

8. Цивільний процес: Навч. Посіб. / А.В. Андрушко, Ю.В. Білоусов, Р.О. Стефанчук, О.І. Угриновська та ін. – За ред. Ю.Б. Білоусова. – К.: Прецедент. 2006. – 293 с.
9. *Комаров В.В., Баранкова В.В.* Нотариат и нотариальный процесс: Учебник. – Харьков: Консум, 1999.- 240 с.
10. *Фурса С.Я.* Нотаріальний процес: Теоретичні основи. - К.: Істина, 2000
11. *Радзієвська Л.К., Пасічник С.Г.* Нотаріат в Україні: Навч. посіб. - 2-е вид., стер. / За відп. ред. Л.К. Радзієвської. - К.: Юрінком Інтер, 2000. - 528 с.
12. *Комаров В.В.* Нотаріат в Україні: підручник / В.В. Комаров, В.В. Баранкова. – Х.: Право, 2011. – 384 с.

Надійшла до редакції 22.02.2012

Л.О. Золотухіна

кандидат юридичних наук
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ У ЗМІСТІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Статтю присвячено висвітленню питання забезпечення прав та інтересів працівників у змісті колективного договору. Розкрито значення умов колективного договору для оптимального поєднання прав та інтересів сторін трудових відносин.

Ключові слова: *колективний договір, працівник, роботодавець, соціально-трудова відносина, права, інтереси.*

Стаття посвящена освіщенню вопроса обеспечения прав и интересов работников в коллективном договоре. Раскрывается значение условий коллективного договора для оптимального объединения интересов сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: *коллективный договор, работник, работодатель, социально-трудова отношения, права, интересы.*

The scientific article is devoted to research of a problem of contract forms of realization of the social and economic rights and interests of workers. Value of facultative conditions of the employment contract and obligations conditions of the collective agreement, the agreement for ensuring the rights and interests of the parties of labour relations is revealed.

Keywords: *rights, interests, collective contract regulation, social partnership, worker.*

Постановка проблеми. Необхідність узгодження інтересів роботодавця та працівника завжди була актуальною. Процес становлення сучасної демократичної української держави потребує не виділення пріоритету інтересів будь-якої із сторін трудових правовідносин, а

навпаки, узгодження цих інтересів і закріплення такого паритетного начала в трудовому законодавстві. Тільки взаємне задоволення інтересів працівника та роботодавця забезпечить ефективне регулювання праці в умовах ринку. Регулятором оновлення трудових відносин повинен стати колективний договір.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. У науковій літературі колективний договір був предметом аналізу в працях Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова та інших науковців. Але при цьому питання забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору недостатньо досліджено і вимагає доопрацювань.

Метою даної статті є розкриття значення колективного договору для забезпечення інтересів сторін трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Колективний договір відіграє значну роль у забезпеченні соціально-економічних прав та інтересів працівників. У зазначеному локальному нормативному акті можливо врахувати особливості кожного підприємства, установи, організації, яких дуже багато.

У ст. 10 чинного КЗпП України закріплено, 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.

В.І. Прокопенко метою колективного договору називав поліпшення господарської діяльності підприємства, підвищення його рентабельності та якості продукції, що випускається, забезпечення трудящим можливості брати участь в управлінні виробництвом, удосконалення винагороди за працю, підняття рівня охорони праці, матеріально-побутового та культурного обслуговування працюючих [1, с. 140].

При визначенні його правової природи необхідно насамперед звернутися до КЗпП України, відповідно до ст. 13 якого зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Отже, на рівні законодавства закріплено важливий, навіть принциповий момент: регулювання соціально-трудова відносин має відбуватися у договірному порядку. Це означає, що регулювання багатьох питань праці здійснюється на основі сполучення норм, прийнятих як на централізованому, так і на локальному рівні. Оскільки колективний договір укладається між працівниками й роботодавцями, то сферою його дії є конкретна організація, філія, представництво.

Що стосується змісту колективного договору, то ним вважаються узгоджені сторонами умови (положення), які покликані врегулювати соціально-трудова відносини в цій організації. У літературі немає єдності думки щодо класифікації умов колективного договору: одні ав-

тори виділяють тільки нормативні й зобов'язальні умови колективного договору [1, с. 145], інші – нормативні, зобов'язальні, організаційні й інформаційні [2, с. 495]. В цілому загальновизнаним є поділ умов колективного договору на нормативні і зобов'язальні, який законодавчо було закріплено ще в радянські часи.¹

Нормативні умови встановлюються сторонами в межах їх компетенції і поширюються на працівників цієї організації; зобов'язальні являють собою конкретні зобов'язання сторін; організаційні умови пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміни та припинення дії колективного договору; інформаційні умови містять норми централізованого законодавства, а також угод більш високого рівня [2, с. 495- 498].

Інформаційні норми досить часто зустрічаються в колективних договорах, хоча закон не містить правил про їхнє обов'язкове включення в колективні договори й угоди. Значення подібних норм полягає в пропаганді законодавства, доведенні до відома працівників його змісту. Традиція повторювати зміст державних правових актів у колективному договорі склалася в радянський період. У наш час, коли нормативні правові акти й коментарі до них стали загальнодоступними, відтворення норм закону в колективних договорах стає зайвим. Крім того, при такому відтворенні нерідкі помилки й спроби «відредагувати» законодавство, що приводить до перекручування змісту правової норми.

У змісті колективного договору також можна виділити виробничу та соціальну складові. Відповідно до ст. 7 Закону України „Про колективні договори і угоди” у колективному договорі встановлюються взаємні права та обов'язки сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Виробничі відносини стосуються діяльності підприємства, установи, організації в цілому, тоді як трудові відносини пов'язані із застосуванням праці конкретного працівника або трудового колективу (його підрозділу). Соціальна складова означає забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників.

Якщо ж спробувати поділити вказані у ч. 2 ст. 7 цього Закону умови на виробничі та трудові, то до виробничих без вагань можна віднести тільки зміни в організації виробництва і праці та забезпечення продуктивної зайнятості. Що ж стосується інших умов, то вони однаковою мірою можуть бути віднесені як до виробничих, так і до трудових. Наприклад, нормування й оплата праці, встановлення гарантій, режим роботи, умови й охорона праці стосуються не тільки підприємства в цілому, а й кожного працівника.

¹Див.: п. п. 11, 12,13 Положення о порядке заключения коллективных договоров утв. Постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам от 26.08.77 г. // Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам. – 1978. – № 1.

Зміст колективного договору з роками змінився. В умовах панування державної форми власності на засоби виробництва питання, які потрібно було регулювати на локальному рівні, були майже однакові на кожному підприємстві та являли собою широке коло. Так, ст. 11 КЗпП в редакції 10.12.71 р. передбачалося, що колективний договір повинен містити основні положення з питань праці і заробітної плати, а також положення в галузі робочого часу, часу відпочинку, оплати праці і матеріального стимулювання, охорони праці; зобов'язання щодо виконання робочих планів, удосконалення організації виробництва та праці, впровадження нової техніки та підвищення продуктивності праці, поліпшення якості та зниження собівартості продукції та ін.

Порівнюючи зміст сучасних колективних договорів із колективними договорами радянських часів, можна визначити негативну тенденцію: незважаючи на погіршення соціального стану й зменшення рівня заробітної плати працівників порівняно із прожитковим мінімумом, із колективних договорів практично зник розділ „соціально-побутове обслуговування працівників”.

Велику увагу розвитку системи соціально-побутового обслуговування приділяли в період існування СРСР, коли багато підприємств мали розвинену соціальну інфраструктуру, використовуючи кошти спеціальних фондів, утворених за рахунок обов'язкових відрахувань від прибутку (фонд соціально-культурних заходів і житлового будівництва й ін.). Робота зі створення необхідних умов для задоволення потреб працівників і членів їхніх родин в організаціях відпочинку, санаторно-курортного лікування, заняттях спортом і туризмом, поліпшенні житло-побутових умов і т.д. здійснювалося на плановій основі шляхом розробки й реалізації планів соціального розвитку організації, які часто закріплювалися в колективних договорах. Наприклад, у колективному договорі шахти „Чайкіно” виробничого об'єднання „Макіїввугілля” на 1979 р. передбачались такі положення: систематично поповнювати медикаментами та медичними пристроями аптечні пункти на усіх дільницях та цехах; надавати робітникам і службовцям путівки в будинки відпочинку, санаторії; виділяти робітникам і службовцям матеріальну допомогу, якщо вони її потребують; надавати допомогу дитячим садкам щодо поліпшення обслуговування дітей; виділяти кошти та організувати дієхарчування; збудувати житло; надавати земельні ділянки; забезпечувати трудівників вугіллям; здійснювати благоустрій селища; організувати гаряче харчування тощо.

У сучасних колективних договорах такі розділи, як „Охорона здоров'я й організація відпочинку працівників”, „Медичне обслуговування й санаторно-курортне лікування працівників і пенсіонерів організації”, „Культурне обслуговування й організація фізкультурно-оздоровчої роботи”, „Житлове будівництво для працівників, ветеранів, непрацюючих

пенсіонерів і інвалідів”, зустрічаються вкрай рідко, та й то тільки на великих підприємствах. Така ситуація пояснюється відсутністю в більшості організацій коштів для фінансування соціальних програм або небажанням роботодавця жертвувати частиною прибутку на зазначені цілі.

Також у більшості сучасних колективних договорів відсутній розділ „Виробничо-господарська діяльність організації”, у якому в радянські часи вказувалися планові показники, яких сторони планували досягти, умова про соціалістичне змагання, а також порядок розподілу прибутку організації. Щодо планових показників вважаємо, що в сучасному колективному договорі їм не місце, оскільки їхнє встановлення належить до виключної компетенції роботодавця, власника майна, а не працівників. Винятком є лише нормування праці працівників, що міститься, як правило, у розділі „Робочий час”. Однак не всі положення виданого розділу втратили актуальність на сучасному етапі. Усіма колдоговорами передбачається матеріальне стимулювання працівників за виробничі результати, виплата винагород тощо. Є положення про умови їх виплати. Але фактично значна частина підприємств їх не проводить зовсім. Отже, вважаємо доцільним у колективному договорі недержавних організацій установити порядок формування фонду заробітної плати у відсотковому відношенні до прибутку організації, наприклад, 60 % від прибутку, крім того, ввести й установити порядок формування фонду матеріального заохочення, з якого буде здійснюватися преміювання працівників і стимулюючі надбавки, а також фонд соціально-культурних заходів і житлового будівництва, з якого будуть фінансуватися заходи щодо охорони здоров'я й організації відпочинку працівників, медичне обслуговування й санаторно-курортне лікування працівників і пенсіонерів організації, культурне обслуговування й організація фізкультурно-оздоровчої роботи, житлове будівництво або покупка квартир для працівників за рахунок коштів організації. Для забезпечення дієвості колективних договорів недержавних організацій пропонуємо на рівні регіональних, галузевих та генеральних угод передбачати рекомендації щодо встановлення у колективних договорах порядку формування фонду заробітної плати у відсотковому відношенні до прибутку організації; формування фондів матеріального заохочення, забезпечення соціально-побутових умов праці, відпочинку та оздоровлення працівників тощо.

Що стосується інших розділів колективного договору та їхнього змісту, то вони практично не змінилися, за винятком того, що в сучасних колективних договорах з'явився новий розділ „Забезпечення зайнятості працівників”, у якому зазначені заходи щодо запобігання масового вивільнення працівників, введення нових робочих місць, гарантії вивільненим працівникам і т.д. Наявність даного розділу в колективному договорі обумовлена появою в нашій країні безробіття, як

невід'ємного явища ринкової економіки. Так, у колективному договорі між правлінням ДХК „Донвуглереммаш” та колективом працівників на 2011 р. у розділі „Забезпечення продуктивної зайнятості” передбачаються такі зобов'язання сторони власника: разом з профспівковою стороною складати заходи Програми соціально-економічного розвитку підприємства, спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості працівників підприємства, забезпечити їх виконання; створити протягом року 40 робочих місць; не допускати масових звільнень працівників протягом року більш ніж 40 % загальної чисельності працюючих на підприємстві і т. д.

Порівнюючи українські колективні договори з колективними договорами країн з розвинутою ринковою економікою, можна простежити такі тенденції. В Англії у колективних договорах приділяють велику увагу оплаті праці, робочому часу й часу відпочинку, виробничому страхуванню. Це пояснюється тим, що англійське законодавство недостатньо регулює або взагалі не регулює зазначені питання, залишаючи їх для колективних договорів. Так, колективними договорами в Англії встановлюються ставки оплати праці, преміальні виплати, умови праці, що відрізняються від нормальних, порядок виплати заробітної плати, компенсаційні виплати. Важливим напрямком у правовому регулюванні заробітної плати є прагнення профспілок зберегти заробіток у випадку виробничого недовантаження, часткової зайнятості. На відміну від заробітної плати, що регулюється законами й колективними договорами, питання робочого часу й часу відпочинку регулюються тільки національними й місцевими колективними договорами. В Англії понаднормові роботи й роботи за сумісництвом не регулюються й не обмежуються правом, тому набуває особливу значимість їхнє обмеження в колективному договорі. Одне із центральних місць у колективних договорах Англії займає виробниче страхування, що передбачає надання підприємствами пенсій і допомог, додаткових порівняно з державними, а також деякі види соціальних послуг застрахованим працівникам (наприклад, безкоштовне або із знижкою медичне обслуговування), а нерідко і їхнім утриманням (наприклад, безкоштовне або із знижкою навчання дітей працівників, утримання їх у дитсадках або подібних установах) [3; с. 21-23].

У колективних договорах США також приділяється велика увага соціально-побутовому обслуговуванню працівників, наприклад: забезпечується безкоштовна доставка працівників на роботу транспортом компанії, а для тих, у кого є особистий транспорт – безкоштовна стоянка для їхніх автомобілів, надання працівникам житла за рахунок компанії з наступним викупом з розстрочкою платежу на 15 років, повне медобслуговування працівників медичним персоналом компанії, безкоштовне користування спортзалом компанії, організація хар-

чування працівників з 50 % знижкою і т. д [3, с. 155; 4, с. 254, 255].

За статистичними даними, в Україні у 2011 році було укладено 80 тис. колективних договорів, якими охоплено майже 2 млн штатних працівників, що складає 82 % [5, с. 7]. Звісно, що ніде в світі немає стовідсоткового охоплення колдоговірною системою. Так, у США колективними договорами охоплено 15 % найманих працівників, Японії – 20 %, Польщі – 28 %, Іспанії – 81 %, Італії – 90 %, Франції – 90-95 %. Однак говорити про те, що колдоговірна робота в країні є досконалою, а її результати задовільними, було б перебільшенням. Не мають колдоговорів більшість малих і середніх приватних підприємств, де відсутні профспілкові організації і які стали простором трудового безправ'я. На багатьох підприємствах формально ставляться до укладення колдоговорів. Чимало його положень мають декларативний характер, деякі пункти є недостатньо конкретними або зовсім незрозумілими, а є випадки, коли вони просто повністю бездумно переписуються і справа доходить до абсурду. Крім того, положення колективного договору нерідко ігноруються або до нього включаються умови, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Є випадки, коли за колективним договором дозволяється виплачувати заробітну плату один раз на місяць або порушуються строки виплати, передбачені колективним договором (виплата проводиться частинами протягом усього наступного місяця). Є й такі підприємства, де колдоговори не переукладалися з 2005 р. і вже застаріли за багатьма позиціями. Це стосується, наприклад, об'єднань „Дніпропетровськліс”, „Луганськліс”. На цих же підприємствах, як правило і низька заробітна плата [6, с. 54].

Якщо проаналізувати колективні договори, які укладаються на підприємствах різних форм власності та у різних містах України, то можна дійти висновку, що найбільш поширеними умовами, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством та включаються до змісту колективних договорів, є:

- встановлення оплати праці у нічний час, вихідні та святкові дні у меншому розмірі, ніж передбачено чинним законодавством;
- перевищення норм позаурочних робіт;
- надання додаткових відпусток за роботу зі шкідливими умовами праці меншою тривалістю, ніж передбачено чинним законодавством;
- встановлення виплати заробітної плати один раз на місяць;
- закріплення в якості дисциплінарних стягнень переведення на нижчеоплачувану посаду строком до трьох місяців, зменшення тривалості відпустки на число днів прогулу, оголошення суворої догани.

Хоча безпосередньо в Законі України „Про колективні договори і угоди” не зазначено, що зміст колективного договору залежить від форми власності підприємства, В.І. Прокопенко висловив саме таку

думку [1, с. 140]. Мабуть, форма власності не є тим чинником, що радикально впливає на зміст колективного договору, хоча певною мірою вона позначається на умовах, які сторони колективного договору включають до нього. Працівники підприємств різних форм власності мають різні інтереси. Так, на підприємствах державної форми власності основною є проблема заборгованості з виплатою заробітної плати, для підприємств недержавної власності важливими питаннями є дотримання таких умов, як безпека праці, забезпечення повної та продуктивної зайнятості, соціально-побутове забезпечення.

Необхідно звернути, нарешті, увагу на забезпечення трудових прав громадян, зайнятих в сфері дрібної торгівлі на ринках, торгівельних майданчиках, кіосках тощо. Тут взагалі не йдеться про створення соціально-побутових умов для працівників, оскільки здебільшого колективні договори не укладаються.

Отже, інтереси працівників підприємств різних форм власності мають свої відмінності, що позначається на умовах, які сторони включають до колективних договорів. На підприємствах державної форми власності основна увага має приділятися стимулюванню оплати праці. Якщо державні підприємства у більшості випадків мають добре розвинуту соціальну інфраструктуру, то на підприємствах приватної форми власності (особливо на новоутворених) необхідно більшу увагу приділяти організації праці (охорона праці, гігієна праці, обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень та пристроїв, можливості для відпочинку, прийняття їжі тощо). Для того, щоб були забезпечені належні соціально-побутові умови, пропонуємо у проекті Трудового кодексу передбачити положення, згідно з яким внести обов'язкову перевірку створення таких умов при реєстрації колективного договору або статуту підприємства (для підприємств роздрібною торгівлі). Пропоновану статтю доцільно викласти у такій редакції: „При реєстрації колективного договору місцевими органами державної виконавчої влади обов'язковій перевірці підлягають положення щодо забезпечення належних соціально-побутових умов.”

Таким чином, проаналізувавши вищевикладене, можна зробити такі **висновки**: колективний договір повинен зайняти принципово важливе місце у локальному регулюванні праці, стати справжньою „конституцією” підприємства. Якщо в Трудовому кодексі чи в інших законах не всі інтереси сторін трудових відносин можна врахувати, то в колективних договорах їх можна передбачити. Потенційні можливості колективного договору в повному обсязі не були ще реалізовані. Багато положень колективного договору дублюють положення централізованого законодавства. У змісті колективного договору слід більше уваги приділяти стимулюванню оплати праці, створенню належних соціально-побутових умов.

Бібліографічні посилання

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х., 2008.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І.Чанишевої. – 2-ге вид., стереот. – К., 2010.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для юрид. вузов. – М., 2010.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М., 2011.
5. Праця і зарплата. – 2011. – № 43. – С. 7.
6. Профспілки України. – 2011. – № 6. – С. 54.

Надійшла до редакції 29.05.2012

І.О. Ізарова

кандидат юридичних наук, доцент
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 347.9

ПРО ГАРАНТІЇ СВОЄЧАСНОСТІ РОЗГЛЯДУ ЦИВІЛЬНИХ СПРАВ У СУДІ

Статтю присвячено дослідженню строків розгляду цивільних справ в суді, визначенню доцільності запровадження поняття «розумності», а також граничних меж цих строків. Запропоновано критерії визначення розумних строків розгляду цивільних справ в суді.

Ключеві слова: розумні строки розгляду цивільних справ, судовий розгляд, процесуальні строки, цивільне судочинство.

Статья посвящена исследованию сроков рассмотрения гражданских дел в судах, определению целесообразности закрепления понятия «разумности» и границ этих сроков. Обоснованы критерии определения разумных сроков рассмотрения гражданских дел в судах.

Ключевые слова: разумные сроки рассмотрения гражданских дел, процессуальные сроки, гражданское производство.

The article is devoted to the civil cases consideration terms research, to determine the expediency of fixing the notion "reasonableness" and divisions of these terms. The criteria of reasonable time determining in civil cases consideration is grounded.

Keywords: reasonable time of civil cases proceeding, procedural terms, civil proceeding.

Постановка проблеми. Як центральна стадія цивільного провадження судовий розгляд справи характеризується чітким і послідовним визначенням законом порядком проведення всіх процесуальних дій. Зокрема, судовий розгляд обмежений у часі свого проведення, вимогами та