

Теорія трудових правовідносин і розвиток трудового права

Трудове право перебуває на етапі реформування, викликаного значними змінами в житті суспільства. Розвиток недержавних форм власності, втілення ринкових відносин в економіку призводять до децентралізації трудового законодавства, поширення договірних засад у регулюванні трудових відносин. Процес оновлення трудового права триває, і необхідність дослідження проблем трудових відносин набуває особливого значення. Реформування однієї з найважливіших галузей вітчизняного права треба здійснювати на підставі виважених оцінок тенденцій розвитку економічних відносин, закономірностей формування виробничих відносин, потреб у регулюванні трудових відносин за нових умов господарювання. Зараз провадиться багато наукових досліджень з питань розвитку трудового права та його перспектив і їх автори приходять до деяких категоричних висновків. Так, розвиток ринкових засад в економіці інколи вважається достатнім для пропозицій щодо поширення цивільно-правового регулювання на трудові відносини: неефективність чинного трудового законодавства, підґрунтя якого закладено три десятки років тому, видається за глобальну кризу трудового права і його неспроможність взагалі регулювати трудові відносини; система трудового права піддається ревізії, і на цій основі робляться висновки про недоцільність його поділу на загальну й особливу частини, утворення колективного трудового права, корпоративного трудового права, міжнародного трудового права та ін.

При визначенні загального поняття «трудова відносина» належить насамперед виходити з розуміння соціологією сутності праці як суспільного процесу і закономірностей розвитку трудових суспільних відносин [7, с. 56]. Праця як соціологічна категорія - це свідомо, універсальна й організована людська діяльність, зміст і характер якої визначаються ступенем розвитку засобів праці й особливостями суспільних відносин, у рамках яких вона здійснюється; людина самозатверджується в ній як генетична

істота, створюючи матеріальні й духовні цінності, що служать задоволенню її сутнісних потреб [7, с. 140].

Наукове конструювання моделі трудового правовідношення є однією з найважливіших проблем загальної частини трудового права [2, с. 68]. При цьому мова йде не про суцього абстрактну категорію, а саме про модель, що реально складається в результаті використання властивого трудовому праву методу регулювання трудових відносин. Така модель являє собою характерний для трудового права тип правовідносин. Розробка сучасного вчення про трудові правовідносини дозволить чіткіше уявляти зміст, призначення та сферу дії трудового права. Наприклад, трудове право має тісний взаємозв'язок із цивільним правом, що теж регулює деякі групи відносин, пов'язаних із працею. Але "водорозділом" між цими галузями є група ознак, обумовлених сутністю праці і властивих саме трудовим правовідносинам: особисте виконання праці за певним фахом, кваліфікацією; режим і нормування процесу праці; не майновий, як у цивільному праві, а відплатний її характер та ін.

У юридичній літературі були висловлені різні погляди на структуру та зміст трудового правовідношення, у тому числі й діаметрально протилежні. Одні вчені [12, 15] заперечують концепцію єдиного трудового правовідношення, запропоновану свого часу М.Г. Александровим [1]; інші ж навпаки, вбачають у ньому узагальнюючу «інтегровану» категорію, що поєднує індивідуальні і колективні трудові правовідносини [4, с. 87-89, 234; 9; 16].

Прихильники першої точки зору виходять із необхідності «розщепити» єдине складне індивідуальне трудове правовідношення і розглядати в якості самостійних елементарні відносини: по охороні праці [14, с. 58]; дисциплінарній і матеріальній відповідальності, відшкодуванню матеріальної шкоди, заподіяної здоров'ю працівника [12, с. 38-40].

Науковці, які обстоюють іншу позицію, вважають висновок про єдину і складну природу трудового правовідношення одним із важливих досягнень у науці трудового права [1, с. 47-49; 2, с. 69]. На їх думку, для трудового правовідношення властива певна єдність і складність його елементів, що стосуються прав та обов'язків сторін (учасників). Воно опосередковує фактично всі головні зв'язки між працівниками, з одного боку, й організацією (власником підприємства або уповноваженим ним органом) - з

іншого щодо застосування праці (включаючи охорону, оплату, дисципліну праці, її нормування тощо), і його потрібно трактувати як широке поняття. В основі праці лежить трудова діяльність у технічному (з'єднання робочої сили з предметом і засобами праці) й суспільному (різноманітні зв'язки працівників із власником підприємства або уповноваженим ним органом у процесі кооперації праці) аспектах. Таким чином, окремі кореспондуючі права й обов'язки сторін трудових правовідносин складають елементарні правовідносини різного характеру, але всі вони не можуть існувати поза єдиним складним трудовим правовідношенням.

Ці доводи вбачаються недостатньо переконливими ні в теоретичному, ні в практичному плані. Найімовірніше, це чисто абстрактна конструкція, що не спирається на факти реальної правової дійсності. Справді, а чи може існувати єдине правовідношення з практично не визначеною кількістю суб'єктів і різних об'єктів? Таке важко собі уявити. У єдиному правовідношенні суб'єктами виявляються працівники, власники, керівники процесу праці, трудовий колектив, профспілкova організація та ін. При цьому об'єктами правовідносин виступають різноманітні сфери: по застосуванню праці, її організації, створенню належних соціально-побутових умов на виробництві, управлінню виробництвом і трудовими колективами тощо. Це неминуче призводить до того, що в надскладному єдиному трудовому правовідношенні з безліччю суб'єктів та об'єктів буде неможливо виділити характерні для будь-якого правовідношення кореспондуючі зв'язки прав та обов'язків суб'єктів. Практично ж конструкція єдиного універсального трудового правовідношення не спрощує, а, навпаки, ускладнює вирішення повсякденних питань, пов'язаних зі здійсненням різноманітних суб'єктивних прав і юридичних обов'язків з відповідальністю сторін.

Безпосереднє виконання трудових обов'язків як основа процесу праці є характерною і головною ознакою, без якої трудові правовідносини не можуть існувати. Але сучасна організована праця не може здійснюватися й без комплексу відносин, що супроводжують виконання трудової функції працівником. Складність суспільних відносин щодо застосування праці стимулює науковий пошук, потребує їх вивчення й систематизації. На цьому етапі дослідження проблеми науковці, які демонстрували фактичну єдність у стані противників цілісного трудового правовідношення,

висловили різні думки. О.І. Процевський, наприклад, в основу класифікації відносин у сфері праці поклав «властивості й характер праці» і поділив їх на чотири групи. Це відносини: а) що виникають у результаті реалізації права на працю; б) які забезпечують охорону й розвиток трудової діяльності; в) що виникають в результаті неналежного виконання трудових обов'язків; г) процесуальні [12, с. 38-40]. А.Р. Мащук же у збірному понятті «трудові відносини» вирізняв два їх види - індивідуальні та колективні [8, с. 53].

Обгунтовуючи ідею колективних трудових правовідносин, учені сектора трудового права ІДП АН СРСР писали, що вони, на відміну від індивідуальних, не засновані на договорі, на угоді сторін. У їх основі лежить складний, двоєдиний характер соціалістичного підприємства і як державного органу, і як колективу робітників та службовців. Теоретичним узагальненням процесу розширення прав трудових колективів і комітетів профспілок повинно стати визнання правового характеру відносин адміністрації і профкому в комплексі відносин, що і «є визнанням колективних трудових правовідносин» [10, с. 60]. Як бачимо, аргументи не дуже вагомі.

А.І. Шебанова справедливо пов'язує існування колективно-договірних відносин з колективним договором, але це не значить, що "колективно-трудові правовідносини включають як окремі юридичні права й обов'язки суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин, так і зобов'язання сторін колективного договору". Не можна погодитися і з тим, що "юридичні права й обов'язки суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин виникають у результаті дії локальних правових норм, встановлених у колективному договорі" [21, с. 69]. Ці права й обов'язки виникають при реалізації трудового правовідношення, з початком виконання працівником роботи на підставі трудового договору (чи фактичного допуску до роботи), а закріплюються вони, як відомо, і в законодавчих, і в локальних актах, і в трудовому договорі (контракті).

Варто особливо підкреслити, що поняття «колективні трудові правовідносини» не було беззаперечним і на етапі виникнення ідеї їх існування. На науково-координаційній нараді наукових і практичних працівників із проблем трудового права і соціального забезпечення (грудень 1974 р.) було зазначено, що появі цієї групи відносин сприяли дві обставини: а) демократизація державного і громадського життя і розширення прав профспілок;

б) проведення господарської реформи і розширення локального регулювання праці. І якщо зі сторонами даних відносин (адміністрація і профспілковий комітет), а також з їх змістом (встановлення і застосування умов праці, організація праці працівників) усе було зрозумілим, то в питанні про їх найменування ясності не було. Термін «колективні трудові правовідносини», на думку вчених ІДП АН СРСР, є «найприйнятнішим, порівняно з такими, як "організаційно-трудова" чи "організаційно-управлінська"» [10, с. 59, 60].

Наприкінці 70-х - на початку 80-х років питання демократизації суспільства знаходили відбиття і в підвищенні ролі трудових колективів як первинної ланки соціалістичної держави. Недаремно перша значна наукова праця з проблеми трудових колективів була присвячена їх ролі системі радянської соціалістичної демократії [19]. Саме трудові колективи, що становлять різновид соціального об'єднання громадян для досягнення заздалегідь визначених економічних цілей, розглядалися не тільки як організаційно-правові, а й політико-ідеологічні утворення [19, с. 5, 23].

У зв'язку з розробкою і прийняттям у 1983 р. Закону СРСР «Про трудові колективи, підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [3, ст. 382] знадобилося теоретичне обґрунтування багатьох в чому надуманих повноважень трудового колективу, що змогло б на належному рівні підвести наукову основу під не існуючі на практиці конструкції. Саме в ті часи й за тих умов було сформовано вчення про трудовий колектив, з'явилося багато наукових розробок, вплив яких на наукове життя відчутний і донині. Безперечно, якісний прорив на ниві характеристики «трудова демократія» мав неабияке значення для розвитку законодавства про трудові колективи. Та об'єктивності заради у розробках тих часів слід вбачати крім правового змісту ще й багато штучного, зумовленого ідеологічними чинниками.

Разом з тим у літературі з трудового права ідея самостійності колективних трудових відносин має широке коло прихильників. Так, А.Р. Мацюк одним із перших підтримав ідею таких відносин, назвавши організацію праці й забезпечення інтересів працівників їх основним об'єктом. Колективний характер таких відносин полягає не тільки і не стільки в колективності їх суб'єктів, а у відбитті в них колективних інтересів трудящих та

інтересу самого підприємства. Колективно-трудова відносина він запропонував класифікувати за сферами представництва й за змістом: в галузі виробництва, побуту й культури - організаційні, а в галузі праці - по встановленню умов (норм) праці і по застосуванню трудового законодавства [8, с. 85, 86].

Попри все те, що А.Р. Мацюк колективні відносина праці вважає безпосередньо трудовими, не менш важливим є й інший його погляд, коли вчений співвідношення індивідуальних і колективних трудових відносин вбачає в тому, що вони рівною мірою пов'язані із суспільним процесом праці, опосередковуючи його різні сторони. Якщо перші в більшій мірі пов'язані безпосередньо з робочою силою, реалізацією здатності працювати (природні властивості праці), то другі - з організацією процесу праці, управлінням ним (соціальні властивості). У цьому сенсі колективні трудові відносина найбільшою мірою виражають організаційний аспект трудових відносин як загального збірного поняття [9, с. 173]. З таким твердженням слід цілком погодитись.

За нинішніх умов нам потрібний прагматичний підхід у розвитку трудового законодавства, що змогло б найбільшою мірою відповідати завданню ефективного регулювання складного комплексу відносин із приводу застосування організованої праці. Теоретичні конструкції у праві повинні враховувати можливість практичної реалізації створеного на їх основі законодавства.

На сьогодні ніхто, очевидно, не буде заперечувати колективний характер організації праці. Фактично під колективною в цьому змісті слід розуміти кооперовану промислову працю, паростки якої потрібно шукати ще на початку XVIII ст. Але колективна організація праці не обов'язково означає колективні трудові відносина, а тим більше колективне трудове право.¹ Посилання на Р.З. Лівшиця не додають авторам цієї пропозиції нових аргументів, тому що термін «колективна праця» він застосовував для того, щоб порівняти його з іншою формою організації праці фактично як антонім «індивідуальній праці» [17, с. 15], правовий зміст якої полягає в самостійності, невідпорядкованості нікому. При індивідуальній праці відсутня інша сторона - роботодавець, праця не має найманого характеру, і

¹ Г.І. Чанишева і Н.Б. Болодіна пропонують структуру системи трудового права, яка складається із загальних положень, індивідуального трудового права і колективного трудового права [16, с. 50].

тому не виникають відносини, які регулювалися б трудовим правом.

Характеризуючи систему трудових відносин, які регулюються трудовим правом, Р.З. Лівшиць назвав колективні трудові відносини обслуговуючими індивідуальні і такими, які є доповненням до останніх. Суб'єктом їх виступає не працівник, а профспілковий орган як представник трудового колективу. Саме тому вони є «колективними» не за його власною термінологією, а, на що вчений звертає особливу увагу, за термінологією МОП [6, с.21].

Самостійного «трудоправового» значення колективні відносини по організації праці не мають, тому що вони не пов'язані з виконанням роботи безпосередньо, не містять прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин по виконанню роботи, і працівник не є їх суб'єктом. Суть трудових відносин завжди складає виконання праці, організаційні ж питання знаходяться поруч з ними. У працівника не виникає обов'язків перед колективом з приводу ні виконання роботи, ні участі у вирішенні питань організації праці.

Колективні трудові відносини не виникають поза індивідуальними, тому не можуть існувати як самостійне правове явище, тим більше таке, що може дати підстави для формування цілого розділу в трудовому праві. Без індивідуального трудового договору ніякі зв'язки колективних відносин із процесом праці неможливі. Не буде зайвим навести з цього приводу думку Р.З. Лівшиця, що трудові відносини, хоча і з деякими негативними наслідками соціального плану, можуть обійтися без колективних, але колективні існують тільки як доповнення до індивідуальних, вони тільки супроводжують їх [6, с. 21].

При укладенні трудового договору працівник не бере на себе ніяких зобов'язань щодо участі в управлінні процесом праці через колективні дії, тому що вони не входять у зміст трудового договору. На цьому етапі «колективний» елемент майже не присутній, навіть коли йдеться про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку як прояв організованої (у цьому змісті - колективної) праці. З правової точки зору працівник має дотримуватися цих правил і не обов'язково - колективного інтересу. Вступати чи не вступати в профспілку, що гіпотетично повинна відстоювати певну частину його інтересів на підприємстві (які, збігаючись з індивідуальними інтересами інших працівників, формуються як загальний, колективний інтерес), - вирішувати

самому працівникові, це особиста його справа. Навіть закріплений у ст. 21 КЗпП як елемент трудового договору обов'язок роботодавця забезпечити виконання умов, передбачених колективним договором, не свідчить про колективний характер трудових відносин, у які вступає працівник. Поки що це є частиною індивідуальних трудових відносин.

Якщо зміст правовідносин складають права й обов'язки, виникає запитання: які, наприклад, обов'язки для конкретного працівника випливають із колективних трудових правовідносин? Чи є їхньою правовою основою трудовий договір? Але останній має індивідуальну природу і ніякі обов'язки щодо колективних дій з нього не виникають. Без бажання й відповідних дій працівника ніякі колективні відносини не можуть викликати для нього обов'язків. Інша справа, що він може реалізувати закладені в трудовому договорі потенційні можливості і стати учасником відносин по регулюванню умов праці через колективний договір. Вступивши за допомогою трудового договору в трудовий колектив, працівник отримує можливість реалізувати право брати участь в обговоренні і прийнятті колективного договору, інших передбачених установчими документами підприємства локальних актів (якщо така процедура ними передбачена): разом з іншими працівниками вимагати від власника підприємства звіту про їх виконання, брати участь у колективному трудовому спорі тощо. Тільки тоді й виникає ситуація, коли, за словами О.І. Процевського, колективний договір стає «законом визнаною формою узгодження інтересів сторін трудового договору (контракту)» [13, с.329]. Саме тут збігаються індивідуальний акт (трудоий договір, в основі якого лежить угода сторін, а правовий зміст складають конкретні права й обов'язки) з колективним актом (колективним договором, основою якого є колективний інтерес, що не має правового змісту), і вже в межах цієї єдності існує «трудоколективний» елемент. За межами цього зв'язку «колективних трудових відносин» фактично не існує. У будь-якому випадку для працівника з колективного договору як основної форми реалізації колективного трудового інтересу ніяких правових обов'язків не випливає.

Колективний характер праці зумовлює виникнення й існування не колективних трудових відносин, а певних прав колективів у сфері праці. Ці права можна згрупувати у два блоки: а) право на колективні переговори щодо умов праці та соціально-побутових умов на виробництві, укладення колективного договору,

поінформованість про умови праці й заходи, що вживаються власником по їх забезпеченню; б) право на захист встановлених умов праці через колективні спори, включаючи право на страйк.

Відносини, що виникають з приводу реалізації цих прав, принципово відрізняються від індивідуальних трудових відносин:

а) вони засновані не на індивідуальному суб'єктивному праві, а на колективному інтересі;

б) змістом їх є не виконання роботи, а колективні дії по встановленню умов праці та їх захисту;

в) на відміну від трудового договору, що породжує для працівника і власника низку взаємних прав та обов'язків, з колективного договору для трудового колективу не витікає ніяких обов'язків, а за невиконання зобов'язань він не несе юридичної відповідальності;

г) колективні інтереси відстоюються не в судовому порядку, як це встановлено для індивідуальних трудових прав, а в порядку примирно-третейської процедури.

Колективні права не можна розглядати як суму індивідуальних прав осіб, які входять до тієї чи іншої спільноти або колективу. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями й інтересами колективного утворення [11, с. 140, 141].

Регулювання індивідуальних трудових відносин, як і реалізація колективних трудових прав, здійснюється в основному засобами трудового права, тому вони входять в сферу цієї галузі. Одним із найважливіших завдань сучасного трудового права є створення надійного і гнучкого правового механізму, який би дозволив органічно поєднати ці дві сторони суспільного процесу праці.

Список літератури: 1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Госюриздат, 1948. - 336 с. 2. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смоларчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение, 1980, № 2. - С. 64-71. 3. Ведомости Верховного Совета СССР. - 1983. - № 25. - Ст. 382. 4. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. - М.: Наука, 1978. - 368 с. 5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. - М.: Изд. гр. НОРМА-ИНФРА.М, 1998. - 263 с. 6. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. - М.: Наука, 1989. - 192 с. 7. Маркович Данило Ж. Социология труда: Учебник. - М.: Изд-во РУДН, 1997. - 512 с. 8. Мацюк А.Р. Структура предмета советского трудового права. // Сов. государство и право. - 1979. - № 11. - С. 49-56. 9. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. - К.: Наук. думка, 1984. - 280 с. 10. Общая часть науки советского трудового права и вопросы ее дальнейшего развития // Сов. государство и право. - 1975. - № 4. - С. 56-63. 11. Права человека:

Учебник для вузов/ Отв. ред. Е.А. Лукашева. – М.: Изд. гр. НОРМА-ИНФРА.М. 1999. – 573 с. 12. *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с. 13. *Процевский О.И.* Шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин: Концепція розвитку законодавства України // Матер. наук.-практ. конф. – Травень 1996 р. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України 1996. – С. 328-331. 14. *Семенов В.Н.* Охрана труда в СССР (правовые проблемы) – 2-е изд. – Минск: Наука и техника. 1976. – 287 с. 15. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. – М.: ИГПАН СССР. 1978. – С. 53-58. 16. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б.Болотіної, Г.І.Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с. 17. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Изд. гр. ИНФРА.М-НОРМА, 1998. – 480 с. 18. Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии. – М.: Юрид. лит., 1979. – 256 с. 19. *Цетин А.И.* Научно-координационное совещание по проблемам трудового права и социального обеспечения // Сов. государство и право. – 1975. – № 4. – С. 156-159. 20. *Цетин А.И.* Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. – М.: Наука, 1980. – 278 с. 21. *Шебанова А.И.* Коллективно-договорные правоотношения // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. – М.: ИГПАН СССР. 1978. – С. 66-70.

Надійшла до редакції 04.01.2001 р.

УДК 349.22

П.А. Бушенко, канд. юрид. наук, доцент
*Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю

З усіх форм людської діяльності найважливішою є трудова, яка забезпечує благополуччя кожній людині і створює умови для повного духовного розвитку особистості. Тому державна організація суспільних відносин у соціально-трудовій сфері завжди потребувала і матиме необхідність у правовому регулюванні.

Аналіз конституційних норм щодо права на працю дозволяє зробити висновок про рівне визнання за кожним громадянином права самостійно обирати трудову (в межах трудового договору) і підприємницьку (незалежно від форми власності) діяльність.

У першому випадку кожний громадянин реалізує свою трудову діяльність на одному чи одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, тобто фактично реалізує своє право на працю, закріплене в ст. 43 Конституції України. Воно реалізується відповідно до ст. 2 КЗпП України шляхом укладання