

детей в семейно-правовой сфере / Н. Ф. Звенигородская // Вопросы ювенальной юстиции. – 2009. – № 3. – С. 3-8

3. Исмаилов Б. И. Правовые основы системы ювенальной юстиции: учебное пособие / Б. И. Исмаилов. – Ташкент: АГОС, 2002. – 231 с.

4. Как работают ювенальные суды в Казахстане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: /www.vlast.kz/obsshestvo/13464 (09.10.2015)

5. Полтавцева Л. И. Ювенальная уголовная политика и ювенальная юстиция: проблема соотношения / Л. И. Полтавцева // Юристъ-Правоведъ. – 2010. – № 4. – С. 23-27.

6. Черчага С. В. Становление ювенальной юстиции: вопросы гражданско-процессуального законодательства РФ (опыт Ростовской области) / С. В. Черчага // Вопросы ювенальной юстиции в России. – М.: Юрист, 2008. – С. 11-13.

7. United Nations Standard Minimum Rules for the Administration of Juvenile Justice («The Beijing Rules») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: / www.un.org/documents/ga/res/40/a40r033

УДК 349.2 (043.2)

**Babayev Safarali**, contract specialist,  
Gulf Drilling, Azerbaijan

## **ПОНЯТТЯ ТА ЧИННІСТЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ**

Колективний договір у всьому світі є тим значимим інститутом, за допомогою якого узгоджуються інтереси власника та трудового колективу, вирішуються питання організації праці. І саме ступінь ефективності налагодження колективної співпраці безпосередньо впливає на виробничий процес, стимулює результативність та продуктивність праці [1, с. 87].

В Україні правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів визначені Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (Глава II – Колективний договір) (далі – КЗпП) та Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Основним кодифікованим нормативно-правовим актом, за допомогою якого здійснюється колективно-правове регулювання суспільних відносин у Азербайджанській Республіці є Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 р. № 618-IQ (Глава II – Колективний договір і угода).

Слід зазначити, що в Україні вище зазначені нормативно-правові акти

не містять чіткого визначення поняття «колективний договір», на відміну від законодавства Азербайджанської Республіки. Так, згідно ст. 3 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, колективний договір - договір, який регулює трудові, соціально-економічні, побутові та інші відносини, укладений у письмовій формі між роботодавцем, трудовим колективом або профспілковою організацією [2]. У ст. 10 КЗпП України [3] лише зазначено, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Аналогічна норма за змістом знайшла своє втілення у ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди», проте в ньому вже зазначено, що колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців [4].

Щодо чинності колективного договору, то в законодавстві України та Азербайджанської Республіки є теж певні відмінності. Так, відповідно до ст. 32 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [2], колективний договір може укладатися на термін від одного до трьох років. В нормативно-правових актах України, термін, на який може укладатися колективний договір не визначено. Отже, можна зробити висновок, що сторони колективного договору мають право встановити на свій розсуд строк його дії.

Колективний договір як в Україні, так і в Азербайджанській Республіці набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Проте, після закінчення строку чинності колективний договір в Україні продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, а в Азербайджанській Республіці після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до укладення нового, але на строк не більше трьох років (ч. 3 ст. 16) [2].

У разі зміни власника чинність колективного договору в Україні зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року (ч. 5, ст. 17) [3]. В Азербайджанській Республіці при зміні власника підприємства колективний договір залишається чинним протягом трьох місяців. Протягом цього терміну сторони повинні розпочати переговори з метою укладення нового договору або підтримання чинності старого, внесення в нього доповнень і змін (ч. 5 ст. 16) [2].

Згідно ч. 6 ст. 16 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, при ліквідації або реорганізації у формі злиття, поділу або виділу підприємства в порядку і на умовах, встановлених законодавством, колективний договір залишається чинним на весь період ліквідації або

реорганізації. В Україні дані способи припинення юридичних осіб законодавець закріпив окремо в ч. 4 та ч. 6 ст. 17 КЗпП. Відповідно до ч. 4 ст. 17 КЗпП, у разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації (ч. 6 ст. 17 КЗпП).

Особливістю КЗпП України є те, що він містить норму, згідно якої, на новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію. У Трудовому кодексі Азербайджанської Республіки немає норми, яка б закріплювала обов'язковість укладення колективного договору протягом певного строку після реєстрації юридичної особи.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що колективно-договірне регулювання суспільних відносин у КЗпП України та Трудовому кодексі Азербайджанської Республіки має як спільні так і відмінні риси. Проте, основна мета колективно-договірного регулювання праці в даних країнах – досягнення соціальної рівноваги виходячи з того, що реалізація працівниками і роботодавцями права на здійснення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин характеризується спрямованістю, з одного боку, на досягнення соціального компромісу, з іншого – на впорядкування трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників (встановлення режиму праці і відпочинку, умов праці та вирішення низки інших питань, пов'язаних з організацією і управління процесом праці) [5, с. 89].

### *Література*

1. Тищенко О. В. Теоретико-правові проблеми сутності колективного договору як локального нормативного акту / О. В. Тищенко, Ю. І. Артюх // Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». – 2012. – № 1(22). – С. 87–90.
2. Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки: за станом на 1 лютого 1999 р. № 618-IQ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2653](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653).
3. Кодекс законів про працю України: за станом на 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 30. – Ст. 542.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
5. Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять / Н. В. Козачок // Юридична наука і практика. – 2011. – № 2. – С. 85-89.