

РОЛЬ ТА ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси трудового колективу та роботодавця. Я.М. Шевченко, О.М. Малявіна, А.Л. Салатко стверджують, що сучасний період характеризується загостренням розбіжностей між роботодавцем і працівниками. Перший зацікавлений в поліпшенні якісних і кількісних показників праці, підвищенні її продуктивності. Працівник зацікавлений у збільшенні заробітної платні, поліпшенні умов праці. За таких обставин важливою формою цивілізованого вирішення цих суперечностей може служити договірний метод урегулювання окремих трудових відносин при збереженні державного регулювання основних гарантій для працівників. Одним із важливих напрямків стабілізації економіки є вдосконалення трудових відносин між власником підприємства і найманими працівниками. Якщо раніше держава в централізованому порядку визначала всі аспекти праці, то тепер практично всі повноваження щодо регулювання трудових відносин передані підприємствам [1, с.180]. І. Луканьов пише: «Держава і далі повинна створювати правовий простір для регулювання соціально-трудова відносин між найманими працівниками і підприємством, визначати мінімальні гарантії» [2, с.50]. Саме з приводу цього В.С. Венедиктов наголошує, що структурна побудова нового Трудового кодексу України повинна бути оптимальною з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірному регулювання трудових відносин. Сторони колективного та трудового договору (контракту) повинні мати реальну можливість для регулювання особливостей, пов'язаних із специфікою діяльності підприємств чи роботи конкретного працівника. Колективне та індивідуальне регулювання особливостей праці в межах реальних можливостей, визначених кодексом, повинне забезпечити демократичний підхід до правового регулювання трудових відносин незалежно від форм власності. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в трудових відносинах з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами [3, с.9].

Важливість колективно-договірному регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин постійно підкреслюється в юридичній літературі. В.В. Жернаков доводить, що перехід до ринкової економіки та відхід від авторитарно-командної системи управління обумовив зміни у співвідношенні між централізованим і децентралізованим, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємстві, в установі, організації на користь останнього [4, с.53–54]. О.Т. Барабаш вважає, що сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу та значним розширенням колективно-договірному регулювання трудових відносин [5, с.195]. Отже, акцент регулювання суспільно-трудова відносин неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване, з

законодавчого – на регулювання колективними угодами і договорами; нормативного – на індивідуально – зобов'язальне. Тому, Кодекс законів про працю України [6, ст.375] має стати законодавчим актом, який встановлює й закріплює основні принципи та положення, мінімальні гарантії і способи захисту трудових прав, а більшість питань, пов'язаних з регулюванням умов праці та її оплати, наданням соціальних благ і переваг повинні вирішуватись в колективних договорах. Така практика давно існує в цивілізованих країнах світу. Як пише І.Я. Кисільов, на Заході акцент «в правовому регулюванні праці зміщений в сторону локального регулювання (в рамках галузі та підприємств). У зв'язку з цим, колективні договори відіграють роль законодавчого джерела трудового права, а в деяких країнах їх значущість в правовому регулюванні переважає і роль законодавства» [7, с.242]. Вірно у цьому ключі відзначає В.І. Курилов, що і політичне, і соціально-економічне перетворення нашого суспільства обумовлюють потребу в розробці відповідного соціально-правового механізму формування поведінки особистості в сфері праці. І відмінною рисою даного механізму має бути звуження сфери державного централізованого регулювання трудових відносин та кардинальний розвиток регулювання локального, колективно-договірного, індивідуально-договірного. «Межі державного регулювання повинні бути окреслені встановленим рівнем захисту прав та законних інтересів працівників, охорони їх життя і здоров'я, охорони праці жінок, підлітків, інвалідів, принциповими положеннями регулювання трудових відносин. В регулюванні інших державне втручання мусить бути рекомендаційним, широкий розвиток повинні отримати типові нормативні акти» [8, с.52]. Першорядна роль у цьому регулюванні закономірно відводиться колективному договору. Адже саме він має велике значення для «подальшого розвитку виробництва, удосконалення організації праці, впровадження нової техніки та підвищення продуктивності праці, поліпшення умов праці і побуту працівників» [9, с.292]; є дієвим важелем невпинного піднесення нашої економіки, систематичного поліпшення умов трудової діяльності, розкриває широкі можливості для участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією [10, с.3]; займає перше місце серед джерел локального регулювання [11, с.39]. Важливість колективного договору має двоєдине значення. Він є основним локальним нормативно-правовим актом на підприємстві, в установі, організації та основною формою участі працівників в управлінні підприємством, установою чи організацією.

Розгляд ролі колективного договору в регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин дозволяє перейти до аналізу змістових характеристик поняття останнього. У науковій літературі з цього приводу існує безліч точок зору та позицій вчених. В.І. Прокопенко зазначає, що в науці трудового права колективний договір розглядається двояко: як інститут трудового права і як локальний правовий акт. Як інститут трудового права колективний договір становить сукупність правових норм, що визначають порядок розробки, укладення та виконання колективного договору. Як локальний правовий акт колективний договір являє собою угоду між власником і трудовим колективом про локальне регулювання трудових, вироб-

ничих і соціально-економічних відносин на підприємстві. За своєю цільовою спрямованістю він покликаний конкретизувати відносини між власником і трудовим колективом з питань економічного і соціального розвитку з урахуванням специфічних умов підприємств [12, с.139]. До основних ознак колективного договору С.М. Аكوпова і С.Н. Срьоміна відносять те, що він: має нормативно-правовий характер, включає взаємні зобов'язання сторін, діє у встановлений законом та сторонами термін [13, с.224]. В.В. Жернаков пише: «Колективний договір – це угода, укладена для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях, заснованих на будь-яких формах власності, які є юридичними особами та використовують найману працю, між власником, з одного боку, і трудовим колективом в особі профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво, з іншого боку, яка містить зобов'язання сторін по врегулюванню трудових, виробничих та інших соціально-економічних інтересів й нормативні положення, що встановлюють умови праці, оплати праці, режим робочого часу і часу відпочинку тощо, а також додаткові, порівняно з діючим законодавством, пільги та переваги для працівників» [4, с.23]. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вважають, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально – економічні відносини між власником і працівниками даного підприємства [14, с.436]. О.В. Смирнов підкреслює, що сучасний колективний договір все більше й більше набуває ознак локально-правового нормативного акту, покликаного бути своєрідним трудовим кодексом для найманих працівників та роботодавця в конкретній організації. «Колективний договір – правовий акт, регулюючий соціально-трудова відносини в організації та укладений працівниками і роботодавцем в особі їх представників» [15, с.153]. За думкою А.І. Шебанової, колективний договір – це угода, яка укладається між профспілкою від імені колективу працівників з роботодавцем щодо нормативних умов з питань праці і заробітної плати, розроблених для відповідного підприємства в межах наданих прав та згідно з діючим законодавством [16, с.52]. Б.А. Архипова визначає колективний договір як схвалену зібранням (конференцією) працівників підприємства (організації) юридичну і морально-політичну угоду, яка укладається від імені працівників профспілкою з роботодавцем і: встановлює локальні підзаконні акти, котрі щодо умов даного підприємства і у порядку конкретизації діючого законодавства про працю регулюють трудові відносини працівників з роботодавцем, а також відносини між роботодавцем і профспілкою з питань праці, побуту, культури та участі в управлінні підприємством; передбачає юридичні зобов'язання роботодавця щодо поліпшення умов праці, соціально-побутового і культурного обслуговування працівників; фіксує юридичні зобов'язання сторін колективно-договірних відносин, пов'язані з вирішенням виробничих, економічних та соціальних завдань [17, с.8–9]. Стисло визначають поняття досліджуваного явища Л.П. Грузінова і В.Г. Короткін. «Колективний договір – це правовий акт, що регулює соціально-партнерські відносини між соціальними партнерами в організації» [18, с.109]. П.Д. Пилипенко свідчить, що колективний договір – це локально-правовий акт, що є письмовою угодою між

власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, за допомогою якого забезпечується регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві та узгодження інтересів працівників і власника [19, с.37]. З.Н. Мнушко та Н.В. Чмихало констатують, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що регламентує виробничо-трудова та соціально-економічні відносини між власником або уповноваженим ним органом і працівниками на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, які використовують найману працю і володіють правами юридичної особи [20, с.70].

З нашої точки зору, жодне з наведених понять колективного договору не відображає в повній мірі сутності і основних ознак розглядуваного явища саме за сучасних умов. Розглянувши визначальні якості, риси сучасного колективного договору, ми аргументуємо цей висновок. Насамперед, колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, покликаний регулювати основні трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини на підприємстві, в установі, організації. А.М. Куренной пише з цього приводу: «Усі дії сторін при переговорах так чи інакше спрямовані на укладання колективного договору – основного локального нормативного акта, регулюючого цілий комплекс відносин (трудових, соціально-економічних та професійних), виникаючих між роботодавцями і працівниками» [21, с.73]. З іншого боку, колективний договір – це угода між трудовим колективом та роботодавцем з приводу встановлення тих чи інших умов трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації. Звідси робимо висновок, що за своєю сутністю колективний договір є угодою між трудовим колективом та роботодавцем, яка втілюється у формі локального нормативно-правового акту. Умови, які встановлюються в колективному договорі між його сторонами, на нашу думку, слід поділити на такі різновиди: нормативні, зобов'язальні, організаційні. Нормативні умови дійсні протягом усього періоду, на який укладається колективний договір, і є локальними нормами права, що поширюються на усіх суб'єктів трудового права, діючих в рамках конкретного підприємства, установи, організації. Закономірно, що за умови все більшого поширення ринкових відносин кількість нормативних умов колективного договору буде поступово зростати. Зобов'язальні умови колективного договору розписують за строками усі зобов'язання сторін і діють до їх безпосереднього виконання. Організаційні – визначають умови про термін дії колективного договору, про його зміну, перегляд та порядок внесення змін і доповнень, контроль за його виконанням й відповідальність за порушення та невиконання колективного договору. При укладанні колективного договору на підприємстві, в організації, установі і роботодавець, і трудовий колектив переслідують свої цілі та інтереси. Метою укладання колективного договору для працівників є закріплення високого рівня матеріального забезпечення та соціального захисту для себе і членів своїх сімей. Метою укладання колективного договору для роботодавців є забезпечення готовності і бажання працівників працювати продуктивно та добросовісно. Як пишуть М.В. Молодцов, О.М. Крапівін та

В.І. Власов, метою роботодавця є забезпечення соціального спокою на підприємстві, в установі, організації та попередження на період дії договору можливості виникнення з боку працівників додаткових вимог [22, с.78]. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю та володіють правами юридичної особи.

Визначивши найсуттєвіші ознаки колективного договору, з'ясуємо, чому усі вищезазначені його поняття не відповідають ані сучасному його призначенню, ані змісту. Є.М. Акіпова і С.Н. Єрьомін вказали лише три основні ознаки (нормативний характер, включення взаємних зобов'язань сторін, тимчасовий характер). Усі інші важливі ознаки колективного договору залишилися чомусь поза увагою дослідників. Громіздким є поняття колективного договору, запропоноване В.В. Жернаковим. До того ж він не позначає характер форми, в якій втілюється угода між роботодавцем та трудовим колективом. Недоліком визначеного Г.І. Чанишевою та Н.Б. Болотіною поняття колективного договору є те, що вчені не вказали таку його сутнісну характеристику, як взаємний компроміс роботодавця і трудового колективу, виражений в угоді між ними з різних трудових та тісно пов'язаних з останніми відносин. Не зазначена локальна природа колективного договору у понятті, яке дав О.В. Смирнов. Незрозуміло, чому вчений вказує лише на те, що колективний договір укладається лише в організації. А.І. Шебанова стверджує, що колективний договір «укладається між профспілкою від імені колективу працівників з роботодавцем щодо нормативних умов з питань праці і заробітної плати». Нині право укладати колективний договір від імені трудового колективу мають не лише профспілки, а й інші представники трудящих, обрані та уповноважені трудовим колективом. Також колективний договір укладається не лише щодо нормативних умов, а й зобов'язальних та організаційних. Б.А. Архіпова відзначає, що колективний договір – це схвалена зібранням (конференцією) працівників підприємства (організації) юридична і морально-політична угода. Однак, трудовий колектив підприємства, установи організації не може схвалити чи не схвалити угоду, він може її укладати чи не укладати. Л.П. Грузінова та В.Г. Коротін позначають, що колективний договір регулює соціально-партнерські відносини на підприємстві. Гадаємо, що термін «соціально-партнерські» відносини більше відноситься до колективної угоди, яка укладається на регіональному чи галузевому рівнях. Зайвою, вважаємо, є вказівка П.Д. Пилипенка на те, що колективний договір є саме письмовою угодою. З.Н. Мнушко та Н.В. Чмихало вказують, що колективний договір укладається «між власником або уповноваженим ним органом і працівниками на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, які використовують найману працю і володіють правами юридичної особи». По-перше, тут неточно вказані сторони колективного договору. Ними є власник та трудовий колектив. По-друге, важко уявити собі підприємство, установу чи організацію, які не використовують найману працю.

Підбиваючи аналіз точок зору вчених щодо суті й змісту колективного договору та узагальнюючи виявлені нами ознаки останнього, визначимо його поняття як виражену у формі локального нормативно-правового акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації.

Список літератури: 1. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / Я.М. Шевченко, О.М. Малевіна, А.Л. Салатко. Х. 1999. 2. Луканьов І. Контрактна система найму та ефективність її впровадження в сільському господарстві // Україна і аспекти праці. 1996. №5. 3. Венедиктов В.С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Право і Безпека. 2003. Спецвипуск. 4. Трудове право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х. 2000. 5. Барабаш О.Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканської науково-практичної конференції. Харків. 1995. 6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст. 375. 7. Кисилев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для ВУЗов. М., 1999. 8. Курилов В.И. Личность. Труд. Права. М., 1989. 9. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. М., 1972. 10. Гурьянова Л., Шапаренко А. Коллективный договор и соглашение по социальным вопросам и охране труда на сельскохозяйственном предприятии. М., 1982. 11. Лосица И.А. Коллективный договор в условиях перехода к рыночной экономике: Дис... канд. юрид. наук. Х., 1997. 12. Прокопенко В.І. Трудове право України. Х., 1998. 13. Акопова Е.М., Еренина С.Н. Комментарии к законодательству о трудовых договорах: Ростов на Дону, 1995. 14. Чаньшева Г.І., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 15. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. 16. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право. 1976. №11. 17. Архипова Б.А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. М., 1971. 18. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Курс лекцій. К., 2003. Ч.1. 19. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенко. Львів, 1996. 20. Мушко З.Н., Чмихало Н.В. Трудовое право в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. Х., 2002. 21. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995. 22. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2001.

Надійшла до редколегії 11.01.04

Д.В. СИЧОВ

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Момент виникнення індивідуального трудового правовідношення прямо пов'язаний з укладенням між працівником та працедавцем трудового договору чи контракту. «Для виникнення правовідношення потрібна подія або дія, передбачена нормою, але не створюваний нею юридичний факт. Для трудового правовідношення таким фактом є укладення трудового до-