

УДК 349.2

В.О. ПОКРИШКА, Харківський національний університет внутрішніх справ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО МИРУ

Ключові слова: колективний договір, соціальний мир

В науці трудового права, як правило, колективний договір розглядається і як інститут трудового права, і як локальний правовий акт. Зокрема, П.Д. Пилипенко зазначає, що у трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. Далі вчений вказує, що правнича наука розглядає колективний договір, якщо він прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, як нормативно-правовий договір. Він є угодою найнижчого рівня колективно-договірного регулювання і повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевих та регіональних угод [1, с.132]. Разом із тим Г.І. Чанишева вказує, що становлення і розвиток соціального партнерства в Україні дозволяє розглядати колективний договір і колективні угоди як важливі правові форми соціального партнерства, за допомогою яких узгоджуються інтереси працівників і роботодавців [2, с.19].

Колективний договір можна розглядати також і як елемент методу правового регулювання трудових відносин. Так, одним із елементів методу трудового права є сполученням державного та договірної регулювання трудових, і тісно пов'язаних з ними відносин. Використання для регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин двох основних способів, обумовлено необхідністю враховувати інтереси сторін трудо-

вих відносин і держави, забезпечити сполучення гнучкості управління працею зі стабільною системою трудових прав і гарантій, наданих працівникам. На державному рівні закріплюються мінімальні трудові права працівників і гарантії їхньої реалізації, визначається правовий статус суб'єктів трудового права, установлюється порядок укладення, зміни і розірвання трудових договорів, порядок ведення колективних переговорів, укладення і зміни колективних договорів тощо. В той же час, особливості і специфіка праці в окремих галузях і на окремих підприємствах спонукають сторони трудових правовідносин самих приймати норми, за допомогою яких досягається повнота правового забезпечення їх прав та обов'язків. Критерієм законності таких локальних норм стає принцип трудового права, за яким права працівників, що визначені на централізованому рівні, не повинні погіршуватися внаслідок їх конкретизації на рівні підприємств.

Слід зазначити, що колективні договори мають давню історію. Відомо, що перші колективні договори були укладені на території Росії й України в період революційних потрясінь 1904-1905 років друкарями, металістами, нафтовиками тощо. Так, друкарі і булочники Петербурга домоглися відпочинку в неділю, текстильники Москви і друкарі Харкова щорічної оплачуваної відпустки. Нафтовики Баку організували страйк, відомий дослідникам як "Груднева угода", який закінчився прийняттям колективного договору й оплатою лікарняних листків за рахунок коштів адміністрації. "Груднева угода" 1904 р. у підручнику радянського трудового права 1959 року розглядається як один з перших колективних договорів, а не в якості першого, як це незмінно підкреслювалося раніше [3, с.81].

Юридичне значення колективного договору зазначеного періоду полягає в тому, що робітники одержували заробітну плату по тарифу, встановленому колективним договором і працювали стільки годин у день, скільки було встановлено договором, а за надуро-

чні роботи одержували додаткову винагороду у розмірі, зазначеному в договорі. Проте недоліком колективних договорів того часу було те, що законодавство і судова практика не визнавали юридичної сили колективного договору. Вимоги робітників, які впливали з умов колективного договору, не забезпечувалися навіть формальним судовим захистом.

З жовтневим переворотом 1917 р. колективні договори не тільки не втратили свого значення, але й набули поширення. Так, 02.07.1918 р. був опублікований декрет РНК Росії “Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)”, яким встановлювалися ставки заробітної плати і умови праці. Декрет поширювався на всі колективні договори, що визначали оплату праці в усіх видах і формах. Встановлювалось коло питань, які повинні були регулюватися колективним договором, а саме: прийняття на роботу і звільнення працівників, нормування робочого часу, оплата праці, правила користування квартирами, їдальнями, спецодягом, умови навчання тощо. Колективний договір укладався між спілкою працюючих і відповідно спілкою чи товариством підприємців, підлягав реєстрації і затвердженню Народним комісаріатом праці чи його місцевими органами [4, с.129].

Сьогодні порядок укладення і зміни колективних договорів, ведення колективних переговорів регламентується Кодексом законів про працю України та Законом України “Про колективні договори і угоди”. Відповідно до ст.1 Закону України “Про колективні договори і угоди”, колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів.

Не можна погодитися з Г.І. Чанишевою, яка вказує на недоречність терміну “виробничі” щодо кола відносин, які регулюються колективним договором, угодою. Свою по-

зицію вчений обґрунтовує тим, що колективний договір, угода не регулюють технологічні відносини, вони покликані регулювати передусім трудові відносини [2, с.20]. На наш погляд, виробничі відносини є також доволі важливою складовою діяльності підприємств. Так, ми не бачимо нічого поганого у таких формулюваннях, які зустрічаються у колективних договорах та угодах. “Вживати заходів щодо технічного переоснащення галузі на основі широкого застосування вітчизняних і зарубіжних науково-технічних досягнень, налагодження виробництва спеціальної техніки, устаткування та приладів для потреб житлово-комунального господарства” (Галузева угода між Державним комітетом України з питань житлово-комунального господарства та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2003-2004 роки).

Відповідно до ст.2 Закону України “Про колективні договори і угоди”, колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Крім цього колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Отже, для укладання колективного договору підприємства повинні відповідати двом ознакам: 1) використовувати найману працю; 2) мати права юридичної особи. Відсутність хоча б однієї з цих ознак означає відсутність обов’язку сторін укласти колективний договір. Як справедливо зазначають Б.С. Сичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань, не виникає проблем з визначенням статусу організації як юридичної особи. Значно складніше установити таку ознаку сторони колективного договору як використання найманої праці [5, с.85].

Аналізуючи національне законодавство, ми не знаходимо визначення поняття “най-

мана праця”, в той же час законодавець дає визначення поняттю “найманий працівник” та “працівник”. Так, відповідно до ст.1 Закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об’єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. А відповідно до ст.1 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Як можна побачити, національний законодавець змістовно практично однаково визначає поняття “найманий працівник” та “працівник”. На наш погляд, з метою певної уніфікації трудового законодавства доцільним є оперування єдиним терміном “найманий працівник”. Крім цього вважаємо за доцільне замінити термінологічну конструкцію: “які використовують найману працю” ст.2 Закону України “Про колективні договори і угоди” на “які використовують працю найманих працівників”.

Слід погодитися з авторами Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю, що законодавче розуміння категорії найманих працівників дає можливість включити до неї велику кількість державних службовців і зробити висновок про те, що колективні договори повинні укладатися в установах, які мають статус органів державної влади. Учасники господарського товариства, яке не використовує працю інших осіб, крім самих учасників цього товариства, також за точкою зору авторів Коментарю не виключаються з категорії найманих працівників, тому в таких товариствах колективний договір повинен укладатися. Такий же висновок слід зробити щодо колективних підприємств, що використовують виключно працю своїх членів і не належать до категорії сільськогосподарських [5,

с.86].

Як можна побачити, ст.2 Закону України “Про колективні договори і угоди” не встановлює граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір. Іншими словами, навіть якщо на підприємстві працює один найманий працівник - законодавець зобов’язаний укласти колективний договір. У науці трудового права з цього приводу маються діаметрально протилежні точки зору. Так, Н.Б. Болотіна вказує на доцільність встановлення мінімальної граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір. Обґрунтовуючи це тим, що на невеликих підприємствах, особливо на приватних, колективні договори не укладаються. Таким чином, вказує вчений, норма закону не виконується, хоча й закон у цій частині не відповідає ринковим потребам [6, с.657]. У той же час, Г.І. Чанишева зазначає, що введення обов’язкового укладення колективного договору із зазначенням певної чисельності працюючих суперечить чинному законодавству України, яким передбачено встановлення широкого кола умов праці договірним способом, передусім через колективні договори та угоди. З чинного законодавства випливає об’єктивна необхідність укладання колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці в колективному договорі. При цьому не йдеться про чисельність працюючих, тобто це правило поширюється й на не чисельні підприємства (установи, організації), стосується також підприємств, установ, організацій усіх форм власності [2, с.22].

З метою забезпечення більш надійного захисту трудових прав найманих працівників невеликих підприємств та за відсутності необхідності укладати колективний договір з одним працівником, вважаємо за необхідне закріпити в Законі України “Про колективні договори і угоди” граничну кількість найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір в кіль-

кості двох осіб. Так, ч.1 ст.2 Закону України “Про колективні договори і угоди” повинна мати такий вигляд: “Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують працю двох або більше найманих працівників та мають право юридичної особи”.

В літературі звертається увага на те, що структурні підрозділи, в яких укладається колективний договір, повинні бути економічно і фінансово самостійними і мати організаційні та матеріальні можливості для встановлення і реалізації додаткових або більш високого рівня, порівняно з колективним договором цілого підприємства, пільг та інших умов регулювання соціально-економічних і трудових відносин з урахуванням специфіки підрозділу [6, с.658]. А окремі науковці не бачать сенсу в укладанні колективних договорів в межах структурних підрозділів. Так, П.Д. Пилипенко зазначає, що збереження в межах проекту Трудового кодексу права на укладення колективних договорів за структурними підрозділами юридичних осіб не можна розглядати як його позитивну новелу. Практика свідчить, що така норма, здебільшого, залишається не витребуваною, оскільки ефективність договірного регулювання на рівні структурних підрозділів є доволі низькою, через відсутність достатніх фінансових засобів у таких підрозділів [7, с.30].

З останньою позицією не можна погодитися, адже колективне регулювання праці в окремих підрозділах допомагає більш чіткіше врахувати особливості праці та надати більш високі пільги, надбавки, компенсації порівняно з колективним договором підприємства. В той же час, слід погодитися з тим, що такі структурні підрозділи повинні бути економічно і фінансово самостійними і мати фінансові можливості для встановлення і реалізації вищезазначених заходів.

Відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”, сторонами колективного договору є, з одного боку, роботода-

вець, а з іншого – один або кілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом.

При наявності на підприємстві, в установі, організації кількох профспілок чи інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. Участь профспілок у спільному представницькому органі відбувається на засадах пропорційного представництва їх членів. Кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов’язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об’єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Вважаємо, що не можна вважати профспілку стороною колективного договору в чистому вигляді. Так, вступаючи в колективні переговори, профспілковий орган реалізує не власні права, а лише виражає волю працівників підприємства. Профспілка є лише представником сторони колективного договору – працівників організації, і самостійних зобов’язань за колективним договором не несе. Зобов’язання не оголошувати страйк при виконанні роботодавцем умов колективного договору необхідно віднести до зобов’язань працівників, а не профспілкової організації. Так, законодавець надає право працівникам обрати орган, що очолює страйк, яким може виявитися зовсім і не профспілка.

А.Л. Анісімов вказує, що особливістю юридичної природи колективного договору є і те, що орган, який уклав договір від імені колективу (профспілка, рада трудового колективу, орган самоврядування підприємства і т.д.), не наділений авторитетом публічної

влади стосовно тих, кому він адресований. Рівною мірою не має владу і роботодавець (власник, підприємець) стосовно колективу працівників. Повноваження роботодавця стосуються розпорядження майном підприємства (організації, установи), але не трудовим колективом. Більш того, положення колективного договору можуть регулювати також і питання, що не мають безпосереднього відношення до здійснення працівником своєї трудової функції, однак обов'язково пов'язані з його причетністю до даної організації. Це стосується практично всіх соціально-побутових питань: житлово-комунальні пільги, придбання транспортних засобів, оздоровчо-профілактичні заходи і т.п. Зазначені й інші відповідні положення колективного договору поширюються як на самих працівників, так і на членів їхніх родин, колишніх працівників організації (пенсіонерів, інвалідів, осіб, звільнених у зв'язку зі скороченням штату та ін.) [8, с.20].

Слід зазначити, що з 1917 р. зміст колективного договору суворо регламентувався законодавством. Наприклад, Положення "Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати й умови праці", затверджене Декретом РНК РРФСР 02.07.1918 р., передбачало, що в колективному договорі (він носив характер територіальної угоди) повинно бути зазначено: порядок прийому і звільнення робітників; нормування робочого часу; оплата праці; умови застосування учнівства та інше. Надалі ст.8 КЗпП РРФСР 1922 р. також досить точно й імперативно визначала зміст колективного договору.

Як справедливо відмічається в літературі, в період адміністративно-командної системи зміст колективного договору практично збігався в багатьох положеннях із планом розвитку підприємства на майбутній рік, і питання, включені в план, дублювалися в колективному договорі. Але відповідальність за його невиконання адміністрація несла не перед працівниками і профспілками, а перед вищестоящими державними і партійними

органами [9, с.69].

Тільки в 1987 р. сторонам колективного договору було надане право самостійне визначати його структуру і зміст. Однак це право закріплювалося підзаконним нормативним актом – Загальним положенням про порядок укладення колективних договорів, затвердженим Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС.

З прийняттям Закону України "Про колективні договори і угоди" 01.07.1993 р. вперше на законодавчому рівні визнане право роботодавця і працівників самим визначати зміст колективного договору. Так, відповідно зі ст.7 Закону, зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Також ця стаття закріплює певні положення, які повинні бути обов'язково внесені в колективний договір. Це питання: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Частина третя ст.7 Закону України "Про колективні договори і угоди" надає право сторонам колективного договору встановлювати в ньому додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії та соціально-побутові пільги. І хоча роботодавець не закріпив у цій нормі - для кого можуть встановлюватися ці пільги та гарантії, слід розуміти цю норму так, що вона стосується тіль-

ки працівників, оскільки встановлення додаткових пільг і гарантій для роботодавця су-перечило би ст.9-1 КЗпП України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. международные нормы труда. –М., 2005. –546 с.
2. Чанишева, Г.І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства // Наук. вісник Нац. академії внутр. справ України. –2001. –№ 1. –С.19-26.
3. Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву: Дисс... докт. юрид. наук. –М., 1961. –284 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Фірма “Консум”, 1998. –480 с.
5. Науково-практичний коментар до зако-

нодавства України про працю /Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. –К.: АСК, 2002. –1024 с.

6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. –К.: Вікар, 2004. –725 с.

7. Пилипенко П.Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. –Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. –С.28-30.

8. Анисимов, А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. –2003. –№ 1. –С.17-23.

9. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: Дисс... канд. юрид. наук. –М., 2000. –203 с.

Покришка В.О. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру // Форум права. -2008. -№ 1. -С.347-352 [Електронний ресурс]. -Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08pvodcm.pdf>

Стосовно колективно-договірної регулювання правовідносин працівників виконаний аналіз чинного законодавства та надані пропозиції з його удосконалення.

Покришка В.О. Коллективный договор как средство достижения социального мира

Относительно коллективно-договорного регулирования правоотношений работников выполнен анализ действующего законодательства и представлены предложения по его усовершенствованию.

Pokryshka V.O. collective agreement as means of achievement of the social world

Concerning collective-contractual regulation legal relationship workers the analysis of the current legislation is executed and offers on its improvement are submitted.