

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v1.2025.8>**О.В.Тищенко**

*доктор юридичних наук, професорка,
професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
orcid.org/0000-0002-3859-3046*

С.М.Черноус

*кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
директорка Центру соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
orcid.org/0000-0003-0226-1696*

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ

В статті розглядаються проблеми правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права і сторони колективно-договірних відносин.

На підставі аналізу позицій представників української правничої науки, підтримується точка зору, що трудовий колектив є особливим, специфічним суб'єктом трудового права, діяльність якого має вагомe значення для ефективного узгодження інтересів працівників і роботодавця на локальному рівні підприємства, установи, організації, роботодавця-фізичної особи. Наголошується, що саме трудовий колектив є стороною колективних трудових відносин, інтереси якого представляє первинна профспілкова організація або інший уповноважений орган.

Звертається увага на сучасні проблеми трудового законодавства України в частині правового регулювання статусу трудового колективу. Як застарілі за змістом критикуються положення Закону «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Підкреслюється недосконалість правового змісту Глави XVI-A «Трудовий колектив» Кодексу законів про працю України (КЗпП України). Наголошується, що такий стан речей потребує змін.

Аналізуються тенденції подальшого реформування трудового законодавства України, зокрема розглядаються положення проекту Трудового кодексу України в частині правового регулювання статусу трудового колективу. Підтримується підхід, закладений у проекті Трудового кодексу України щодо закріплення на рівні кодифікованого акту статусу трудового колективу як учасника колективно-договірних правовідносин.

Розглядається питання щодо визначення статусу трудового колективу в актах Міжнародної організації праці (МОП) та законодавстві європейської спільноти. Доводиться, що попри відсутність прямого закріплення терміну «трудоий колектив» в міжнародних актах йдеться про повноваження працівників, їх представників, які вправі впливати на всі аспекти організації праці в широкому сенсі. Наголошується, що визначення засад взаємодії працівників та роботодавців, а також встановлення прав працівників та їхніх представників характеризує правовий статус таких суб'єктів та підкреслює їх роль у процесі узгодження інтересів сторін колективних трудових відносин.

Ключові слова: працівники, роботодавець, колективні трудові правовідносини, трудовий колектив, суб'єкт трудового права, трудове законодавство, міжнародно-правові акти у сфері праці.

Tyshchenko O. V., Chernous S. M. MODERN ISSUES OF THE LEGAL STATUS OF LABOR COLLECTIVE UNDER LABOR LEGISLATION

The article examines the problems of the legal status of the labor collective as a subject of employment law and a party to collective bargaining relations.

Based on the analysis of the views of representatives of Ukrainian legal science, the perspective is supported that the labor collective is a special and specific subject of employment law, with its activity playing a significant role in effective reconciling the interests of employees and employers at the local level of an enterprise, institution, organization, or individual employer. It is emphasized that the labor collective itself is a party to collective labor relations, whose interests are represented by the primary trade union organization or another authorized body.

Attention is drawn to current issues in Ukrainian labor legislation regarding the legal regulation of the status of the labor collective. The provisions of the Law "On Labor Collectives and Enhancing Their Role in the Management of Enterprises, Institutions, and Organizations" are criticized as outdated in their content. The legal framework of Chapter XVI-A "Labor Collective" of the Labor Code of Ukraine (LCU) is highlighted as imperfect. It is emphasized that the given situation requires changes.

The trends in the further reform of Ukraine's labor legislation are analyzed, particularly the provisions of the draft Labor Code of Ukraine concerning the legal regulation of the status of the labor collective. The approach embedded in the draft Labor Code of Ukraine which establishes the status of the labor collective as a participant in collective bargaining legal relations at the level of a codified act is supported.

The issue of defining the status of the labor collective in the acts of the International Labour Organization (ILO) and the legislation of the European Community is examined. It is argued that, despite the absence of a direct reference

to the term “labor collective” in international acts, they address the powers of employees and their representatives, who have the right to influence all aspects of labor organization in a broad sense. It is emphasized that defining the principles of interaction between employees and employers, as well as establishing the rights of employees and their representatives, characterizes the legal status of such entities and highlights their role in the process of reconciling the interests of the parties in collective labor relations.

Key words: employees, employer, collective labor relations, labor collective, subject of employment law, labor legislation, international legal acts in the field of labor.

Постановка проблеми. Як проголошено у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, ухваленій 18 червня 1998 року, соціальна справедливість має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру [1]. Зміст трудового законодавства сучасної цивілізованої держави відображає правові та соціально-економічні особливості ринку праці, а також вказує на рівень демократизації індивідуальних та колективних трудових відносин. Вагоме значення для досягнення соціального миру на ринку праці має збалансоване узгодження інтересів працівників і роботодавця, які об'єднані спільними організаційними умовами та завданнями на конкретному підприємстві, в установі, організації або в роботодавця-фізичної особи. Трудовий колектив є тим важливим локальним осередком, з якого починається реалізація соціального діалогу. Трудовий колектив – це суб'єкт трудового права, який відіграє значущу роль у реалізації фундаментального права на свободу об'єднання і права на укладення колективних договорів. Як записано у ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996 р.: «З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження» [2]. Втілення вказаної засади неможливе, на нашу думку, без закріплення на законодавчому рівні правового статусу трудового колективу і його органів як учасників колективних трудових правовідносин, наділених відповідними правами та обов'язками, і діяльність яких забезпечуватиметься системою визначених гарантій. Такий підхід реалізовано у законодавстві країн європейської спільноти, де не тільки не применшується значення трудового колективу, а, навпаки, визначено його особливий статус як сторони колективних трудових відносин, яка уповноважена здійснювати взаємодію з роботодавцем, спрямовану на досягнення спільних завдань та цілей. В Україні ж, у процесі реформування трудового законодавства, останнім часом досить поширеною є точка зору щодо нівелювання ролі трудового колективу як суб'єкта трудового права, значення і доцільність визначення правового статусу якого вже відійшли в минуле. На нашу думку, такий підхід не відповідає

тенденціям розвитку законодавства європейської спільноти і потребує переосмислення з урахуванням вимог сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми удосконалення правового регулювання статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права неодноразово досліджувалися в розрізі доктринального та практичного праворозуміння. Різні аспекти вказаного питання у своїх працях піднімали українські вчені, як-от: В. Андріїв, Р. Бутинська, С. Вишновецька, В. Волинець, Н. Гетьманцева, Ю. Гришина, М. Денисюк, К. Довжич, М. Дибань, В. Костюк, О. Середа, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та ін. Утім, нові реалії соціально-економічного розвитку України та країн Європейського Союзу (ЄС), наявні проблеми ринку праці, зокрема в частині реалізації дотримання основоположних трудових стандартів, зумовлюють необхідність подальшого аналізу процесу вдосконалення правового регулювання статусу трудового колективу як первинного локального осередку.

Мета статті розглянути основні сучасні проблеми правового регулювання соціально-правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права та сторони колективних трудових правовідносин за законодавством про працю.

Виклад основного матеріалу. Глобальне значення запровадження ефективного механізму захисту прав у сфері праці, заохочення гідної праці, необхідність посилення соціального захисту працівників та зміцнення діалогу з питань праці стали каталізатором підвищення уваги світової спільноти до проблематики ефективності представництва працівників як ключової складової узгодження інтересів працівників і роботодавців.

В науці трудового права України підтримується точка зору щодо особливого статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права, значущості його ролі для здійснення захисту трудових прав працівників. Послідовно підтримуючи та розвиваючи концепцію колективного трудового права, професорка Г. Чанишева слушно наголошує, що визначення кола суб'єктів колективних трудових правовідносин є актуальною проблемою сучасної вітчизняної науки трудового права [3, с. 18]. Зокрема, одним з проблемних питань залишається визначення правового статусу трудового колективу як суб'єкта колективних трудових правовідносин. Щодо цього, заслуговує на увагу позиція Н. Гетьманцевої, І. Козуба, що трудовий колектив є специфічним суб'єктом трудового пра-

ва. Його специфічність проявляється у тому, що він не має статусу ні юридичної, ні фізичної особи. Трудовий колектив володіє трудовою правосуб'єктністю, що дає йому можливість вступати у різного роду відносини [4, с. 172]. К. Довжич, досліджуючи трудовий колектив як суб'єкт трудового права в Україні та країнах Європи, підкреслює, якщо трудовий колектив якісно виконує свою роботу, то це може знижувати ймовірність виникнення трудових спорів або підвищувати можливості вчасного та взаємовигідного їх подолання, тобто трудовий колектив, перебуваючи на боці працівника, може виступати медіатором між працівником і роботодавцем [5, с. 14]. М. Дибань обґрунтовує думку щодо первинного значення трудового колективу як суб'єкта колективних правовідносин, оскільки саме трудовий колектив ініціює створення уповноважених на представництво колективу працівників органів [6, с. 12]. Слушною є точка зору О. Огородника, який, аналізуючи статус трудового колективу як суб'єкта трудового права і соціального діалогу, вказує, що визнання трудових колективів повноправними суб'єктами дасть змогу змінити ставлення до самої категорії «наймані працівники», яка набуде необхідної конкретики, адже йтиметься про трудові колективи найманих працівників підприємства, підприємств галузі, регіону, нарешті, – держави. Це дещо змінить акценти. Отже, трудовий колектив – надзвичайно важливий суб'єкт трудового права, і в Україні, яка прагне європейської інтеграції і відповідності міжнародним стандартам, має бути створено належний юридичний механізм для його діяльності [7, с. 21]. Слід погодитись також з позицією професора В. Костюка, що трудовий колектив виступає виразником інтересів працівників, насамперед тих, які не об'єднані у професійні спілки, або ж якщо професійні спілки діють недостатньо ефективно [8, с. 85]. Звертаючи увагу на тенденції кодифікації законодавства про працю, В. Костюк справедливо наголошував щодо доцільності у проекті Трудового кодексу передбачити таке: поняття та ознаки трудового колективу (колективу працівників); умови та порядок набуття трудовим колективом (колективом працівників) правосуб'єктності; конкретизації трудових повноважень трудового колективу й пов'язані з ними трудові права та обов'язки; подальше розмежування трудового й господарського законодавства щодо трудового колективу та перенесення конструктивних положень до актів трудового законодавства; визначити чіткі правові межі взаємодії трудового колективу та професійної спілки, а також трудового колективу з роботодавцем та працівниками, органами влади [9]. Цитовані вище доктринальні положення дають змогу констатувати, що серед багатьох українських вчених слушно підтримується пози-

ція щодо надважливої ролі трудового колективу як суб'єкта трудового права, правовий статус якого потребує належного врегулювання.

Попри очевидність особливої ролі трудового колективу як суб'єкта трудового права, на сьогодні в Україні залишається фактично невирішеною проблема правового регулювання статусу трудового колективу. Базовим Законом, який визначає статус трудових колективів на сьогодні залишається Закон від 17 червня 1983 року «Про трудові колективи та підвищенні їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» (далі – Закон від 17 червня 1983 року), який за своїм змістом (морально-застарілою ідейною наповненістю, понятійним апаратом тощо) переобтяжений архаїчними штампами й потребує повного осучаснення та перегляду, що має бути вирішено у процесі кодифікації трудового законодавства [10]. Зміст Закону від 17 червня 1983 року абсолютно не узгоджується з ідейними засадами децентралізації законодавства України, зокрема положеннями Закону України «Про децентралізацію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-IX. Такий підхід, на нашу думку, є непослідовним і не відповідає запитам суспільства. Закон від 17 червня 1983 року відсутній у Переліку актів органів державної влади і органів державного управління Союзу РСР, що не застосовуються на території України відповідно до пункту 1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції [11], тобто він залишається єдиним спеціальним нормативно-правовим актом, який визначає статус одного з основних суб'єктів колективних трудових правовідносин. Зрозуміло, що нормотворець не міг скасувати дію Закону від 17 червня 1983 року, не запропонувавши натомість іншого. Однак, і фрагментарність норм вказаного закону не створює належного правового регулювання.

Не упорядковує статус трудового колективу і Глава XVI-A «Трудовий колектив», якою було доповнено Кодекс законів про працю України у 1988 році [12], у ч. 1 ст. 252¹, якої вказано, що трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [13]. Викладена дефініція вже неодноразово піддавалася обґрунтованій критиці у наукових дослідженнях. Слід звернути увагу й на те, що Глава XVI-A КЗпП України складається з п'яти статей (Стаття 252¹. Трудовий колектив підприємства; Стаття 252⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності; Стаття 252⁶. Формування колективу бригади; Стаття 252⁷. Розподіл колективного заробітку у бригаді із застосуванням коефіцієнта трудової участі; Стаття 252⁸.

Взаємна відповідальність роботодавця і бригади) [13], які фактично не відображають статус трудового колективу і потребують перегляду.

Однією з спроб осучаснити законодавство України, яке регулює статус трудового колективу стала розробка Проекту Закону України «Про трудові колективи» № 6047-1 від 13.09.2001 р. (далі – Проект № 6047-1). У цьому законопроекті трудовий колектив визначався як: «об'єднання всіх працівників, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору, а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством, установою, організацією, включаючи власників підприємств.

Особи, які виконують роботи для підприємства, установи, організації на підставі цивільно-правових договорів до складу трудового колективу не включаються». До повноважень трудового колективу пропонувалось віднести такі: «брати участь у розробці і обговоренні проектів перспективних і поточних планів розвитку підприємства, установи, організації. План вступає в дію після затвердження його трудовим колективом; розглядати план розподілу прибутку і контролюють його виконання; першого тижня січня та червня кожного року заслуховувати адміністрацію про хід виконання планів і договірних зобов'язань, про результати господарської та зовнішньоекономічної діяльності; затверджувати і контролювати виконання плану соціального розвитку підприємства, установи, організації; приймати рішення про зміну форми власності і доводити його до відома відповідної інстанції; контролювати розподіл акцій своїх підприємств, установ, організацій; приймати рішення про визначення стратегічного іноземного інвестора; звертатися до вищих керівних державних, до міжнародних органів і організацій з метою вирішення їх загальних потреб; погоджувати з адміністрацією питання скорочення чисельності працюючих, перепідготовки кадрів, ліквідації підприємства. Брати участь у підготовці та проведенні виборів у народні депутати України та виборів до органів місцевого самоврядування; брати участь у виборах народних засідателів та присяжних» [14]. Не вдаючись до глибокого аналізу Проекту № 6047-1, зазначимо, що у наведених положеннях відсутнє поєднання впливу вільного ринку на трудові правовідносини, а також засад планової економіки, яка вже не повною мірою відповідала реаліям початку 2000-х років, якими датується вказаний законопроект. Можливо саме тому розгляд Проекту № 6047-1 на тому етапі суспільного розвитку так і не відбувся.

Необхідно констатувати, що в процесі кодифікації трудового законодавства належної уваги статусу трудового колективу тривалий час не приділялося, тобто у проектах Трудового кодексу

України № 1038-1 від 28.08.2003 р, № 1108 від 04.12.2007 р, № 1658 від 27.12.2014 р., у проекті Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 р. термін «трудова колектив» не застосовується взагалі. Таким чином, почала формуватися хибна, на нашу думку, практика нівелювання статусу трудового колективу. Про вказане свідчить хоча б той факт, що у прийнятому 23.02.2023 р. Законі України «Про колективні угоди і договори» [15], набрання чинності якого відбудеться згодом, термін «трудова колектив» не застосовується теж. Проте, у нині діючому Законі «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII, статус трудового колективу певною мірою окреслюється, хоча б у частині його повноважень визначати представників для ведення колективних переговорів, обговорювати та схвалювати (відхиляти) проект колективного договору, а також прав щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом) як складової змісту колективного договору [16], що, на нашу думку, є логічним і справедливим.

Крім того, у чинному законодавстві про працю закріплений статус трудового колективу як суб'єкта, який може заохочуватися органами влади за трудові успіхи. Зокрема, згідно п. 1 Положення про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 728, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України нагороджуються трудові колективи підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності – за високі досягнення у забезпеченні соціально-економічного розвитку на загальнодержавному рівні, здобуття значних успіхів у виробничій, соціально-культурній, науковій, військовій, правоохоронній, міжнародній, творчій, спортивній, громадській та інших сферах діяльності, вагомий внесок у створення матеріальних, культурних і духовних цінностей. Клопотання про нагородження Почесною грамотою, як правило, вноситься у разі відзначення трудового колективу підприємства (установи, організації) з нагоди ювілейної дати від дня утворення підприємства (установи, організації) [17]. Це є важливою ознакою значення продуктивної діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права та сторони колективно-трудова правовідносин.

Про останні тенденції підвищення ступеню усвідомлення важливості правового статусу трудового колективу свідчить і той факт, що законодавець доповнюючи у 2022 році КЗпП України положеннями щодо мобінгу (цькування) при визначенні змісту цього протиправного діяння у загальному контексті застосовує термін «трудова колектив». А саме: відповідно до ч. 1 ст. 2-2

КЗП України: «Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [18]. Це, на нашу думку, вказує на певні позитивні зрушення у частині переосмислення значущості трудового колективу і недоцільності вилучення цього терміну з трудового законодавства України.

Заслужовує нахвалення й те, що не відмовились від закріплення категорії «трудоий колектив» і розробники проекту Трудового кодексу України, винесеного на обговорення Міністерством економіки України. У ч. 2 ст. 27 проекту Трудового кодексу України вказано: «2. Вільно обрані працівниками представники (представник) обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Трудоий колектив складають усі працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем» [19]. Крім того, у законопроекті не оминули увагою і органи трудового колективу, такі, як: загальні збори (конференція) трудового колективу. У порядку затвердження колективного договору, визначеного ст. 202 проекту Трудового кодексу України передбачено, що: «1. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами колективних переговорів проект колективного договору вноситься сторонами на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу для обговорення та прийняття рішення щодо його підписання. Загальні збори (конференція) у разі потреби надають пропозиції до змісту проекту колективного договору. Загальні збори (конференція) трудового колективу уповноважують осіб від суб'єктів сторони працівників на підписання колективного договору. Загальні збори трудового колективу є правоможними в разі участі в них більше половини працівників юридичної особи-роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи-роботодавця, а конференція – у разі участі не менше двох третин делегованих працівників, якщо інше не встановлено законом. Загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій. 2. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів присутніх на них учасників» [19]. Закладений підхід, на нашу думку, відпові-

дає потребі закріплення у трудовому законодавстві України основних положень щодо статусу трудового колективу і його значення для реалізації колективно-договірних відносин на локальному рівні.

Розглядаючи проблеми правового регулювання статусу трудового колективу, варто торкнутися питання закріплення правової категорії «трудоий колектив» у міжнародно-правових актах. У науковій літературі висловлюється думка, що міжнародні правові акти також визнають колектив працівників (а не тільки їх представницький орган) самостійним суб'єктом колективних трудових правовідносин. Такої позиції дотримується Р.Бутинська [20, с.151]. Загалом підтримуючи, точку зору, що конвенції і рекомендації МОП містять положення присвячені свободі об'єднань, представництву працівників і праву на укладення колективних договорів, вважаємо за доцільне звернути увагу, що в актах МОП відсутні прямі положення, де чітко називається трудоий колектив як учасник колективних трудових правовідносин. У вказаних актах здебільшого застосовується поняття «представники працівників», «працівники підприємств» тощо, відповідно виникає питання чи коректно ототожнювати поняття «представники працівників», «працівники підприємств» з «трудоим колективом»? Спробуємо розібратись, дослідивши деякі положення актів МОП.

Як зазначено у ст. 2 Конвенції МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 8 червня 1949 року: «1. Організації трудівників і підприємців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. 2. Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій трудівників під пануванням підприємців чи організацій підприємців або підтримувати організації трудівників шляхом фінансування чи іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль підприємців чи організацій підприємців, розглядаються як втручання у розумінні цієї статті» [21]. У Рекомендації МОП щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства № 94 від 26.06.1952 р., наголошено, що «треба вживати належних заходів з метою сприяння консультаціям та співробітництву між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства у питаннях, котрі становлять загальний інтерес і не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці» [22]. Згідно ст. 3 Конвенції МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 від 2 червня 1971 року, «термін

«представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні [23]. З наведених положень слідує, що хоча в розглянутих міжнародно-правових актах термін «трудоий колектив» не застосовується, однак існування такої форми організації працівників безумовно визнається за фактом існування трудових правовідносин незалежно від назви, яка використовується. Застосування поняття «працівники підприємства» загалом враховує родову ознаку цієї спільноти, хоча, на нашу думку, для того, щоб набуту статусу суб'єкта трудових правовідносин, «community» має зорганізуватися – зібрати та провести загальні збори.

Щодо законодавства європейської спільноти, то, багато важливих положень щодо забезпечення взаємодії працівників і роботодавця закладені в Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 03.05.1996 р. (далі – ЄСХ). Однак, і у вказаному акті теж не знаходимо терміну «трудоий колектив», застосовуються ж узагальнені поняття множинної форми «працівники», «їх представники» тощо. До прикладу. Згідно із ст. 22 ЄСХ: «З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою сприяти: а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища; б) охороні здоров'я та праці на підприємстві; в) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві; г) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання» [2]. Варто зауважити, що за змістом цитованої статті визначаються повноваження працівників, їх представників, які вправі впливати на всі аспекти організації праці в широкому сенсі, отже є прерогативою всіх працівників роботодавця. Тобто фактично йдеться про того суб'єкта, який традиційно в національній правовій системі іменується «трудоий колектив».

Крім того, значенню правового об'єднання працівників підприємства, групи підприємств та їх органів присвячена Директива Ради 94/45/ЄС

від 22 вересня 1994 року про створення Європейської робочої ради або процедури в підприємствах масштабу Співтовариства та групах підприємств на рівні Співтовариства з метою інформування та консультування працівників, де зазначається, що для того, щоб гарантувати, що працівники підприємств або груп підприємств, які діють у двох або більше державах-членах, належним чином поінформовані та проконсультовані, необхідно створити Європейські виробничі ради або створити інші відповідні процедури для транснаціональної інформації та консультацій з працівниками [24]. Директива про Європейські робочі ради застосовується до компаній з 1000 або більше працівників, які представлені принаймні 150 працівниками у двох або більше державах-членах. Заступник генерального секретаря Європейської конфедерації профспілок І.Шьоман зазначає: «Європейські робочі ради є унікальними органами в міжнародних корпораціях, які надають працівникам право та можливість обмінюватися інформацією та проводити консультації з питань транснаціонального характеру, що впливають на права працівників, робочі місця та умови праці» [25]. Тобто, правовий статус працівників, об'єднаних спільною працею, хоч і без найменування «трудоий колектив», але певною мірою закріплений у міжнародно-правових актах і законодавстві європейської спільноти, що є важливою ознакою, яка вказує на їх роль у процесі узгодження інтересів сторін колективних трудових відносин.

Висновки. Дослідження сучасних проблем регулювання соціально-правового статусу трудового колективу дозволяє дійти таких висновків.

1. Хоча серед фахівців у сфері українського трудового права переважає позиція щодо особливого, специфічного статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права і сторони колективних трудових відносин, проте, очевидно є нагальна потреба поглибленої послідовної ревізії трудового законодавства України та його оновлення на засадах дерадянзації.

2. Процес реформування трудового законодавства України вказує на певну неоднозначність підходів в питаннях необхідності закріплення положень про трудоий колектив. Вказане породжує ситуацію, коли з правового поля взагалі вилучається трудоий колектив як первинна спільнота працівників, яка, за бажанням, вправі ініціювати створення представницьких органів задля реалізації своїх прав. Необґрунтована відмова від установлених понять, таких, як: «трудоий колектив», на нашу думку, збіднює термінологічні підвалини національного трудового законодавства. Слушним є підхід розробників останнього проекту Трудового кодексу України, в якому з метою визначення правового статусу відповідного суб'єкта, закрі-

плени поняття «трудовий колектив», а також вказано його органи.

3. Відсутність у міжнародно-правових актах та актах законодавства європейської спільноти терміну «трудовий колектив» не вказує на применшення його значення, оскільки із загального аналізу відповідних норм вбачається, що роль та участь трудового колективу в узгоджувальних колективних процедурах здебільшого закріплена у міжнародно-правових актах опосередковано через застосування таких правових категорій, як-от: «працівники підприємства», «їх представники» тощо. Разом з тим, зважаючи на особливості формування міжнародних норм, такі узагальнення є доречними, натомість, у національному законодавстві, на нашу думку, важливу роль відіграє чіткість та ясність змісту правового понятійного апарату, ознаками якого, серед інших, є сталість термінології, як його складової.

Література

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: ухвалена 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
3. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. Право та інновації № 1(13) 2016. С.17–22. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Chanysheva13.pdf>
4. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права. Форум права. 2009. № 3. С. 167–173. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/558/19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Довжич К.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права в Україні та країнах Європи: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / К.В. Довжич. Дніпропетровськ, ДНУВС, 2015. 189 с.
6. Дибань М.П. Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.П. Дибань. Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2017. 20 с.
7. Огородник О. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і соціального діалогу. Бюлетень національної служби посередництва і примирення. № 9–10. 2012. С. 19–21. URL: <https://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/9126/1.pdf>
8. Костюк В.Л. Трудовий колектив: окремі проблеми законодавчого закріплення трудової правосуб'єктності. Наукові записки НаУКМА. 2011. Т. 116: Юридичні науки. С. 84–86. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7d7a3a2c-ecce-4640-8e71-d63ff9a865ff/content>
9. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності трудового колективу: теоретико-правовий аспект. Віче. 2011. № 22. URL: <https://veche.kiev.ua/journal/2803/>
10. Черноус С.М., Тищенко О.В. Про концепцію трудового колективу у сучасних умовах. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 1(125). 2023. С. 100–105. URL: <https://legal.bulletin.knu.ua/article/view/790/758>
11. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022 р. № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>
12. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної ради УРСР від 27.05.1988 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11#Text>
13. Кодекс законів про працю: Закон України в редакції станом на 01.01.2025 р. № 4170-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
14. Проект Закону України «Про трудові колективи» № 6047-1 від 13.09.2001 р. URL. Офіційний портал Верховної Ради України
15. Про колективні угоди і договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
16. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12?find=1&text=%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2#w11>
17. Положення про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 728. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-%D0%BF#Text>
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
19. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode-su-ukrayiny-25122024.pdf
20. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2884/1/%D0%91%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>
21. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП № 98 від 8 червня 1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text
22. Щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства: Рекомендації МОП № 94 від 26.06.1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text
23. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються: Конвенція МОП № 135 від 2 червня 1971 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text
24. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj/eng>
25. Директиву про Європейські виробничі ради має бути посилено. URL: <http://pmguinfo.dp.ua/profsoyuznye-novosti/7858-direktivu-pro-evropejski-virobnichi-radi-mae-buti-posileno>