

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ У ПЕРІОД НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ (1991–1996 рр.)



В. КОСТЮК

*кандидат юридичних наук, доцент,
головний науковий консультант
Апарату Верховної Ради України
(Національний університет
«Києво-Могилянська академія»)*

Об'єктивні передумови до формування нового етапу в розвитку правового регулювання трудової правосуб'єктності зумовлені проголошенням незалежності Української держави та переходом до ринкової економіки, на підставі прийнятої Верховною Радою 16 липня 1990 р. Декларації про державний суверенітет України [1, 429] та Акта проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 р. [2, 502].

У розвиток соціально-економічних та правових реформ, які були намічені після проголошення Декларації про державний суверенітет України, в Україні було розпочато формування якісно нової моделі правового регулювання суспільно-трудових відносин, у тому числі з питань трудової правосуб'єктності шляхом ухвалення змін і доповнень до КЗпП УРСР, які б забезпечували його відповідність реальному стану суспільно-трудових відносин, а також прийняття окремих актів

національного трудового законодавства, що покликані формувати цілісну правову модель трудової правосуб'єктності. У цей період закладаються системні зміни у правовому становищі окремих суб'єктів трудового права [3, 9–12; 4, 12–14].

Метою цієї наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем становлення національної моделі трудової правосуб'єктності в умовах незалежності Української держави.

У юридичній літературі окремі аспекти порушеної проблеми розглядалися у працях таких учених, як: В. Венедиктов, І. Зуб, М. Іншин, О. Середа, П. Пилипенко, В. Прокопенко, Н. Хуторян, О. Ярошенко та інші. Визнаючи вагомий внесок цих та інших дослідників у розв'язання порушеної проблеми, буде справедливим вказати на те, що цілісно та системно ці питання не розглядалися.

Одним із ключових аспектів правового регулювання трудової право-

суб'єктності стало удосконалення КЗпП УРСР та закріпленої у ньому моделі трудової правосуб'єктності.

На підставі Закону Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. [5, 267] було внесено корективи у зміст трудової правосуб'єктності працівника, роботодавця, професійної спілки та трудового колективу. За змінами, передбаченими у цьому Законі, у КЗпП УРСР терміни «адміністрація» та «адміністрація підприємства, організації», «адміністрація підприємства, установи, організації» замінено терміном «власник або уповноважений ним орган», терміни «робітники і службовці» — «працівники». Уніфікація правової термінології та приведення її до реальних умов трансформації економічної моделі розвитку від радянської до ринкової у цілому була позитивною. Проте конструкція «власник або уповноважений ним орган» була невдалою, оскільки не відображала сутності та правового становища роботодавця [6, 100–105].

Очевидно, що такі зміни не могли не позначитись на правовому становищі працівників та їх трудовій правосуб'єктності. По-перше, у новій редакції ст. 2 було визначено, що право громадян Української РСР на працю, — тобто на отримання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, — забезпечується державою.

По-друге, у контексті цих змін у ст. 2 уточнено, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації. З огляду на це за новою редакцією ст. 21 «тру-

довий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». Такий законодавчий підхід до розуміння трудового договору як основної форми реалізації трудової правосуб'єктності працівника та роботодавця є нечітким та поверховим, оскільки не відображає основних (істотних) умов, які мають наповнювати зміст трудового договору. По-третє, відбувається посилення соціально-трудогих гарантій працівників у сфері робочого часу, оплати праці, відпочинку, особливо у частині надання відпусток жінкам та іншим особам, які виховують дітей, молоді, у частині встановлення броні та професійного навчання на виробництві.

Нормами Закону України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 р. [7, 302] більш чітко окреслено питання трудової правосуб'єктності юрисдикційних органів, які покликані розглядати індивідуальні трудові спори. Важливо підкреслити, що законодавець чітко визначає умови та порядок набуття трудової правосуб'єктності КТС як органу, що формується трудовим колективом (ст. 223), умови та порядок розгляду

нею трудових спорів (ст. 224), а також компетенцію суду, обсяг його трудової правосуб'єктності (статті 231–239). Проте одним із ключових недоліків цих норм є обмеження доступу працівників до суду як найбільш універсального юрисдикційного органу, у зв'язку з обов'язковим зверненням до КТС, а також обмежені строки звернення до КТС та суду.

Необхідно зазначити, що на підставі Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з встановленням 40-годинного робочого тижня» від 17 листопада 1993 р. [8, 435] було запроваджено на території України 40 годинний робочий тиждень, що сприяло посиленню соціально-трудова гарантій працівника у сфері робочого часу та забезпечено процес відповідності положень Кодексу міжнародно-правовим актам МОП.

Процесу удосконалення трудової правосуб'єктності покликані норми Закону України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 липня 1995 р. [9, 204]. Змістовний аналіз цього Закону дає змогу констатувати, що він покликаний значно конкретизувати систему трудових прав та соціально-трудова гарантій, трудових обов'язків працівника, понесення ним матеріальної відповідальності, а також систему обов'язків роботодавця.

Не менш важливою є роль у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності деяких актів трудового законодавства. Вже протягом 1991 р. Верховною Радою Української РСР було ухвалено ряд законодавчих актів, які були спрямовані не лише на правове регулювання суспільно-трудова відносин у ринкових умовах, а й на якісні зміни у трудовій правосуб'єктності.

Суттєві зміни у правовому становищі роботодавця зумовлені прийняттям Верховною Радою Української РСР законів України «Про власність» [10, 249] та «Про підприємництво» від 7 лютого 1991 р. [11, 168]. На підставі цих актів визначено засади роботодавчої правосуб'єктності власника та підприємця. Зважаючи на це, нормами цих Законів передбачено, що: 1) кожен громадянин в Україні має право володіти, користуватися і розпоряджатися майном особисто або спільно з іншими; 2) власник має право на договірній основі використовувати працю громадян; 3) власник зобов'язаний забезпечити громадянину, праця якого використовується, соціальні, економічні гарантії та права, передбачені законом; 4) для здійснення підприємницької діяльності підприємець має право укладати з громадянами договори про використання їх праці; 5) при укладанні трудового договору (в тому числі у випадках, передбачених законами України) — контракту підприємець зобов'язаний забезпечити умови та охорону праці, її оплату не нижче встановленого в республіці мінімального рівня, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до чинного законодавства.

З таких положень випливає, що підприємець (фізична чи юридична особа) отримує право укладати трудові договори із громадянами про використання їх праці. Одним із ключових проблемних аспектів цих законів є те, що вони не регламентують умови, за яких власник (підприємець) може виступати як роботодавець.

У прийнятому Верховною Радою Законі Української РСР «Про підприємства в Україні» від 27 березня 1991 р. [12, 144] визначено основні за-

сади трудової правосуб'єктності підприємств та трудового колективу в умовах трансформації суспільства та держави від адміністративно-планової до ринкової моделі розвитку. З точки зору трудової правосуб'єктності трудового колективу, варто зазначити таке. Відповідно до цього Закону: трудовий колектив підприємства — це всі 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; трудовий колектив підприємства з правом найняття робочої сили: розглядає і затверджує проект колективного договору; розглядає і вирішує згідно з статутом підприємства питання самоврядування трудового колективу; визначає і затверджує перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг тощо.

На удосконалення трудової правосуб'єктності працівника та роботодавця спрямовані норми Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. [13, 668]. За своєю суттю цей законодавчий акт покликаний розвивати та конкретизувати право працівника на охорону праці.

Значною мірою процесу удосконалення існуючої моделі трудової правосуб'єктності працівника та роботодавця сприяли норми Декрету Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» від 31 грудня 1992 р. [14, 93]. Однак цей акт лише у певній мірі зміг визначити правові положення у сфері оплати праці. Тому на його основі Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. [15, 121].

У цей період певних корективів зазнає трудова правосуб'єктність трудового колективу та професійної спілки. Це пов'язано із прийняттям

Верховною Радою України Закону України «Про колективні договори, угоди» від 1 липня 1993 р. [16, 361].

Правова значущість цього акта проявляється у тому, що він законодавчо закріпив трудові права та обов'язки трудового колективу або уповноважених ним органів, у тому числі професійної спілки з питань ведення колективних переговорів, вироблення змісту колективного договору, його затвердження та виконання. Відповідні права та обов'язки Закон закріпив за роботодавцем як стороною колективного договору. Визначені Законом трудові права та обов'язки сприяли розширенню змісту трудової правосуб'єктності трудового колективу та роботодавця. Важливою новелою цього акта також стало законодавче закріплення трудової правосуб'єктності об'єднань роботодавців та об'єднань трудящих на регіональному, галузевому та національному рівнях. Зрештою, ще одним важливим позитивним аспектом цього Закону є те, що він закріпив колективний договір та колективну угоду як самостійні форми реалізації трудової правосуб'єктності трудового колективу та роботодавця, а також їх об'єднань. Проте ключовою проблемою у формуванні конструктивної моделі трудової правосуб'єктності об'єднань працівників та роботодавців стала відсутність законодавчо визначених умов та порядку їх створення, набуття трудової правосуб'єктності.

Таким чином, формування правового регулювання трудової правосуб'єктності в умовах незалежності Української держави (розпочинається зі здобуттям незалежності Українською державою — 1991 р. і завершується 1996 р.) характеризується: 1) визначенням основ трансформації радянської моделі трудової правосуб'єкт-

ності до демократичної, ринкової моделі та з огляду на це — удосконаленням правового регулювання конструктивних елементів трудової правосуб'єктності основних учасників трудових відносин; 2) посиленням ролі трудових прав та соціально-трудова гарантій, удосконаленням підвищеної матеріальної відповідальності у конструкції трудової правосуб'єктності працівника; 3) розширенням трудових прав, обов'язків роботодавця, а також удосконаленням понесення ним матеріальної відповідальності; 4) посиленням трудових повноважень трудового колективу та професійної спілки у взаємовідносинах із роботодавцем, а також іншими суб'єктами соціального партнерства; 5) чітким закріпленням правосуб'єктності органів, які здійс-

нюють нагляд та контроль у сфері праці, а також покликані вирішувати трудові спори; 6) посиленням ролі трудового договору (контракту), а також колективних договорів (угод) у правовому регулюванні трудової правосуб'єктності.

Сформована протягом цього періоду національна модель трудової правосуб'єктності ґрунтувалась на таких засадах: домінування політико-ідеологічних чинників над правовими та соціально-економічними у визначенні сутності та змісту трудової правосуб'єктності; поступове розширення договірного регулювання трудової правосуб'єктності; поступове розширення трудових прав та розширення трудових повноважень у конструкції трудової правосуб'єктності.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. Декларация про державний суверенітет України, прийнята Верховною Радою України 16 липня 1990 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1990. — № 31. — Ст. 429.
2. Акт проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 38. — Ст. 502.
3. *Геращенко Л. П.* Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2002. — 21 с.
4. *Циганчук Н. А.* Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2004. — 20 с.
5. *Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки* : Закон Української РСР від 20 березня 1991 р. № 871-XII // Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 23. — Ст. 267.
6. *Прокопенко В. І.* Трудове право України : підруч. — 2-ге вид., стер. — Х., 2000. — 480 с.
7. *Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів* : Закон України від 18 лютого 1992 р. № 2134-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 22. — Ст. 302.
8. *Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з встановленням 40-годинного робочого тижня* : Закон України від 17 листопада 1993 р. № 2610-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 47. — Ст. 435.
9. *Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України* : Закон України від 5 липня 1995 р. № 263/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 28. — Ст. 204.
10. *Про власність* : Закон Української РСР від 7 лютого 1991 р. № 697-XII // Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 20. — Ст. 249.
11. *Про підприємництво* : Закон Української РСР від 7 лютого 1991 р. № 698-XII // Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 14. — Ст. 168.
12. *Про підприємства в Україні* : Закон Української РСР від 27 березня 1991 р. № 887-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 24. — Ст. 272.
13. *Про охорону праці* : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради. — 1992. — № 49. — Ст. 668.
14. *Про оплату праці* : Декрет Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1992 р. № 23-92 // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 11. — Ст. 93.
15. *Про оплату праці* : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
16. *Про колективні договори і угоди* : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.