

ГЕНЕРАЛЬНОЕ, ТАРИФНЫЕ И МЕСТНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ: ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА, СООТНОШЕНИЕ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

УДК 349.2



К.Л.ТОМАШЕВСКИЙ,

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

k_tomashevski@tut.by

АННОТАЦИЯ

В статье исследуется правовая природа соглашений как специфических нормативных соглашений в трудовом праве. Проанализированы с учетом зарубежного опыта стран – членов ЕАЭС, позиций ученых и практического опыта вопросы о соотношении и сфере действия Генерального, тарифных и местных соглашений. Высказаны предложения по совершенствованию законодательства о труде.

Ключевые слова: Генеральное соглашение, тарифное соглашение, местное соглашение, законодательство, сфера действия

В XIX – начале XX века коллективные договоры и соглашения заключались в отсутствие их законодательного урегулирования. Одним из первых нормативных правовых актов, регулировавших порядок заключения коллективных договоров (тарифов) в советской России, было Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда от 2 июня 1918 года, а после принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года этот порядок стал регулироваться и данным Кодексом.

В период с 1934 по 1947 год коллективные договоры в СССР не заключались, поскольку все условия труда к середине 1930-х годов определялись строго нормами законодательства. В условиях существовавшего в СССР тоталитарного политического режима и фактического отсутствия социального партнерства практика заключения коллективных договоров была возобновлена лишь в 1947 году, но также «сверху» принятием постановления Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года.

После распада СССР и провозглашения независимости бывшими советскими республиками потребность в социальном партнерстве возродилась, так как появились независимые профсоюзы, работодатели в результате разгосударствления и приватизации были отделены от государства, стал изучаться опыт Запада.

Вопросы о юридической природе коллективных договоров и соглашений, соотношении их с локальными нормативными правовыми актами и законодательством остаются весьма дискуссионными в науке и не решенными в законодательстве о труде.

Юридическая природа и определение коллективных соглашений

Белорусский законодатель различает два понятия: «коллективный договор» и «соглашение». В статьях 358 и 361 Трудового кодекса (далее – ТК) Республики Беларусь сформулированы их легальные определения, хотя и не лишённые недостатков: соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон

по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории (ч. 1 ст. 358); коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Как видно из данных норм-дефиниций, белорусский законодатель ошибочно смешивает коллективный договор с локальными нормативными правовыми актами, а также нечетко определяет правовую природу этих источников и их содержание. Часть 2 ст. 358 ТК Беларуси различает три вида соглашений по уровню их заключения: на республиканском уровне – генеральное соглашение, на отраслевом – тарифное соглашение, на местном – местное соглашение. Полагаем, более обоснованно в перспективе соглашение на отраслевом уровне именовать отраслевым, а термин «тарифное соглашение» применять исходя из его этимологии (тарифный – прилагательное, производное от *tariff* – с *фр.* оплата): по отношению к социально-партнерским нормативным соглашениям любого уровня, предметом регулирования в которых выступают вопросы оплаты труда.

Для сравнения: в части 1 ст. 45 ТК Российской Федерации 2001 года под соглашением понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Интересное правило закреплено в ч. 2 ст. 45 ТК Российской Федерации, со-

гласно которому по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные (ч. 4 ст. 45 ТК Российской Федерации).

Легальное определение соглашения, закрепленное в ч. 1 ст. 46 ТК Кыргызстана 2004 года, весьма напоминает российскую формулировку: соглашение – нормативный акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Согласно ч. 3 ст. 46 того же Кодекса в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные. Обращает на себя внимание, во-первых, неисчерпывающий перечень видов соглашений в России и Кыргызстане, что наверное правильно, так как на практике встречаются и соглашения (к примеру, местное соглашение с отраслевым уклоном, соглашение об охране труда и по другим более частным вопросам, которые не укладываются в законодательно закрепленную систему соглашений). Во-вторых, усматривается неточность как в ТК Российской Федерации, так и в ТК Кыргызстана в критерии выделения видов соглашений (им должна быть не сфера регулируемых отношений, а сфера действия этих соглашений и/или уровень, на котором они заключаются).

В пункте 8 ст. 1 ТК Казахстана под соглашением (генеральным, отраслевым, региональным) понимается правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях. Полагаем, что и категория «правовой акт», используемая казахстанским законодателем, неточно раскрывает правовую природу данного источника трудового права.

В ТК Армении соглашения вообще не выделяются, а все социально-партнерские нормативные договоры именуется коллективными договорами (республиканский, отраслевой, территориальный и организации).

На основании сравнительного анализа законодательства о коллективных договорах и соглашениях в государствах – членах ЕАЭС, модельного закона «О коллективных договорах и соглашениях» [1], проведенного в ряде работ автора разграничения социально-партнерских соглашений и локальных норма-

тивных актов [2, с. 240–247], уяснения двойственной (смешанной) правовой природы коллективных договоров и соглашений в науке трудового права [3; 4], вытекают следующие признаки понятия коллективных соглашений.

Во-первых, коллективные соглашения, несмотря на достаточную широту возможных к включению положений, обуславливающих их комплексный характер, являются феноменами трудового права как частно-публичной отрасли.

Во-вторых, коллективные соглашения заключаются в результате ведения между сторонами коллективных переговоров, то есть они выступают в качестве итогового документа одной из форм социального партнерства между нанимателями, работниками, а в некоторых случаях – при посредничестве государства.

В-третьих, по своей юридической природе коллективные соглашения – это разновидность нормативных договоров, отличных от нормативных правовых актов, поскольку они являются итогом совместного правотворчества двух или трех сторон. Как следствие, коллективные соглашения включают, наряду с нормативными, обязательственные положения, а при широкой трактовке – также информационные, организационные и рекомендательные положения. Основные отличия между коллективными соглашениями выражаются в уровне, на котором они заключаются, сфере действия, составе сторон (их представителей) и других аспектах.

На основании вышеизложенного предложим доктринальное определение понятия «соглашение» или «коллективное соглашение», более точно отражающее двойственную правовую природу этих источников трудового права и их родовые отличия от локальных нормативных правовых актов нанимателя, которые целесообразно учесть при совершенствовании трудового законодательства:

соглашение – вид трехстороннего или двустороннего социально-партнерского нормативного договора, заключаемого по результатам коллективных переговоров между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащий правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли или территории.

Система и соотношение коллективных соглашений в Республике Беларусь

Вопрос о соотношении Генерального, отраслевых и местных соглашений и коллективных договоров носит не только теоретическое, но и важное практическое значение, особенно в процессе коллективно-договорного регулирования, при проведении коллективных переговоров, разработке проектов социально-партнерских соглашений различного

уровня. Это подтвердили также высказывания председателя Федерации профсоюзов Беларуси М.С.Орды и Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь И.А.Костевич в ходе международной конференции, проходившей 27 февраля 2019 года в г. Минске с участием экспертов Международной организации труда [5].

Вариант решения проблемы о соотношении Генерального, отраслевых и местных соглашений и коллективных договоров был предложен первоначально в нашей монографии 2009 года [6, с. 283–285], развит в 2011–2013 годах Е.А.Волк [3, с. 32–43]. Вопрос о месте корпоративных соглашений в системе социально-партнерских актов анализировался также российским ученым С.В.Шуралевой [7].

Сформировавшаяся в Республике Беларусь с начала 1990-х годов система соглашений (Генеральное, тарифные и местные), коллективных договоров по уровням социального партнерства (республиканский, отраслевой, местный и локальный) вовсе не говорит об их соподчиненности по юридической силе. Учитывая особую социально-партнерскую договорную природу данных источников трудового права, заключаемых на трех- или двусторонней основе, а в отдельных случаях – и с участием государственных органов исполнительной власти, построение строгой иерархии данных соглашений по юридической силе, вероятно, невозможно.

Даже если выстроить соглашения и коллективные договоры в определенную систему, что мы и попытаемся сделать, межсистемные связи между ними не обладают той степенью иерархической соподчиненности, которая характерна для нормативных правовых актов, составляющих трудовое законодательство. Именно поэтому коллизии, возникающие между соглашениями различных видов и коллективными договорами, следует разрешать не на основании иерархического способа, а опираясь на принцип *in favorem* («в сторону улучшения правового положения работников»).

На такой подход ориентирует суды общей юрисдикции и Верховный Суд Республики Беларусь.

Развивая мысли ряда российских ученых (А.М.Лушникова, М.В.Лушниковой, В.И.Миронова, А.Ф.Нуртдиновой, В.А.Сафонова и С.Ю.Чучи), отметим, что принцип *in favorem* стал универсальным правилом для разрешения коллизий между любыми социально-партнерскими нормативными соглашениями.

Итак, по вопросу о соотношении коллективных договоров и соглашений в рамках законодательства о труде Республики Беларусь сформулируем выводы:

- Генеральное соглашение является основой для всех иных социально-партнерских нормативных соглашений более низких уровней;

- тарифные и местные соглашения должны основываться на Генеральном соглашении, но могут улучшать правовое положение работников по сравнению с ними;

- тарифные и местные соглашения не находят друг по отношению к другу в каком-либо соподчинении, они могут учитывать положения в этих и других тарифных и местных соглашениях, а могут и не учитывать;

- в случае, когда в отношении нанимателя и его работников действуют одновременно тарифное и местное соглашение, а между их положениями возникает правовая коллизия, должно применяться положение того соглашения, которое устанавливает более льготные условия для работников;

- коллективные договоры должны основываться на Генеральном соглашении и обязательных для нанимателя и работников тарифных и (или) местных соглашениях, но могут улучшать правовое положение работников по сравнению с ними.

Сфера действия Генерального, тарифных и местных соглашений

Относительно сферы действия соглашений в ТК Беларуси имеется всего одна правовая норма. Так, согласно ч. 3 ст. 365 ТК Беларуси сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий. Такое лаконичное правило оставляет много нерешенных и дискуссионных в теории и на практике вопросов, связанных со сферой действия соглашений с учетом их видов: могут ли положения Генерального соглашения распространяться на всех работников и нанимателей при том, что некоторые профсоюзы не входят в объединения профсоюзов в системе Федерации профсоюзов Беларуси; на всех ли нанимателей и работников той или иной отрасли или территории будут распространяться положения тарифного и местного соглашений? Пока ТК Беларуси ответов на эти вопросы не дает. Полагаем, что ч. 3 ст. 365 ТК Беларуси в перспективе нужно конкретизировать и дополнять новыми правилами, учитывающими особенности отдельных видов соглашений.

Когда тарифное соглашение заключено тремя сторонами с участием отраслевого объединения нанимателей, полномочия последнего определяются его уставом, а также фактом членства в соответствующем объединении нанимателей (союзе, ассоциации) соответствующих организаций-нанимателей, для которых заключаемое тарифное соглашение в этом случае становится обязательным с момента его заключения.

Сложнее обстоит дело в том случае, если тарифное соглашение заключено отраслевыми объединениями профсоюзов и министерством (государственным комитетом) без участия отраслевого объединения нанимателей. На наш взгляд, полномочия министерства (иного органа государственного управления) имплицитно не охватывают собой право заключать тарифное соглашение от имени нанимателей соответствующей отрасли (причем как государственной, так и частной форм собственности). Такие полномочия в

отношении подчиненных организаций государственной формы собственности могут предусматриваться в положении о министерстве и (или) в учредительных документах (уставе) соответствующих организаций государственной формы собственности. И только при наличии подобной нормы в положении о министерстве или факта делегирования полномочий со стороны нанимателей через устав соответствующей организации можно делать вывод об обязательности тарифного соглашения в отношении нанимателей, которые в этом случае были представлены соответствующим органом государственного управления при заключении данного соглашения.

Представляется законной и допустимой применяемая в Беларуси коллективно-договорная практика, когда стороны коллективного договора распространяют действие гарантий, содержащихся в тарифном соглашении конкретной отрасли экономики на работников данной организации и в том случае, если соответствующий наниматель не был представлен при заключении соответствующего тарифного соглашения. Как полагает М.С.Орда, «одна из причин такой ситуации – слабое представительство объединений нанимателей в процессе заключения соглашений... Из 40 отраслевых соглашений только в 5 в качестве одной из сторон участвует объединение нанимателей» [5].

Несколько более сложный механизм присоединения нанимателей к соглашениям с учетом российского опыта и Рекомендации №91 Международной организации труда «О коллективных договорах» 1951 года ранее предлагала Е.А.Волк [3, с. 126–127], и эти предложения стоило бы рассмотреть на предмет урегулирования и в ТК.

Расширению практики трехстороннего сотрудничества при заключении тарифных и местных соглашений в Республике Беларусь способствовала бы разработка и принятие Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей». Принятие такого закона предусматривалось в п. 2.2 Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь, одобренной на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам 12 марта 1997 года (протокол №11/42), но данный закон так и не был принят. Об этом высказывались предложения учеными-юристами в разные годы [8, с. 21; 9], а теперь в пользу разработки и принятия вышеуказанного закона заговорили и первые лица Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [5].

В заключении статьи кратко сформулируем основные предложения:

- во-первых, необходимо более четкое определение соглашений в ст. 358 ТК Беларуси с учетом научно обоснованной дефиниции, что позволит более последовательно разграничивать соглашения с иными источниками трудового права (нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными правовыми актами);

- во-вторых, соглашения следует исключить из определения локальных нормативных правовых актов, так как они имеют не локальный уровень (как у коллективного договора и локальных правовых актов), а более высокий уровень заключения (в рамках республики, отрасли или территории);

- в-третьих, дальнейшего совершенствования требуют правила ч. 2 ст. 362 и ч. 3 ст. 365 ТК Беларуси по вопросам соотношения Генерального соглашения с тарифным и местным соглашениями и сфере действия этих соглашений;

- в-четвертых, усилению правового статуса объединений нанимателей в системе социального партнерства и одновременно их ответственности за принятые обязательства по соглашениям будут способствовать разработка и принятие Закона Республики Беларусь «Об объединении нанимателей».

1. О коллективных договорах и соглашениях: Модельный закон, принятый постановлением Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ, 8 июня 1997 г., №9-10 // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи СНГ. – 1997. – №14.

2. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография / К.Л.Томашевский. – Минск: Амалфея; Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.

3. Волк, Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография / Е.А.Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.

4. Тарусина, Н.Н. Социальные договоры в праве: монография / Н.Н.Тарусина, А.М.Лушников, М.В.Лушникова. – М.: Проспект, 2016. – 618 с.

5. Орлова, Е. В Беларуси усовершенствуют систему местных и тарифных соглашений / Е.Орлова // Официальный сайт Федерации профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: https://1prof.by/news/society/v_belarusi_ratifitsiruyut_novye_konventsii_mezhdunarodnoi_organizatsii_truda_i_usovershenst.html. – Дата доступа: 01.03.2019.

6. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников: монография / К.Л.Томашевский; науч. ред. О.С.Курылева. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 360 с.

7. Шуралева, С.В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: монография / С.В.Шуралева. – Пермь: Пермск. гос. нац. исслед. ун-т, 2012. – 195 с.

8. Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю.П.Смирнов, Н.Г.Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – №1–2. – С. 5–128.

9. Войтик, А. Проект закона «Об объединениях нанимателей»: проблема согласования норм трудового и гражданского законодательства / А.Войтик, К.Томашевский // Юрист. – 2004. – №10. – С. 82–85.

Материал поступил в редакцию 04.03.2019

K.L.TOMASHEVSKI

Basic, tariff and local agreements: legal nature and scope of application

The article examines the legal nature of agreements as specific regulatory agreements in labor and employment law. The issues related to the correlation and scope of application of the Basic, tariff and local agreements are analyzed taking into account the foreign practices of the EAEU member countries, the positions of scientists and practical experience. Proposals were made for improving labor legislation.

Keywords: Basic agreement, tariff agreement, local agreement, legislation, scope of application