

УДК 349.2

Перехрест Р. Ю.

УГОДИ ПРО ПРАЦЮ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті досліджуються угоди про працю в сучасних умовах. Особливу увагу приділено колективним договорам на підприємствах. Визначено сферу дії трудового законодавства.

Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки створює передумови до необхідності перегляду правового регулювання відносин соціального партнерства, що виникають з приводу договірної регуляції умов праці на підприємствах, установах, організаціях.

Одним із найбільш ефективних засобів регламентації соціально-партнерських відносин є укладення угод про працю, значне місце серед яких відводиться колективному договору.

Актуальність цього дослідження обумовлена врегулюванням деяких аспектів укладення колективних договорів, крім законодавства про працю, нормами Господарського кодексу України

[1] (далі – ГК України), норми якого теж визначають правовий статус колективного договору.

Мета цієї статті – дослідити особливості такого виду угод про працю, як колективний договір в сучасних умовах, в тому числі проаналізувати особливості його правового регулювання нормами законодавства про працю та ГК України.

Особливості ведення колективних переговорів та укладення колективного договору визначаються положеннями Глави 2 «Колективний договір» Кодексу законів про працю України [2] (далі – КЗпП України) та спеціальним Законом України «Про колективні договори, угоди» [3]

(далі – Закон). З іншого боку, зазначені відносини регламентуються статтею 65 ГК України, що має назву «Управління підприємством».

У зв'язку з тим, що одні й ті самі суспільні відносини регулюються різними нормативно-правовими актами, виникають колізії при їх застосуванні і, зокрема, при укладенні колективного договору. Адже, якщо уважно проаналізувати норми КЗпП України, то стає зрозумілим, що колективний договір є результатом реалізації права працівників та роботодавців. У той же час положення пункту 7 статті 65 ГК України встановлюють імперативну вимогу по укладенню даного договору.

У юридичній літературі наголошується, що формування та розвиток ринкової економіки в Україні, визнання праці товаром – усе це разом вимагає зміни правового регулювання колективно-трудова відносин, оскільки домінування договірного регулювання над централізованим дає змогу активізувати участь працівників і роботодавців у встановленні нових умов праці, розвивати їхні відносини на основі соціального партнерства. Вчені справедливо відзначають, що колективні договори є переважним засобом регулювання трудових відносин в економічно розвинених країнах світу, оскільки виступають основним засобом реалізації прав та інтересів сторін колективно-договірних відносин [4, с. 141]. Отже, відносини соціального партнерства базуються на волевиявленні їх сторін.

Статтею 10 КЗпП України встановлено, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. До речі, подібна норма міститься і в Законі. Тому за своєю правовою природою колективний договір має на меті створити необхідні умови для забезпечення належного функціонування трудових правовідносин на основі узгодження позицій працівників та роботодавців. Фактично, він виступає тим локальним актом, у якому його сторони можуть максимально наблизити трудові відносини до своїх потреб та інтересів і є партнерами, оскільки гармонії у сфері найманої праці можна досягти шляхом поваги прав та інтересів кожної із його сторін. І хоча законодавець допускає у колективному договорі регулювання виробничих відносин, вони залишаються дещо на другому плані, оскільки їх розвиток є прерогативою самого власника засобів виробництва – роботодавця, що гарантується нормами ГК України.

Досліджуючи сферу регулювання норм ГК України варто вказати, що до сфери його регулювання не відносяться: майнові та особисті немайнові відносини, що регулюються Цивільним кодексом України; земельні, гірничі, лісові та водні відносини, відносини щодо використання й охорони рослинного і тваринного світу, території та об'єктів природно-заповідного фонду, атмосферного повітря; трудові відносини; фінансові відносини за участі суб'єктів господарювання, що виникають у процесі формування та контролю виконання бюджетів усіх рівнів; адміністративні та інші відносини управління за участі суб'єктів господарювання, в яких орган державної влади або місцевого самоврядування не є суб'єктом, наділеним господарською компетенцією, і безпосередньо не здійснює організаційно-господарських повноважень щодо суб'єкта господарювання. Таким чином, законодавець, окреслюючи предмет регулювання норм ГК України, ставить чіткі межі можливого застосування його норм.

У зв'язку з цим, виробничі, господарські відносини є основою для виникнення та розвитку трудових відносин. Відносини, що виникають з приводу застосування праці та ті, що тісно пов'язані з ними, ґрунтуються, виходячи зі специфіки господарської, виробничої діяльності підприємств та інших суб'єктів господарювання, які за наявності потреби у робочій силі перетворюються та набувають статусу роботодавця. З огляду на зазначене можна зробити висновок, що, незважаючи на тісний взаємозв'язок виробничих та господарських відносин з трудовими, суспільні відносини, які регулюються нормами ГК України, мають дещо іншу правову природу та правовий режим функціонування, ніж відносини соціального партнерства, що виникають між працівниками та роботодавцем.

Регламентуючи правовий статус господарюючих суб'єктів, зокрема таких як підприємства та інші, норми ГК України визначають зміст та обсяг їх правосуб'єктності. Суб'єктний склад господарських відносин та відносин, що є похідними від відносин по застосуванню праці, є різним.

Так, статтею 2 ГК України встановлено, що учасниками відносин у сфері господарювання є суб'єкти господарювання, споживачі, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, наділені господарською компетенцією, а також громадяни, громадські та інші організації, які виступають засновниками суб'єктів господарювання чи здійснюють щодо них організаційно-господарські повноваження на основі відносин власності.

Натомість відносини соціального партнерства — це відносини, що виникають між працівниками, об'єднаними у трудовий колектив та роботодавцем. Згідно зі статтею 4 Закону, право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їхніх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору.

Отже, основними учасниками по укладенню колективного договору є трудовий колектив та власник або уповноважені ними органи. Якщо ж проаналізувати пункт 7 статті 65 ГК України, то виявиться, що сторонами колективного договору є трудовий колектив та адміністрація підприємства. Проте термін «адміністрація підприємства» у трудовому праві заміненій на «власник або уповноважений орган» ще у 1991 році. І хоча сам термін «власник або уповноважений ним орган» теж повною мірою не відображає специфіку трудових відносин, термін «адміністрація підприємства» має бути переглянутий, оскільки сучасна доктрина трудового права вживає найбільш оптимальний термін «роботодавець», що у буквальному трактуванні означає учасника, який надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору [5, с. 79].

Крім того, для з'ясування специфіки галузевої приналежності норм, що стосуються колективного договору, доцільно зосередити увагу на його змісті. Стаття 13 КЗпП України визначає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, органі-

зації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Подібні положення закріплені у статті 7 Закону. Вони передбачають коло найбільш значимих відносин, які впливають із реалізації особою конституційного права на працю шляхом застосування праці.

Таким чином, у колективному договорі визначаються найбільш важливі та істотні умови застосування праці найманими працівниками у сфері зайнятості, нормування та оплати праці, режиму робочого часу, системи пільг та гарантій найманим працівникам. До того ж, слід вказати, що сучасна доктрина науки трудового права відносить колективний договір до основних, базових інститутів трудового права [6, с. 139].

Проведене науково-теоретичне дослідження дає змогу вказати, що акти законодавства про працю є актами спеціального законодавства щодо відносин соціального партнерства — відносин, пов'язаних з укладенням колективного договору, як основного виду угод про працю. У свою чергу, положення ГК України визначають загальні засади управління підприємством і, як один із аспектів, встановлюють правовий режим колективного договору. Тому, враховуючи правову природу та режим колективного договору, слід керуватися законодавством про працю, як спеціальним у цьому контексті законодавством, що, власне, підтверджується положеннями статті 65 ГК України. Ці положення встановлюють, що працівники в особі трудового колективу та роботодавець мають право укласти колективний договір відповідно до положень актів трудового законодавства. Саме такий підхід до врегулювання колективного договору як одного з видів угод про працю дасть можливість найбільш об'єктивно (до його правового регулювання) та максимально гармонізувати положення ГК України та актів законодавства про працю, що може стати важливим чинником створення дієвої та ефективної системи національного законодавства України.

1. Господарський кодекс України.— Відомості Верховної Ради України.— 2003.— № 18—22.— Ст. 144.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами.— Відп. ред. О. П. Товстенко.— К.: Юрінком Інтер, 2000.— 1024 с.

3. Про колективні договори, угоди. Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ.— Відомості Верховної Ради України.— 1993.— Ст. 361.
4. Трудове право України: Академ. курс / За заг. ред. Н. М. Хуторян.— К.: Видавництво А.С.К., 2004.— 604 с.

5. Трудове право України / За ред. П. Д. Пилипенка.— К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2003.— 533 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник.— Х.: Консум, 2000.— 479 с.

R. Perekrest

LABOURS AGREEMENTS UNDER LABOUR LEGISLATION OF UKRAINE

Labor agreements in present conditions are examined in the thesis. Special attention is paid to labor agreements concluded at enterprises. Labor legislation sphere of operation has been determined.