



**Н.М. Клименчук,**  
здобувачка Інституту  
держави і права  
ім. В.М. Корецького

#### Summary

The author observed conditions and structure of the master agreement — act of social partnership, surveyed its main normative provisions as well as proposed ways to improve laws on collective agreements

## До питання змісту і структури генеральної угоди

Аналіз Закону від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» (далі — Закон № 3356-ХІІ) дає підстави стверджувати, що угода в ньому розуміється як правовий акт, який регулює виробничі, трудові й соціально-економічні відносини й укладається на рівні держави, території, галузі. За юридичною природою цей правовий акт є нормативним договором, що містить загальні принципи регулювання зазначених відносин, і залежно від сфери відносин укладається на трьох рівнях.

**Розробляючи проект генеральної угоди, сторони зобов'язані дотримуватися принципів не лише соціального партнерства, а й правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин**

З огляду на основні принципи соціального партнерства (свобода вибору під час обговорення питань, що стосуються сфери праці, і добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань), договірною формою якого є генеральна угода, можна стверджувати, що учасники колективних переговорів вільні у виборі питань регулювання соціально-трудова відносин. При цьому, розробляючи проект генеральної угоди, сторони зобов'язані дотримуватися принципів не лише соціального партнерства, а й правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Колективні угоди як акти соціального партнерства досліджували М.В. Лушнікова, О.А. Трюхан, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші.

Мета статті — розглянути зміст і структуру генеральної угоди на підставі аналізу угод, укладених на рівні держави за останні роки, висвітлити недоліки чинного законодавства у цій сфері, запропонувати шляхи їх усунення.

Відповідно до ст. 10 Закону № 3356-ХІІ укладенню будь-якої колективної угоди передують колективні переговори. При цьому будь-яка зі сторін не раніше, ніж за три місяці до закінчення строку дії колективної угоди, або у строки, визначені цим документом, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Другій стороні протягом семи днів належить їх розпочати. Робоча комісія опрацьовує проект колективної угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли в установленому порядку, і приймає рішення, яке оформляється протоколом.

**Угодою на державному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин**

Зміст і структура конкретної генеральної угоди залежать від волевиявлення сторін, проте це не означає, що вони не регулюються законодавством взагалі. Так, у ст. 8 Закону № 3356-ХІІ визначений зміст угод. Законодавець установив, що угодою на державному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових

відносин, зокрема, щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці й навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці й установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

**Генеральні угоди майже не містять конкретних зобов'язань або заходів їх реалізації, їх умови здебільшого лише декларують наміри сторін і не більше. Такий стан справ є незадовільним і не сприяє реалізації трудових прав працівників і роботодавців**

З огляду на нормативно-договірну природу генеральної угоди остання має відповідну структуру. У загальному розумінні умови будь-якої генеральної угоди можна поділити на: обов'язкові й додаткові; нормативні, зобов'язальні й інформативні; ті, що мають публічний характер, і ті, які мають індивідуальний характер.

Проаналізуємо генеральні угоди, укладені в Україні, для визначення їх структури як нормативно-правового договору. На сьогодні в державі укладено п'ять генеральних угод. Розгляньмо більш детально дві з них.

**1. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004—2005 рр.**, укладена 19 квітня 2004 р., містить такі зобов'язання:

постійно провадити аналіз та оцінку стану реалізації законодавства про оплату праці, вносити пропозиції щодо його вдосконалення;

забезпечувати додержання законодавства про працю й охорону праці на підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері їх управління, та своєчасно повідомляти відповідні органи про усунення виявлених порушень;

брати активну участь у реалізації національних і державних програм культурно-мистецького та фізкультурно-оздоровчого спрямування та ін.

**2. До змісту Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 рр.**, укладеної 15 квітня 2008 р., включені переважно положення, які передбачають:

проведення консультацій й розроблення пропозицій з удосконалення законодавства з питань працевлаштування осіб, не здатних на рівних кон-

курувати на ринку праці, в тому числі осіб з обмеженими фізичними можливостями;

сприяння залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів і клубних формувань при підприємствах, організаціях та установах незалежно від форми власності, використовуючи для цього всі можливі джерела фінансування;

передбачення щороку в проекті Державного бюджету України на відповідний рік з урахуванням можливостей його збалансування: а) коштів на оздоровлення дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та дітей з малозабезпечених сімей, у тому числі дітей зазначених категорій, які проживають у сільській місцевості; б) видатків для надання кредитів на здобуття вищої освіти; в) видатків

для забезпечення виконання прийнятих рішень щодо підвищення розміру стипендій; г) видатків для підтримки діяльності фізкультурно-спортивних товариств; д) коштів для фінансування Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002—2012 рр.

На нашу думку, зміст зазначених умов генеральних угод має як позитивні, так і негативні аспекти.

До позитивних належать:

1) чітка їх структурованість;

2) традиційне включення додатку з питань розміру доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств та організацій, що мають міжгалузевий характер;

3) наявність умов нормативного характеру, які відповідають таким необхідним ознакам: а) вони не персоніфіковані, не мають конкретного адресата; б) їх положення можуть багаторазово застосовуватися; в) ознака дії цього правочину незалежно від його застосування свідчить, що така колективна угода може застосовуватися неодноразово і діє протягом чітко визначеного сторонами строку;

4) наявність умов, що містять зобов'язання сторін;

5) наявність інформативних умов;

6) традиційно зобов'язання Кабінету Міністрів України закріплені як повноваження не роботодавця, а органу державної влади. При цьому уряд, який має представляти державу в генеральній угоді, відповідно до ст. 93 Конституції України є суб'єктом законодавчої ініціативи;

7) наявність умов щодо стимулювання активної позиції профспілок у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері захисту прав та інтересів працівників. Вважаємо, що права останніх навіть у найсприятливіших умовах не можуть реалізовуватися інерційно, їх реалізація можлива лише за умов

ефективної дії механізму їх захисту, зокрема й за допомогою соціального партнерства;

8) створення правових умов для постійної співпраці сторін угоди не лише в межах колективних переговорів, що передують її укладенню.

**Хибним є включення до угоди умов, згідно з якими питання щодо оплати праці повинні конкретно вирішуватись у регіональних або галузевих угодах**

Негативними аспектами генеральних угод вважаємо таке:

1) умови щодо вимог дотримання (в деяких випадках — суворого) тих чи інших законодавчих положень або державних гарантій не повинні мати місце в цьому правочині. Законодавчі норми країни можуть бути виконані без будь-яких умов і домовленостей. Стаття 24 Конституції закріплює, що громадяни є рівними перед законом. При аналізі угоди складається враження, що сторони домовляються, які положення чинного законодавства вони будуть виконувати, а які ні;

2) угоди переобтяжені фактично беззмстовними умовами, тобто деякі з них і не регулюють, і не зобов'язують, і незрозуміло про що інформують, а деякі взагалі не стосуються предмета угоди. Словосполучення «вивчити питання», «розглянути», «вжити заходів», «рекомендувати», «сприяти» та інші, на нашу думку, хоча й містять певний інформаційний масив, але він не зовсім відповідає цілям угоди. Такі генеральні угоди майже не містять конкретних зобов'язань або заходів їх реалізації, їх умови здебільшого лише декларують наміри сторін і не більше. Такий стан справ є незадовільним і не сприяє реалізації трудових прав працівників і роботодавців. Угодами передбачена невелика кількість конкретних регуляторних заходів, які мають на меті впорядкувати відносини між соціальними партнерами;

3) доволі незначна кількість умов, які містять конкретні зобов'язання сторін, зазвичай, не містить посилань на джерела фінансування;

4) хибним є включення до угоди умов, згідно з якими питання щодо оплати праці повинні конкретно вирішуватись у регіональних або галузевих угодах. У преамбулах генеральних угод зазначено, що їх положення є обов'язковими для застосування як мінімальні гарантії;

5) угоди переобтяжені переліками законопроектів, які мають бути подані до Верховної Ради України, але ж генеральна угода — це не перспективний план законодавчої діяльності;

6) назви розділів генеральної угоди, які залежать від проблемних сфер життєдіяльності, розпорошують увагу сторін щодо необхідності дотри-

муватися розумного співвідношення нормативних, зобов'язальних та інформативних умов;

7) генеральні угоди не повною мірою відповідають вимогам ст. 8 «Зміст угод» Закону № 3356-ХІІ. Багато питань, на необхідність урегулювання яких у генеральній угоді вказує цей Закон, у текстах конкретних угод не відображені.

Аналізуючи генеральні угоди як джерела трудового права на соціально-партнерському рівні, О.М. Ярошенко переконливо доводить, що здебільшого усі вони містять завдання уряду. Їх умови щодо сприяння розробці та прийняттю законів правознавець вважає позбавленими нормативності й регулятивної ролі як джерела права<sup>1</sup>. Погоджуючись із критичною оцінкою фахівця, зазначимо, що останнім часом зміст цих правочинів у цьому плані не змінився.

**Генеральна угода має містити встановлені за домовленістю сторін правила поведінки учасників соціально-партнерських відносин і взаємні зобов'язання щодо реалізації цих норм і норм трудового законодавства, ґрунтуючись на спільних інтересах соціальних партнерів**

Для виправлення негативної ситуації, що склалася, пропонуємо таке.

1. При визначенні правової категорії «генеральна угода» ключовими властивостями цього нормативно-правового договору, які повинні чітко простежуватися в тексті конкретної угоди, вважати:

а) обов'язковість таких реквізитів, як назва, дата прийняття, сторони угоди та їх представники, розділи, підписи уповноважених представників, додатки;

б) укладення цього правочину від імені сторін соціального партнерства уповноваженими представниками, які мають необхідну компетенцію брати відповідні зобов'язання на загальнодержавному рівні. Стосовно питання компетенції представників сторін підтримуємо рекомендацію О.М. Ярошенка про необхідність законодавчого визначення прав та обов'язків сторін соціального партнерства<sup>2</sup>;

в) відповідність порядку внесення змін і доповнень до генеральної угоди порядку її укладення;

г) норми й зобов'язання як основні елементи генеральної угоди. Інакше кажучи, вона має містити встановлені за домовленістю сторін правила поведінки учасників соціально-партнерських відносин і взаємні зобов'язання щодо реалізації цих норм і норм трудового законодавства, ґрунтуючись на спільних інтересах соціальних партнерів. Разом із тим норми, закріплені у такому правочині, можуть як сприяти подоланню прогалин у трудовому зако-

<sup>1</sup> Див.: Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України. — Х., 2006. — С. 164, 165.

<sup>2</sup> Див.: Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: Дис. ... д-ра юрид. наук. — Х., 2007. — С. 258.

нодавстві, так і встановлювати нові правила на підставі й на виконання чинного законодавства;

д) визначення компетенції представників, які уклали угоду, найвищою юридичною силою серед актів соціального партнерства, а не вказівки щодо обов'язкового включення певних зобов'язань у регіональні та галузеві угоди;

є) оприлюднення цього правочину належним чином у чітко визначені строки, оскільки він містить нормативні умови.

2. Зміст генеральної угоди має чітко відповідати вимогам ст. 8 Закону № 3356-ХІІ, а отже, назви розділів повинні відповідати встановленому законодавством переліку питань щодо змісту такої угоди, наведених у цій статті.

3. Умови, які містять зобов'язання сторін, мають бути конкретизовані (наприклад, «організація роботодавців зобов'язується... шляхом... за рахунок коштів...»). Доцільно пункти, у яких перелічуються конкретні зобов'язання, завершувати вказівкою відповідальних суб'єктів (наприклад, Кабінету Міністрів України, профспілки, організації роботодавців). За можливості бажано називати конкретні посади відповідальних осіб.

4. Закон № 3356-ХІІ варто доповнити статтею «Оприлюднення колективних угод» у такій редакції:

*«Колективні угоди незалежно від того, на якому рівні укладаються, підлягають обов'язковій публікації.»*

*Генеральна угода оприлюднюється протягом 15 днів з дня її підписання. Галузеві й регіональні угоди оприлюднюються протягом 15 днів з моменту проведення їхповідомної реєстрації.*

*Колективні угоди обов'язково опубліковуються у газетах «Урядовий кур'єр» або «Голос України».*

5. З метою посилення відповідальності Кабінету Міністрів України за виконання взятих на себе за конкретною генеральною угодою зобов'язань щодо реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин пропонуємо розд. III «Складення повноважень та відставка Кабінету Міністрів України» Закону від 7 жовтня 2010 р. № 2591-VI «Про Кабінет Міністрів України» доповнити статтею, яка унормувала б питання відставки уряду внаслідок прийняття Верховною Радою України резолюції недовіри у випадку невиконання умов генеральної угоди.

## Вийшов друком двадцять перший випуск збірника «Рішення Верховного Суду України»



У збірнику опубліковано 39 судових рішень у цивільних, адміністративних, господарських і кримінальних справах, розглянутих Верховним Судом України у 2010 р.

Кожне рішення супроводжується правовою позицією. Рішення систематизовані за формами судочинства, галузями законодавства, категоріями справ.

**Збірник можна придбати у видавництві «Істина».**  
04073, м. Київ, вул. Сирецька, 38.  
Телефони: (44)468-3131, 468-0999, 468-5973.  
E-mail: istina\_book@ukr.net