

**М. П. СТАДНИК,**  
кандидат юридичних наук

## **НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

*У статті досліджується питання колективно-договірних відносин при проведенні кодифікації трудового законодавства в Україні. Вносяться пропозиції щодо внесення змін до чинного КЗпП та проекту Трудового кодексу України.*

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

*В статье исследуется вопрос коллективно-договорного регулирования трудовых отношений при проведении кодификации трудового законодательства в Украине. Вносятся предложения о внесении изменений в действующий КЗоТ и проект Трудового кодекса Украины.*

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

*The paper considers issues of improvement of collective and labour contract regulation of labour relations when codifying labour legislation of Ukraine. Proposals on improvement of the effective Labour Code of Ukraine and the draft Labour code of Ukraine for its adoption in the second reading have been proposed.*

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

Перехід України до ринкової економіки, виникнення нових форм власності та господарювання призводить до виникнення нових суб'єктів трудових відносин, що обов'язково тягне за собою виникнення протиріч у сфері застосування найманої праці, а особливо у сфері колективно-договірних відносин.

У зв'язку з цим виникає гостра необхідність в упорядкуванні правовідносин, які реально виникають між суб'єктами трудових відносин не лише через прийняття цілого масиву законодавчих актів, а й проведення реформи трудового законодавства через його кодифікацію та перегляд певних теоретичних положень, які є застарілими в теорії трудового права, оскільки сформувався ще в часи, що характеризувалися одержавленням не тільки всіх сфер економіки, а й одержавленням суспільних інститутів, профспілок тощо. Тому теорія і практика трудового права розвивалася з урахуванням того постулату, що праця не є товаром. Основним регулятором суспільних відносин, особливо в колективно-трудої сфері, була командно-адміністративна система, яка через державні органи, одержавлені профспілки та інші суспільно-політичні органи і організації здійснювала регулювання трудових правовідносин.

Тому трудове право того періоду було досить консервативним, а наукові дослідження того періоду не були позбавлені як ідеологічної, так і політичної складової, суть якої зводилася до того, що протиріччя між трудом і капіталом мають місце лише в капіталістичних країнах. Що ж до соціалістичних країн, то такі протиріччя – відсутні.

Виходячи з цього, інститут колективно-договірного регулювання як в нації, так і в законодавстві розвивався досить повільно. І лише проголошення Україною незалежності, посиленням наприкінці 90-х років страйкового руху, привели до формування реальних умов для створення законодавчої бази з регулювання колективно-договірних відносин. Незважаючи на це, кодифікацію трудового законодавства проведено не було. Законодавчі акти, які приймалися для регулювання тих чи інших суспільних відносин у сфері колективно-договірного регулювання, мали радше характер компромісу між суб'єктами колективно-договірного регулювання, ніж реально вивіреного правового механізму з регулювання суспільних відносин. Основною причиною цього з нашого погляду є те, що у вищому законодавчому органі представлені інтереси великого капіталу й профспілок, але не на користь останніх. Крім того, реально в Україні не сформувалася система незалежних профспілок, а нинішні профспілки хоча і є формально незалежними, фактично є рудиментом радянської системи, оскільки на чолі профспілок досить часто стоять колишні партійні функціонери.

Крім того, політична нестабільність у державі наклала свій відбиток і на законотворчий процес, який характеризується малопродуктивною роботою ви-

щого законодавчого органу держави – Верховною Радою України. Досить відзначити, що до сьогодні в Україні ще діє Кодекс законів про працю в редакції 1971 р. Що ж до прийняття нового Трудового кодексу України, то необхідно відзначити, що народними депутатами України, так і Кабінетом Міністрів України було підготовлено декілька проектів цього документа, які були зареєстровані у Верховній Раді в порядку законодавчої ініціативи.

В 2007 р. в порядку законодавчої ініціативи був внесений на розгляд Верховної Ради України і прийнятий у першому читанні Проект Трудового кодексу України за реєстраційним номером № 1108, який визначає правові засади регулювання трудових відносин і становить єдину систему нормативних положень по врегулюванню колективних відносин. Крім того в грудні 2009 р. цими ж авторами до Верховної Ради був поданий ще один проект ТК України.

Останніми роками наука трудового права збагатилася вагомими дослідженнями в сфері колективно-договірного регулювання Г. Чанишевої, Н. Хуторян, Л. Лазор та інших, які обґрунтували свою позицію стосовно прийняття нового Трудового кодексу України.

Необхідність прийняття нового Кодексу про працю (або ж Трудового кодексу) визнається практично всіма вченими-юристами України. На думку М. Бару, «насамперед, слід розв'язати питання про назву кодексу... Настав час визначити нову назву відповідно до вимог науки, а саме Трудовий кодекс України»<sup>1</sup>. Назвати новий систематизований акт з питань праці *Трудовим кодексом* пропонують також В. Жернаков, П. Жигалкін та інші<sup>2</sup>. Ряд вчених пропонують або залишити назву чинного кодексу, або назвати його – Кодексом про працю. Саме таку позицію займають В. Вакуленко, І. Зуб, О. Панасюк та Н. Хуторян<sup>3</sup>.

Автор поділяє точку зору вказаних вчених про таку назву нового кодексу: Кодекс України про працю. Адже, яке зазначав В. Пастухов, «назва *Трудовий кодекс України* (як це пропонує професор М. Бару) відбиває тільки процес (трудовий). Українське слово «праця» більш чітко відбиває внутрішній зміст даного кодексу»<sup>4</sup>. Тому при доопрацюванні Трудового кодексу та його прийнятті доцільно було б назвати його *Кодекс України про працю*.

Попри те, що нині відбувається активне доопрацювання нового проекту Кодексу для того, щоб якнайскоріше прийняти його в другому читанні, аналіз процедури проходження проекту кодексу в стінах Верховної Ради України дає підстави вважати, що прийняття нового кодексу є неприпустимо повільним. Автор поділяє стурбованість П. Жигалкіна з приводу того, що «на жаль, треба констатувати, що робота з підготовки цього найважливішого нормативного акта є незадовільною»<sup>5</sup>. Про це свідчить розробка кількох проектів Кодексу, які не знайшли своєї реалізації у Верховній Раді; тільки проект Трудового кодексу України за реєстраційним номером 1108 від 4.12.2007 р. пройшов у Верховній Раді лише перше читання.

Автор поділяє точку зору В. Зуба про те, що «головним завданням трудового права є захист працівників від свавілля з боку роботодавця»<sup>6</sup>. Саме виходячи із цього завдання і має допрацьовуватись новий кодекс. І до роботи над ним слід ширше залучати вчених-юристів, які в пресі висловлюють свої мірку-

вання з проблем становлення й розвитку трудового законодавства України. Конкретні пропозиції щодо Кодексу містяться в роботах В. Бурака, І. Зуба, А. Мацюка, В. Прокопенка, О. Процевського, В. Процевського, В. Пастухова, Н. Хуторян та інших<sup>7</sup>.

Разом з тим, як зазначав З. Симорот, «слід рішуче переходити від жорсткого централізованого державного регулювання праці до договірного на національному, регіональному і галузевому рівнях, а також на конкретних підприємствах, установах і організаціях. Власники підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи разом з трудовими колективами або їх представниками – профспілковими органами повинні мати набагато більше можливостей самим вирішувати питання організації праці, її нормування, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, виплати різних компенсацій тощо»<sup>8</sup>.

Цілком поділяючи зазначену точку зору, ми вважаємо, що для вирішення цього питання слід в новому Кодексі про працю, перш за все, закріпити положення не лише про колективні договори, а й про угоди, розробити основні положення соціального партнерства (соціального діалогу) і передбачити дієві механізми захисту колективних прав працівників, законодавчо розширивши можливість судового захисту колективних прав найманих працівників.

Розв'язуючи проблему врегулювання угод, у новому Кодексі слід, перш за все, відповісти на такі питання: чи є угоди сферою регулювання трудового законодавства, а також чи є вони джерелом трудового права? Тепер регулювання колективно-договірної практики здійснюється Законом «Про колективні договори і угоди», Кодексом законів про працю України. Окремі норми з цього питання містяться також у Законах «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про профспілки та гарантії їх діяльності», «Про колективні трудові спори (конфлікти)» тощо.

В Законі «Про колективні договори і угоди» йдеться про всю систему колективно-договірного регулювання трудових та інших, пов'язаних з ними відносин, на рівні держави, регіону, галузі та виробництва, яке здійснюється шляхом укладення та виконання колективних договорів і угод. В Кодексі законів про працю міститься лише положення щодо колективних договорів. В цьому основному акті трудового законодавства практично відсутні норми щодо угод, хоч до нього вносились зміни у зв'язку з прийняттям законів «Про колективні договори і угоди» та «Про оплату праці» (де, до речі, теж йдеться як про колективні договори, так і про угоди).

В цьому зв'язку висловлювалися окремі міркування з приводу того, що оскільки угоди регулюють не тільки трудові, а й інші соціальні відносини, а трудове право – тільки одна з галузей соціального права<sup>9</sup>, то і окремі положення угод знаходяться поза сферою регулювання законодавства про працю.

Ці міркування не мають, на нашу думку, достатнього обґрунтування. Адже трудовим законодавством регулюються як трудові, так і пов'язані з ними нетрудові відносини. Як зазначив А. Мацюк, «в загальній теорії права незаперечним є положення про те, що «в чистому вигляді» не існує жодної галузі законодавства. Це повною мірою стосується і галузі трудового законодавства, яке

включає в свою структуру цілий ряд норм інших галузей права»<sup>10</sup>. Саме тому в юридичній літературі домінує позиція про те, що угода є нормативним актом з питань праці і повинна регулюватися трудовим законодавством. На думку О. Курінного, угода – це новий вид нормативних актів про працю<sup>11</sup>. Таку ж позицію займає і Л. Сироватська<sup>12</sup>.

Тому ми цілком поділяємо точку зору про те, що угоди є нормативно-правовим актом трудового законодавства і вважаємо, що положення стосовно них мають міститися в новому Кодексі, який і повинен визначати, з чого складається законодавство про працю. В окремій главі Кодексу, на нашу думку, необхідно закріпити основні положення щодо колективних договорів і угод, визначити чітку систему їх співвідношення, порядку укладання та виконання тощо. Бажано також окремі норми щодо колективних договорів, які містяться в інших главах Кодексу, кодифікувати і вмістити в одній главі.

Не менш важливою є проблема державного регулювання колективно-договірного процесу не лише законодавчим, а й іншими методами. Адже в даний час суб'єкти колективно-договірного регулювання нерідко наполягають на тому, що регулювання соціально-трудових відносин не може відбуватися поза впливом держави.

В західних країнах держава здійснює істотний вплив на колективно-договірний процес. Мета державної політики в цій галузі полягає, з одного боку, у створенні інституційних та нормативних рамок для функціонування колективно-договірної системи, з іншого – у запобіганні можливим конфліктам.

Необхідно зазначити, що вплив держави може здійснюватися за допомогою цілого набору інструментів. Серед них – законодавча діяльність, фінансова політика, прями звернення до партнерів (листи, рекомендації тощо) з пропозиціями розпочати переговори, пряма участь посадових осіб в переговорах та розробці деяких угод. Пропозиції держави щодо колективно-договірних процесів мають мати переважно рекомендаційний характер і покликані здійснювати в основному непрямий тиск на соціальних партнерів. Разом з тим ступінь втручання держави в колективно-договірну практику в розвинених країнах далеко не однакова. При цьому головні завдання законодавства з трудових питань залишаються незмінними. Зокрема, Канада (не лише за нашою оцінкою), має найбільш розвинену систему колективного регулювання. Основні її завдання полягають у тому, щоб:

1. Сприяти гармонійним відносинам між підприємствами і трудящими шляхом заохочення практики укладення колективних договорів між роботодавцями та профспілками, якщо останні визначені представниками трудящих.

2. Визначити права і обов'язки профспілок і роботодавців як один щодо одного, так і щодо суспільства.

3. Захищати інтереси трудящих при укладенні та втіленні в життя колективних договорів, а також захищати суспільство від незручностей, пов'язаних зі страйками та локаутами<sup>13</sup>.

При цьому західне законодавство не лише декларує колективні права та обов'язки традиційних соціальних партнерів, а й передбачає механізми їх реалізації. Наприклад, в тій же Канаді відповідальність за безпребійне

функціонування системи колективних переговорів покладено на Управління трудових відносин та деякі інші адміністративні органи.

В Західній Європі втручання законодавчої влади в колективно-договірні процеси поєднуються з методом контролю та прямої участі держави в колективних переговорах. Це найхарактерніше для Франції. Згідно із Законом про колективні трудові договори та угоди створено Національну комісію з колективних переговорів<sup>14</sup>. Її функції – винесення висновків про проекти законів і декретів щодо колективних переговорів, інтерпретація колективних договорів чи угод при виникненні різних позицій сторін у їх трактуванні, вивчення динаміки заробітної плати та мінімальної оплати праці, що фіксується у колективних договорах і угодах, а також додержання принципу рівної оплати за рівну працю<sup>15</sup>. При виявленні порушень в цих сферах трудового законодавства комісія подає міністрові праці пропозиції щодо перегляду відповідного правового акта і практики його застосування.

В Україні проблема контролю та участі державних органів не як сторони переговорів в застосуванні колективно-договірного регулювання трудових відносин, на думку автора, є дуже гострою. Адже, як свідчить практика, внаслідок відсутності в законодавстві норми про обов'язковість укладення колективних договорів та угод «на більшості новоутворених підприємств і організацій колективні договори відсутні»<sup>17</sup>. Частина колективних договорів та угод, як уже зазначалось, укладаються з порушенням чинного законодавства. Така сама ситуація склалася і з виконанням договорів та угод. Проте жоден державний орган не вживає заходів щодо виправлення ситуації в цій справі у зв'язку з тим, що жоден з них не наділений відповідними повноваженнями щодо регулювання колективно-договірного процесу. З метою запобігання цим негативним явищам у колективно-договірній практиці необхідно, по-перше, щоб закони «Про колективні договори та угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки» та «Про соціальне партнерство» (або «Про соціальний діалог») були прийняті одним пакетом; по-друге, щоб ці закони були концептуально і процедурно пов'язані між собою. Тому положення ст. 351 і 359 проекту Трудового кодексу України слід доповнити положеннями, які передбачали б обов'язковість укладення колективних договорів, угод на виробничому, галузевому, територіальному та загальнодержавному рівнях.

Слід також покласти на Міністерство праці України та його органи на місцях функції контролю за укладенням і виконанням колективних договорів та угод. Здійснення контролю за їх виконанням лише сторонами в період економічної кризи є недоцільним, оскільки інертність трудових колективів у захисті своїх інтересів призводить до тотального порушення їх прав. Тому необхідно проаналізувати нормативні положення чинного законодавства, які не повною мірою відповідають вимогам і стандартам міжнародно-правових актів, рекомендаціям та конвенціям МОП тощо.

Створення національного законодавства про колективно-договірну систему регулювання трудових відносин відбувалося як з використанням міжнародно-правових актів щодо колективних договорів, так і власною історичною досвідом. Саме історичний досвід свідчить про зростання ролі колективних до-

говорів в умовах виникнення різних форм власності, а також в умовах економічної кризи, в якій знаходиться Україна. Адже гнучкість положень колективних договорів дозволяє встановити оптимальний варіант регулювання трудових відносин на конкретному підприємстві залежно від форм власності та господарювання, інших особливостей при дотриманні державних гарантій та положень угод, що на нього поширюються.

Нарівні із законодавчим закріпленням повноважень держави у сфері здійснення контролю за виконанням колективних договорів та угод сторонами колективно-договірних відносин є необхідність розширення права на судовий захист колективних інтересів найманих працівників. Особливо актуально це є при проведенні судової реформи, важливим елементом якої має стати створення трудових судів як державних спеціалізованих судових органів по розгляду трудових спорів, особливо тих, що виникають у сфері колективно-договірного регулювання у зв'язку з порушенням колективних прав найманих працівників.

Важливою складовою кодифікації трудового законодавства в сучасних умовах є законодавче закріплення в новому кодексі процедури колективно-договірного регулювання, активізація наукових досліджень, обгрунтування необхідності та законодавчого закріплення трудового процесу як самостійної галузі права, прийняття Трудового процесуального кодексу України.

Розв'язання вказаних проблем не лише дасть змогу захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, «збалансувати» їхні інтереси, а й позитивно впливатиме на економічний розвиток країни.

1. Бару М. Й. Сучасні проблеми кодифікації трудового законодавства // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 288. 2. Жигалкін П. І. Про зміст Трудового кодексу України // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 301. 3. Зуб В. І. Новий КЗпП і поновлення на роботі. – С. 302; Вакуленко В. М., Панасюк О. Т. До питання про місце принципів у Концепції розвитку трудового права. – С. 293; Хуторян Н. М. Новий Кодекс України про працю // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 339. 4. Пастухов В. П. Законодавство про працю України, проблеми та шляхи їх вирішення // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 314. 5. Жигалкін П. І. Цит. праця. – С. 300. 6. Зуб. І. В. Цит. праця. – С. 302. 7. Там само. – С. 302–305; Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій. – К., 1996; Процевський О. І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? // Право України. – 1996. – № 17. – С. 13–20; Процевський В. О. Деякі питання відсторонення від роботи // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 326–328. 8. Симо-рот З. К. Проект Кодексу України про працю: загальні вимоги // Вдосконалення законодавства України в сучасних умовах. – К., 1996. – С. 140. 9. Нуртдинова А. Реформа трудового законодавства: основні напрямки // Російська юстиція. – 1996. – № 2. – С. 41. 10. Мацюк А. Р. Трудові правоотношения развитого социалистического общества. – К., 1984. – С. 246. 11. Куренной А. М. Кодекс – энциклопедия или кодекс-конституция? // Человек и труд. – С. 55. 12. Сыроватская Л. А. Трудовое право. – М., 1995. – С. 19. 13. Див.: S. Crispo. Industrial Relations in Canada. – Toronto, 1978. – P. 30. 14. Рачко А. В. Колдоговорная практика во Франции в 90-х годах // Труд за рубежом. – 1994. – № 2. – С. 83. 15. Там же. – С. 83. 16. Гоц В. Я. Договірне регулювання умов праці в умовах ринкової економіки // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 296.