

ЗМІСТ І СТРУКТУРА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Одним з напрямків соціально-партнерських відносин в Україні є укладення колективних договорів і угод, які укладаються на всіх рівнях – від національного до виробничого. Водночас ще є підприємства, установи та організації, в яких колективний договір не укладається. Найнижчий рівень охоплення працівників колективними договорами спостерігається в галузях невиробничої сфери: охорони здоров'я, освіти, культури та в апараті органів державного управління. Хоча в колективних договорах вирішуються основні питання щодо встановлення умов праці працівників на тому чи іншому підприємстві, в установі, організації. У процесі написання статті автор поставив і вирішив наступні завдання: а) визначити зміст колективного договору; б) визначити структуру колективного договору; в) дослідити основні підходи вчених до вивчення обраної тематики.

Чинним законодавством не встановлено єдиних вимог до структури і змісту колективного договору. Відповідно до ч.1 ст.13 Кодексу законів про працю України [1, ст.375], зміст колективного договору визначається сторонами колективного договору в межах їх компетенції. Сторони самостійно визначають структуру колективного договору, які розділи включити до нього, які додатки приєднати. Хоча в законодавстві про працю і не встановлено єдиних вимог до змісту колективного договору, в ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [2] визначається приблизний перелік взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Це питання, які торкаються зміни в організації виробництва і 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. Підкресливо, цей перелік зобов'язань сторін не є вичерпним, а тому сторонами колективного договору може бути уточненим, поглибленим чи розширеним.

В науці трудового права є різні позиції, погляди дослідників стосовно структури та змісту колективного договору. Наприклад, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна зазначають, що змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані регулювати соціально-трудові відносини в певній організації [3, с.438]. І.О. Лосиця пише: «Структура колективного договору – це його внутрішня побудова, перелік розділів, додатки, в яких визначаються права та обов'язки сторін... Зміст колективних договорів являє собою сукупність нормативних положень про загальні умо-

ви праці та договірних зобов'язань сторін про термін дії договору, порядок його переукладення, внесення змін і доповнень, процедурах розгляду трудових конфліктів» [4, с.93–94]. З.Н. Мнушко і Н.В. Чмихало вказують, що в колективний договір включаються основні положення з питань праці і заробітної плати, встановлені для даного підприємства, установи, організації, положення в сфері робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та матеріального стимулювання, охорони праці. Ці положення не можуть суперечити діючому законодавству у тому плані, що передбачені ними соціальні гарантії і компенсації не можуть бути нижчими від передбаченого законодавством рівня [5, с.72]. Звичайно, підкреслюють Є.М. Акопов та С.Н. Єрьоміна, найважливішим в колективному договорі є його зміст. Він мусить бути зорієнтованим на максимальне використання можливостей та засобів підприємства з метою піднесення рівня трудових та соціальних гарантій, які надаються працівникам з найважливіших для них питань. Ці питання охоплюють сферу регулювання трудових відносин – трудовий договір (контракт), забезпечення зайнятості працівників, робочий час та час відпочинку, оплату праці та умови роботи, охорону праці, соціальне і медичне обслуговування працівників, а також їх житлово-побутове обслуговування. Стосовно структури колективного договору вчені зазначають, що єдиної його структури немає і бути не може [6, с.233].

Таким чином, будь-який колективний договір має свою структуру і зміст. Структуру колективного договору складають його складові елементи. Структура колективного договору – це його каркас, ланки, які наповнюються конкретним змістом. Це його внутрішня побудова. Зміст колективного договору складають локальні нормативні положення та індивідуально визначені зобов'язання його сторін чи інших суб'єктів трудового права. Це нормативні та зобов'язальні умови, які визначають поведінку учасників трудових правовідносин. Незважаючи на важливість структури колективного договору для ефективного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на підприємстві, в установі, організації про нього нічого не позначається ні у Кодексі законів про працю України [1, ст.375], ні у Законі України «Про колективні договори і угоди» [2]. Вважаємо це прогалиною чинного законодавства про працю. На нашу думку, і ст. 13 КЗп України і ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», які мають однакову назву «Зміст колективного договору», мають бути доповнені положенням про те, що сторони колективного договору самостійно визначають не лише зміст колективного договору, але й його структуру. До речі, колективний договір – це насамперед, юридичний документ, а як і будь-який інший юридичний документ він повинен містити вступ або загальну частину, тематичні підрозділи та прикінцеві положення [7, с.68–71]. Колективний договір часто містить додатки. Гадаємо, усе це має бути віддзеркаленим у означених вище статтях розглядуваних нормативно-правових актів.

Не простим є питання визначення змісту колективного договору безпосередньо самими його сторонами. Не в останню чергу це пов'язано з такою традицією минулого, коли він визначався загальними нормативни-

ми актами. Майже від початку Великої Жовтневої революції Україна була складовою імперії СРСР. Тому, усі нормативно-правові акти, які поширювались на територію України, приймалися вищими партійно-господарчими органами СРСР. Так, у Положенні «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), які встановлюють ставки заробітної плати та умови праці», затвердженому Декретом РНК РСФСР від 2 червня 1918 р. [8] вказувалось, що в колективному договорі повинні зазначатися: порядок прийняття та звільнення робітників, оплата праці; умови професійної підготовки на виробництві. У Положенні «Про порядок укладання колективних договорів» від 28 вересня 1984 р. [9] передбачалась обов'язкова розробка тринадцяти розділів. Незважаючи на те, що в колективних договорах розділи називались «Впровадження досягнень науки, техніки, передового досвіду нормування праці», «Охорона праці та соціальне страхування, медичне обслуговування, організація відпочинку і санітарно-курортного лікування», «Житлово-побутове обслуговування трудящих та організація громадського харчування» в реальній дійсності сторони колективного договору не могли відступати від нормативних приписів, які містились в загальних нормативно-правових актах. Жорстка централізація, обмеженість прав підприємств, установ, організацій щодо розпорядження прибутком не дозволяли вирішувати питання умов праці, заробітної плати, житлово-побутового обслуговування колективно-договірним шляхом. Прийняті згодом декілька законів про підприємства поступово почали розширювати їх права. Наприклад, Закон СРСР від 30.06.1987 р. «Про державне підприємство (об'єднання)» [10, ст.385] намітив прогрес в розширенні свободи підприємств, а Закон СРСР від 04.06.1990 р. «Про підприємства в СРСР» [11, ст.460] поглибив і розширив їх права у вирішенні «внутрішніх» питань. Безперечно, свобода підприємств у вирішенні питань організації та оплати праці працівників позитивно вплинула й на процес колективно-договірного регулювання цих питань. У ст. 14 даного Закону прямо зазначалось, що соціально-економічні питання, які торкаються діяльності підприємства, можуть вирішуватися його органами управління за участю трудового колективу та уповноважених ним органів. Підприємствам також надавалось право самостійно вирішувати питання заробітної плати. Отже, створювались реальні передумови для того, щоб колективний договір в руках працівників став дієвим інструментом соціально-правового захисту їх прав, свобод та законних інтересів. І, нарешті, Закони України «Про підприємства в Україні» від 27.03.1991 р. [12, ст.272] та «Про підприємництво» від 07.02.1991 р. [13, ст.169] прямо встановили, що і підприємства, і підприємці самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці та інші види доходів працівників. Зі змісту останніх нормативно-правових актів прямо свідчить, що в Україні були створені правові передумови для розвитку колективно-договірної практики та широкої сфери локальної нормотворчості підприємств установ і організацій. Квінтесенцією історичного розвитку правового регулювання колективно-договірного процесу на підприємствах, в установах, організаціях стало прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди» [2], в якому позначається, що зміст ко-

лективного договору працівники та роботодавці визначають самостійно. І хоча сторони колективного договору зараз вільні у виборі його структури і змісту, однак, при здійсненні колективно-договірного регулювання вони повинні дотримуватись загальних вимог, які ставляться до колективного договору як юридичного документу, та які визначають його співвідношення з іншими нормативно-правовими актами. Наприклад, згідно зі ст. 5 розгляданого Закону, умови колективного договору, які порушують порівняно з законодавством стан працівників, визнаються недійсними. Крім того, виходячи з необхідності дотримання ієрархії правових актів, колективний договір не має погіршувати становище працівників порівняно з генеральними і галузевими угодами, дія яких поширюється й на те чи інше підприємство, установу, організацію.

З урахуванням зазначеного вкажемо, що наразі в колективному договорі можуть встановлюватися різні пільги та переваги для працівників, умови праці, більш сприйнятні порівняно з чинним законодавством про працю. Звичайно, ці пільги і переваги мають встановлюватися лише з урахуванням існуючого та планового стану роботодавця. Як слушно пише О.В. Смирнов: «В колективному договорі з урахуванням фінансово-економічного стану роботодавця можуть встановлюватися пільги та переваги для працівників, умови праці, кращі від встановлених законами, іншими нормативними актами, угодами» [14, с.157]. З нашої точки зору, означені пільги та переваги насамперед мають торкатися тривалості додаткових оплачуваних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати; надбавок до пенсій, дострокового виходу на пенсію та здійснюваних при цьому виплатах за рахунок роботодавця; компенсації транспортних витрат; безоплатного або частково оплачуваного годування працівників на виробництві. Вважаємо також, що серед інших питань, врегульованих нормами колективного договору, в ньому повинні бути визначеними: перелік працівників з ненормованим робочим днем та тривалість для них додаткових відпусток; порядок видачі заробітної плати; порядок видачі нарядів на роботи; міжрозрядна різниця працівникам, які виконують роботи, тарифіковані нижче від присвоєних ним розрядів; порядок виплати позапланових авансів; розподіл житлової площі, виділення земельних ділянок для дачно-кооперативного будівництва. На нашу думку, в загальних положеннях колективного договору повинні визначатись як принципи укладання колективного договору, так і сфера його дії. До основних принципів укладання колективного договору, вбачається, слід віднести наступні з них: дотримання норм трудового законодавства; повноваження представників сторін; рівність сторін; свободу вибору та обговорення питань; добровільність прийняття зобов'язань; реальність забезпечення прийнятих зобов'язань; систематичність контролю та невідворотність відповідальності. Стисло розкриємо ці принципи. Принцип дотримання норм законодавства про працю означає, що усіма учасниками колективно-договірних переговорів мають виконуватись нормативні вимоги вищих за юридичною силою нормативно-правових актів. Повноважність представників сторін означає, що у всіх представників сторін мають бути письмові документи, які підтве-

рджують, що вони уповноважені відповідними сторонами – роботодавцем і трудовим колективом – вести колективні переговори та підписувати колективний договір. Рівність сторін означає, що будь-яка з сторін може виявляти ініціативу щодо початку колективних переговорів та укладання колективного договору. Свобода вибору та обговорення питань означає, що зміст і структуру колективних договорів сторони визначають самі з урахуванням діючого трудового законодавства. При цьому будь-яка з сторін або їх представники можуть ставити питання про включення в колективний договір умов і вони повинні бути вільно обговорені усіма учасниками колективно-договірного процесу, прийняті чи відкинута. Добровільність прийняття зобов'язань означає, що будь-яка сторона добровільно, а не під якимось тиском приймає на себе зобов'язання по колективному договору. Реальність забезпечення прийнятих зобов'язань означає, що прийняті сторонами колективного договору, іншими учасниками колективно-договірних переговорів зобов'язання повинні виконуватись якісно і у встановлений термін. Систематичність контролю та невідворотність відповідальності означає те, що будь-яка стадія виконання колективного договору знаходиться під контролем його сторін та уповноважених ними органів, а також те, що будь-який учасник колективно-договірного процесу, у випадку невиконання узятих на себе зобов'язань, підлягає юридичній відповідальності. Саме тому до приблизного переліку умов, які визначаються в колективному договорі, мають бути і віднесені умови стосовно контролю за його виконанням та відповідальності сторін колективного договору й учасників колективно-договірних відносин. Гадаємо, у цьому ж переліку мають бути визначені і гарантії діяльності представників трудового колективу підприємства, установи, організації. Погоджуючись з З.Н. Мнушко та Н.В. Чмихалю, відзначимо, що в колективному договорі повинні встановлюватися взаємні зобов'язання сторін по удосконаленню нової техніки та підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості і зниженню собівартості продукції, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню кваліфікації та підготовки кадрів [5, с.72].

В літературі спостерігаються різні точки зору авторів стосовно юридичної природи положень, які включаються в колективний договір. В.Н. Толкунова і К.Н. Гусов класифікують їх за наступними групами: нормативні, зобов'язальні та організаційні умови [15, с.135]. А.С. Пашков виділяє нормативні і зобов'язальні умови [16, с.180–181]. О.В. Смирнов вважає, що таких видів умов колективного договору чотири: нормативні, зобов'язальні, організаційні та інформативні [14, с.156–158]. С.А. Іванов пише: «Колективний договір відрізняється від інших локальних актів перш за все тим, що містить не лише нормативні положення, але й зобов'язальні умови, виконання яких його сторонами забезпечуються як юридичними санкціями, так і моральними заходами» [17, с.299].

На наше переконання, колективні договори містять чотири різновиди умов: нормативні, зобов'язальні, інформаційні, організаційні. Такий їх поділ зроблено за цільовою ознакою. Нормативні положення колективного договору – найважливіша частина його змісту. «Ці положення становлять

собою сукупність локальних норм з основних питань праці, її оплати, умов праці й побуту» [18, с.162]. Вже сама назва їх свідчить про те, що йдеться про умови, у яких сторони колективного договору на рівні підприємства, установи, організації встановлюють локальні норми права, що регулюють умови праці. Специфічні особливості локальних нормативних положень, на думку В.С. Андрєєва та В.Н. Толкунової, полягають у тому, що вони: регулюють умови праці і соціально-побутового обслуговування працівників підприємства щодо його особливостей та економічних можливостей; застосовуються стосовно усіх членів трудового колективу, якщо є фактичні обставини, означені в нормативних положеннях; діють протягом строку дії договору (за винятком положень, відтворюючих діюче законодавство). Їх порушення тягне за собою юридичну відповідальність [19, с.126–127]. Нормативні положення колективного договору, які мають локальний характер, встановлюються у випадках, якщо питання праці на підприємстві, в установі, організації: а) зовсім не врегульовані загальним законодавством; б) врегульовані централізованими нормами, які допускають подальшу їх конкретизацію; в) мають регулюватися лише нормативними приписами колективного договору. До зобов'язальних умов відносяться такі питання, які не урегульовані чинним законодавством, а закріплюються в змісті колективного договору, як конкретні зобов'язання, що беруть на себе сторони колективного договору або інші учасники колективно-договірного процесу. Вони не носять загального характеру і виражаються у здійсненні конкретних одноразових дій, якими і вичерпуються. Інформативні умови містять норми централізованого законодавства, а також колективних угод більш високого рівня – генеральної, галузевої, регіональної угод. Такі умови, будучи перенесеними в колективний договір конкретного підприємства, не набувають додаткової юридичної сили. Водночас їх роль не слід применшувати, бо логічно вплітаючись в нормативну тканину колективного договору, інформаційні умови забезпечують цілісність змісту за конкретним питанням. Нарешті, організаційні умови пов'язані з регламентацією порядку укладання, зміни чи припинення дії колективного договору. Це умови про: термін дії колективного договору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін та доповнень, відповідальність за порушення чи невиконання договору. Колективний договір може бути доповнений додатками, про які в загальній формі може бути вказано в тексті колективного договору. Самі додатки оформляються у вигляді відповідних документів. Додатками до колективного договору можуть бути: перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників із ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; список професій із шкідливими умовами праці, які дають право на одержання молока або інших рівноцінних продуктів; норми безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту; перелік професій і посад працівників, яким дозволяється встановлювати підсумований облік робочого часу; угода з охорони праці.

Розгляд змісту і структури колективного договору дозволяє запропонувати нову редакцію ст. 13 Кодексу законів про працю [1, ст.375] та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [2]. Пропонуємо наступний її варіант: «(назва) Структура і зміст колективного договору. (ч.1) Структура та зміст колективного договору визначаються його сторонами та їх уповноваженими органами. (ч.2) Структура колективного договору, як правило, містить вступ або загальні положення, тематичні підрозділи, та прикінцеві положення та додатки. (ч.3) Колективні договори містять нормативні, зобов'язальні, інформативні та організаційні умови діяльності сторін колективного договору та інших учасників колективно-договірного процесу. (ч.4) У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплата праці, встановлення форм, 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, установи, організації (якщо це передбачено статутом); удосконалення організації виробництва і праці, впровадження нової техніки та підвищення продуктивності праці; поліпшення якості та зниження собівартості продукції; зміцнення трудової дисципліни; підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; 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; контролю за виконанням колективного договору та відповідальності його сторін і учасників колективно-договірних відносин».

Список літератури: 1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст. 375. 2. Закон України «О коллективных договорах» и соглашениях» // Голос Украины. 1993. 29 июля. 3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 4. Лосица И.А. Коллективный договор в условиях перехода к рыночной экономике: Дис... канд. юрид. наук. Х., 1997. 5. Мушко З.Н., Чмихало Н.В. Трудовое право, в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. Х., 2002. 6. Аكوпова Е.М., Еремина С.Н. Комментарии к законодательству о трудовых договорах: Р на Д., 1995. 7. Корецкий А.Д. Теоретико-правовые учения о договоре. СПб., 2001. 8. Декрет СНК РСФСР от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» // Известия ВЦИК. 1918. №135. 9. Положения «О порядке заключения коллективных договоров» от 28 сентября 1984 года // СП ВЦСПС. 1984. №7–8. 10. Закон СССР от 30.06.1987 года «О государственном предприятии (объединении)» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР. 1987. №26. Ст. 385. 11. Закон СССР от 04.06.1990 г. «О предприятиях в СССР» // Ведомости съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1990. №25. Ст. 460. 12. Закон України «Про підприємства» // Відомості Верховної Ради України. 1991. №24. Ст. 272. 13. Закон України «Про підприємництво» // Відомості Верховної Ради України. 1991.

№14. Ст. 169. 14. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. 15. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996. 16. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1982. 17. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. М., 1972. 18. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. К., 1996. 19. Советское трудовое право. Учебник / Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. М., 1987.

Надійшла до редколегії 25.10.04

С.В. Городянко

НАПРЯМКИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ОСОБОВОГО СКЛАДУ

Діяльність із забезпечення безпеки життєдіяльності працівників органів внутрішніх справ має комплексний характер і передбачає вирішення у єдності економічних, правових, соціальних, психологічних та інших питань. Управлінські структури виконують при цьому організаційну, координаційну та мобілізуючу функції. Загальна спрямованість діяльності із забезпечення безпеки життєдіяльності працівників органів внутрішніх справ та її значущість зумовлюють її особливе місце у загальній системі управління персоналом: з одного боку, як її окрема складова, а, з іншого, як одна із характеристик кожного компоненту цієї системи. При цьому безпека розглядається як стан, коли ризик шкоди персоналу або втрати (збитків) обмежений допустимим рівнем. Підкреслюється, що безпека персоналу є одним із аспектів якості. Грунтуючись на цих положеннях, сутність діяльності із забезпечення безпеки життєдіяльності працівників органів внутрішніх справ (в її управлінському аспекті) визначається як здійснення системи заходів, спрямованих на зниження рівня професійного ризику до реально можливого рівня [1, с.308]. Усі ці заходи будуть дієвими, якщо матимуть правову форму, тобто будуть визначеними в законах та підзаконних нормативно-правових актах. «Розробка та реалізація заходів забезпечення безпеки особового складу Міністерством внутрішніх справ здійснюється постійно. Правове регулювання безпеки особового складу розроблено досить широко і дозволяє забезпечити надійний правовий захист життя, здоров'я, майнових і особистих інтересів працівника органів внутрішніх справ та його близьких, якщо цими нормами законодавства керуватись юридично грамотно і вміло. Забезпечення безпеки працівників органів внутрішніх справ неможливе без законодавчої правової бази, нормативних актів, реалізації організаційно-профілактичних заходів та засобів, програм, планів, наказів та інших управлінських рішень» [2, с.242].

Складність соціально-правового статусу працівників органів внутрішніх справ, невпинне загострення криміногенної обстановки в державі, оновлення й удосконалення заходів, способів та прийомів забезпечення безпеки професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ обумовлює необхідність постійного перегляду і розвитку змісту нормативних приписів, покликаних забезпечити впорядкування відносин в досліджуваній