

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

PROBLEMS OF LABOR LEGISLATION IN THE CONTEXT OF REGULATION OF LEGAL REGULATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Смолярова М.Л., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права
Національний університет «Запорізька політехніка»

Бодзяк А.С., студентка III курсу
юридичного факультету
Національний університет «Запорізька політехніка»

У статті визначаються головні проблеми щодо реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів. Розкривається сутність колективних договорів, розглядаються деякі проблеми юридичної техніки їхнього творення й тлумачення. Розглядаються історичні етапи розвитку трудового законодавства у сфері укладання колективних договорів і здійснюється пошук дієвих засобів впливу на ефективне колективно-договірне регулювання праці.

Грунтуючись на результатах аналізу праць вітчизняних і закордонних науковців із загальної теорії права та трудового права авторами підкреслено, що проблеми пов'язані з юридичною технікою творення та тлумачення колективного договору ще не досить досліджені, тому вимагають теоретичного розроблення, суворої визначеності використовуваних понять і категорій, розширення конкретних соціально-правових досліджень. Акцентовано увагу на важливості правильного застосування правил і вимог юридичної техніки до творення та тлумачення колективного договору, оскільки він виступає провідним інструментом щодо запобігання правовим колізіям у регулюванні соціально-трудових відносин та інших неузгодженостей між сторонами соціального діалогу.

Звернено увагу на те, що колективні договори становлять також особливий предмет тлумачення з огляду на те, що предметом їхнього регулювання є соціально-трудові відносини. Техніка тлумачення колективних договорів і угод зазнає значного впливу галузевих принципів права, які покликані передусім забезпечити права й законні інтереси найманих працівників як потенційно незахищеної соціальної групи. Крім того, з огляду на аналіз судової практики авторами підкреслено, що вітчизняні суди здійснюють тлумачення нормативних договорів соціально-трудової сфери тими самими засобами та прийомами, що й тлумачення правочинів і цивільно-правових договорів. Функція, яку виконують правочини й цивільно-правові договори, значно відрізняється від тієї, яку виконують колективні договори та угоди.

На основі виявлених недоліків у законодавстві про працю України розроблено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання укладання колективного договору на сучасному етапі.

Ключові слова: колективний договір, колективно-договірне регулювання, соціальний діалог, творення й тлумачення колективних договорів, юридична техніка.

The article identifies main problems in reforming existing legislation in the field of collective agreements. The essence of collective agreements is revealed, some problems of legal technique of their creation and interpretation are considered. The historical stages of the development of labor legislation in the field of collective agreements are examined, and the search for effective means of influencing the effective collective and contractual regulation of labor is sought.

Based on the results of the analysis of the works of domestic and foreign scientists in the general theory of law and labor law, the authors emphasized that the problems associated with the legal technique of creating and interpreting a collective agreement have not yet been sufficiently investigated, so require theoretical development, strict definition of used concepts and categories specific socio-legal studies. Emphasis is placed on the importance of the correct application of the rules and requirements of legal technology to the creation and interpretation of a collective agreement, as it acts as a leading tool in preventing legal conflicts in regulating social and labor relations and other inconsistencies between the parties to social dialogue.

Attention is drawn to the fact that collective agreements are also a special subject of interpretation, given that the subject of their regulation are social and labor relations. The technique of interpreting collective agreements and agreements is significantly influenced by sectoral principles of law, which are intended primarily to protect the rights and legitimate interests of employees as a potentially vulnerable social group. In addition, based on the analysis of the case law, the authors emphasize that domestic courts interpret the normative agreements of the social and labor sphere by the same means and techniques as the interpretation of transactions and civil contracts. The function performed by transactions and civil contracts is significantly different from that performed by collective agreements and agreements.

On the basis of the identified shortcomings in the labor legislation of Ukraine, proposals have been developed to improve the legal regulation of the conclusion of a collective agreement at the present stage.

Key words: collective agreement, collective regulation, social dialogue, creation and interpretation of collective agreements, legal technique.

Ефективним засобом соціального діалогу є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Інститутом, за допомогою якого узгоджуються інтереси роботодавця та трудового колективу, з урахуванням специфіки виробництва, фінансово-економічного стану підприємства та умов охорони праці, виступає саме колективний договір. Актуальність і важливість цього питання зумовлюються важливістю правильного застосування правил і вимог юридичної техніки до творення та тлумачення колективного договору, оскільки він виступає провідним інструментом щодо запобігання правовим колізіям у регулюванні соціально-трудових відносин та інших неузгодженостей між сторонами соціального діалогу.

У сучасних умовах підвищується інтерес до проблем реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів, оскільки саме цей договір становить важливий у правовій науці України складник юридичної техніки творення. Дослідженню проблематики сутності колективного договору приділяти увагу у своїх працях такі вчені, як: Н.М. Пархоменко, Б.М. Жарков, Р.І. Кондратьєв, І.О. Лосиця, К.Ю. Мельник, З.Я. Козак, В.О. Назаренко та інші. Попри це проблеми, пов'язані з юридичною технікою творення та тлумачення колективного договору, ще не досить досліджені у науці трудового права, в наявних наукових працях це питання досліджувалося фрагментарно або в межах суто певної галузі.

Метою статті є дослідження особливостей юридичної техніки творення і тлумачення колективного договору, визначення головних проблем реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів і внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Одним із нормативно-правових договорів, дослідженню якого приділена велика кількість уваги науковців, є універсальний акт локального правового регулювання – колективний договір. Колективний договір іноді називають «основним законом» підприємства, установи чи організації. Однак єдиного уніфікованого визначення терміна у правовій науці немає [1, с. 138]. Досліджуючи проблематику колективного договору, Н.М. Пархоменко вважає, що правовий договір є важливим правовим документом, у якому сформульовано права та обов'язки адміністрації підприємства чи установи та колективу працівників, а також встановлено нормативні положення з питань, зарахованих до компетенції адміністрації та представників трудового колективу [2, с. 25]. Натомість І.О. Лосиця вважає, що колективний договір – це локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень і колективно-договірних зобов'язань, спрямованих на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах та установах, організаціях незалежно від форм власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи та використовують найману працю [3, с. 12]. Уперше це поняття було використане у науковій роботі британського соціолога Беатриса Вебба та її чоловіка професора Сіднея Вебба «Кооперативний рух у Великобританії» в 1891 році. У своїй роботі Беатриса та Сідней акцентували увагу на значенні колективних угод як визнаного методу встановлення умов праці [4, с. 132].

На міжнародному рівні сутність колективних договорів також не залишалась поза увагою, оскільки вже в 1949 році Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція «Про право на організацію та ведення колективних договорів», а незабаром, у 1951 році, була прийнята Конвенція «Про колективні договори». Відповідно до цих конвенцій термін «колективний договір» трактувався як будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається між підприємцем/групою підприємців, з однієї сторони, і з іншої сторони однією чи декількома представницькими організаціями трудящих, які відповідним чином обрані й уповноважені згідно із законодавством [5, с. 87].

А ось швидкий процес еволюції законодавства про працю у колишньому Радянському Союзі почав відбуватися через активне впровадження планової економіки та пропаганди соціалістичних змагань. Саме відповідно до таких умов підходи щодо значення колективного договору почали зростати. Зокрема, в Постанові Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 6 березня 1966 року «Про укладання колективних договорів на підприємствах» [6] і Постанові Президії ВЦРПС і Держкомпраці СРСР від 20 серпня 1971 року «Про порядок укладення колективних договорів» [7] зазначалося, що в колективних договорах, по-перше, повинно бути положення щодо моральних зобов'язань профспілкового комітету, всього колективу підприємства, організації щодо виконання народногосподарського плану. А по-друге, колективний договір мав визначення угоди, яку мали право укладати фабричні, заводські та місцеві комітети профспілки від імені колективу робітників і службовців з адміністрацією в особі керівника об'єднання (комбінату) підприємства, організації, що встановлює взаємні зобов'язання адміністрації та колективу працівників щодо виконання виробничих планів, підвищення продуктивності праці, вдосконалення організації виробництва, оплати праці та її охорони, а також поліпшення житлових умов і культурно-побуто-

вого обслуговування робітників, службовців і членів їхніх сімей. Такий підхід на користь людям мав характер урегулювання та встановлення політичного ладу в країні.

Щодо прийняття в 1971 році Кодексу законів про працю Українською РСР, то особливих змін не простежувалось. Цікавим залишилося лише те, що в цьому нормативно-правовому акті визначення правового змісту терміна «колективний договір» взагалі було відсутнє. Кодекс давав визначення лише таким поняттям, як сторони, зміст, форма, строк колективного договору, та визначав порядок внесення змін і доповнень до колективного договору та порядок контролю за його виконанням [8, с. 7].

Після відокремлення України від Радянського Союзу всі фактори економічної реалії зумовлювали необхідність перегляду та трансформації архаїчних і неактуальних положень шляхом посиленої уваги на досвід правового регулювання в інших провідних країнах Європи, де вагоме значення трудових спорів виникало через локальне регулювання цього питання державою. Тому очікувався початок нової епохи у формуванні національного законодавства про працю. Але велика кількість прогалин і невизначеності достатньої кількості питань, які слугують перешкодою налагодженню дієвого колективно-договірного регулювання праці, так і залишилися в основних законодавчих актах, які встановлюють вимоги до сторін, змісту, сфери та порядку укладення та зміни колективного договору, Кодексу законів про працю України і Закону України «Про колективні договори та угоди» [9, с. 7].

Колективні договори становлять також особливий предмет тлумачення з огляду на те, що предметом їхнього регулювання є соціально-трудова відносина. Згідно зі ст. 3 Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [10]. Це засадниче положення реалізується у трудовому праві, де захист інтересів найманих працівників є однією з найважливіших умов ефективності правового регулювання. Техніка тлумачення колективних договорів і угод зазнає значного впливу галузевих принципів права, які покликані передусім забезпечити права й законні інтереси найманих працівників як потенційно незахищеної соціальної групи.

З огляду на аналіз судової практики з'являється проблема в тому, що вітчизняні суди під час тлумачення колективних договорів і угод часто використовують ст. 213 Цивільного кодексу України [11], тобто здійснюють тлумачення нормативних договорів соціально-трудової сфери тими самими засобами та прийомами, що й тлумачення правочинів і цивільно-правових договорів. Функція, яку виконують правочини й цивільно-правові договори, значно відрізняється від тієї, яку виконують колективні договори та угоди.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) України містить окрему главу, присвячену питанням колективного договору (глава II «Колективний договір»), яка налічує 11 статей [12]. Статті цієї глави повно розкривають і врегульовують питання сторін, сфери укладання змісту колективного договору, дублюючи таким способом відповідні норми Закону України «Про колективні договори та угоди», але якщо говорити про порядок укладання чи зміни колективного договору, то КЗпП України таке регулювання не здійснює, а відсилає до Закону України «Про колективні договори та угоди». Але це посилання можна вважати не найвдалішим рішенням, оскільки воно дає початок породженню проблеми подвійного законодавства, яке ускладнює пошук і користування нормативним матеріалом, а також відводить КЗпП України на друге місце, послабляючи його значення в системі трудового законодавства [13, с. 32].

Якщо звернутись до попереднього проєкту Трудового кодексу України № 1658, то в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р., досліджуваному

питанню присвячена одна стаття – 336 «Коллективні договори та укладення колективного договору та угоди» [14]. В цій статті говориться про те, що саме законом повинен визначитись порядок розроблення, укладання та використання колективних договорів та угод, а її мета спрямована на регулювання трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. У статті 10 проекту Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410, підготовленого Н.Ю. Королевською, передбачено лише систему нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, яка включає в себе колективні угоди та колективні договори [15]. У новому проекті Закону України «Про працю» від 28 грудня 2019 р. № 2708, підготовленому Кабінетом Міністрів України, зовсім відсутній розділ щодо колективно-договірного регулювання праці [16]. Цей факт вказує на те, що у разі прийняття одного з цих актів, відсторонюючись від регулювання колективно-трудова відносин, вони не відповідатимуть своїм назвам і не зможуть повною мірою виступати основним трудовим законом, поки паралельно з ними будуть діяти різноманітні за юридичною силою нормативні акти з правом самостійно врегулювати відповідні відносини.

Не можна залишити поза увагою окремі проблемні питання, які стосуються змісту певних колективних договорів. Згідно зі статтею 13 КЗпП України та статтею 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виборчих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: умов охорони праці; забезпечення рівних прав жінок і чоловіків; заборона дискримінації; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування оплати та праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та іншого); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства. Досягненням і позитивним фактором можна вважати те, що колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема, щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників та інше.

Нечіткості у нормах законодавства про працю призводять до неоднозначного розуміння питання щодо обов'язковості укладання колективних договорів. За приклад можна взяти статтю 2 Закону України «Про колективні договори та угоди», де вказано таке: «Коллективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм влас-

ності й господарювання, які використовують найману працю та мають статус юридичної особи, і трактується як диспозитивний» [17]. Тобто сторони мають право на власний розсуд укладати такий договір чи навпаки – не укладати. На подібне трактування такої форми можна натрапити в листах-роз'ясненнях фахівців Міністерства соціальної політики. Можна зробити висновок, що така позиція буде не тільки мати пасивний характер укладання колективних договорів, але й породжувати практику відмови від їхнього укладання. Тому в такому контексті виникає нова проблема, як трактувати встановлену чинним законодавством відповідальність за недодержання вимог законодавства про працю. Така невизначеність ще більше поглиблює соціальну незахищеність працівників.

Багато суперечностей виникає у визначенні сторін колективного договору. Згідно з частиною 1 статті 12 Кодексу законів про працю України, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статусів, а у разі їхньої відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – із другої сторони [12]. Під час вивчення змісту цієї норми простежується, що профспілкові організації мають більшу перевагу в представництві інтересів трудового колективу та в укладенні колективного договору. Цю норму не можна вважати такою, яка відповідає тенденціям сьогодення. Якщо порівняти значимість діяльності профспілок, яка була раніше, то сьогодні вона її втрачає. Можна припустити про можливість фактів ініціювання в трудових колективах створення інших уповноважених для представництва працівників органів, які не будуть мати статус профспілки. З огляду на це більш конкретною вважається ст. 3 Закону України «Про колективні договори та угоди», в якій зазначено, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони та однією або кількома профспілками чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а в разі їхньої відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними й уповноваженими трудовим колективом [17].

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що більш пильну увагу в процесі реформування законодавства про працю України слід приділити проблемі вдосконалення законодавства про колективні договори та угоди. Також, вивчивши окремі питання сутності колективного договору, слід акцентувати увагу на вдосконаленні змістових умов до техніки творення колективного договору як локального нормативного акта, які не будуть погіршувати становище працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права : дисс... канд. юрид. наук. Томск, 2004. 211 с.
2. Прохоренко Н.В. Джерела права : теоретико-методологічні засади : дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2009. 442 с.
3. Лосиця І.О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1997. 18 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право : курс лекцій : для студентів юрид. вузів та факультетів. Київ : Вентурі, 1996. 224 с.
5. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). Москва : Манускрипт, 1992. 432с.
6. Про укладання колективних договорів на підприємствах : Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 6 березня 1966 р. *Сборник постановлений и распоряжений СМ СССР*. 1966. №5. Ст. 51.
7. Про порядок укладення колективних договорів : Постанова президії ВЦРПС та Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати від 20 серпня 1971 р. № П-18/334. *Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы*. 1971. №11. 223 с.
8. Кодекс законів про працю Української РСР : науково-практичний коментар / за ред. М.Й. Бару. Київ : Вид. політ. літ-ри, 1977. 545 с.
9. *Законодавство України* про працю : зб. нормат.-прав. актів. Київ : Істина, 2011. 344 с.
10. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
11. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. : станом на 20 грудня 2019 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 40. Ст. 356.
12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. : станом на 1 січня 2020 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. (додаток до № 50).

13. Мельник К.Ю. Окремі проблеми правової регламентації колективно-договірного регулювання та змісту колективних договорів: Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 16 листопада 2018 р. ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.

14. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658. : прийнятий в першому читанні 05.11.2015. URL: <https://www.google.com/search?client> (дата звернення: 10.12.2019).

15. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 10.12.2019).

16. Про працю : проект Закону України від 28 грудня 2019 р. № 2708. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01112A.html (дата звернення: 04.01.2020).

17. Про колективні договори та угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. : станом на 27 грудня 2019 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993. № 36. Ст. 361.