

### КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

Із розвитком договірної методу регулювання суспільних відносин у сфері праці система джерел трудового права доповнилася новими джерелами — колективними угодами, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. Колективні угоди є не єдиними видами угод, які укладаються між працівниками і роботодавцями під час соціального співробітництва і спрямовані на досягнення взаємоприйняттого компромісу, вирішення проблем, що виникають у процесі трудової діяльності. Проте ці угоди не забезпечені будь-яким механізмом і не підлягають правовому захисту, оскільки не є правовими актами.

На відміну від інших угод колективна угода, як і колективний договір, є правовим актом соціального партнерства, що містить норми права щодо регулювання питань. Хоча у міжнародних актах про працю ці акти називаються єдиним поняттям — колективний договір. Відповідно до Рекомендації МОП № 91 «Про колективні договори» 1951 р. під «колективним договором» розуміється усяка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, — представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [1]. Єдиним поняттям «колективний договір» охоплюються всі колективні договори і угоди, які укладаються роботодавцями та їх організаціями з організаціями працівників, незалежно від їх рівня і секторів, що впливає із змісту п. 2 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [2]. Втім у національному законодавстві правові акти соціального партнерства поділяються на два види — колективні договори та колективні угоди залежно від сфери їхньої дії. Тому необхідно чітко визначити два окремих поняття — колективної угоди і колективного договору з урахуванням положень Рекомендації МОП № 92.

У Законі України «Про колективні договори і угоди» закріплюються сфера укладення, сторони колективних угод, їхнє співвідношення з законодавством, колективним, трудовими договорами, зміст, порядок підписання та деякі інші питання реалізації колективних угод. Водночас у чинному Законі відсутнє поняття колективної угоди, не визначено чітко зміст угод залежно від рівня, на якому вони укладаються. Метою даної статті є визначення поняття колективних угод, їх місця у системі джерел трудового права та внесення відповідних пропозицій до проекту нового Трудового кодексу України.

Колективні угоди укладаються між суб'єктами колективних трудових відносин щодо реалізації їх прав та обов'язків у сфері праці. Як і колективні дого-

вори, колективні угоди носять представницький характер, оскільки породжують права і обов'язки не тільки у представників (профспілок, організацій роботодавців), але й у тих, кого представляють (конкретних працівників і роботодавців). При цьому основне коло прав та обов'язків виникає саме у тих, кого представляють.

Незважаючи на наявність загальних рис колективних договорів і угод, потрібно виділити відмінності між ними, оскільки, як вже зазначалося, це два самостійних види правових актів соціального партнерства, які відрізняються не тільки за сферою укладення, а й за суб'єктами, змістом, порядком підписання, реєстрації.

Колективну угоду слід розглядати як: 1) правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцями та укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях; 2) одну з організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці; 3) інститут колективного трудового права. Колективна угода як джерело трудового права являє собою правовий акт, що укладається між соціальними партнерами та містить їхні зобов'язання про встановлення умов праці, зайнятості і соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону. Колективна угода поєднує в собі риси договору і нормативно-правового акта.

Перша Генеральна угода була укладена у 1993 р. між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України. З часом окреслилась тенденція до розширення кола суб'єктів колективних угод та їхнього змісту. Чинна Генеральна угода була підписана 19 квітня 2004 р. між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки [3].

Генеральні угоди істотно вплинули на розвиток трудового і соціального законодавства. Вони стали правовою підставою вирішення складних проблем перехідного періоду до ринкової економіки, сприяли організаційному оформленню соціальних партнерів. Водночас в юридичній літературі генеральна угода піддається критиці за декларативність, пропонуються шляхи її подолання [4]. Представники МОП були схильні оцінювати деякі тристоронні угоди, підписані у країнах перехідного періоду, як декларацію добрих намірів, із незначними практичними результатами [5]. Наслідки тристоронніх угод оцінювались у світлі функцій, які в минулому виконували механізми централізованого планування, що забезпечували ефективне (на вигляд) вирішення багатьох проблем. Такий підхід був підданий критиці. Практика свідчить, що процес тристороннього регулювання трудових відносин в Україні, Російській Федерації, незважаючи на значні труднощі і недоліки, повільні темпи, став складовою частиною вирішення проблем переходу до ринкової економіки. В інших країнах Центральної і Східної Європи трипартизм також справив позитивний вплив, а тристоронні угоди стали складовою частиною механізму регулювання деяких умов праці, особливо заробітної плати. У деяких країнах (наприклад, Польщі) вони викликали до життя глибокі реформи трудового законодавства.

На нашу думку, у сучасний період необхідно зберегти роль генеральної уго-

ди як основного акта соціального партнерства, програми діяльності соціальних партнерів на загальнодержавному рівні. Як і будь-якій програмі, генеральній угоді природно притаманна деяка декларативність. Інша річ, що вона не повинна носити лише декларативний характер або дублювати положення чинного законодавства. На жаль, деякі пункти генеральних угод містили зобов'язання, які не мали правового змісту. У деяких зобов'язаннях не зазначалися відповідальні за їх виконання, а відтак нікого не можна було притягнути до відповідальності. Вказані недоліки притаманні й чинній Генеральній угоді.

Потрібно підкреслити, що колективні угоди, як і колективні договори, повинні містити конкретні зобов'язання сторін, які б реально забезпечували права та гарантії прав працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. Відсутність у колективних угодах правових норм, що адресуються роботодавцям, унеможливує виникнення колективного трудового спору, оскільки його сторонами повинні бути працівники і роботодавці. У колективних угодах повинні встановлюватися мінімальні гарантії, які можуть збільшуватися на нижчих рівнях.

Генеральна угода не повинна дублювати положення Основних напрямів соціальної політики, які охоплюють предмет генеральної угоди, а містити конкретні заходи щодо їх реалізації. Водночас колективна угода повинна укладатися у межах компетенції представників сторін і не може містити положення, які перевищують надані ним повноваження.

Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачено укладання угод на двосторонній основі. Профспілки і об'єднання роботодавців наполягають на проведенні колективних переговорів, укладанні колективних угод на тристоронній основі і внесенні відповідних змін до зазначеного Закону. Це відповідає Конвенції МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976 р., ратифікованій Україною 17 грудня 1993 р., і принципу трипартизму. Участь Кабінету Міністрів України у колективних переговорах і укладенні Генеральної угоди як окремої сторони обумовлена, по-перше, його функціями як вищого органу в системі органів виконавчої влади. По-друге, органи виконавчої влади не можуть усуватися від укладення колективних угод, їхня участь як органів управління об'єктами державної власності є обов'язковою.

Як джерела трудового права, колективні угоди посідають проміжне місце між централізованими та локальними нормативно-правовими актами. Норми про колективні угоди разом із нормами про колективні договори складають інститут колективного трудового права — «Колективні угоди і договори». В новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити колективні угоди у системі джерел трудового права після актів місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Поняття колективної угоди як правового акта необхідно закріпити у новому Трудовому кодексі України. Відсутність у чинному КЗпП норм про колективні угоди суперечить науці трудового права, представниками якої обґрунтовано наявність у системі трудового права самостійного правового інституту

«Колективний договір і колективні угоди» [6]. На думку інших вчених, цей інститут називається «Колективно-договірне регулювання праці» [7], однак зміст його від цього не змінюється. У багатьох нових Трудових кодексах, прийнятих у постсоціалістичних державах, відповідні розділи називаються «Колективні договори і угоди». Наприклад, таку назву має окрема глава 7 розділу II «Соціальне партнерство у сфері праці» Трудового кодексу Російської Федерації [8], що містить норми про поняття та види угод, зміст і структуру угоди, порядок розробки проекту угоди та її укладення, дію угоди, її зміну та доповнення, реєстрацію, контроль за виконанням (ст. ст. 45–51). Окрему главу з аналогічним змістом необхідно включити до нового Трудового кодексу України.

#### Література

1. Рекомендація МОП про колективні договори 1951 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева, 1999. — Т. 2. — С. 545.
2. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. — М.: Междунар. отношения, 2000. — 264 с.
3. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки від 19.04.04 р. // Урядовий кур'єр. — 2004. — 19 трав.
4. Лушнікова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). — Ярославль: ЯрГУ, 1997. — С. 137, 142.
5. Инструменты социального диалога в странах Центральной и Восточной Европы // Труд в мире: Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность. — М., 1998. — С. 146.
6. Чапшова Г. І. Колективні відношення у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. д-ра, 2001. — С. 32.
7. Пилипченко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — С. 80.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА.М», 2002. — С. 103–115.

УДК 342.734

**В. В. Жернаков**

#### ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ІНСТИТУТУ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В СФЕРІ ПРАЦІ

Права та законні інтереси людини, в тому числі і в сфері праці, постійно знаходяться в центрі уваги науковців в галузі трудового права. Достатньо пригадати, що трудове право було утворене саме як право охорони прав найманих працівників. Зараз про права людини багато пишуть, вони досліджуються фахівцями різних галузей знань, з цієї проблеми видається багато наукової та популярної літератури. Якщо з приводу поняття прав та свобод, їх системи та змісту у дослідників склалося чітке бачення, то до захисту прав людини у фахівців немає єдиного підходу. Під ним розуміють як безпосередній захист від дій (бездіяльності), які порушують права та свободи, так і «механізм реалі-