



ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Игорь КОТВИЦКИЙ,

соискатель Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

Summary

In the article general theoretical examination of labor collective and collective agreements is made, their essence and meaning revealed. The author paid attention to the fact that the category of «labor collective» in the modern labor law has not found a proper fixing. It is proved that the labor collective is a complex subject of labor law relations, which are differentiated by both external and internal criteria. The problem is that modern science has gradually leveled the concept of the labor collective as the subject of labor law.

Key words: labor collective, the collective agreement, law, labor contract.

Аннотация

В статье сделано общетеоретическое исследование трудового коллектива и коллективных договоров, раскрывается их сущность и значение. Автором уделено внимание тому, что категория «трудоу коллектив» в современном трудовом праве не нашла своего надлежащего закрепления. Обосновано, что трудовой коллектив является сложным субъектом трудового права, отношения в котором дифференцируются как по внешнему, так и по внутреннему критериям. Проблема отмечена в том, что современной наукой трудового права постепенно нивелируется концепция трудового коллектива как субъекта трудового права.

Ключевые слова: трудовой коллектив, коллективный договор, право, трудовой договор.

Постановка проблемы. Трудовой коллектив является фундаментальной составляющей предприятия. Для эффективного функционирования последнего нужно, чтобы каждый работник выполнял умело свои обязанности. Поэтому в условиях нестабильной экономики есть необходимость правильной организации трудового коллектива. Более того, очень большое значение имеют коллективные договоры, которые призваны достичь мир в социальных странах. Учитывая то, что происходит непрерывное развитие социального партнерства в Украине, данная тематика приобретает особую актуальность.

Актуальность темы исследования подтверждается отсутствием единого подхода к пониманию трудового коллектива и коллективных договоров.

Состояние исследования. Тематике трудового коллектива, а также коллективных договоров уделяли внимание в своих научных трудах разные ученые, среди которых, в первую очередь, нужно назвать следующих: Н.Б. Болотина, С.В. Венедиктов, А.С. Пашков, В.И. Прокопенко, Г.И. Чанышева и др. Научные достижения данных ученых служат базой для дальнейшего исследования рассматриваемых вопросов.

Целью и задачей статьи является общетеоретическое исследование трудового коллектива и коллективных договоров. Новизна работы заключается в том, что в ней сделана попытка сделать всеобщий теоретический анализ тематики трудового коллектива и коллективных договоров.

Изложение основного материала.

Обращаясь к истокам трудового права, следует отметить, что, невзирая на индивидуализацию труда, которая выражается в непоколебимой концепции трудового правоотношения – «работник-работодатель», на практике такие отношения включают в себя значительно большее количество человеческих масс, сплоченных определенной однородной целью, которые, как правило, объединяют обобщенным родовым понятием «трудоу коллектив». В свое время А.С. Пашков подчеркивал, что коллективные образования наделяются целым комплексом прав, связанных с организацией труда, установлением и применением их условий, жилищно-бытовым и социально-культурным обслуживанием работающих, то есть с охраной социальных интересов «совокупного рабочего». Вместе с тем через деятельность коллективов осуществляется реализация многих субъективных прав и интересов работников и служащих, в том числе права на участие в управлении производством [1, с. 463]. Анализируя трудовые отношения в условиях рыночной экономики, С.В. Венедиктов отмечает, что «любое предприятие, учреждение, организация, или, говоря на нормотворческом языке современности, – юридическое лицо, представляет собой государственный или частный институциональный элемент, который состоит из множества отношений между работниками, возникающими при реализации ими права на труд. Организационно-правовую форму единства таких работников в науке трудового права обычно принято

отождествлять с понятием «трудоу коллектив», в котором орудия труда, предметы труда и, непосредственно, участники труда находятся в постоянном взаимоотношении и движении, что, в свою очередь, порождает целый ряд совместных социальных последствий и производственных преобразований, активно влияющих на результативность труда» [2].

Рассматривая правовой статус трудового коллектива, следует отметить, что данная категория получила свое наибольшее развитие преимущественно в социалистическую эпоху развития общественных отношений. Именно общая политическая и, в том числе, правовая доктрина того времени сформировала главенствующую роль социума в управлении жизнью людей. Указанный факт относится в большой степени и к трудовым отношениям. Как пример в данном случае следует привести Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» от 17 июня 1983 года. Согласно преамбуле указанного Закона трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации является основной ячейкой социалистического общества и в соответствии с Конституцией СССР осуществляет широкие полномочия в политической, экономической и социальной жизни страны [3]. Причем именно данным Законом, который сохранил свою актуальность и до сегодняшнего времени, а в некоторых странах и юридическую силу (например, для Украины), предусмотрены основные положения, определяющие права и



обязанности указанного субъекта трудового права.

Так, согласно отмеченному законодательному акту, трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации – это объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, общественном предприятии, в учреждении, организации, в колхозе и иной кооперативной организации. Кроме того, трудовым коллективам предоставлены полномочия по заключению коллективных договоров, внедрению достижений науки, техники, развитию творческой инициативы работающих, участию в организации, нормировании, оплате работы, использованию фондов экономического стимулирования, улучшению условий и охраны труда, социально-культурных и жилищно-бытовых условий работника. За нарушение трудовой дисциплины трудовые коллективы могут применять к своим членам меры общественного взыскания, которые могут учитываться при определении систематичности невыполнения работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей, что является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа [3].

Если обратиться к современному правовому регулированию трудовых отношений постсоветских государств, то можно увидеть, что термин «трудовой коллектив» в них практически не нашел своего применения. Например, Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый 30 декабря 2001 года, избегает применения данной категории и использует более узкую трактовку – «работники». Так, согласно ст. 25 Кодекса, сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей [4]. Аналогичная ситуация наблюдается и в Трудовом кодексе Республики Беларусь 1999 года [5].

Рассматривая трудовое законодательство Украины, следует обратить внимание, что в данном государстве еще действует Кодекс законов о труде от 10 декабря 1971 года, который, невзирая на значительные изменения и дополнения, сохранил правовую конструкцию советской эпохи. Поэтому,

несомненно, правовому регулированию деятельности трудового коллектива в указанном нормативно-правовом акте посвящена целая глава – Глава XVI-A, которая так и называется «Трудовой коллектив». Согласно ст. 252-1 кодекса трудовой коллектив предприятия образуют все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием. При этом эта же норма указывает, что полномочия трудового коллектива определяется трудовым законодательством [6]. В свою очередь, специального законодательного акта, который был бы посвящен комплексному регулированию полномочий трудового коллектива, законодательная база Украины не предусматривает (частично правовому статусу трудового коллектива посвящены Законы Украины «О коллективных договорах и соглашениях» и «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», однако указанные нормативно-правовые акты не заполняют весь вакуум, возникший в указанной сфере). При этом интересным является тот факт, что проект Трудового кодекса Украины вообще не содержит такого понятия, как «трудовой коллектив» [7].

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что категория «трудовой коллектив» в современном трудовом праве не нашла своего надлежащего закрепления. При этом, невзирая на индивидуальный характер трудовых отношений, в некоторых случаях отношения «работник-работодатель», невозможно реализовать без применения концепции «работник-трудовой коллектив-работодатель». Связано это не только с популярными на данный момент тенденциями в части внедрения и развития института социального партнерства (диалога), который, по нашему мнению, следует отнести к категории внешних коллективных отношений, но и с внутренними отношениями в коллективе. Ведь именно производственно-функциональные отношения между работниками в трудовом коллективе влияют как на эффективность осуществления трудовой функции отдельным индивидом, так и на производительность труда коллектива в целом, что, несомненно,

приносит работодателю исключительно пользу (увеличение производственных мощностей, неофициальная реклама предприятия, заинтересованность работников в сохранении трудовых отношений с работодателем и пр.).

С.В. Венедиктов отмечает, что трудовой договор имеет исключительно индивидуальную направленность по отношению к работнику, не учитывает другие социальные факторы, которые возникают при реализации трудового правоотношения, а именно взаимоотношения в трудовом коллективе, члены которого обязаны поддерживать между собой непосредственные производственные контакты, и чья трудовая деятельность часто пересекается с деятельностью друг друга [2]. И.Я. Киселев выделяет следующие направления обеспечения культуры взаимоотношений в трудовом коллективе, его цивилизованности и опытности, улучшении профессиональной квалификации и собственного достоинства сотрудников: 1) запрет нецивилизованного, хамского отношения на производственном уровне вышестоящих к нижестоящим; 2) запрет умышленных или неосторожных действий администрации: может задеть, унижить работников, оскорбить их чувство человеческого достоинства; 3) специальные мероприятия по «очеловечению», «облагораживанию» производственной среды [8, с. 92-94].

Н.Б. Болотина и Г.И. Чаньшева отмечали, что трудовой коллектив имеет общие, совпадающие интересы с собственником (работодателем) в стратегическом вопросе получения как можно большей прибыли, в эффективной организации производства, в подборе квалифицированных и добросовестных кадров, в обеспечении внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, соблюдении техники безопасности, охраны труда. Противоположные интересы лежат в основе распределения прибыли, оплаты труда, отчислений из прибыли на мероприятия по внедрению новых защитных технических средств, безопасности труда, безвредных и безопасных технологий, финансирования из прибыли мероприятий по социально-бытовому обслуживанию работников, предоставления дополнительных трудовых льгот [9].

Таким образом, мы видим, что трудовой коллектив является сложным



субъектом трудового права, отношения в котором дифференцируются как по внешнему, так и по внутреннему критериям. При этом, невзирая на значительную актуальность трудового коллектива как субъекта трудового права, его правовой статус в трудовом законодательстве практически не раскрыт. Негативным является также тот факт, что современная правовая доктрина предусматривает регулирование в большей степени полномочий трудового коллектива (внешний фактор), но при этом практически не уделяет надлежащего внимания его обязанностям (внутренний фактор).

В.И. Прокопенко среди прав трудового коллектива отмечает следующие: заключение коллективных договоров, внедрение достижений науки, техники, развитие творческой инициативы работающих, участие в организации, нормировании, оплате труда, использование фондов экономического стимулирования, улучшение условий и охраны труда, социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих; трудовые коллективы по представлению собственника или уполномоченного им органа и профсоюзного комитета утверждают правила внутреннего трудового распорядка; за нарушение трудовой дисциплины трудовые коллективы могут применять к своим членам меры общественного взыскания, которые могут учитываться при определении систематичности неисполнения работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей, является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа [10]. Однако у трудового коллектива существуют и определенные обязанности, к которым следует отнести содействие соблюдению трудовой дисциплины, недопущение нарушения трудового законодательства во время рассмотрения трудовых споров, соблюдение и развитие охраны труда в трудовых отношениях и прочее.

Выводы: Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что современной наукой трудового права постепенно нивелируется концепция трудового коллектива как субъекта трудового права. Данное заключение можно сделать как из анализа норм действующего законодательства о труде, так и из современной доктрины ин-

дивидуализации трудовых отношений. В свою очередь, пока существующая отрасль трудового права предусматривает наличие социального партнерства (диалога), коллективных договоров и соглашений, комиссий по трудовым спорам и прочее, трудовой коллектив, как субъект трудового права, не может утратить своей актуальности. Указанное обуславливает необходимость пересмотра существующей неизменно со времен советской эпохи доктрины правового статуса трудового коллектива. На данный момент подлежит обязательному закреплению в нормах права не только современное определение трудового коллектива, но и его права, обязанности, способы защиты интересов, а также ответственность с учетом условий рыночной экономики.

Список использованной литературы:

1. Трудовое право. Энциклопедический справочник [Текст] / гл. ред. С.А. Иванов. – М.: Советская Энциклопедия, 1979. – 528 с.
2. Венедиктов С.В. Щодо правового регулювання відносин в трудовому колективі [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11vcvvtk.pdf>.
3. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v9500400-83>.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru/>.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1__.
6. Кодекс законів про працю України [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Проект Трудового кодекса Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.
8. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

9. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання, 2001. – Гл. 17. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ebk.net.ua/Book/TPravo/16-23/917.htm>.

10. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – § 5 Розділу IV. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691/26/>.