

Карынов Ч.К.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК СРЕДСТВО УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Ch.K. Karynov

THE COLLECTIVE AGREEMENT AS A MEANS OF STRENGTHENING LABOUR RELATIONS AND SOCIAL PARTNERSHIP

УДК: 344(075.8): 349.2

В данной статье автор раскрывает вопросы определения роли коллективного договора как организационно-правовой формы реализации социального партнерства в Кыргызстане, и его роль в регулировании социально-трудовых отношений.

In this article, the author discusses the problem definition of the role of the collective agreement as a legal form of implementation of social partnership in Kyrgyzstan, and its role in the regulation of socio-labour relations.

Становление рыночной экономики предопределило необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Преобладание договорного регулирования над централизованным государственным позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства.

В Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» под «коллективным договором» подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся, или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Из данного определения видно, что МОТ под коллективным договором понимает два вида актов – соглашения, заключаемые на уровне организации (коллективные договоры по принятой в Кыргызстане терминологии) и соглашения более высокого уровня (соглашения по социально-трудовым вопросам по терминологии, принятой в Кыргызстане).

Кроме того, Рекомендация № 91 затрагивает вопросы процедуры ведения коллективных переговоров; обязательств, вытекающих из коллективных договоров; распространения действия коллективных договоров; их толкования и контроля за их соблюдением.

Конвенция МОТ №98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» гарантирует трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

Организации как трудящихся, так и работодателей, должны пользоваться надлежащей защитой

против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их представителей или членов данных организаций. Соответствующая защита распространяется на отношения, опосредующие создание и деятельность организаций или управление ими. В частности, как недопустимое вмешательство квалифицируются действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под контролем работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации трудящихся путём финансирования или другим путём с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей.

Актуальность и значение условий договора раскрывается через его **содержание**. Дефиниция слова «содержание» означает «единство всех основных элементов, условий целого, его свойств и связей, существующее и выражаемое в форме и неотделимое от нее»¹.

Наиболее подробно содержание договора исследовано в гражданском праве, поскольку юридическая категория «договор» является, прежде всего «гражданско-правовой» категорией. Так, в цивилистической науке под содержанием договора одни ученые понимают «целый ряд условий, по которым должно быть достигнуто соглашение сторонами при его заключении»², другие – «...способ фиксации взаимных прав и обязанностей»³. Заслуживает внимания позиция Б.И. Путинского, который считает, что определение содержания договора происходит в результате самостоятельной выработки конкретных правил взаимосвязанной деятельности и придания им значения взаимных прав и обязанностей⁴. Аналогичного мнения придерживается и Н.Д. Егоров, который отмечает, что содержание договора составляют «условия, на которых достигнуто соглашение сторон»⁵. Таким образом, применительно к договору термины «содержание» и «условия» как в лингвистическом, так и юридическом значении являются тождественными.

Как отмечает отечественный трудовик К.С.Раман-

¹Ожегов С.И. *Словарь русского языка: 70 000 слов. – 21-е изд., перераб. и доп. / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. – М., 1989. – С. 741.*

²Лихачев Г.Д. *Гражданское право. Общая часть: курс лекций / Г.Д. Лихачев. – М., 2005. – С. 28.*

³Брагинский М.И. *Договорное право: в 4 т. / М.И.Брагинский, В.В. Витрянский. – М., 2002. – Т. 1: Общие положения. – С. 295.*

⁴ См.:Пугинский Б.И. *Коммерческое право / Б.И.Пугинский. – М., 2005.*

⁵ *Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М., 2003. – Т. 1. – С. 558.*

кулов, коллективный договор является существенным элементом системы соглашений в сфере управления трудом, адаптирующим положения централизованных и локальных актов к условиям конкретного производства⁶.

Так, статья 41 Трудового кодекса Кыргызской Республики⁷ определяет коллективный договор как локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей. Почти аналогичное же определение дается в статье 3 Закона Кыргызской Республики от 21 августа 2004 года № 164 «О коллективных договорах»⁸.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

⁶Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. II-е изд., доп., испр. – Б.: Турар, 2008. – С. 174.

⁷ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106. Принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 года.

⁸ Опубликован в газете «Эркинтоо» от 3 сентября 2004 года № 76.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 42 ТК КР).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. Однако при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например, для работников бюджетной сферы размеры должностных окладов установлены специальными нормативными актами, и изменять их в договорном порядке нельзя⁹.

Статья 42 Трудового кодекса Кыргызской Республики предусматривает примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор. Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать правоприменителю представление о возможном содержании коллективного договора.

По указанным в данной статье вопросам стороны могут предусмотреть как нормы права, так и обязательства, которые исчерпываются однократным выполнением, например перечисление определенных денежных сумм для приобретения спецодежды, производство ремонта в производственных помещениях, предоставление оргтехники представительному органу работников.

Обязательства по общему правилу возлагаются на работодателя. Работники выполняют лишь обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором¹⁰.

Из этого правила есть только одно исключение – работники могут отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, если работодатель выполняет эти условия.

Такая оговорка не имеет большого практического значения, поскольку реализация права на забастовку связана именно с нарушением коллективного договора, соглашения.

При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Кыргызской Республики коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. По сложившейся практике и согласно

⁹ Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. – 1999. – № 7. – С. 27.

¹⁰ Бабынина Л. Дополнительные социальные льготы для работников // Кадровое дело. – 2005. – № 1. – С. 23.

общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и на занятых у него работников. Напротив – он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда для работников.

Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что некоторые статьи Трудового кодекса Кыргызской Республики прямо отсылают к коллективному договору, например ст. 155 ТК – об установлении заработной платы, ст. 157 ТК – о сроках выплаты заработной платы, ст. 169 ТК – об оплате работы в ночное время.

В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например, возможно расширение круга лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенных размерах; дополнение перечня работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников¹¹.

Таким образом, инструментом социального партнерства является коллективный договор, в сущности представляющий собой закрепляющий договоренности, документ, официально достигнутые субъектами в переговорном процессе по достижению согласия в

отношении взаимопересекающихся интересов.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106. Принят Законодательным собранием ЖогоркуКенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 года.
2. Бабынина Л. Дополнительные социальные льготы для работников // Кадровое дело. – 2005. – № 1. – С.
3. М.И. Договорное право: в 4 т. / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М., 2002. – Т. 1: Общие положения. – С. 295.
4. Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М., 2003. – Т. 1. – С. 558.
5. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. II-е изд., доп., испр. – Б.: Турар, 2008. – С. 174.
6. Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. – 1999. – № 7. – С. 27.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70 000 слов. – 21-е изд., перераб. и доп. / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. – М., 1989. – С. 741.
8. Лихачев Г.Д. Гражданское право. Общая часть: курс лекций / Г.Д. Лихачев. – М., 2005. – С. 28.
9. Пугинский Б.И. Коммерческое право / Б. И. Пугинский. – М., 2005.
10. Рыженков А. Я. Трудовое право России: учебник / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. А. Я. Рыженкова. – М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. – С. 135.

¹¹ Пудыч Ю. Выплаты, предусмотренные коллективным договором // Финансовая газета. – 2005. – № 37. – С. 7.

Рецензент : д.ю.н., профессор Абдрасулов Е.Б.