

Колективний договір як засіб досягнення соціального миру

Чередниченко Н.В., ст. викладач кафедри права СумДУ

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. Колективний договір 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. 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 сполучення 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 трудових 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, встановлюється 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.

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.

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 надурочні роботи одержували додаткову винагороду у розмірі, зазначеному в договорі. Проте недоліком колективних договорів того часу було те, що законодавство і судова практика не визнавали їх юридичної сили.

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 встановлювались 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 [3, 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 цього Закону 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.

Національне законодавство не визначає поняття «наймана 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.

Відповідно до Закону сторонами колективного договору є, з одного боку, роботодавець, 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.

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.

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) [4, с.20].

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 [5, с.69].

Тільки в 1987 р. сторонам колективного договору було надане право самостійно 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 законодавець не закріпив у цій нормі - для кого можуть встановлюватися ці пільги та гарантії, слід розуміти цю норму так, що вона стосується тільки працівників, оскільки встановлення додаткових пільг і гарантій для роботодавця суперечило би ст.9-1 КЗпП України.

Список використаних джерел

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран международные нормы труда. / И. Я Киселев. - М., 2005. - 546 с.
2. Чанишева, Г.І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства / Г.І. Чанишева // Наук, вісник Нац. академії внутр. справ України. -2001. -№ 1. –С.19-26.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. / В.І.Прокопенко -Х.: Фірма "Консум", 1998. -480 с.
4. Анисимов, А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение / А.Л. Анисимов // Трудовое право. -2003. -№ 1. - С.17.
5. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: Дисс. канд. юрид. наук./ Г.С. Горяева -М., 2000. -203 с.