

# Юридичні ознаки колективних трудових прав

## Legal features of collective labor rights

Галія Чанишева

### Ключові слова:

*трудові права, колективні трудові права, працівники, роботодавці, міжнародно-правові акти, законодавство України.*

### Key words:

*labor rights, collective labor rights, employees, employers, international legal acts, legislation of Ukraine.*

Одним із актуальних напрямів досліджень сучасної науки трудового права є розроблення ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав. При цьому йдеться не про одну конкретну групу трудових прав, а про їх систему, яка вітчизняними дослідниками розглядається як сукупність індивідуальних і колективних трудових прав<sup>1</sup>.

Нормативну базу регламентації та забезпечення колективних трудових прав складають три групи джерел: міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП); акти регіонального рівня (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.); акти національного законодавства. Останні повинні відповідати ратифікованим Україною міжнародним актам про права людини, у яких проголошено такі колективні трудові права, як право на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод, право на інформацію та консультації, право на вирішення колективних трудових спорів (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено ще право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Метою статті є визначення юридичних ознак колективних трудових прав як складової частини системи трудових прав.

Колективні трудові права є правами людини у сфері праці, здійснення яких забезпечується за допомогою норм трудового права.

Колективні трудові права належать до соціальних прав, які покликані забезпечити матеріальні умови та гідне життя кожної людини. Саме ці права повинні забезпечувати соціальну захищеність людини. Соціальні права є другим поколінням прав людини, які сформувалися в процесі боротьби народів за покращення свого економічного рівня, підвищення культурного статусу, для реалізації яких вимагається організаційна, плануюча та інші форми діяльності держави із забезпечення зазначених прав<sup>2</sup>. До другого покоління прав належать соціальні, економічні та культурні права.

Друге покоління прав отримало назву «позитивних», оскільки для їх здійснення державі недостатньо утримуватися від втручання в цю сферу. Завдання полягає в тому, щоб утворювати соціальні програми і вести всебічну роботу, яка б дала можливість гарантувати проголошені соціальні, економічні та культурні права<sup>3</sup>. Не випадково актами МОП, Ради Європи покладаються на держави-члени зобов'язання забезпечувати, наприклад, «дійове визнання права на колективні переговори», «сприяти колективним переговорам» і т. ін.

Трудова природа цих прав обумовлюється тим, що вони здійснюються суб'єктами трудових правовідносин, а їх реалізація забезпечується нормами трудового права. Кожне з колективних трудових прав є суб'єктивним трудовим правом, що здійснюється в рамках конкретного виду колективних трудових пра-

<sup>1</sup> Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.М. Андріїв. – О., 2012. – С. 4-5.

<sup>2</sup> Права человека : [учебник для вузов] / отв. ред.: член-кор. РАН, д. ю. н. Е.А. Лукашева. – М. : Издательская группа НОРМА : ИНФРА-М, 1999. – С. 137.

<sup>3</sup> Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. – М. : Норма, 1996. – С.23.

вовідносин: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів і укладення колективних угод і колективних договорів; зі здійснення контролю за виконанням колективних угод і колективних договорів; з діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Більшість колективних трудових прав належать до основних трудових прав, оскільки закріплені в міжнародно-правових актах, Конституції та законах України. На думку О.Ф. Скакун, основні права людини є гарантованою законом мірою свободи (можливості) особи, яка відповідно до досягнутого рівня еволюції людства в змозі забезпечити її існування і розвиток та закріплена у вигляді міжнародного стандарту як загальна і рівня для усіх людей<sup>4</sup>.

У вітчизняній науці трудового права В.М. Андріїв визначає основні трудові права як підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові стандарти міжнародною спільнотою та відображені в національному законодавстві як самостійні, не зведені до інших прав мінімальні стандарти в цій сфері<sup>5</sup>.

Зазначені права є колективними правами, по-перше, в силу того, що здійснюються колективними суб'єктами: сторонами соціального діалогу та їх суб'єктами, як вони визначені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», колективами працівників, організаціями профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілковими органами, профспілковими представниками.

Особливістю колективних трудових прав є те, що вони здійснюються не окремою людиною, а колективом, спільнотою, асоціацією<sup>6</sup>. У колективних правах людина виступає не як індивідуум, який поруч з іншими використовує своє особисте право, а як член певного колективу, який отримує цю можливість тільки за умови їх колективного здійснення для захисту спільних інтересів і потреб.

По-друге, колективний характер даних прав обумовлений формою (порядком) їх здійснення як безпосередньо колективом працівників, роботодавцем, так і через уповноважених представників (профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та ін.). Водночас такі трудові права, як право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок та ін. залежно від суб'єктної ознаки та порядку здійснення є за своєю природою індивідуальними трудовими правами.

Колективні трудові права не можна розглядати як суму індивідуальних трудових прав працівників. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями та інтересами колективного утворення. Здійснення колективних трудових прав переслідує корпоративні інтереси окремих соціальних груп, а не індивідуальний (приватний) інтерес.

Зазначені вище колективні трудові права не передбачають їх здійснення окремим працівником. Тому для працівників ці права не можуть бути іншими, ніж колективними трудовими правами. Що стосується роботодавця, то окремі колективні трудові права для нього можуть бути індивідуальними правами. Так, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод на національному, галузевому, територіальному рівнях соціального діалогу для роботодавців також є колективним трудовим правом. Такого висновку слід дійти і при характеристиці даного права на локальному рівні, адже Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року<sup>7</sup> організаціям роботодавців, їх об'єднанням надане право на локальному рівні представляти інтереси роботодавців у колективних переговорах з укладення колективних договорів (ст.9), а не тільки колективних угод, як це було передбачене раніше чинним Законом України «Про організації роботодавців». Лише у разі ведення колективних переговорів на локальному рівні з укладення колективного договору зазначе-

<sup>4</sup> Скакун О.Ф. Теорія держави і права : [підручник] / О.Ф. Скакун. – пер. з рос. – Харків : Консум, 2009. – С.172.

<sup>5</sup> Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.М. Андріїв. – О., 2012. – С.27.

<sup>6</sup> Общая теория прав человека / под ред. Е.А. Лукашевой. – М. : Издательство НОРМА, 1996. – С. 23.

<sup>7</sup> Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 №5026-VI // Урядовий кур'єр. – 22 серпня 2012 року.

не право, як впливає зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»<sup>8</sup>, може здійснюватися індивідуально роботодавцем та представником працівників (у разі відсутності первинної профспілкової організації).

Колективні трудові права належать до регулятивних трудових прав. У теорії права виділяються регулятивні та охоронні суб'єктивні права залежно від характеру правовідносин, у яких вони здійснюються – регулятивних чи охоронних. Через це виокремлюються регулятивні суб'єктивні права, що здійснюються в рамках регулятивних правовідносин, і охоронні суб'єктивні права (право на захист), що реалізуються в рамках охоронних правовідносин.

Колективні трудові права відносяться до особистих немайнових трудових прав, увага до дослідження яких останнім часом зростає з боку вчених-трудоників<sup>9</sup>. І.В. Лагутіна виокремлює наступні ознаки особистих немайнових трудових прав: по-перше, вони не можуть бути оцінені у грошах, тобто за своєю природою мають нематеріальний характер; по-друге, вони є невіддільними від особистості (ці права не можна подарувати, продати, передати у спадок або в інший спосіб відділити від особи) і спрямованими на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей особистості; по-третє, виникають ці права не з народження, а у процесі праці<sup>10</sup>.

Для колективних трудових прав є характерною єдність приватних і публічних засад. З одного боку, дані права є невідчужуваними, невід'ємними правами людини, базуються на принципах свободи і рівності. У такому значенні колективні трудові права є природними правами. З іншого боку, зміст, обсяг зазначених прав визначаються державою, їх виконання забезпечується примусовою силою держави, в тому проявляються публічні засади.

У системі трудових прав колективні трудові права не є відособленим утворенням. Колективні трудові права тісно взаємопов'язані з індивідуальними трудовими правами і не можуть знижувати закріплений законодавством їхній рівень. Водночас щодо індивідуальних трудових прав колективні трудові права носять допоміжний, обслуговуючий характер і покликані сприяти їх ефективному здійсненню.

Колективні трудові права закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу. Серед актів ООН варто виділити Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року.

Колективні трудові відносини регулюються міжнародними трудовими нормами, що містяться в деклараціях, у 9 конвенціях та 11 рекомендаціях Міжнародної організації праці. Нормативну основу регламентації колективних трудових відносин складають передусім ратифіковані Україною конвенції МОП, які є частиною національного трудового законодавства: Конвенція №11 про право на об'єднання працівників у сільському господарстві 1921 року (рат. 11.08.56), Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (рат. 11.08.56), Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 року (рат. 11.08.56), Конвенція №135 про представників працівників 1971 року (рат. 15.05.2003), Конвенція №144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 року (рат. 17.12.93), Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року (рат. 04.02.94), Конвенція №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року (рат. 19.10.2005).

Водночас Україною до цього часу залишаються не ратифікованими інші конвенції МОП, присвячені свободі асоціації: Конвенція №141 про організації сільських працівників 1975 року та Конвенція №151 про трудові відносини на державній службі 1978 року.

У цей час найбільш повний каталог колективних трудових прав закріплений в Європейській соціальної хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року<sup>11</sup>, ратифікованій Законом України від 14 вересня 2006

<sup>8</sup> Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 №2862-VI // Урядовий кур'єр. – 16 лютого 2011 року.

<sup>9</sup> Напр.: Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : [монографія] / І.В. Лагутіна. – О.: Фенікс, 2016. – 428 с.

<sup>10</sup> Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : [монографія] / І.В. Лагутіна. – О.: Фенікс, 2016. – С. 367.

<sup>11</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 12. – Ст. 51.

року<sup>12</sup>. Серед проголошених Хартією соціальних прав колективними трудовими правами є: право всіх працівників і роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст.5); право всіх працівників і роботодавців на укладення колективних договорів (ст.6); право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк (ст.6); право працівників та їх представників на інформацію і консультації (ст.21); право працівників брати участь у визначенні і поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22); право працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця (ст. 25); право представників працівників на захист від дій, що завдають їм шкоди, та на створення належних умов для виконання ними своїх обов'язків (ст.28); право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29). Україна взяла на себе зобов'язання за усіма перерахованими статтями, крім ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця».

Конституція України, чинний КЗпП не закріплюють повний каталог колективних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів. У Конституції України<sup>13</sup> передбачені лише два колективних трудових права: у ст.36 проголошується право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, а у ст. 44 – право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Здійснення колективних трудових прав регулюється Кодексом законів про працю України від 10 грудня 1971 року<sup>14</sup> (глава II «Колективний договір», глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», глава XVI-A «Трудовий колектив»).

Перелік основних трудових прав працівників, закріплений ст.2 КЗпП, не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Зокрема, у даній статті не закріплений повний каталог колективних трудових прав працівників та їх представників, проголошений у міжнародно-правових актах. У частині другій ст. 2 Кодексу передбачені такі колективні трудові права працівників, як права на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, Кодексом не передбачені колективні трудові права роботодавців та їх представників.

КЗпП має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму реалізації, правових наслідків порушення. Так, закріплене у ст.245 КЗпП право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями не забезпечено механізмом його реалізації.

Законодавче регулювання колективних трудових здійснюється також законами України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, «Про організації роботодавців, їх права і гарантії діяльності» від 22 червня 2012 року.

Здійснення колективних трудових регулюється також підзаконними нормативно-правовими актами, наприклад, Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року, Указом Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року, Типове положення про територіальну тристоронню соціально-економічну раду, затверджене на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради 20 лютого 2012 року та ін.

Колективні трудові права регулюються актами соціального діалогу – колективними договорами і колективними угодами. Останні відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» укладаються на національному, галузевому і територіальному рівнях. Так, чинна Генеральна угода на 2016-2017 роки була підписана 23 серпня 2016 року<sup>15</sup> відповідно до законів України «Про колективні

<sup>12</sup> Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 3. – Ст. 418.

<sup>13</sup> Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

<sup>14</sup> Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР №322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>15</sup> Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року // Урядовий кур'єр. – 14 вересня 2016 року.

договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України.

Проект Трудового кодексу України у частині закріплення і забезпечення трудових прав, у тому числі колективних, має переваги перед чинним КЗпП. У статтях 21 і 24 закріплені основні права працівника і роботодавця, хоча не всі колективні трудові права, передбачені ратифікованими Україною міжнародними та європейськими актами про права людини, відтворено у тексті зазначених статей законопроекту. Зокрема, серед основних прав працівника у ст. 21 не передбачені такі колективні трудові права, як право на участь в управлінні організацією, право на інформацію і консультації.

Таким чином, колективним трудовим правам властиві наступні юридичні ознаки: вони є правами людини у сфері праці, здійснюються переважно колективними суб'єктами, належать до соціальних прав людини і громадянина, є правами другого покоління прав людини, є основними трудовими правами, регулятивними трудовими права, особистими немайновими трудовими правами, характеризуються єдністю приватних і публічних засад.

Нормативне закріплення колективних трудових прав в актах чинного законодавства, проекті Трудового кодексу України потребує удосконалення. Статтю 2 КЗпП необхідно доповнити такими колективними трудовими правами, як право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, право на інформацію і консультації, право на страйк. Потрібно закріпити в чинному КЗпП основні трудові права роботодавця, серед яких і такі колективні трудові права, як право на об'єднання, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

Перелік основних прав працівника у ст. 21 проекту ТК України необхідно доповнити такими колективними трудовими правами, як право на участь в управлінні організацією, право на інформацію і консультації.

Україні слід ратифікувати дві конвенції МОП, присвячені свободі асоціації: Конвенцію №141 про організації сільських працівників 1975 року та Конвенцію №151 про трудові відносини на державній службі 1978 року. До цього часу Україна не взяла на себе зобов'язання за ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця» Європейської соціальної хартії (переглянутої).

## Анотація

У статті на підставі аналізу чинного законодавства та спеціальної літератури визначаються юридичні ознаки колективних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах і актах чинного законодавства України. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавчого закріплення колективних трудових прав у Кодексі законів про працю України, проекті Трудового кодексу України.

## Summary

The legal features of collective labor rights, proclaimed in international legal acts and acts of current legislation of Ukraine, were defined on the basis of analysis of current legislation and specialized literature. Suggestions were made on improvement of consolidation in legislation of collective labor rights in the Code of Laws on Labor of Ukraine and the draft Labor Code of Ukraine.

**Використана література:**

1. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.М. Андріїв. – О., 2012. – 40 с.
2. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року // Урядовий кур'єр. – 14 вересня 2016 року.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 12. – Ст. 51.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР №322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : [монографія] / І.В. Лагутіна. – О. : Фенікс, 2016. – 428 с.
7. Лукашева Е.А. Общая теория прав человека / Е.А. Лукашева. – М. : Издательство Норма, 1996. – 520 с.
8. Права человека : [учебник для вузов] / отв. ред.: член-кор. РАН, д. ю. н. Е.А. Лукашева. – М. : Издательская группа НОРМА : ИНФРА-М, 1999. – 573 с.
9. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 3. – Ст. 418.
10. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 №2862-VI // Урядовий кур'єр. – 16 лютого 2011 року.
11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Урядовий кур'єр. – 22 серпня 2012 року.
12. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : [підручник] / О.Ф. Скакун. – пер. з рос. – Харків : Консум, 2009. – 656 с.

---

**Галія Чанишева,**  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент  
Національної академії правових наук України,  
декан соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»