
ЦИВІЛЬНЕ, ПІДПРИЄМНИЦЬКЕ,
ГОСПОДАРСЬКЕ ТА ТРУДОВЕ ПРАВО

М. П. СТАДНИК

**ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПРИ ПРОВЕДЕННІ КОДИФІКАЦІЇ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Досліджується питання колективно-договірних відносин при проведенні кодифікації трудового законодавства в Україні. Вносяться пропозиції щодо внесення змін до діючого КЗоП та проекту Трудового кодексу України

Ключові слова: колективно-договірне регулювання трудових відносин, кодифікація.

Исследуется вопрос коллективно-договорного регулирования трудовых отношений при проведении кодификации трудового законодательства в Украине. Вносятся предложения о внесении изменений в действующее КЗоП та проект Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, кодификация.

The paper considers problems of improvement of collective and labour contract regulation of labour relations when codifying labour legislation of Ukraine. Proposals on improvement of the Labour Code of Ukraine and its adoption in the second reading are presented.

Key words: collective and labour contract regulation, labor relations, codification.

Перехід до ринкової економіки, виникнення нових форм власності і господарювання призвело не лише до виникнення нових правовідносин в сфері застосування найманої праці, виникнення нових суб'єктів цих правовідносин, а й сприяло розвитку законодавчої бази України, і насамперед в сфері трудового права. Не зважаючи на те, що з часу проголошення Україною незалежності було прийнято багато законодавчих актів у сфері регулювання трудових відносин, кодифікація трудового законодавства України не була проведена. Лише у 2007 р. на розгляд Верховної Ради України був поданий проект Трудового кодексу України за № 1108, який прийнятий ВР України в першому читанні. В книзі шостій проекту,

присвяченій колективним трудовим відносинам, ТК України кодифікує основні положення цілої низки законодавчих актів, які були прийняті з часу проголошення Україною незалежності. Це насамперед закони України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про оплату праці» тощо. Відповідно до п. 9 Прикінцевих та перехідних положень проекту Трудового кодексу України вказані законодавчі акти з прийняттям нового Трудового кодексу України втрачають чинність. У зв'язку з цим ціла низка теоретичних та законодавчих положень необхідно піддати аналізу та запропонувати шляхи вдосконалення законодавства.

Проект Трудового кодексу України на відміну від нині діючого Закону України «Про колективні договори і угоди» в ст. 351 дає визначення поняття колективного договору: «колективний договір – правовий акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників». Таким чином, вказане положення визначає, що колективний договір є нормативним актом і джерелом права. Ч. 1 ст. 354 проекту передбачається, що «дія колективного договору поширюється на всіх працівників. Таким чином, у цьому випадку реалізований принцип загальних умов і дії колективного договору. Ч. 3 ст. 351 проекту передбачає, що колективний договір укладається у структурних підрозділах юридичної особи за наявності згоди сторін. На нашу думку, вказане положення проекту ТК України значною мірою погіршує правове становище найманих працівників порівняно з чинним законодавством.

Оскільки для того, щоб укласти колективний договір, у структурному підрозділі необхідна згода роботодавця. Звісно, найчастіше роботодавець такої згоди не надаватиме. Положення же ч. 2 ст. 2 Закону «Про колективні договори і угоди» такої згоди роботодавця не передбачають, тим самим надають право трудовим колективам найманих працівників структурних підрозділів вимагати укладення колективного договору. В зв'язку з тим, що запропоновані положення проекту ТК погіршують становище найманих працівників, вони повинні бути виключені з проекту ТК України при його доопрацюванні та збережена норма нині чинного закону.

Одним із суттєвих недоліків Закону України «Про колективні договори і угоди» є відсутність норми, яка передбачала б заміну умов індивідуального трудового договору положеннями, які знайшли своє закріплення в колективному договорі, угоді і поліпшують умови для працівників. Іншими словами, необхідне законодавче закріплення того, що у випадку прийняття колективного договору, угоди, правові норми, які поліпшують становище працівників, вони автоматично трансформуються в індивідуальні трудові договори.

Тому необхідно ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» доповнити ч. 3 і викласти її в такій редакції: «У разі, якщо положення колективних договорів, угод поліпшують становище працівників порівняно з індивідуальними трудовими договорами, діють норми колективних договорів, угод». Вказана норма повинна знайти своє закріплення в новому Кодексі. Проект Трудового кодексу України не усунув вказані недоліки, тому слід закріпити, що положення колективних договорів повинні бути трансформовані в індивідуальні трудові договори. Так, відповідно до ст. 355 Проекту на роботодавця покладається лише обов'язок щодо ознайомлення працівників з колективним договором. Крім того, ч. 2 вказаної статті передбачає, що роботодавець повинен ознайомити працівника з нормами колективного договору на його вимогу.

Ми вважаємо, якщо колективний договір поширюється на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки, чи ні, а умови колективного договору поширюються і на щойно прийнятих працівників, то фактично положення колективного трудового договору є складовою індивідуального трудового договору. Тому було б за доцільне ввести норму, за якою всі працівники, які приймаються на роботу, в обов'язковому порядку повинні ознайомлюватися з колективним договором, а не лише мати на це право.

Питання про сторони колективного договору чи угоди є одним із спірних у теорії трудового права, має велике як теоретичне, так і практичне значення. Його теоретичне дослідження допоможе найбільш повно розкрити суть колективно-договірного відношення, встановити, чії дії і в яких межах визначають місце відповідного органу чи організації як учасника колективних переговорів, визначити їх правовий статус та вирішити цілу низку важливих питань. Чітке визначення сторін як колективного договору, угоди, так і колективних переговорів сприяє систематизації норм, що діють в даній сфері, і упорядкуванню практики їх застосування. Все це поряд з іншими заходами сприяє підвищенню регулювання колективно-договірних відносин.

Полеміка в юридичній літературі з питань сторін колективного договору визначила декілька точок зору. Суть їх в основному зводиться до наступних позицій, згідно з якими сторонами колективного договору є підприємство і колектив працівників¹, а також керівник підприємства і профспілки².

Існує також теорія про двоелементну конструкцію сторін колективного договору³. На думку В.І. Прокопенка договір укладається або з власником підприємства, або із самим підприємством⁴. Автор вважає, що при вирішенні питання про те, хто може бути сторонами колективного договору чи угоди, слід виходити як з міжнародних норм і досвіду розвинених західних країн, так і власного досвіду.

Як уже зазначалося, міжнародні норми щодо колективних переговорів – це Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. та Рекомендації МОП з цих питань. Ці документи містять і норми щодо визначення сторін колективно-договірного процесу. Стаття 2 Конвенції № 154 встановлює, зокрема, що переговори проводяться між підприємцем, групою підприємців, з одного боку, та однією або декількома організаціями трудящих – з іншого. Водночас документи МОП передбачають широке тлумачення терміна «представники трудящих». Відповідно до Конвенції МОП № 135 «Про захист представників трудящих на підприємстві та наданих ним можливостей»⁵ 1971 р. представниками трудящих визнаються представники професійних спілок, тобто призначені або обрані профспілками або членами таких профспілок, чи представники, вільно обрані трудящими підприємства відповідно до національного законодавства або колективним договором, функції яких не виключають діяльності, яка визнана виключною функцією професійних спілок.

Стаття 2 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» 1949 р. підкреслює неприпустимість дій, що мають за мету сприяння заснуванню організацій трудящих під керівництвом підприємців або організацій підприємців чи підтримання організацій трудящих шляхом фінансування або іншим шляхом, з метою поставити такі організації під контроль підприємців.

З аналізу зазначених міжнародних актів можна зробити висновок про пріоритетне право профспілок на ведення колективних переговорів як представницько-

го органу від трудящих. Про це свідчить і досвід країн з розвинутою ринковою економікою, де право на ведення колективних переговорів від імені трудящих законодавчо закріплене за профспілками. Таке право встановлюється як спеціальними законами про колективні договори або профспілки, так і загальним законодавством.

Практика ведення колективних переговорів дає можливість окреслити декілька моделей вирішення проблеми визнання профспілок як сторони переговорів. Перша застосовується в США, Канаді та деякі інших країнах. Вона використовує два положення, що закріплені в законодавчих актах: про «договірну одиницю», що визначає тих, хто повинен і може бути віднесений до колективу, який представляє профспілка, та про сертифікацію профспілки, що передбачає видачу їй посвідчення, яке підтверджує, що після проведення відповідних виборів організація представників, в тому числі профспілок, яка набрала більшість голосів працівників, отримують виключне представництво всіх працівників колективно-договірної одиниці⁶. Такій профспілці видається в установленому порядку сертифікат «агента по колективному договору». І хоча законодавство США та Канади передбачає, що «профспілка, обрана для ведення переговорів, повинна бути визнана підприємцем як єдиний представник трудового колективу»⁷ на практиці це положення майже не використовується. Необхідно зазначити, що саме ця система колективно-договірного регулювання праці сприяла стабілізації трудових відносин у вказаних країнах і до певної міри зняла напругу у відносинах між підприємцями та працівниками.

Інший порядок визначення сторони від трудящих для ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод існує в країнах Західної Європи. Там для роботодавця не існує законодавчого зобов'язання визнання тих чи інших профспілок як сторони колективних переговорів. Саме тому там «в ході теорія і практика визнання найбільш представницьких профспілкових об'єднань на різних рівнях»⁸. Практично, як і в першій моделі, перевага надається профспілкам, що представляють більшість працівників, але це не є виключним правом і вирішується добровільно, оскільки в профспілкових об'єднаннях цих країн переважає ідеологічний плюралізм⁹. І хоча в деяких європейських країнах законодавчо визначено, що умови підписаної угоди поширюються тільки на членів цієї профспілки, на практиці вони поширюються на всіх працівників підприємства.

Існує, хоч і менш поширена, третя модель визнання профспілки як сторони колективного договору. Вона передбачає представництво всіх існуючих профспілок у спільно сформованому комітеті та ведення переговорів з підприємцем від імені комітету. На нашу думку, зазначений варіант передбачає більш складну і тривалу процедуру визнання профспілки як сторони колективних переговорів від трудящих, ускладнює процес визначення спільних інтересів сторін і, у зв'язку з цим, може затягнути договірний процес на невизначений строк. Зазначений варіант може мати право на існування лише при високому плюралізмі професійних спілок.

Отже, незважаючи на різні підходи західних країн до визначення профспілок як сторони в колективних переговорах, переважна більшість з них єдині в одному – представляти інтереси трудящих на переговорах мають саме профспілки. Дослідження свідчать, що позитивний підхід, який передбачає співробітництво роботодавців саме з профспілками в колективних переговорах наприкінці 80-х

років, дав помітне підвищення продуктивності праці. Ще одним свідченням на користь профспілки як сторони колективних переговорів є той факт, що працівники низки підприємств на Заході не охоплені колективними договорами внаслідок відсутності на них профспілок, що визнані в установленому порядку¹⁰.

В статті 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» дається вичерпне, на перший погляд, формулювання сторін колективного договору. Це власник або уповноважений ним орган, з одного боку, та одна або декілька об'єднань профспілок чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а у разі відсутності таких органів-представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. На нашу думку, неможливо вирішувати питання про сторони колективного договору та колективних переговорів, спираючись тільки на формулювання цієї статті. Адже спори про належну сторону в колективному договорі виникають саме через те, що ст. 3 передбачає можливість участі в розробці та укладенні колективних договорів не одного представника від імені трудящих, а кількох, що природно породжує багато практичних питань. Адже на підприємстві може існувати декілька профспілок чи представницьких організацій трудящих, що претендують на роль сторони у веденні колективних переговорів і підписанні колективного договору від імені трудящих. На деякі з цих питань відповідь міститься в статті 4 Закону. Ця стаття надає право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені найманих працівників професійним спілкам, їх об'єднанням в особі виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, які наділені трудовим колективом відповідними повноваженнями. І хоч з вказаної статті і тексту самого Закону не зрозуміло, які повноваження є відповідними, проте і ця «повноважність» не дає остаточного права виступати представником на колективних переговорах. Адже, як далі зазначається в статті 4, при наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. Проте й це не останній етап визначення сторони колективних переговорів від імені трудящих. Адже у разі недосягнення згоди щодо колективного договору в спільному представницькому органі, загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Законом передбачено досить складний і суперечливий механізм визначення сторони колективного договору від імені трудящих. Теоретично можливість представляти інтереси найманих працівників надана трьом суб'єктам-профспілкам, уповноваженим трудовим колективом органам, а також представникам трудящих. Проте право на ведення колективних договорів і укладення колективного договору надається лише профспілці або представницькій організації трудящих.

Неоднозначно вирішується законодавством питання про сторону колективних переговорів від імені працівників при укладанні угод. Так, стороною генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних і укладення генеральної угоди. Стороною же угоди на галузевому рівні можуть бути як професійні спілки чи об'єднання профспілок, так і інші представницькі ор-

ганізації трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять до сфери їх діяльності. При цьому Закон не визначає, які повноваження є «відповідні» та «достатні», а обмежується лише зазначенням формулюванням. Угоди на регіональному рівні укладаються від імені трудящих об'єднаннями профспілок чи уповноваженими трудовими колективами органами. Законом не передбачено механізму визначення колективного суб'єкта на ведення переговорів від імені трудящих при укладенні угод на державному, галузевому та регіональному рівнях. Проте, як свідчить практика, при укладанні угод у переважній більшості випадків стороною від імені найманих працівників на переговорах по укладенню угод є професійні спілки чи їх об'єднання. Так, в угодах на регіональному рівні від імені трудящих виступають, як правило, обласні та інші ради профспілок, переговори щодо галузевих угод ведуть в основному галузеві профспілки. Вони ж і підписують угоди.

Отже, на практиці в переважній більшості стороною колективних переговорів є професійні спілки чи їх об'єднання, хоча Закон і передбачає можливість участі в них в якості сторони інших представницьких організацій трудящих. Проте, виходячи з власного історичного досвіду, коли профспілки визнавалися і були єдиними представниками трудящих, профспілки і в даний час залишаються самими масовими організаціями громадян, що захищають їх інтереси, інші організації або не структуровані повною мірою або діяльність їх, зокрема, так званих «постійно діючих страйкомів», не ґрунтується на законі. До того ж стаття 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» не допускає ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями. Крім того, у разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Тому автор поділяє думку В.П. Пастухова про необхідність розширення участі профспілок у регулюванні трудових процесів¹¹. На нашу думку, необхідно розрізнити два поняття «сторона колективних переговорів» та «сторона колективного договору, угоди». Сторона на ведення колективних переговорів та укладення колективного договору є суб'єктом, який має повноваження від трудового колективу на ведення переговорів. Що ж стосується безпосередньо сторони колективного договору, то такою стороною є трудовий колектив. Звичайно, такому положенню не сприяють деякі теоретичні постулати, відповідно до яких трудовий колектив не є суб'єктом трудових правовідносин.

Не менш складною є ситуація з визначенням сторони колективних переговорів від імені роботодавців, особливо при укладенні угод. Стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає, що іншою стороною в колективних переговорах на виробничому рівні є власник або уповноважений ним орган. На державному рівні стороною на переговорах виступають власники або уповноважені ним органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави. На галузевому рівні стороною на переговорах є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи, а на регіональному – місцеві органи державної влади або регіональні об'єднання підприємств.

Зазначені формулювання Закону щодо визначення сторін колективних переговорів з боку підприємців та інших роботодавців містять певні неточності і в ряді випадків не підтвержені практикою.

Адже, по-перше, як свідчить практика, на галузевому рівні угоди укладаються, як правило, між міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, з одного боку, та відповідними профспілками, об'єднаннями роботодавців, з іншого. По-друге, в галузі практично відсутні об'єднання власників, адже такі об'єднання формуються за територіальним принципом як і інші об'єднання громадян. Та й самі міністерства виступають більше як державні органи, аніж «уповноважені власником органи». Виходячи з цього, бажано було б визнати міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади разом з об'єднаннями роботодавців стороною угоди на галузевому рівні.

Проект Трудового Кодексу України передбачає, що працівники здійснюють свої права як у соціальному діалозі безпосередньо, так і через представницькі органи (ч. 1 ст. 341 проекту Кодексу). Таким чином, можна зробити висновок про те, що стороною колективного договору є трудовий колектив. Тому ототожнювати поняття сторона колективного договору і сторона колективних переговорів невірнo. В новому Трудовому кодексі повинні бути закріплені поняття, як сторони колективного договору, так і сторони, уповноваженої на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів та угод.

Усунення вказаних суперечностей та недоліків законодавства при прийнятті нового Трудового кодексу України сприятиме захисту прав суб'єктів колективно-договірних відносин, побудови демократичної, правової держави.

1. *Пашерстак А.Е.* Коллективный договор. – С. 56; *Москаленко Г.К.* Хозяйственная реформа и трудовое право. – М., 1970. – С. 151–152; Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова. – Л., 1966. – С. 72; Радянське трудове право / Під ред. М.И. Бару. — К., 1975. – С. 82. **2.** *Архитова Б.А.* Коллективный договор и локальное регулирование на государственных социалистических предприятиях. – С. 8; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С. 215. **3.** *Даниленко В.Н.* Коллективный договор на современном этапе. – М., 1969. – С. 95. **4.** *Прокопенко В.* Власник і повноважний ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. – 1994. – № 10. – С. 22. **5.** МОТ. Конвенции и резолюции, приняты Международной конференцией труда (1919–1990). – Женева: МБТ, 1991. **6.** *Кисилев И.Я.* Сравнительное и индивидуальное трудовое право. – М., Изд-во «Дело», 1999. – С. 244–245. **7.** *Силин А.А.* Механизм коллективных переговоров и методы разрешения трудовых конфликтов // Труд за рубежом. – 1994. – № 2. – С. 18. **8.** *Силин А.А.* Цит. работа. – С. 19. **9.** Там само. **10.** *Некителов Д.С.* Соотношение индивидуальных трудовых контрактов с коллективными договорами и соглашениями // Труд за рубежом. – 1994. – № 2. – С. 10. **11.** *Пастухов В.П.* Законодавство про працю України, проблеми та шляхи їх вирішення // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 315.