

Иван Копайгора,
Ирина Копайгора

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Становление и развитие рынка труда в странах СНГ по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили изменение содержания и сущности коллективного договора – основной разновидности социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно на предприятиях, в учреждениях, организациях (в дальнейшем – предприятия).

В условиях деинтеграции трудового законодательства коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателей на конкретном предприятии. Нормативные

положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм внезаконодательного правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данного предприятия независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Правовая сущность коллективного договора в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии (управленческой суверенности) предприятия в сфере труда, осуществляемой его главой – работодателем (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

Коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание и примирение этих двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников предприятия, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Не решает существа вопроса и позаимствованная из частного права идея рассмотрения коллективного договора в качестве соглашения в пользу третьих лиц, ибо такое понимание игнорирует социально-партнерскую направленность этого договора, предполагающую удовлетворение прежде всего взаимных интересов его участников. Кроме того, объяснение юридической природы коллективного договора при помощи понятий и категорий публичного права также требует большой осмотрительности, ибо профсоюз и иной орган, заключающий

договор от имени коллектива работников, не располагают авторитетом публичной власти по отношению к тем, кому он адресован. Не обладает такой властью и работодатель (собственник, предприниматель) по отношению к коллективу работников. Его полномочия касаются распоряжения имуществом предприятия, но не трудовым коллективом.

Легальное определение коллективного договора: дается в кодексе законов о труде. Коллективный договор является разновидностью социально - партнерского регулирования трудовых отношений на уровне предприятия. Он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне: а) региона, отрасли – в форме региональных и отраслевых тарифных и иных социально-экономических соглашений; б) на общегосударственном уровне – в форме генеральных соглашений. Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников (представленных обычно профсоюзами), работодателей (предпринимателей, собственников), государственных структур (министерства, правительство).

Наконец, говоря о понятии коллективного договора, нельзя не отметить, что в науке и на практике его рассматривают также в качестве института трудового права. Будучи таковым, коллективный договор объединяет довольно обширную группу общегосударственных, отраслевых и локальных норм права.

Совокупность юридических норм, образующих институт коллективного договора, относится к Общей части трудового права, поскольку они направлены на комплексное регулирование трудовых и организационно-управленческих отношений, а не каких - то их отдельных элементов. Нормы института коллективного договора выступают юридической формой установления условий труда, регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками предприятия (независимо от его ведомственной принадлежности и формы собственности).

К заключению коллективного договора предъявляется ряд

обязательных требований (принципов): соблюдение законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Как институт трудового права и нормативно - правовой акт коллективный договор занимает свое место в иерархии иных правовых актов - законов, трудовых договоров (контрактов). Условия договоров, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для предприятий, на которые они распространяются. Условия коллективных договоров, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны. Запрещается включать в трудовые договоры (контракты) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Таким образом, концепция коллективного договора исходит из предположения о необходимости широкого развития социально-партнерской правовой формы регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений, установленной на допускаемой внезаконодательной основе, т. е. без участия законодателя. Но такое регулирование, однако, возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества.

Литература

1. Кодекс Законов о труде Украины. - К., 1999.
2. "Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993" // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 36.
3. Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господарювання // Право України. - 1997. - № 5.