О. В.Тищенко,
кандидат юридичних нак,

Ю. І. Артюх,
студентка

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СУТНОСТІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТУ

У статті досліджуються теоретико-правові проблеми сутності колективного договору як акту локальної нормотворчості. Аналізуються тенденції розвитку законодавства про працю, яке регулює укладання колективних договорів, вивчаються перспективи його реформування.

Ключові слова: зайнятість, праця засуджених, установа виконання покарань, господарська діяльність, контроль, спостереження.

Колективний договір у всьому світі є тим значимим інститутом, за допомогою якого узгоджуються інтереси власника та трудового колективу, вирішуються питання організації праці. І саме ступінь ефективності налагодження колективної співпраці безпосередньо впливає на виробничий процес, стимулює результативність та продуктивність праці. Проте, попри практику активного укладання колективних договорів в інших країнах світу, умови сьогодення засвідчують, що в Україні значна кількість роботодавців не вбачає необхідності укладати колективні договори, розглядаючи їх як зайві поступки працівникам. Це є наслідком складних процесів становлення ринкової економіки, що спричинило до перетворення колективних договорів на суто формальні угоди, які фактично ніяк не впливають на узгодження інтересів сторін колективних правовідносин. Таким чином, нівелюється сутність колективного договору і перекреслюється його значення для встановлення прав та обов'язків сторін колективних правовідносин, вагомого чинника реалізації захисту трудових прав працівників.

Мета даної статті дослідити розвиток законодавства про працю в частині визначення змісту поняття «колективний договір», акцентувати увагу на проблемах реформування чинного законодавства, яке регулює укладання колективних договорів.

Дослідженню проблематики сутності колективного договору приділяла увагу значна кількість вчених правників. Серед них: Б.А. Архипова, М.Й. Бару, В.М. Даниленко, Б.М. Жарков, Р.І. Кондратьєв, А.Є. Пашерстник, А.І. Шебанова, П.Д. Пилипенко, Н.Д. Гетьманцева, З.Я. Козак, І.О. Лосиця, Г.В. Рибницький та інші.

Уперше в науковій літературі поняття «колективні договори» було застосовано ще в 1891 році авторами Беатрисою та Сіднеєм Уебб в роботі «Кооперативний рух у Великобританії». У цій праці наголошувалося на значенні колективних угод як визнаного методу встановлення умов праці [1, с. 132]. На початку XX сторіччя колективні договори розглядалися в першу чергу як тарифні угоди, тобто основу змісту колективних договорів складало визначення тарифів оплати праці. І лише після того як заробітна плата стала регулюватися здебільшого в централізованому порядку, зміст колективних договорів суттєво змінився. У змісті колективних договорів почали визначати умови праці, зокрема питання охорони праці, житлово-побутові умови та культурне обслуговування працівників. Такий підхід був втілений у визначенні правового змісту поняття «колективного договору», яке закріплювалося у Кодексі законів про працю РРФСР 1922 року. А саме: згідно ст. 15 даного законодавчого акту, колективний договір визначався як угода, що укладається професійною спілкою, як представником робітників та службовців, з однієї сторони, та наймачем – з іншої, у якій встановлювалися умови праці та найму для окремих підприємств, установ та господарств чи групи таких і визначає зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму [2, с. 31]. Фактично узаконювалося важливе значення колективного договору як локального нормативного акту, що регулює особливості праці окремих категорій працівників, визначає специфіку умов праці, виходячи з професійної приналежності.

Значна увага сутності колективних договорів приділялася і на міжнародному рівні. Зокрема, в 1949 році Міжнародна організація праці прийняла Конвенцію «Про право на організацію та ведення колективних переговорів», а у 1951 році Конвенцію «Про колективні договори». Відповідно до цих документів, колективним договором визнавалася будь-яка письмова угода щодо

умов праці та найму, що укладається між підприємцем, групою підприємців, з однієї сторони, і з іншої сторони однією чи декількома представницькими організаціями трудящих, які належним чином обрані і уповноважені відповідно до законодавства [3, с. 87].

Разом з тим, на терені колишнього Радянського Союзу процес еволюції законодавства про працю відбувався на тлі активного впровадження планової економіки та пропаганди соціалістичних змагань. За цих умов відповідного забарвлення набули підходи щодо значення колективних договорів, зокрема в постанові Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 6 березня 1966 року «Про укладення колективних договорів на підприємствах» та постанові Президії ВЦРПС і Держкомпраці СРСР від 20 серпня 1971 року «Про порядок укладення колективних договорів» вказувалося, що колективні договори повинні містити в першу чергу положення щодо моральних зобов'язань профспілкового комітету, всього колективу підприємства, організації щодо виконання народногосподарського плану. Колективний договір визначався як угода, укладена фабричним, заводським, місцевим комітетом профспілки (профспілковим комітетом об'єднання) від імені колективу робітників і службовців з адміністрацією в особі керівника об'єднання (комбінату) підприємства, організації, що встановлює взаємні зобов'язання адміністрації та колективу працівників щодо виконання виробничих планів, підвищенню продуктивності праці, вдосконаленню організації виробництва, оплати і охорони праці та поліпшенню житлових умов і культурно-побутового обслуговування робітників, службовців і членів їх сімей [4, с. 29]. Зрозуміло, що такий підхід, в першу чергу, був зумовлений реаліями політичного ладу.

Не відбулося значних змін у розумінні поняття «колективного договору» і з прийняттям Кодексу законів про працю Української РСР, від 10 грудня 1971 року. Характерним є те, що у цьому нормативному акті взагалі відсутнє чітке визначення правового змісту поняття «колективного договору», а лише визначалися сторони, зміст, форма, строк колективного договору, порядок внесення змін та доповнень до колективного договору та визначався порядок контролю за його виконанням [5, с. 7].

Здавалося, що з відокремленням України від Радянського Союзу мала б початися нова епоха у формуванні національного законодавства про працю, адже інші економічні реалії зумовлювали необхідність перегляду архаїчних неактуальних положень, практика вимагала звернення посиленої уваги на досвід правового регулювання укладання колективних договорів у провідних країнах Європи, де локальне регулювання трудових відносин набуло вагомого значення. Але навіть з прийняттям Закону України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 року [6, с. 7] продовжує залишатися достатня кількість невизначених та проблемних питань, які слугують перепоною налагодженню дієвого колективно-договірного регулювання праці.

Як вже вказувалося, однією з даних проблем є невизначеність у чинному законодавстві про працю України правового змісту поняття «колективний договір», хоча це питання неодноразово висвітлювалося в науковій літературі. Досліджуючи проблематику сутності колективного договору, вчений правник І.О. Лосиця, запропонувала наступне визначення поняття колективного договору: колективний договір – це локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю. Колективний договір укладається між власником підприємства, установи, організації (або уповноваженим ним органом) та трудовим колективом з додержанням спеціальної процедури, передбаченої законодавством [7, с. 12]. Крім того, було розроблено проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про колективні договори та угоди», зареєстрований за №1042 від 21.05.2002 р., де у ст. 1 поняття колективного договору пропонувалося визначити наступним чином: «колективний договір – правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності, а також їх структурних підрозділах» [8]. Але відповідні зміни до Закону України «Про колективні договори та угоди» так і не були внесені. Тому своєчасною нам видається позиція розробників проекту Трудового кодексу України №1108, де у ст. 353 міститься визначення колективного договору, згідно якого: «1. Колективний договір – нормативний акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та

соціально-економічні права і гарантії для працівників.

2. Колективний договір укладається в юридичній особі, її відокремлених структурних підрозділах, а також у роботодавця – фізичної особи.

3. Колективний договір може укладатися для декількох юридичних осіб з однаковим видом діяльності, що належать одному власникові.

4. Положення колективних договорів, що погіршують порівняно із трудовим законодавством та колективними угодами становище працівників чи суперечать їм, є недійсними» [9]. Заслуговує на увагу також позиція науковця Г.В. Рибницького, який визначає колективний договір в сучасних умовах ринкової економіки, як виражену у формі локального нормативно-правого акту, угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації [10, с. 11]. На нашу думку, наведене визначення є чітким, зрозумілим, і непереобтяженим складними понятійними правовими конструкціями.

Як бачимо, проблема чіткого законодавчого визначення понятійного апарату законодавства про працю частково залишається невирішеною, що не сприяє напрацюванню належної законодавчої бази в контексті європейських традицій.

Нечітко виписані правові норми законодавства про працю спричинюють також неоднозначне розуміння питання щодо обов'язковості укладання колективних договорів. А саме, досить часто на практиці положення ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» де вказано, що «колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи» [11, с. 127], трактується як диспозитивне. Тобто, сторони вправі на власний розсуд обирати, чи укладати колективний договір, чи ні. Аналогічне розуміння даної норми неодноразово зустрічається в листах-роз'ясненнях фахівців Міністерства соціальної політики. Наприклад в Листі від 28.09.2005 р. №09-444 вказується, що укладання та виконання колективних договорів визначається Законом України «Про колективні договори і угоди», а зазначений Закон не передбачає норми щодо обов'язковості укладання колективних договорів. Крім того, у даному Листі підкреслюється, що у чинному законодавстві немає норми, яка передбачає відповідальність за відсутність колективного договору [12]. Зрозуміло, що така позиція не тільки не сприяє поширенню укладання колективних договорів, а навпаки породжує практику відмови від їх укладання. У цьому контексті виникає питання, як трактувати встановлену чинним законодавством відповідальність за недодержання вимог законодавства про працю. Як наслідок, дана невизначеність ще більше поглиблює соціальну незахищеність працівників.

Також певні суперечності виникають щодо проблеми визначення сторін колективного договору. Зокрема, згідно ч. 1 ст. 12 Кодексу законів про працю України, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів з другої сторони [13, с. 6]. Зі змісту даної норми випливає, що профспілковим організаціям надається перевага в представництві інтересів трудового колективу в укладенні колективного договору. На нашу думку, дане положення не відповідає тенденціям сьогодення, коли діяльність профспілок вже не є такою значимою, як це було раніше. Відтак, цілком ймовірним буде припущення щодо можливості фактів ініціювання в трудових колективах створення інших уповноважених для представництва працівників органів, які не будуть мати статус профспілки. З огляду на це, більш коректним є положення ст. 3 Закону України «Про колективні договори та угоди», в якій зазначено, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а в разі їх відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом [14, с. 127]. Ще більш аргументованим є положення, яке міститься в ст. 349 Проекту Трудового кодексу України №1108, згідно якого, право на ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод мають представники працівників, роботодавці чи їх представники. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників особами, які уповноважені

роботодавцем виконувати функції з управління майном або наділені правом прийняття (звільнення) на роботу, а також представниками організацій, що створені або фінансуються роботодавцями, організаціями роботодавців, органом виконавчої влади, органом місцевого самоврядування, політичними партіями.

Забороняється будь-яке втручання органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, політичних партій, інших об'єднань громадян, релігійних організацій, що може обмежити законні права працівників та їх представників, роботодавців та їх представників, які беруть участь у колективних переговорах щодо укладення колективних договорів і угод та здійсненні контролю за їх виконанням [15]. Створення ефективного механізму реалізації вказаних положень дозволить зрозуміти практичну цінність колективного договору як фактору стабілізації трудових відносин, запобігання колективних трудових спорів тощо.

Розглянувши окремі питання сутності колективного договору як локального нормативного акту, можемо зробити висновок, що в процесі реформування чинного законодавства про працю слід більш пильну увагу приділити проблемі вдосконалення законодавства про колективні договори та угоди. Адже ефективність створення механізму реалізації законодавства в першу чергу базується на принципі: зміст закону визначає його якість.

Література

1. *Прокопенко В.І.* Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид.вузів та факультетів / В.І. Прокопенко. – К.: Вентурі, 1996. – 224 с.

2. *Комментарий* к законодательству о труде. – М.: Изд. «Юрид. лит-ра», 1966. – 831 с.

3. *Гусов К.Н.,* Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ) / К.Н. Гусов, М.Н. Курилин. – М., 1992. – 432с.

4. *Кодекс* законів про працю Української РСР: Науково-практичний коментар / за ред. М.Й. Бару. – К.: Вид. політ. літ-ри, 1977. – 545 с.

5. *Там* само.

6. *Законодавство* України про працю: Зб. нормат. – прав. актів. – К.: Істина, 2011. – 344 с.

7. *Лосиця І.О.* Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.О. Лосиця – Х., 1997. – 18 с.

8. *http*: // www. rada. gov. ua

9. *http*: // www. rada. gov. ua:8080/pls/zweb/ webproc4 1?id=jpf3511=15689

10. *Рибницький Г.В*. Колективний договір в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.В. Рибницький. – Х., 2005. – 19 с.

11. *Законодавство* України про працю: Зб. нормат.-прав. актів. – К.: Істина, 2011. – 344 с.

12. *http*: // www. rada. gov. ua

13. *Кодекс* законів про працю України: Офіц. видання. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2012. – 224.

14. *Законодавство* України про працю: Зб. нормат. – прав. актів. – К.: Істина, 2011. – 344 с.

15. *http*: // www. rada. gov. ua:8080/pls/zweb/ webproc4 1?id=jpf3511=15689

А. В. Тищенко, Ю. И. Артюх

Теоретико-правовые проблемы сущности коллективного договора как локального нормативного акта.

В статье исследуются теоретико-правовые проблемы сущности коллективного договора как акта локального нормотворчества. Анализируются тенденции развития законодательства о труде, регулирующего заключение коллективных договоров, изучаются перспективы его реформирования.

A. V Tishchenko, J. I. Artjuh

Theoretical and legal problems of the nature of the collective agreement as a local regulation.

The article investigates the theoretical and legal problems of the nature of the collective agreement as an act of local rule-making. Analyzes trends in labor law, which governs collective bargaining, examines the prospects for its reform.