

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПОВНОВАЖЕННЯ ЯКОГО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ЯК НЕОБХІДНОЇ СКЛАДОВОЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Коваленко О. О.

*доктор юридичних наук, професор,
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
м. Харків, Україна*

Розвиток громадянського суспільства є необхідною складовою європейської інтеграції України. Даний постулат залишається актуальним і у часи, коли Україна потерпає від військової агресії російської федерації, адже саме зараз, як ніколи для майбутнього нашої держави важливо юридично стати повноправним учасником європейської спільноти. І для цього важливим є створення юридичного фундаменту врегулювання правовідносин в Україні.

Однак, варто зазначити, що у площині трудових правовідносин зараз намітився зворотній процес, адже ті зміни, які були прийняті у квітні 2022 р. перекреслили провідний шлях розвитку громадянського суспільства, який забезпечували норми трудового права.

21 квітня 2022 р. було прийнято Закон України «Про дерадянізацію законодавства», яким, на думку законотворців, «відповідно до пункту 1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України, згідно з яким закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними у частині, що не суперечить Конституції України, зважаючи на статтю 3 Закону України «Про правонаступництво України», згідно з якою закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, діють на території України, оскільки вони не суперечать законам України, ухваленим після проголошення незалежності України» [1] досягається мета «дерадянізації і систематизації законодавства України» [1].

Але, на жаль – погодитись з ними можна навряд чи в питаннях правового регулювання праці. Тут варто загадати відомий вислів Д. Галіфакса «Якби закони могли говорити вголос, вони б насамперед поскаржились на законників». І ось чому.

Трудове право завжди стояло на сторожі інтересів людини у більшому ступеню ніж всі інші, бо саме трудове право унормувало прояв такої сутності людини, як праця, через врегулювання відносин із її

застосування у якості безпосереднього предмету правового регулювання. Відповідно, саме норми трудового права «випромінювали» динаміку цивілізації, прогрес ставлення до людини як до єдиного творця духовних і матеріальних благ. І саме норми трудового права трансливали свідоме ставлення до якісного виконання добровільно взятих на себе зобов'язань як результату найвищого ступеню розвитку людського мозку, який формував свідоме, зріле бажання працювати у працівника і надавати людям роботу у роботодавця, а отже вступати саме для цього у трудові відносини – фундамент усієї системи відносин, що регулюються нормами трудового права, саме для тривалого взаємного процесу, з якого кожен з учасників отримує користь і від якого виникають всі інші групи відносин, врегульовані предметом трудового права. Отже мова йде про найвищий ступінь розвитку свідомості учасників трудових правовідносин, де в ідеальній моделі – тій, в якій мають перебувати працівник і роботодавець, апіорі не може бути умислу на невиконання чи на неякісне виконання своїх обов'язків. А якщо такі наслідки і виникають, то, як правило, з необережності.

Так само, і відносини похідні від трудових, маючи у своєму зародку це височайше зерно цивілізації, в ідеальній моделі, в якій задумувалося правове регулювання, осяяні свідомістю всіх їх учасників. Враховуючи ту зернинку, з якої пішов пагон всіх відносин, що регулюються нормами трудового права, і у колективних відносинах у сфері найманої праці ця усвідомленість своїх дій і результату мотивує кожного працівника, що стає із укладанням трудового договору ще й членом трудового колективу, виявляти й здійснювати різні ініціативи, задовольняти різні суспільні потреби і відстоювати колективні інтереси у сфері праці, таким чином дозволяючи ідентифікувати трудові колективи саме як одну з відповідних ланок громадянського суспільства.

Тому трудовий колектив є такою своєрідною моделлю громадянського суспільства у трудовому праві. Саме таку роль він виконує зараз і має не втрачати її. І помилковою є точка зору, що трудовий колектив – це пережиток Радянського Союзу. Насправді саме трудовий колектив має всі шанси у впливі на забезпечення дисципліни на підприємстві, в установі, організації саме в умовах незалежної України, на розвиток соціального діалогу – до речі, однієї з конструкцій, що згадується в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами (далі Угода), з іншої сторони [2]. Він дійсно є потужним суб'єктом, адже його учасники через спільну мету та форми участі в управлінні підприємствами, установами, організаціями можуть впливати на свідомість працівників, бо, власне, ці працівники і створюють правила, виносять рішення, які вони самі й мають виконувати. А хіба ж це не запорука успіху?

І тому дуже дивно, коли ми розвиваємо соціальний діалог, бо його визначено в Угоді як пріоритетний напрям державних зусиль задля

приєднання до Європи, в якому профспілки при укладенні угод є представникам саме трудових колективів, залишаємо норми ст. 13, 142, 152 у Кодексі законів про працю України [3] (далі КЗпП України), які наділяють трудові колективи певними повноваженнями щодо участі у розподілі прибутку, щодо затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, щодо передачі питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу, але виключаємо з КЗпП України норми про врахування громадських стягнень за порушення трудової дисципліни при розірванні трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Станне взагалі дуже дивне адже норма ст. 152 КЗпП України залишилась і передбачає наступне: «Роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу» [3]. Виникає логічне запитання: а яка користь від неї, якщо передавши таке питання на розгляд трудового колективу буде винесено рішення, яке не буде враховуватись у подальшому у якості інструментів впливу на поведінку працівника, бо накладення громадської догани не буде значущим і не зарахується для визначення системи порушень без поважних причин обов'язків, покладених на працівника трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, а отже й не призведе внаслідок продовження такої лінії поведінки працівником до розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України?

Тобто такими змінами законодавці не те що не досягли, означеної в законі України «Про дерадянізацію законодавства» мети дерадянізації та систематизації законодавства, а навпаки позбавили трудовий колектив як уособлення громадянського суспільства дієвих інструментів впливу на розвиток відносин у сфері найманої праці чим по суті схибили на шляху до європейської інтеграції, встановивши перепону, і призвели до десистематизації законодавства про працю.

Очевидно, що для того, щоб вносити зміни в галузеве законодавство, треба розуміти передумови його формування та сутність і призначення галузевих правових конструкцій, щоб не схибити на провідному шляху розвитку нашої держави, що дозволило б забезпечити чітке слідування за визначеним європейським дороговказом. Бо наслідки таких помилок можуть достатньо дорого коштувати розвитку нашої правової системи, а отже й перспективам європейської інтеграції України.

Очевидно, що трудові колективи мають навпаки підсилити свої позиції, бо саме вони є уособленням громадянського суспільства у відносинах у сфері найманої праці і здатні розвивати ці відносини із метою захисту трудових прав працівників.

Література:

1. Про дерадянiзацiю законодавства. Закон України вiд 21 квітня 2022 року. URL: № 2215-IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>.

2. Угода про асоцiацiю мiж Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ вiд 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України вiд 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-271-8-40>

ПРАВОВІ АСПЕКТИ УЧАСТІ УКРАЇНИ У ПРОГРАМІ ЄС LIFE – ПРОГРАМІ ДІЙ З ДОВКІЛЛЯ ТА КЛІМАТУ

Коваленко Т. О.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри земельного та аграрного права
Навчально-наукового інституту права*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Законом України вiд 20 вересня 2022 р. ратифіковано Угоду мiж Україною та Європейським Союзом про участь України у Програмі ЄС LIFE – Програмі дій з довкiлля та клiмату, укладену 24 червня 2022 р. в м. Києві та 13 липня 2022 р. у м. Празі [1]. Зазначену Угоду ще наприкінці червня 2022 р. підписали Міністр захисту довкiлля та природних ресурсів України Руслан Стрiлець та Комісар ЄС з питань навколишнього середовища, океанів і рибальства Віргiніюс Сінкявічюс під час його візиту на Київщину. Угода мiж Україною та Європейським Союзом про участь України у Програмі ЄС LIFE застосовується з 1 січня 2021 року. Вона залишається чинною, поки це буде необхідно для всіх проєктів та дій, що фінансуються Програмою LIFE, усіх дій, необхідних для захисту фінансових інтересів ЄС, та поки всі фінансові зобов'язання, що випливають із виконання цієї Угоди мiж Сторонами, будуть завершені.

Ратифікація Угоди відкрила перед Україною джерела фінансування, які раніше були недоступні. За рахунок співфінансування LIFE країна матиме більше можливостей для відновлення пошкоджених чи знищених природних екосистем, будівництва центрів реабілітації тварин та