

4. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019.
https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ключові слова: трудове право, джерела трудового права, система актів трудового законодавства, акти соціального діалогу.

Ключевые слова: трудовое право, источники трудового права, система актов трудового законодательства, акты социального диалога.

Key words: labour law, sources of labour law, system of acts of labour legislation, acts of social dialogue.

ГУДЗЬ ОКСАНА ОЛЕКСАНДРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

Про існування прототипу сучасного колективного договору (угоди) як специфічного регулятора соціально-трудових відносин говорив у своїх роботах Л.С. Таль ще більше ста років тому. У 1918 році науковець зазначав про особливий ріст ролі та поширення нормативних одно- та двосторонніх волевиявлень, якими встановлюється абстрактний порядок. До них вчений відносив, окрім правил внутрішнього трудового розпорядку, тарифний або колективний договір, більше того, вказуючи на пріоритетність їх значення над індивідуальними (ненормативними) актами [1, с. 45-46].

Пізніше вченою М.І. Смирновою, дисертація якої була присвячена джерелам права соціального забезпечення [2], справедливо зазначалося, що особливістю джерел даної галузі права є існування поряд із централізованими нормативними актами загального характеру – й інших [3, с. 68].

Питання ролі та значення колективних угод у праві соціального забезпечення, на нашу думку, абсолютно невиправдано залишаються поза увагою сучасних теоретиків права, адже, в дійсності, вони займають своє місце серед джерел даної галузі, що важливо – виступають дієвим механізмом покращення соціально-економічного становища працівників.

Слід розпочати з того, що у міжнародній практиці колективні договори та колективні угоди не розмежовуються, щодо цих актів використовується загальний термін – колективний договір (англ. collective agreement) [4].

Відповідно до Рекомендації МОП № 91 про колективні договори (1951 р.) колективним договором визначається будь-яка угода у письмовій формі щодо умов праці, найму, що укладається між роботодавцем, їх групою чи однією/кількома організаціями роботодавців – з одного боку, однією/кількома організаціями працівників чи, за їх

відсутності, представниками працівників, які обираються та є повноважними згідно з законодавством країни [5].

Виходячи зі змісту п. 2 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) очевидно, що й у даному акті використовується загальне поняття «колективний договір», під яким розуміються всі колективні договори і угоди, укладені між роботодавцями або організаціями роботодавців та з організаціями працівників, не враховуючи їх рівень та сектори [6].

В українському законодавстві, ж, правові акти соціального партнерства диференціюються на два види: колективні угоди та колективні договори, а тому, неузгодженість із міжнародно-правовими актами слід усунути, чітко визначившись зі змістом зазначених правових категорій і, можливо, вживати єдиний термін.

Взагалі термін «колективна угода» почав використовуватись у національному законодавстві порівняно недавно (із прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII). Раніше на виробничому, територіальному, галузевому та міжгалузевому рівнях укладалися тарифні угоди – договори щодо окремих питань соціальних гарантій та оплати праці.

Поняття колективної угоди не закріплене у чинному законодавстві, але питання змісту даної правової категорії не залишилося без уваги у спеціальній літературі.

Так, В.І. Прокопенко зазначає, що колективна угода є угодою, яка укладається на певний строк між власниками та органами, які уповноважені представляти трудящих на регіональному, галузевому та державному рівні, змістом якої є встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, які мають обов'язковий характер для всіх суб'єктів, які знаходяться у сфері дії сторін, для врегулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів держави, власників, трудящих, або органів, уповноважених їх представляти [7, с. 146]. Очевидно, що вченим не акцентується увага на тому, що, окремі положення щодо соціального захисту можуть бути включені до колективної угоди. Не вдаючись до деталізації, узагальнено науковець визначає їх як «соціально-побутові питання».

На думку Н.М. Клеменчук, колективною угодою є акт, у якому містяться загальні принципи впорядкування трудових, соціальних відносин та економічних відносин, пов'язаних з ними, що укладається між уповноваженими представниками роботодавців та працівників в межах їх компетенції на державному, регіональному та галузевому рівнях [8, с. 8].

Представники науки трудового права, до предмета якої, без сумніву, входять питання соціального партнерства, колективних договорів та угод тощо, пропонують розглядати колективні угоди під різними кутами зору:

- 1) в якості правового акту – тобто джерела трудового права у формальному розумінні, у якому містяться норми, направлені на регулювання трудових, соціальних-економічних відносин між роботодавцями та працівниками;

2) як акт соціального діалогу та форму його здійснення, згідно зі ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI;

3) як інститут трудового права [9].

Взявши за основу ідею, висунуту І.К. Дмитрієвою, колективні угоди у праві соціального забезпечення доцільно розглядати, як:

- правовий акт;
- акт соціального діалогу та його форму;
- інститут права соціального забезпечення;
- джерело права соціального забезпечення.

Стверджувати про те, що колективні угоди та договори є джерелами права соціального забезпечення дає можливість факт безспірного віднесення їх до джерел трудового права сучасними вченими [10]. Більше того, аналіз змісту існуючих сьогодні в Україні колективних угод дозволяє говорити, що норми, направлені на впорядкування відносин із соціального забезпечення, хоча й, здебільшого, загального характеру, але присутні у них.

Позиція віднесення актів соціального діалогу до джерел права соціального забезпечення не досить активно, але, все ж, підтримується також у фаховій літературі, наприклад Н.Б. Болотіною [11, с. 145], І.М. Ласько [12].

Слід дійти висновків, що відсутність легального визначення поняття «колективний договір» у чинному трудовому та соціально-забезпечувальному законодавстві є суттєвою прогалиною. Така ситуація негативно позначається як на правотворчій діяльності, так і не сприяє правозастосовчій практиці. Основуючись на цьому, пропонуємо закріпити визначення колективної угоди, не залишаючи без уваги той факт, що соціально-забезпечувальні норми становлять самостійну групу норм у ній. Так, під колективною угодою найбільш раціонально видається розуміти нормативний договір, у якому містяться загальні принципи регламентації трудових, економічних відносин та соціальних відносин, пов'язаних із ними, зокрема – соціально-забезпечувальних, що розвиваються між сторонами роботодавців та працівників, в межах їх повноважень на державному, регіональному та галузевому рівнях.

Список використаної літератури:

1. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, значит. доп. М.: Московское научное издательство, 1918. 225 с.
2. Смирнова М.О. Источники права социального обеспечения: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Московский государственный ун-т им. М.В. Ломоносова. М., 1983. 17 с.
3. Смирнова М.О. Источники права социального обеспечения. *Правоведение*. 1981. № 3. С. 65-69.
4. R091 – Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091 (дата звернення: 24.03.2020)

5. Рекомендація МОП про колективні договори 1951 р. *Конвенції, рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 545.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 № ETS № 163. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
8. Клименчук Н.М. Колективні угоди як акти соціального партнерства: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. К., 2011. 18 с.
9. Дмитриева И.К. О реформе трудового законодательства. Трудовое право. 1998. № 3. С. 58.
10. Волк Е.А. Колективні договори и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / А.Е. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. Минск: Амалфея, 2012. 292 с.
11. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 615 с.
12. Ласько І.М. Система джерел права соціального забезпечення України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 16 с.

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, соціальне забезпечення, право соціального забезпечення, джерело.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективное соглашение, социальное обеспечение, право социального обеспечения, источник.

Key words: collective agreement, social security, social security law, source.

КУБАТКО-ПИСАРЕНКО ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

СТРУКТУРА КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

У сучасній науці трудового права, у структурі системи трудового права виокремлюються такі елементи, як: Загальні положення, Індивідуальне трудове право і Колективне трудове право [1, с. 31]. Колективне трудове право як елемент системи трудового права України має свою структуру, під якою слід розуміти об'єктивно обумовлену внутрішню організацію колективного трудового права у прояві єдності, узгодженості та розподілу правових норм, що регулюють колективні трудові відносини по відповідних правових інститутах.

У науці трудового права існують й інші точки зору щодо структури колективного трудового права. Так, на думку В.М. Лебедева, колективне трудове право як система включає в себе такі інститути: 1. Джерела (форма) колективного трудового права. 2. Суб'єкти колективного трудового права. 3. Колективне трудове правовідношення. 4. Участь трудового колективу в управлінні організацією. 5. Правові форми самозахисту своїх інтересів і прав суб'єктами колективного трудового права [2, с. 25].