

УДК 347.44

ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Лосиця І. О.

***Кримський юридичний інститут Національної юридичної академії України
ім. Я. Мудрого, Сімферополь, Україна***

Статтю присвячено аналізу правових засад укладення колективних договорів. За результатами проведеного при підготовці статті дослідження обґрунтовано низку пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства про працю України з урахуванням накопиченого Міжнародною організацією праці та розвинених країн світу досвіду правового регулювання відповідних відносин.

Ключові слова: колективний договір, укладення колективного договору, правові засади

З проголошенням Україною самостійності прийнято ряд законів та інших нормативних актів, які передбачають розширення демократичних починань в правовому регулюванні праці. Закон від 01 липня 1993 р. «Про колективні договори та угоди» (далі – Закон) [1], а також сучасна редакція глави II «Колективний договір» в Кодексі законів про працю України свідчать про визнання державою значущості цього інституту трудового права.

Такий підхід нашої держави до регулювання відповідного виду суспільних відносин є логічним кроком з огляду на втілення міжнародного досвіду в українське законодавство. Адже створення у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП) та її цілеспрямовані зусилля зі сприяння впровадження в практику регулювання соціально-трудових відносин колективно-договірних форм свого часу відіграли роль своєрідного каталізатора розвитку системи соціального партнерства. МОП направила близько двох десятків конвенцій та рекомендацій, реалізація яких дала змогу багатьом країнам вибудувати свій механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Становленню нової системи регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинутих країнах сприяв також розвиток у післявоєнний період інститутів громадянського суспільства, формування і розвиток демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства загалом, так і на рівні окремих підприємств. Як свідчить досвід цих країн, тільки тоді, коли діють розвинуті демократичні процедури прийняття рішень на рівні суспільства, існує ефективний зв'язок між керівництвом країни та її населенням. У цьому випадку уряд реагує на критичні виступи трудящих, а трудящі можуть сподіватися, що їхні виступи не будуть марними. З другого боку, наявність демократичної правової держави є гарантією, що роботодавці, у випадку порушення зобов'язань, зафіксованих у колективних договорах з працівниками, нестимуть повну відповідальність за їх невиконання.

Будь-який колективний договір фіксує домовленість сторін з питань розміру заробітної плати та інших грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час, святкові дні; зайнятості та переква-

ліфікації; тривалості робочого дня, робочого тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних зобов'язань сторін; контролю за виконанням колективного договору тощо. Зміст колективних договорів на конкретному підприємстві формують сторони.

Однак, якщо в розвинутих країнах колективний договір – це документ, який дає змогу працівникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори – це, на жаль, на практиці досить формальний документ, котрий мало що дає працівникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців, з другого. Якщо ж додати до цього недосконалість законодавства України в регулюванні певних питань колективно-договірних відносин, то стає зрозумілим, чому такий потужний інститут трудового права як колективний договір не використовує свої потенційні можливості для створення системи соціального партнерства в суспільстві.

Вважаємо, що удосконалення правового регулювання питань укладення колективного договору дозволило би без зайвих ускладнень застосовувати правові норми до конкретних правовідносин. Але регулювання питань укладення колективного договору включає достатньо багато аспектів.

По-перше, треба визначитись, кого представляють профспілкові чи інші уповноважені на представництво органи або уповноважені представники – трудовий колектив підприємства (як це закріплено в ст.3 Закону) чи найманих працівників (як зазначено в ст. 12 КЗпП України). І чи несуть такі розбіжності в формулюваннях різницю по суті. Якщо ні, то треба привести два названих закони до «спільного знаменника» з цього питання. Але у будь-якому разі (чи буде йтися про представництво інтересів трудового колективу, чи про представництво інтересів найманих працівників) залишиться питання: чи всі працівники на підприємствах недержавної форми власності мають право надавати повноваження відповідним органам або особам для представництва їх інтересів при укладенні колективного договору. Мова йде про те, що на підприємствах недержавної форми власності може бути значна кількість працівників, які є водночас і власниками корпоративних прав або майна тих підприємств, на яких вони працюють. Свої ж здібності до праці вони реалізували шляхом працевлаштування на те саме підприємство, де мають відношення до власності; тобто у трудових правовідносинах вони виступають у якості найманих працівників, як і ті працівники, які жодного відношення до власності на підприємстві не мають. Категорія працюючих власників поєднує в собі особливості інтересів як власників, так і працівників, тобто несе особливості з'єднання майнових і трудових відносин, оскільки одні не можуть не відбитися на других. В той же час на підприємствах працюють особи, які мають різне відношення до власності на майно даного підприємства, і, як наслідок, неоднакові можливості управляти як самим майном, так і процесом праці з використанням цього майна. Тому можливість «на рівних з іншими» надавати повноваження органам або особам на загальних зборах найманих працівників або належність працівника до трудового колективу, від імені якого як

сторона колективного договору виступатиме відповідний суб'єкт, – повинна визначатися ступенем входження працюючого у відносини власності. Вважаю, що на підставі обґрунтованих економічних розрахунків треба визначити та в законодавчому порядку закріпити рівень частки власності в майнових правах на підприємстві, в межах якої володілець прирівнювався б до найманого працівника.

Тоді до складу трудового колективу, інтереси якого при укладенні колективного договору представляє певний суб'єкт, мали б входити працівники, які не беруть участі у відносинах власності на даному підприємстві, а також ті, що мають частку власності в майнових правах на підприємстві у межах максимуму, що має бути зафіксований в законі.

Таким чином, різний ступінь включення працівників у відносини власності повинен стати підставою віднесення їх до різних сторін колективного договору. При цьому необхідно забезпечити змогу «працюючим власникам», які згідно з вказаними критеріями виступатимуть з боку власника, брати участь у роботі профспілки або іншого уповноваженого суб'єкта по укладенню колективного договору з правом давати поради. Такий механізм покликаний сприяти запобіганню антагонізмів у відносинах сторін колективного договору, привести до взаємного впливу сторін договору з метою досягнення цілі – його укладення. Окрім вказаного, категорія «працюючих власників» достатньо стабільна і саме вона є основою соціального миру на підприємстві, якщо їй надати можливості відобразити та захистити свої інтереси шляхом включення їх до змісту колективного договору.

Виникають питання при застосуванні положення ч. 2 ст. 2 Закону, яке зазначає: «Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів». Але ж керівник структурного підрозділу підприємства не є стороною в колективному договорі. Тому беручи до уваги необхідність чіткого визначення поняття «сторони колективного договору», вважаю за доцільне ч. 2 ст. 2 Закону доповнити словами «при наявності у керівника структурного підрозділу спеціальних повноважень, що надані власником на укладення колективного договору». Без наявності таких повноважень легітимність укладеного в структурному підрозділі колективного договору може бути поставлена під сумнів.

Зазначений вище підхід однозначно буде доцільним за умови збереження на законодавчому рівні права на укладення колективного договору в структурних підрозділах підприємства. Однак, аналіз сучасної практики укладення колективного договору в Україні свідчить, що навіть в цілому на підприємствах часто колективні договори не укладаються, а в структурних підрозділах підприємств – тим паче. Крім того, майно структурного підрозділу підприємства є часткою майна самого підприємства (юридичної особи). Тобто право укладення колективного договору в структурному підрозділі контролюється керівництвом юридичної особи, оскільки при прийнятті зобов'язань керівник структурного підрозділу не може вийти за межі кошторису, визначеного юридичною особою. Ця обставина не може не відбитися на змісті колективного договору, який може укладатися в структурному підрозділі підприємства.

З огляду на вищевикладене, можливо, є сенс законодавцю змінити підхід до регулювання можливості укладення колективного договору в структурних підрозділах підприємства і зосередитися на удосконаленні процедури укладення колективного договору, але лише одного для всього підприємства. Тоді це має бути такий колективний договір, що влаштовує всіх працівників даного підприємства. Підґрунтям для такої пропозиції сьогодні є невеликі можливості навіть у потужних підприємств надати своїм працівникам більше гарантій, ніж встановлено на законодавчому рівні (у окремих структурних підрозділах підприємств таких можливостей, як правило, ще менше). Запропонований підхід має сприяти об'єднанню працівників, виявленню їх спільних інтересів, забезпечити реальну рівність всіх працюючих на підприємстві. Але в той же час правило щодо укладення на підприємстві лише одного колективного договору для всіх працівників цього підприємства повинно мати передумовою наявність у представників працівників достатньо серйозного й зваженого підходу до розробки проекту колективного договору, оскільки в ньому мають бути максимально враховані інтереси всіх працівників незалежно від їх статусу на підприємстві з урахуванням особливостей виробництва й іншої специфіки діяльності підприємства. Єдиний колективний договір також має врахувати рівною мірою інтереси працівників, які не є членами профспілок, в яких немає представницького органа, або тих, чий інтереси виражають не профспілкові представники.

При застосуванні передбаченої Законом процедури укладення колективних договорів також виникають проблемні питання. Вони стосуються різних сторін процедури ведення колективних переговорів. При цьому деякі проблеми сторони не вирішують в силу відсутності досвіду ведення переговорів, а деякі – через недосконалість законодавства. Відомі випадки, коли колективні переговори щодо укладення такого договору на крупних підприємствах тривали понад шість місяців.

Сторонам переговорів відповідно до Закону надані широкі повноваження по встановленню процедури їх ведення. Згідно з Рекомендацією МОП № 91 «Про колективні договори» [2] (1951) процедура розробки, укладання, перегляду, поновлення колективних договорів встановлюється угодою між сторонами, що приймають участь, або законодавством. В Україні основними елементами процедури є: права й обов'язки сторін, строки, стадії переговорів. При цьому сторонам надані права по визначенню порядку ведення переговорів, складу робочої та примирної комісії, вибору посередників для врегулювання розбіжностей. Вони самостійно встановлюють круг питань, що підлягає обговоренню. Всі ці повноваження спеціально зазначені в Законі, тут же містяться побічні вказівки на можливість врегулювання тих чи інших елементів процедури переговорів їх учасниками. Так, ст. 14 Закону передбачає, що зміни та доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.

Тобто процедура внесення змін в колективний договір також може визначатися учасниками переговорів. Аналогічним же чином регулюються питання щодо об'єму інформації, необхідної для ведення переговорів, а також порядку її надання. Вва-

жаю, сторони можуть визначати будь-які правила ведення переговорів, що не погіршують становище сторін в порівнянні з встановленим законодавством.

Узагальнення практики укладення колективних договорів дозволяє сформулювати деякі пропозиції щодо скорочення строків переговорів та досягнення мети – укладення названого договору.

Перш за все, сторонам переговорів доцільно на одному з перших засідань розробити регламент проведення переговорів з чітким визначенням строків кожного етапу. До тексту регламенту слід включити положення про можливість або неможливість внесення виправлень в узгоджені пункти колективного договору та обмежити цю можливість певною кількістю виправлень.

Крім того, з метою врегулювання розбіжностей сторін без використання методів силового впливу в регламенті можна передбачити запрошення посередника (можливо, і на весь період переговорів по узгодженню положень, внесених до протоколу розбіжностей) та обов'язковість використання його рекомендацій.

У сучасному світі багато країн, в тому числі Україна, перебувають у стані економічної кризи. На процесах укладення колективних договорів це також відбивається. Учасники переговорів по укладенню колективного договору на підставі Закону користуються певними правами і несуть певні обов'язки, передбачені Законом. Наприклад, учасники переговорів мають право на одержання від сторін інформації, необхідної для колективних переговорів, а сторони колективних переговорів зобов'язані надавати таку інформацію відповідно до ст. 10 Закону. Але у деяких випадках процес укладення колективного договору ускладнюється відсутністю необхідної інформації з питань діяльності підприємства (адже навіть у некризовий період таку інформацію роботодавці не завжди надавали за першою вимогою, а в період кризи економічні показники роботи підприємств надаються ще повільніше). Тому для удосконалення процедури укладення колективних договорів на підприємствах доцільно було б прийняття підзаконного нормативного акта з питань, що стосуються забезпечення учасників переговорів інформацією для укладення договорів, в якому визначити обсяг цієї інформації, порядок і строки її надання, умови ознайомлення з відомостями, що являють собою державну або комерційну таємницю, а на період відсутності такого акта зазначені питання доцільно відобразити в самому договорі.

Такий підхід являв би собою практичне втілення в українське законодавство і правозастосовчу практику Рекомендації МОП № 163 «Про сприяння колективним переговорам» [3] (1981), яка передбачає необхідність надання інформації про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, і підприємства в цілому.

Незважаючи на те, що сьогодні досить чітко виявляється протилежність інтересів найманих працівників і роботодавців, вони часто мають схожі позиції щодо вимог до влади на різних рівнях. Посилаючись на скрутне матеріальне становище працівників, роботодавці таким чином намагаються вирішувати питання компенсацій, додаткового фінансування, встановлення пільг для досягнення власних цілей тощо. Проте така ситуація гальмує впровадження інтересів власне працівників, стримує процес формування системи соціального партнерства.

За сучасних умов найманим працівникам важко (практично неможливо) домовитися з роботодавцями, бо останнім колективні договори стають просто не потрібними. Працівники через страх втратити роботу остерігаються відкрито висувати свої вимоги. Але навіть якщо вони й зважаться на такий крок, то навряд чи дочекаються від роботодавців якихось поступок. За постійної загрози безробіття бажаючих працювати на будь-яких умовах, аби отримати хоч якусь заробітну плату, більше ніж досить. Тому нині ні про яку реальну рівновагу сил найманих працівників і роботодавців в Україні не йдеться, як не йдеться й про соціальне партнерство у тому його вигляді, в якому воно існує в розвинутих країнах.

Проте, у більшості з цих країн розуміють, що для виходу з кризового стану соціальні питання економічної політики мають вирішуватися через діалог, консультації та переговори підприємців, органів виконавчої влади, профспілок. Зауважимо, що усвідомленість реального значення колективних договорів на сучасному етапі обов'язково приводить до висновку про зацікавленість в їхньому укладенні не тільки найманих працівників, а й власників. Адже колективні договори виступають не тільки як засіб захисту соціально-економічних інтересів трудящих, а й як гальмо протистоянню, тобто боротьби між працею і капіталом, обмежуючи її або, навіть, підкоряючи її інтересам підприємців. Останні одержують певні вигоди від укладення колективних договорів. Стабілізується виробничий процес, збільшуються прибутки. Тому укладення договору можна розглядати як досягнення соціального перемир'я на певний строк в боротьбі, що продовжується [4].

Переговорний процес не може не бути неконфліктним. І навіть коли сторонам вдається домовитися, така домовленість має компромісний характер. Досягти ж компромісу можна лише за умови відносної рівності сторін. Саме по собі ведення переговорів і укладання колективного договору не знімає суперечностей між інтересами власників капіталу і найманих працівників. Разом з тим соціальне партнерство, виражене в тому числі й в укладеному на підприємстві колективному договорі, є умовою політичної стабільності і соціального примирення в суспільстві.

Біда в тому, що за змістом процеси, які розвиваються сьогодні в Україні під гаслом соціального партнерства, істотно відрізняються від тих, що декларуються. По суті це лише зовнішня сторона соціального партнерства. Для того щоб договірні практика регулювання соціально-трудова відносин між найманими працівниками та власниками підприємств справді розвивалася в Україні, недостатньо одних намірів профспілок, наявності відповідної правової бази та зацікавленості держави. Соціальне партнерство як особливий механізм регулювання соціально-трудова відносин передбачає наявність рівних за вагомістю сторін у сенсі можливостей протистояти іншій стороні у випадку виникнення конфлікту чи узгодження інтересів. А це вже проблеми становлення та функціонування громадянського суспільства.

Перелік літератури

1. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование / Л. И. Антонова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. – 150 с.
2. Бару М. И. Коллективный договор / М. И. Бару. – Х. : Вища школа, 1973. – 27 с.

3. Вайпан В. А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки / В. А. Вайпан // Советское государство и право. – 1988. – № 5. – С. 65-70.
4. Гоц В. Я. Договорное регулирование условий труда в условиях рыночной экономики / В. Я. Гоц // Концепция законодательства Украины. – К. : Вища школа 1996. 325 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право: [курс лекцій] / В. І. Прокопенко. – К. : Вентури, 1996. – 346 с.
6. Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною Конфедерацією праці. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1991. – Т. I (1919-1956). – 1042 с.
7. Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною Конфедерацією праці. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1991. – Т. II (1957-1990). – 1640 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971// Ведомости Верховного Совета УССР, 1971, Приложение к № 50. – Ст. 375.
9. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р.// Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

Лосица И. А. Об отдельных вопросах заключения коллективных договоров / И. А. Лосица // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 184-190.

Статья посвящена анализу правовых основ заключения коллективных договоров. В результате проведенного при подготовке статьи исследования обоснован ряд предложений по совершенствованию действующего законодательства о труде Украины с учетом накопленного Международной организацией труда и развитых стран мира опыта правового регулирования соответствующих отношений.

Ключевые слова: коллективный договор, заключение коллективного договора, правовые основы.

Losistya I. About individual questions of the conclusion of collective agreements // I. Losistya // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series: Juridical sciences. – 2009. – Vol. T. 22 (61), № 2. – P. 184-190.

The article is devoted to analysis of the legal methods of the signing of the collective contracts. The author requires to the row of the propositions of the perfection of the active ukrainian legislation about work with taking into account the experience of the legal regulation which was agglomerated by international organization of work and devoted to countries of the world.

Keywords: collective contracts, signing of the collective contracts, legal methods.

Надійшла до редакції 07.10.2009 р.