

УДК 321.31(477)

Кисельова О. І., к.ю.н., ст. викладач кафедри адміністративного права, господарського права та фінансово-економічної безпеки Сумського державного університету

Коллективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин

У статті на основі поглядів вчених із різних галузей права, а також положень чинного законодавства розглянуто зміст правовідносин із колективно-договірного регулювання, досліджено поняття та коло суб'єктів, визначено його вплив на трудові відносини.

Ключові слова: трудове законодавство, колективно-договірне регулювання, трудові відносини.

В статье на основе взглядов ученых из разных отраслей права, а также положений действующего законодательства рассмотрено содержание правоотношений по коллективно-договорному регулированию, исследовано понятие и круг субъектов, определено его важность для трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовое законодательство, коллективно-договорное регулирование, трудовые отношения.

On the basis of the views of scientists from different fields of law, as well as the current legislation considered legal content of collective bargaining regulation, explored the concept and the range of subjects determined its importance for employment.

Keywords: labor law, collective bargaining regulation, labor relations.

Актуальність теми. Становлення в Україні правової держави разом з визначенням прав людини та встановленням правових гарантій неможливе без формування нової системи трудових відносин на засадах соціального партнерства і створення відповідного механізму їх регулювання. При цьому в умовах трансформації ринкових відносин очевидна актуальність і необхідність розвитку інституту колективно-договірного регулювання трудових відносин. Реалізація його принципів являється єдиним способом цивілізованого вирішення протиріч у сфері трудових відносин. Із розвитком сфери договірної регулювання формуються нові соціальні зв'язки між працівниками і роботодавцями у процесі трудової діяльності не лише в межах підприємства, а й на інших рівнях — регіону, галузі, держави.

Стан наукового дослідження. Висвітленню питання договірної регулювання трудових відносин були присвячені дослідження таких фахівців з трудового права, як: С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, А.І. Цепін С.О. Іванов, В.В. Жернаков, Я.М. Шевченко, О.М. Малявіна, А.Л. Салатко О.Т. Барабаш, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та багато інших. Однак, вбачаючи який вплив колективно-договірне регулювання має на трудові відносини, вважаємо за потрібне приділити окрему увагу його розгляду.

Метою даної статті є дослідження змісту правовідносин із колективно-договірного регулювання, визначення кола суб'єктів та його значення для трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. В першу чергу розглянемо зміст правовідносин із колективно-договірного регулювання трудових відносин. Всі правові відносини визначають взаємозв'язок прав та обов'язків їх учасників, встановлені нормою права. Змістом правовідносин із колективно-договірного регулювання трудових відносин є

взаємні права та обов'язки суб'єктів цих відносин. Правовідносини із колективно-договірного регулювання трудових відносин характеризуються тим, що здійснюються лише на паритетних засадах. А це, в свою чергу, сприяє не лише рівності суб'єктів цих правовідносин, але й тому, що жодна сторона не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, робочого часу, часу відпочинку, нормування праці тощо, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Якщо ж під час колективно-договірного регулювання між суб'єктами виникають певні непорозуміння, законодавцем передбачено примирну процедуру їх розв'язання. Суб'єктами колективно-договірного регулювання трудових відносин є працівники; професійні спілки, об'єднання профспілок; роботодавці або їх об'єднання; органи державної влади та місцевого самоврядування.

Роботодавець як суб'єкт трудового права виступає стороною у різних правовідносинах. Певні права та обов'язки роботодавець набуває у відносинах з колективом працівників. Останнім часом замість поняття «трудоий колектив» у науці став застосовуватися термін «працівники». Можливо це пов'язано з переходом до ринкової економіки і посиленням правового становища роботодавців у соціально-трудоий сфері. Однак таке ігнорування понять, що закріпилися в законодавчій практиці, є не виправданим як в загальноприйнятому семантичному, так і в юридичному аспекті. В будь-якому випадку на практиці трудоий колектив був і поки що залишається суб'єктом трудового права і соціального партнерства.

Якщо на виробничому рівні суб'єктом правовідносин із колективно-договірного регулювання трудових відносин є наймані працівники, то на вищих рівнях професійні спілки, їх об'єднання чи інший уповноважений на представництво орган (представник) виступають самостійними суб'єктами цих правовідносин. Професійною спілкою (профспілкою) є добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудоий) діяльності (навчання) (ст. 1) [1]. Оскільки профспілка - це громадська організація, що об'єднує громадян, то вже двоє осіб повинні мати право утворити профспілку на підприємстві, в установі або організації. Саме така норма в повній мірі відповідатиме змісту ст.36 Конституції України. Легалізація ж цієї громадської організації тепер має здійснюватись на підставі Закону «Про громадські об'єднання» [2] шляхом повідомлення.

Проблему представництва інтересів найманих працівників у колективно-договірних правовідносинах вітчизняний законодавець розв'язав шляхом плюралістичного представництва. Так, окрім профспілок, у договірних правовідносинах на виробничому рівні інтереси найманих працівників можуть представляти й інші уповноважені на представництво органи, а у разі їх відсутності – представники трудящих; на галузевому та регіональному рівні – інші, окрім профспілкових, представницькі організації трудящих. Отже, законодавець створив альтернативу профспілці в особі іншого «уповноваженого на представництво трудовим колективом органу». На перший погляд такий підхід здається досить демократичним. Він сприяє залученню до сфери колективних переговорів усіх найманих працівників, що мають свої представницькі структури. Однак, на думку В.М. Божко, з яким ми погоджуємося, таке положення може ускладнити договірний процес на практиці. Із статті закону не чітко зрозуміло, що таке «інші уповноважені трудовими колективами органи» та як виникає у них правосуб'єктність. Не визначено також взаємовідносини між цим та профспілковим органом, котрий також є виборним, як розмежовуються їх функції та права за умови існування

на одному підприємстві. По-третє, такий варіант представництва ставить роботодавця в положення, за якого він буде не в змозі керувати підприємством, оскільки розвиток практики договірної регулювання трудових відносин спонукає його безперестанно приймати участь в узгоджувальному процесі з багато чисельними представниками найманих представників [3, с. 103].

На більш високих рівнях (держава, галузь, регіон) у відносинах між об'єднаннями роботодавців і профспілками, що представляють інтереси працівників певної галузі, регіону, як третя сторона бере участь держава [4, с. 370]. У колективно-договірних правовідносинах на державному рівні бере участь Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади, котрий безпосередньо здійснює управління об'єктами державної власності (п. 5 ст. 116 Конституції України). На галузевому рівні договірне регулювання трудових відносин здійснюється міністерствами та іншими органами виконавчої влади. На регіональному рівні, здійснюючи управління об'єктами державної власності, місцеві державні адміністрації «беруть участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних тарифних угод» (п. 5 ст. 24 Закону «Про місцеві державні адміністрації») [5]. Управління об'єктами комунальної власності здійснюють територіальні громади села, селища, міста безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування (ч. 1 ст. 143 Конституції України).

Важливість колективно-договірної регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин постійно підкреслюється в юридичній літературі. В.В. Жернаков доводить, що перехід до ринкової економіки та відхід від авторитарно-командної системи управління обумовив зміну у співвідношенні між централізованим і децентралізованим, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємстві, в установі, організації на користь останнього [6, с. 53-54]. Г.І. Шебанова визначає колективний договір як угода, що укладається між профспілкою, як представника колективу працівників, із роботодавцем відносно основних умов з питань праці та заробітної плати, що приймається сторонами на відповідному підприємстві в межах наданих їм прав та у відповідності з чинним законодавством [7, с. 52]. Важливо й те, що колективний договір може містити не лише норми, безпосередньо пов'язані з працею, але й норми, які вирішують різні соціально-економічні питання: безоплатне або частково оплачуване годування працівників на виробництві, їх дітей в школах та дошкільних установах, відпочинок працівників, надання житла. Отже, за допомогою колективного договору регулюються не лише трудові відносини, але й відносини, які торкаються повсякденного життя працівників та їх сімей.

Таким чином, важливість колективного договору має двоєдине значення: ао-перше, він є основним локальним нормативно-правовим актом на підприємстві, в установі, організації; по-друге, є основною формою участі працівників в управлінні підприємством, установою чи організацією. Сильна централізація та втручання держави в процес регулювання праці на підприємствах, в установах, організаціях максимально звузили сферу трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які повинні регулюватися колективним договором. Сьогодні співвідношення централізованого і локального методів правого регулювання праці має бути на користь останнього. Локальне регулювання з придатку до централізованого має поступово перетворитись на самостійне й повноцінне. Відмова від командно-планової системи управління виробництвом, перехід до економічних методів управління вимагають гнучкості в правовому регулюванні праці, яка в основному може бути забезпечена локальними засобами. Саме локальні

засоби в повній мірі можуть враховувати інтереси суб'єктів трудових правовідносин, зацікавити їх у виконанні тих чи інших обов'язків, допомогти в реалізації працівниками своїх прав в сфері робочого часу і часу відпочинку, нормування праці та заробітної плати, охорони здоров'я й дисципліни праці.

Колективно-договірне регулювання є однією з ефективних моделей взаємовідносин суб'єктів у будь-якій галузі економіки. Предмет такої регламентації за сучасних умов значно конкретизувався, і взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин вивчаються більш поглиблено. До того ж у колективному договорі можуть передбачатися додаткові порівняно з чинним законодавством та угодами гарантії, соціально-побутові умови й пільги [8, с. 235]. Наприклад, організація праці означає передусім приведення трудової діяльності в певну систему, що характеризується сукупністю елементів, їх стійкими взаємозв'язками, змістом функціонування, напрямками й динамікою їх розвитку. У зв'язку з тим, що процес праці охоплює технологічну, економічну, правову, соціальну, морально-психологічну та інші складники, організація праці передбачає узгодження всіх відносин, що формуються й реалізуються між його учасниками [9, с. 99].

Особливий механізм колективно-договірного регулювання зумовлює наявність великої кількості таких договорів на підприємствах, у зв'язку з чим, виникає потреба в розробці загальних рекомендацій щодо їх змісту. При цьому зобов'язання сторін щодо умов оплати праці, пільг і компенсацій мають враховувати особливості конкретного підприємства, складність виконуваних робіт, кваліфікацію працівника [10, с. 73].

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що колективний договір — це виражена у формі локального нормативно-правового акту угода, досягнута між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації.

Будучи формою соціального партнерства, договірне встановлення умов праці має низку переваг. Воно надає працівникам і роботодавцям можливість виражати і узгоджувати свої інтереси у сфері праці. Договірне регулювання відбувається у відповідності з демократичною процедурою, на основі проведення переговорів. Таке регулювання є досить рухливим, сторони можуть врахувати особливості організації праці в даному регіоні, галузеву і локальну специфіку, фінансово-економічне становище роботодавця. У колективно-договірному регулюванні, можна виділити наступні риси:

1. Як соціальне явище воно характеризується насамперед тим, що в ньому беруть участь сторони трудових відносин, організовані у власно керовані організації (об'єднання). Договірний процес є свідченням активізації суспільного життя. Асоціації, що сформувалися на базі загального, колективного інтересу, починають співпрацювати між собою, посилюючи таким чином кооперацію в соціумі.

2. Колективно-договірне регулювання спрямоване на узгодження інтересів працівників і роботодавців, досягнення балансу, який забезпечує поєднання економічної ефективності із соціальним захистом працівників.

Основною задачею колективно-договірного регулювання, як і соціального партнерства взагалі, є підтримання в урівноваженому становищі системи трудових відносин. Збалансована система трудових відносин, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності економіки з одночасним досягненням соціального миру і високого рівня соціальних гарантій.

3. Колективно-договірне регулювання трудових відносин є певною мірою неза-

лежним від держави. Це також свідчить про самостійну природу співробітництва соціальних партнерів щодо встановлення умов праці. Державні органи не втручаються в договірний процес (вони можуть брати участь в ньому лише як партнери) і в реалізацію колективних договорів і угод (при їх невиконанні виникає колективний трудовий спір, який вирішується за допомогою примирювальних процедур, як правило без участі державних органів або за участю їх як посередника).

На найближчу перспективу колективно-договірне регулювання повинно зберегти своє значення допоміжного методу по відношенню до державного. Таке співвідношення методів регулювання пояснюється низкою причин. Серед них слід назвати традиційно сильну позицію держави в Україні, наявність кодифікованого законодавства про працю, нестабільність економіки перехідного періоду. Крім того, допоміжна роль колективно-договірного регулювання обумовлюється змістом колективних договорів і угод (вони не охоплюють всіх суспільних відносин, пов'язаних з працею) і ступенем їх поширення.

У зв'язку з цим, головною задачею на сучасному етапі є не відмова від державного втручання в управління трудовими відносинами і не різке скорочення обсягу і змісту державного регулювання, а створення максимально сприятливих умов для розвитку соціального партнерства. Насамперед, це стабілізація економічного становища в країні, розвиток законодавства, що встановлює гарантії реалізації права на визначення умов праці у колективно-договірному порядку, проведення дієвої соціальної політики.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. - Ст. 397.
2. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. - № 1. - Ст. 1.
3. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Дис. Канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.М. Божко. – Харків, 2002. – 203 с.
4. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 432 с.
5. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року №586-XIV // Офіційний вісник України. – 1999. – № 18. – Ст. 774.
6. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочные пособия / Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.
7. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе / А.И. Шебанова // Советское государство и право. – 1976. – № 11. – С. 50-54.
8. Жернаков В.В. Договірне регулювання соціально-трудова відносин / В.В. Жернаков // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 4. – С. 227-238.
9. Лукашевич В.М. Економіка та організація праці на морському транспорті: Навч. посіб. / В.М. Лукашевич. – О.: Видавництво ОНМУ, 2003. – 326 с.
10. Кодекс законів про працю України: Наук.-практ. коментар. – Х.: Консум, 2003. – 832 с.