

Законом України «Про відпустки» встановлюються державні гарантії захисту права на відпустки, визначаються умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Відповідне нормативно-правове закріплення захисту прав працівників знаходиться і в підзаконних нормативно-правових актах. Зокрема про необхідність підвищення рівня захисту трудових прав працівників неодноразово наголошувалось в державних цільових програмах. Зокрема в державних цільових програм соціального спрямування, які безпосередньо стосуються розв'язання проблем підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу (Комплексна програма забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2004 р. № 905 (905-2004-п) (Офіційний вісник України, 2004 р., № 28, ст. 1886), Державна цільова програма роботи з обдарованою молоддю на 2007-2010 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2007 р. № 1016 (1016-2007-п) (Офіційний вісник України, 2007 р., № 60, ст. 2378), Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008-2012 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1155 (1155-2007-п) (Офіційний вісник України, 2007 р., № 72, ст. 2708), Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1849 (1849-2006-п) (Офіційний вісник України, 2007 р., № 1, ст. 35), Міжгалузєва комплексна програма «Здоров'я нації» на 2002-2011 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 10 січня 2002 р. № 14 (14-2002-п) (Офіційний вісник України, 2002 р., № 9, ст. 403) та інші).

Отже, не зважаючи на те, що ані в Кодексі законів про працю, ані в Проекті трудового кодексу України ми не знаходимо окремого розділу чи глави, що була б присвячена захисту прав працівників окремі питання захисту закріплені майже в кожній статті Кодексу та Проекті кодексу, а також в інших нормативно-правових актах. Адже не дарма однією з функцій законодавства про працю є захист трудових прав.

Використана література

1. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 станом на 08.06.2000 // Відомості Верховної Ради. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
2. Алексеев С. С. Общая теория права: В 2 т. / Алексеев С. С. — М.: Юрид. лит., 1981. — Т. 1. — 280 с.
3. Осипов Ю. К. Подведомственность юридических дел / Осипов Ю. К. — Свердловск, 1973. — С. 92.
4. Бару Н. И. Личность в социалистическом государстве. Проблемы социальной и правовой защиты личности / Бару Н. И. // Советское государство и право. — 1989. — № 11. — С. 26-27.

5. Бояришцева М. А. Зміст адміністративно-правового статусу громадян України / Бояришцева М. А. // Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Апер'янова. — К: Видавничий Дім «Ін-Юре», 2002. — 668 с.
6. Баев М. О. Защита от обвинения / Баев М. О., Баев О. Я. — Воронеж, 1995. — 150 с.

Мартинов П. М. К проблеме правовой защиты трудовых прав работников. — Статья.

В отношении защиты прав работников в отдельных сферах трудовой деятельности предложено Проект трудового кодекса дополнить статьей «Основные основы защиты трудовых прав работников»; рассмотрено обоснование этого предложения.

Ключевые слова: правовая защита, трудовые права, работники.

Martynov P. M. Item To a problem of a legal protection of the labor rights of workers. — Article.

Concerning protection of the rights of workers in separate spheres of labor activity it is offered to add the Project of the labor code with article «Basic bases of protection of the labor rights of workers»; the substantiation of this offer is considered.

Keywords: a legal protection, the labor rights, workers.

УДК 349.2

Мельничук П. О.,
к.ю.н., здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ТА УГОДИ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття присвячена вивченню місця та ролі колективного договору та різних видів колективних угод в системі джерел трудового права. Вивчаються деякі аспекти співвідношення регіональних та галузевих угод. Встановлюється значимість впливу положень колективних угод, в тому числі і колективного договору на регулювання трудових відносин.

Ключові слова: колективний договір, джерела трудового права.

Сучасне договірне регулювання трудових відносин вийшло за рамки конкретного підприємства і втратило тим самим свій локальний характер. З прийняттям Закону «Про колективні договори і угоди» нормативного значення набули генеральна, галузева та регіональна угоди, які приймаються за погодженням сторін і забезпечують регулювання умов праці найманих працівників. І генеральна, і галузева, і регіональна угоди за своєю правовою формою є нормативно-правовими актами договірної характеру. Відтак, це є договори, укладені між відповідними

суб'єктами, особливістю яких є те, що вони представлені не у вигляді одного власника (уповноваженого ним органу) чи правівника, а колективно — об'єднання власників з однієї сторони та об'єднання представників трудящих з іншої. З огляду на це, необхідним є визначення місця вказаних угод в системі джерел трудового права. Окрім того, потребує визначення і місце колективного договору в системі джерел трудового права з огляду на поступове втрачання вказаним видом договорів своєї ролі у регулюванні трудових відносин. Актуальність та новизна обраного напрямку дослідження обумовлені необхідністю розробки нового Трудового кодексу, де мають бути чітко визначені не тільки джерела трудового права, але й їхнє співвідношення між собою. Вказана мета дослідження досягається завдяки вивченню правової природи зазначених угод, їхньої сутності. В процесі наукового пошуку використано наукові здобутки Д.В. Журавльова, А.М. Куринного, П.Д.Пилипенка, Н.Ф. Чубохи та інших дослідників.

Зазвичай за сферою дії нормативних актів джерела трудового права поділяють на загальні та локальні. Локальні джерела трудового права містять локальні норми трудового права.

Локальними нормам властиві такі ж ознаки, як і нормам права загальної дії: у значній ступені абстрактні, неперсоніфіковані; характеризуються неодноразовістю застосування; володіють рівнозначною юридичною силою; допускають можливість державного примусу при невиконанні встановлених ними правил поведінки [1, с.47; 2, с.65-67]. Для того, щоб здійснювалась локальна нормотворчість, необхідні дві умови: 1. норми є локальними і пабувають чинності за умови, що вони прийняті у порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням; 2. локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормотворчістю [3, с.75]. Таким чином, локальна нормотворчість відбувається за принципом «дозволено те, що визначено законом».

Характерними ознаками локальних нормативно-правових актів є те, що вони мають обмежену підприємством, установою, організацією сферу дії, конкретизують, деталізують, модернізують законодавчі та інші підзаконні правові акти, регулюють комплекс суспільно трудових відносин, котрий не врегульований нормами загального значення, але правове опосередкування якого обумовлено принципами галузі трудового права [4, с.11]. Вважаємо, що вчені надто вузько трактують локальність нормативно-правових актів та, відповідно, локальні норми. В першу чергу, слід провести межу між загальними джерелами трудового права та локальними. Основними відмінностями в цьому випадку виступають: 1. значення норм для суб'єктів; 2. територія дії, на яку розповсюджуються норми нормативно-правового акту.

Норми, які відносяться до загальних джерел трудового права мають загальнообов'язкову дію для всіх суб'єктів трудових відносин на території всієї України. Ці норми мають загальне значення і регулюють трудові відносини в загальному вигляді, встановлюючи основні принципи та засади регулювання. В той же час норми локальних джерел трудового права не мають загальнообов'язкової сили для всіх. Вони мають значення лише для тих суб'єктів, на яких спрямована дія цих норм. Як і норми права загальної дії, вони не персоніфіковані, однак,

вони мають обмежену сферу впливу та обов'язковості. Вузкість підходу багатьох вчених до визначення локальних норм полягає в тому, що вони вказують, що дія локальних норм обмежується лише певним підприємством, установою, організацією. Однак, це є невірним. Оскільки локальність полягає в тому, що норма не має загальної сфери дії. Разом із тим, дія норми на території, яка не включає, наприклад, єдине підприємство вказує саме на її локальність, а це не всезагальність. Відтак, норми, які не є загальними, є локальними.

Колективна угода є нормативним актом, її положення є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін. Одночасно вона є локальним актом, бо її положення поширюються на певне коло суб'єктів, обмежене сферою дії сторін, які підписали угоду. Локальність колективної угоди означає те, що її норми діють не на всій території України, а лише на певній території, обмеженою межами підприємства, установи, організації, чи є чинними для тих сторін, на яких розповсюджується дія укладеної угоди. З цього приводу існують дискусії щодо обов'язковості норм колективної угоди для тих суб'єктів, які не висловлювали свої позиції щодо її змісту та не надавали повноваження своїм представникам на підписання угоди. Закон України «Про колективні договори і угоди» [5] встановлює, що положення генеральної, галузевої, регіональної угоди є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Звідси можна зробити висновок, що для всіх інших суб'єктів положення угод не є обов'язковими і на них не поширюються.

Однак, деякі вчені вважають все ж норми угод мають бути обов'язковими і для всіх інших підприємств, установ, організацій. Наприклад, О.М. Куренной пише, що у таких випадках повинен діяти принцип «ратифікації», при якому учасники трудових відносин повинні виразити своє позитивне відношення до прийнятих «наверху» документів [6, с.60]. На думку інших авторів, на підприємства, які при підписанні угод не були представлені зі сторони власника і сторони профспілки (об'єднання профспілок, іншого уповноваженого працюючими органу), та на ті підприємства, котрі при підписанні угоди були представлені лише однією стороною, угоди поширюються не можуть [7, с.92]. На наш погляд, така дискусія взагалі є безпідставною. Насамперед тому, що законом чітко визначено, що положення угоди поширюються на тих суб'єктів, які підписали угоду. З огляду на те, що характерною ознакою договору (а угода є договором) є саме добровільність волевиявлення, взагалі викликає подив підняття питання щодо поширення норм локального нормативно-правового акта на суб'єктів, які взагалі не мають відношення до підписання цього акту. Слід відмітити, що деякі вчені нормативність колективних угод плутають із нормативністю закону, вказуючи при цьому, що норми локальних нормативно-правових актів мають поширюватися на всіх суб'єктів трудових відносин. Однак, такий підхід є помилковим. Закон має зовсім інші характеристики, маючи насамперед норми загальнообов'язкового значення, не обмежені умовою участі суб'єктів у їхньому створенні. Разом із тим, вчені посилаються на положення ст.5, ст.8, ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», вказуючи, що умови колективного договору мають відповідати нормам галузевої, генеральної угоди та не погіршувати становище працівників, порівня-

но із тими умовами, що викладені в угоді вищої юридичної сили за ієрархічною структурою колективних угод в трудовому праві. Зазвичай з положень вказаних статей роблять висновок, що колективний договір має відповідати положенням галузевої, генеральної угоди, навіть, якщо підприємство, на якому уклали колективний договір не входить до тих суб'єктів, які підписали вказану угоду. Однак, статтею 9 вказаного Закону чітко вказано, що «Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду (виділено автором)».

Таким чином, дія колективних угод поширюється тільки на тих суб'єктів, які підписали відповідну угоду. Договірний характер колективних угод прямо вказує на те, що обов'язковість норми цих угод набувають тільки для тих суб'єктів, які підписали таку угоду. Всі інші суб'єкти трудових відносин, укладаючи колективні договори, мають керуватися нормами загального трудового законодавства — Кодексом законів про працю та іншими відповідними законами та централізованими підзаконними актами.

У системі колективних угод центральне місце займає генеральна угода. І це лише тому, що вона укладається на державному рівні, має найвищу порівняно з іншими колективними угодами юридичну силу і її підписують вищі представницькі органи роботодавців і працівників. Генеральна угода є орієнтиром для укладення галузевих і регіональних угод, за допомогою яких розвиваються і вдосконалюються її нормативні та зобов'язальні положення. Встановлені генеральною угодою положення знаходять свою конкретизацію у галузевих угодах, які не лише покликані локалізувати становище працівників конкретної галузі, але й врахувати особливості праці у кожній галузі господарства. Регіональні угоди укладаються на певній території між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами. Н.Ф.Чубоха, досліджуючи колективні угоди як форми трудового права, вказує, що «нормативні положення регіональних угод не можуть бути нижчими, ніж встановлені в генеральній та галузевих угодах» [8, с.]. При цьому автор вірно відмічає, що Законом України «Про колективні договори і угоди» в статті 8 вказується, що угоди на регіональному рівні включають вищі соціальні гарантії, компенсації, пільги порівняно лише з генеральною угодою. Таким чином, законом не визначено співвідношення регіональної угоди із галузевою. На думку вказаного автора, галузева угода має вищу юридичну силу, аніж регіональна і тому, слід законодавчо закріпити таке співвідношення. Обґрунтовує свою позицію вчена наступним чином: «галузева угода укладається на галузевому рівні в межах території держави. Вона поширює свою дію на всі підприємства, установи, організації, які входять у сферу дії сторін, що її підписали і не обмежується регіональними рамками» [8, с.].

Ми не згодні із вказаною позицією. Вважаємо, що взагалі не можна протиставляти, порівнювати та визначати співвідношення юридичної сили галузевої і регіональної угоди. Оскільки галузева угода враховує особливості регулювання трудових відносин у певній галузі, а регіональна, відповідно, у певному регіоні.

Ці два види угод можуть лише доповнювати одна одну та відповідати нормам генеральної угоди. Відтак, позиція законодавця нам представляється абсолютно визначеною та правильною. Тому, у випадку, якщо укладається колективний договір на підприємстві, який є суб'єктом і регіональної угоди, і галузевої, такий договір має містити положення, які відповідають нормам обох актів, і при цьому забезпечувати більш вигідні та сприятливі компенсації та пільги для працівника.

Окремо необхідно сказати про існування в практиці регулювання трудових відносин регіонально-галузевих угод. Ці угоди є найбільш вдалим поєднанням інтересів роботодавців та працівників. На наш погляд, саме цей вид угод є найбільш перспективним щодо ефективного врегулювання трудових відносин договірним шляхом.

Отже, угоди як локальні нормативно-правові акти відіграють значну роль у встановленні вигідних і сприятливих умов для врегулювання трудових відносин. На значній ролі локальних нормативно-правових актів у цій сфері наголошує і Д.В.Журавльов: «Особливу роль з-поміж підзаконних нормативних актів, покликаних регулювати трудові відносини, відіграють локальні нормативно-правові акти. Система трудового законодавства України відрізняється від інших галузевих законодавчих систем тим, що в регулюванні трудових відносин значне місце посідають локальні акти, які ухвалюють роботодавці та наймані працівники або їх уповноважені представники. Існування цієї особливості викликане тим, що законодавчі та інші підзаконні нормативні акти не спроможні врахувати усі тонкощі та особливості умов праці на конкретному підприємстві, в установі, організації. За допомогою локальних правових актів відбувається наближення змісту нормативних принципів, зазначених в законах та інших підзаконних нормативних актах, до конкретного суб'єкта трудових відносин та конкретного місця й умов їх реалізації» [4, с.9].

Очевидно, що угоди як локальні нормативно-правові акти є джерелами трудового права. Відмітимо, що до локальних нормативно-правових актів договірної характеру в системі джерел трудового права відносяться не тільки угоди, але й колективний договір. Як відзначає П.Д.Пилипенко, «нормативно-правовий договір і раніше був відомий трудовому праву, але регулятивні властивості колективного договору не висувалися на той час у відому доктрину позитивного права» [9, с.43], оскільки «нормотворчість на рівні учасників трудових правовідносин допускатися тільки як локальне право встановлення і лише для конкретизації централізованих законодавчих актів» [9, с.43].

Колективний договір в системі джерел трудового права займає останню сходинку. Колективний договір можна розглядати як специфічний вид угоди з чітко визначеними законом сторонами, спеціальним порядком його укладення, вирішення розбіжностей та з особливим юридичним значенням [10, с.37]. Норми колективного договору конкретизують окремі норми, що своїм характером потребують прив'язки до місцевих умов того чи іншого підприємства. Окрім того, такі норми підвищують рівень правових гарантій, встановлених чинним законодавством. Тому колективний договір може містити норми, які надають працівникам певні додаткові, порівняно з централізованими нормативно-

правовим актами, пільги та переваги (додаткові оплачувані відпустки, скорочений робочий час тощо). Таким чином, норми колективного договору з однієї сторони виступають результатом конкретизації норми, що має вищу юридичну силу, з іншої, покликані заповнювати певні прогалини в правовому регулюванні праці. В умовах пошуку балансу між централізованим та договірним врегулюванням трудових відносин роль цього виду джерел трудового права останнім часом постійно зростає.

Підсумовуючи все викладене, слід вказати наступне. Генеральна, галузева і регіональна угоди за своєю правовою формою є локальними нормативно-правовими актами договірної природи. Це є договори, укладені між відповідними суб'єктами, особливістю яких є те, що вони представлені не у вигляді одного власника (уповноваженого ним органу) чи працівника, а колективно — об'єднання власників з однієї сторони та об'єднання представників трудящих з іншої. Локальність колективної угоди означає те, що її норми діють не на всій території України, а лише на певній території, обмеженою межами підприємства, установи, організації, чи є чинними для тих сторін, на яких розповсюджується дія укладеної угоди. Договірний характер колективних угод прямо вказує на те, що обов'язковість норми цих угод набувають тільки для тих суб'єктів, які підписали таку угоду. Всі інші суб'єкти трудових відносин, укладаючи колективні договори, мають керуватися нормами загального трудового законодавства — Кодексом законів про працю та іншими відповідними законами та централізованими підзаконними актами.

Також вважаємо, що не можна протиставляти, порівнювати та визначати співвідношення юридичної сили галузевої і регіональної угоди. Оскільки галузева угода враховує особливості регулювання трудових відносин у певній галузі, а регіональна, відповідно, у певному регіоні. Ці два види угод можуть лише доповнювати одна одну та відповідати нормам генеральної угоди. Відтак, позиція законодавця у Законі України «Про колективні договори і угоди» є абсолютно визначеною та правильною. Тому, у випадку, якщо укладається колективний договір на підприємстві, який є суб'єктом і регіональної угоди, і галузевої, такий договір має містити положення, які відповідають нормам обох актів, і при цьому забезпечувати більш вигідні та сприятливі компенсації та пільги для працівника. На наш погляд, найбільш вдалим поєднанням інтересів роботодавців та працівників є регіонально-галузеві угоди, що містять ознаки і регіональних, і галузевих угод. Саме цей вид угод є найбільш перспективним щодо ефективного врегулювання трудових відносин договірним шляхом.

Колективний договір в системі джерел трудового права займає останню сходинку. Норми колективного договору конкретизують окремі норми, що своїм характером потребують прив'язки до місцевих умов того чи іншого підприємства. Окрім того, такі норми підвищують рівень правових гарантій, встановлених чинним законодавством. Норми колективного договору з однієї сторони виступають результатом конкретизації норми, що має вищу юридичну силу, з іншої, покликані заповнювати певні прогалини в правовому регулюванні праці.

Використана література:

1. Толкунова В. Н. Дифференціація правового регулювання женського труда / Толкунова В. Н. // Советское государство и право. — 1968. — № 11. — С. 47.
2. Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях / Левиант Ф. М. // Правоведение. — 1970. — № 5. — С. 65-67.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / Прокопенко В. І. — Х.: Фірма «Консум», 1998. — 480 с.
4. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України. Автореферат дис. канд. юрид. наук / 12.00.05 / Журавльов Д. В. Національний університет внутрішніх справ. — Харків, 2005. — 20 с.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди». Інтернетресурс: <http://www.ligazakon.ua>
6. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / Куренной А. М. — М.: «Дело Лтд», 1995. — С. 60.
7. Пункт 7 коментаря до ст. 13 КЗпП. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стігичевський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — 2-ге вид., допов. та переробл. — К.: А.С.К., 2000. — С. 92.
8. Чубоха Н. Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку дис. канд. юрид. наук / 12.00.05 / Чубоха Н. Ф. Львівський національний університет імені Івана Франка. — Львів, 2003. — 183 с.
9. Основи трудового права України / за ред. доктора юридичних наук, професора П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., випр. і доп. — Львів: «Магнолія плюс», 2006.
10. Трудове право. Курс лекцій / Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, Р. І. Ковдрацьев, П. Д. Пилипенко; за ред. П. Д. Пилипенка. — Львів: Вільна Україна, 1996.

Мельничук Н.О. Колективний договір и соглашения в системе источников трудового права. — Стаття.

Статья посвящена изучению места и роли коллективного договора и разных видов коллективных соглашений в системе источников трудового права. Изучаются некоторые аспекты соотношения региональных и отраслевых соглашений. Устанавливается значимость влияния положений коллективных соглашений, в том числе и коллективного договора, на регулирование трудовых отношений.

Ключевые слова: коллективный договор, источники трудового права.

Melnichuk N.O. The collective and agreements in system of sources of the labor right. — Article.

Article is devoted studying of a place and a role of the collective agreement and different kinds of collective agreements in system of sources of the labor right. Some aspects of a parity of regional and branch agreements are studied. The importance of influence of positions of collective agreements, including collective agreement, on regulation of labor relations is established.

Keywords: the collective agreement, sources of the labor right.