

УДК 349.22:331.106

*І.О. Котвіцький,
здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ В УКРАЇНІ

Зроблений історичний екскурс механізмів запровадження та розвитку колективних договорів в Україні. Визначено, що для подальшого розвитку зазначеного інституту, сучасна концепція галузі трудового права повинна звернутися до класичної схеми, що полягає в поєднанні державного, локального та індивідуального регулювання праці.

Ключові слова: колективний договір, трудові відносини, історичні передумови, регулювання праці, джерела трудового права.

Розвиток ринкових відносин в нашій державі зумовлює цілий комплекс соціальних та економічних перетворень, пов'язаних з появою новітніх суб'єктів господарювання, еволюцією трудових правовідносин, появою нових соціальних інститутів, спрямованих на покращення трудових відносин. В зв'язку з цим великої актуальності набуває розроблення сучасних механізмів захисту трудових прав працівників та їх колективних інтересів, найбільш дієвим серед яких до цього часу залишається інститут колективного договору. В свою чергу, подальший розвиток колективно-договірного регулювання праці на цей час є неможливим без узагальнення та аналізу історичних шляхів виникнення й еволюціонування вказаного інституту.

Тематики історичних передумов виникнення та розвитку колективних договорів в Україні у тій чи іншій мірі торкалися різні вчені, серед яких, в першу чергу, варто виділити наступних: І. М. Бару, М. Д. Бойко, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева та ін. Не применшуючи значення робіт щойно зазначених авторів, дана проблематика досі є актуальною і потребує проведення більш глибокого дослідження.

Метою статті є з'ясування історичних передумов виникнення та розвитку колективних договорів в Україні. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: розкрити позиції різних вчених щодо появи перших національних колективних договорів; проаналізувати законодавство різних періодів у сфері регулювання питання колективних договорів в Україні.

Позиція вчених щодо появи перших вітчизняних колективних договорів є неоднозначною. Так, одні науковці вважають, що колективні договори були укладені вперше в Російській імперії металістами міста Харкова в ході тривалої боротьби робітничого класу за свої права [1, с. 129]. Інші, наприклад, І.М. Бару, зазначають, що перший колективний договір був укладений в результаті грандіозного страйку робітників нафтопромислів в Баку в грудні 1904 року (згаданий договір передбачав скорочення робочого дня до 9 годин, заборону

систематичних надурочних робіт, надання безкоштовної питної води працівникам та інше) [2, с. 6]. Г.І. Чанишева відносить укладення першого колективного договору до 1905 року територіально посилаючись на Харківський паровозобудівельний завод [3, с. 126]. Хоча, безсумнівним є інший факт, починаючи з свого виникнення на території Царської Росії та до часів Жовтневої Революції, колективні договори суттєвого поширення не отримали.

Зі зміною в жовтні 1917 року владного режиму колективні договори не тільки не втратили свого значення, але й набули значної актуальності. Хоча цікавим є той факт, що перший Кодекс законів про працю СРСР від 1918 року [4] не містив жодних норм, присвячених регулюванню колективних договорів. Укладення вказаних договорів відносилось до сфери регулювання підзаконними нормативними актами. Так, 2 липня 1918 р. був опублікований Декрет РНК Росії «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)» [5], Дія цього Декрету поширювалася на всі колективні договори, які встановлювали оплату праці в усіх видах і формах (поденну, відрядну, місячну, урочну, премії, гонорар і т.д.), а також визначали умови праці та служби, і укладалися професійними спілками робочих і службовців, з одного боку, та підприємницькими спілками, товариствами (торговими, промисловими), урядовими та громадськими підприємствами та установами, з іншого.

Вказаний Декрет проіснував недовго – лише до початку 1919 року, та був відмінений в зв'язку з переходом радянської держави від колективно-договірного регулювання праці до виключно централізованого державного регулювання. В.І. Прокопенко, зазначає: «громадська війна викликала зміни в регулюванні умов праці. Політика «воєнного комунізму» встановила систему централізованого регулювання всього виробництва: умови і порядок оплати праці, її нормування тощо. Укладення колективних договорів було припинено» [1, с. 129].

З переходом до нової економічної політики починається другий період в історії розвитку колективних договорів. Так, 17 січня 1922 року Рада Народних Комісарів прийняла постанову «Про колективні договори і регулювання умов праці в приватних і громадських підприємствах, установах і організаціях». Згідно пункту першого зазначеної постанови, в усіх на території УСРР громадських і приватних (в тім числі і орендованих, концесійних тощо) підприємствах, установах і організаціях, які використовують найману працю не менш ніж 15 осіб без механічних двигунів і не менше 10 осіб при механічних двигунах, умови праці обов'язково повинні регламентуватися колективними (тарифними) договорами, які укладають відповідні профспілки за згодою з керівниками або власниками підприємств, установ, господарств і організацій, і які реєструються у губвідділах праці [6]. Широке застосування колдоговірного (локального) регулювання трудових відносин в ті роки пов'язувалося, зокрема, з тим, що радянське трудове законодавство ще не було достатньо розвиненим та, крім того, за допомогою колективних договорів (тарифних угод) робітники та

службовці підприємства в умовах непу обмежували економічний тиск з боку елементів приватного сектору [7, с. 35].

В 1922 році був прийнятий Кодекс законів про працю УРСР, який фактично був першим кодифікованим актом про працю нашої держави і глава четверта якого закріплювала колективно-договірне регулювання праці. Г.І. Чанишева зазначає, що вже в першому Кодексі законів про працю 1922 року містилось визначення колективного договору як угоди, що укладалася професійною спілкою, як представником робітників і службовців, з одного боку, і наймачем, - з іншого, якою встановлювались умови праці і найму для окремих підприємств, установ і господарств або їх груп, і визначався зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму [3, с. 127].

Згідно зазначеного кодексу, колективні договори укладалися не тільки на державних, кооперативних та громадських підприємствах, але і на приватних, концесійних та орендованих підприємствах. При цьому зазначеним кодексом передбачалася можливість не тільки застосовувати локальні норми в рамках діючого трудового законодавства, але і виходити за їх рамки шляхом підвищення рівня гарантій, що були проголошені кодексом. [7, с. 36-37]. Враховуючи, що законодавство того часу встановлювало лише мінімум гарантій, колективний договір і був призваний конкретизувати гарантії для працюючих. Цим і пояснюється та обставина, що колективний договір конструювався Кодексом законів про працю в основному як нормативна угода, тобто як джерело права [2, с. 10]. Правові та матеріальні умови робітників і службовців, встановлені Кодексом законів про працю 1922 року, являли собою лише обов'язковий мінімум, поліпшення цих умов порівняно з умовами, визначеними кодексом, проходило головним чином у порядку колективно-договірного регулювання [8, с. 133].

Із зміцненням державного сектора народного господарства сфера застосування колективного договору поступово звужувалась. Зменшувалось значення його тарифної частини, оскільки ці питання стали вирішуватись в централізованому порядку. Як зазначає професор М.І. Бару, в цих умовах роль колективного договору не тільки незмінно зростає, але й істотно змінюється: колективний договір перетворюється у важливіший господарсько-політичний документ [2, с. 10]. Тому 10 вересня 1933 року на державному рівні була прийнята Постанова «Про порядок злиття НКП СРСР і ВЦРПС», відповідно до якої профспілкам були передані деякі функції, які раніше відносились до компетенції органів державного управління [9]. Внаслідок цих заходів укладення колективних договорів припинялось взагалі й до 1947 року вони не укладались [10, с. 76].

Після закінчення Великої Вітчизняної Війни за пропозицією ВЦРПС Рада Міністрів СРСР 4 лютого 1947 року прийняла постанову «Про укладення колективних договорів на підприємствах» [11]. Цією постановою відновлювалась практика укладення колективних договорів на підприємствах, організаціях, радгоспах, МТС. Ці договори не носили нормативного характеру, а

були господарсько-політичними угодами, що не створювали джерела трудового права [1, с. 130]. Відповідно до цієї постанови колективні договори повинні були укладатися з метою виконання виробничих планів, підвищення продуктивності праці тощо. Колективні договори уклалися на підставі директив центральних органів [8, с. 135].

У вересні 1965 року в Радянському Союзі було розпочато проведення господарської реформи, що викликало вжиття заходів щодо підвищення ролі і значення колективних договорів. Було прийнято низку постанов, внесено зміни до КЗпП, спрямовані на урегулювання порядку укладення колективних договорів, визначення їх змісту. За колективним договором було визначено нормативний характер [10, с. 74]. Так, 6 березня 1966 року Рада Міністрів СРСР та ВЦРПС приймають спільну постанову «Про укладення колективних договорів на підприємствах». Згідно п. 4 зазначеної постанови колективний договір повинен був містити основні положення з питань праці та заробітної плати встановленні для даного підприємства відповідно до чинного законодавства, а також конкретні нормативні положення з питань заробітної плати та праці, розроблені адміністрацією та фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілки в межах наданих їм прав [11]. Як зазначає В.І. Прокопенко, зазначеною постановою сторонам було надано право включати до колективного договору нормативні положення з питань праці і заробітної плати, у зв'язку з чим колективний договір набув нормативного характеру [1, с. 139].

В період соціалістичних реформ кінця 80-х років, колективним договорам знов почали приділяти значну увагу, в наслідок чого на нормативному рівні було закріплено право самих трудових колективів визначати структуру і зміст колективних договорів. Як зазначає А.Ю. Бабаскін, використовуючи це право, трудові колективи та профспілки з 1988 року почали включати в договори додаткові трудові та соціально-побутові пільги [8, с. 137].

Останнім етапом становлення колективно-договірного регулювання трудових відносин послужило прийняття 1 липня 1993 року Закону України «Про колективні договори і угоди» [13]. Зазначеним Законом фактично була встановлена централізована система колективно-договірного регулювання трудових відносин [8, с. 139]. Значення цього Закону полягає в тому, що він вперше передбачив проведення переговорів між сторонами колективних договорів і колективних угод, урегулював укладення колективних угод на трьох рівнях: державному, галузевому та регіональному. Якщо правове регулювання і практика укладення колективних договорів була досить поширеною, то колективні угоди в їх сучасному вигляді та видах раніше не передбачалися і не уклалися. Існувала практика командно-адміністративної системи розсилати декларативні листи міністерств та відомств за погодженням з відповідними об'єднаннями професійних спілок, в яких фактично давався примірний колективний договір [1, с. 131]. З цим погоджується П.Д. Пилипенко, який зазначає, що якщо донедавна колективні договори могли укладатися тільки на тих підприємствах певних галузей, які були визначені в спеціальному переліку,

що затверджувався у централізованому порядку, то тепер сфера його укладення закріплена в законі [14, с. 39].

Аналізуючи останній етап формування колективно-договірного регулювання праці слід зазначити, що незважаючи на суттєву актуальність закріплення на законодавчому рівні регулювання колективно-договірних відносин, на цей час вказаний інститут трудового права переживає не кращі часи свого існування. З одного боку, вказаний висновок є парадоксальним, адже юридичний вакуум, що склався в трудовому законодавстві, навпаки, повинен стимулювати розвиток локальної нормотворчості, тобто сприяти укладанню колективних договорів. Однак, якщо подивитися з іншої сторони, то слід зазначити, що тенденції сучасного трудового життя вимагають постійного розвитку колективно-договірного регулювання праці. Проте, починаючи з 1993 року, коли був прийнятий Закон України «Про колективні договори і угоди», поштовхів серед нормотворчих органів щодо реформування зазначеного інституту помічено не було.

Узагальнюючи все вищезазначене, хотілося б вказати, що попре дуже велику історію існування колективних договорів, вони все ж зберегли значний і невичерпаний потенціал для вітчизняного трудового права. Однак, для того щоб вказаний інститут знову «почав жити» сучасна концепція галузі трудового права повинна знову звернутися до класичної схеми регулювання праці: по-перше, це державне регулювання праці, яким встановлюються ключові гарантії суб'єктів трудового права; по-друге, локальне регулювання праці, метою якого виступає задоволення інтересів великих трудових колективів; по-третє, індивідуальне регулювання праці, спрямоване на врегулювання прав та обов'язків безпосередньо суб'єктів трудових правовідносин.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Бару М.И. Коллективный договор (Текст лекции к курсу «Трудовое право»). Министерство высшего и среднего образования УССР, Харьковский юридический институт – Х, 1973. – 26 с.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.
4. Кодекс законів про працю РСРСР від 1918 року [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm.
5. Декрет РНК Росії «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)» від 2 липня 1918 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/DEKRET/18-06-25-2.htm>.
6. Постановление СНК УССР от 17 января 1922 г. «О коллективных договорах и регулировании условий труда в частных и в общественных предприятиях, хозяйствах и организациях» // СУ УССР.- 1922.- № 1.- ст.33.

7. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений // Издательское объединение «Высшая школа», Львов, 1977 – 152 с.

8. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.

9.Собрание законов и распоряжений РКП СССР. – 1933. - № 40. – ст. 238.

10. Бойко М.Д. Трудове право України. Навчальний посібник. Курс лекцій К.: «Олан», 2002. – 335 с.

11.Сборник постановлений и распоряжений СМ СССР. – 1947. - № 2. – ст. 31.

12. СП СССР. – 1966. - № 5. – ст. 51.

13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України, 1993, № 36 (07.09.93), ст. 361.

14. Трудове право України. Курс лекцій. За редакцією П.Д. Пилипенка. Львів: «Вільна Україна», 1996. – 160 с.

Котвицкий И.А. Исторические предпосылки возникновения и развития коллективных договоров в Украине

Сделан исторический экскурс механизмов внедрения и развития коллективных договоров в Украине. Определено, что для дальнейшего развития указанного института, современная концепция отрасли трудового права должна обратиться к классической схеме, которая заключается в сочетании государственного, локального и индивидуального регулирования труда.

Ключевые слова: коллективный договор, трудовые отношения, исторические предпосылки, регулирования труда, источники трудового права.

Kotvitsky I.O. Historical background of the emergence and development of collective agreements in Ukraine.

Made historical excursus mechanisms of implementation and the development of collective agreements in Ukraine. Determined that further development of this institution, the modern concept of branch of labor law should apply to the classical scheme, which is a combination of state, local and individual control of labor.

Keywords: collective bargaining, labor relations, historical background, labor regulation, sources of labor law.