



5. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 40–44. – Ст. 356.
6. Господарський кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.
7. Податковий кодекс України : Закон України від 02 груд. 2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № № 13–14, 15–16, 17. – Ст. 112.
8. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2456-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 50–51. – Ст. 572.
9. Господарський процесуальний кодекс України : Закон України від 06 лист. 1991 р. № 1798-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 6. – Ст. 56.
10. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41. – Ст. 492.
11. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06 лип. 2005 р. № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № № 35–36, 37. – Ст. 446.
12. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 2 : Д – Й. – 1999. – 744 с.
13. Про зайнятість населення : Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
14. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02 бер. 2000 р. № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.
15. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09 лип. 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 49–51. – Ст. 376.
16. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
17. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05 жовт. 1991 р. № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
18. Про державну соціальну допомогу особам, які не мають право на пенсію, та інвалідам : Закон України від 18 трав. 2004 р. № 1727-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 33–34. – Ст. 404.
19. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403.
20. Про охорону праці : Закон України від 14 жов. 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
21. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23 верес. 2005 р. № 2709-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.
22. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
23. Про відпустки : Закон України від 15 жовт. 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
24. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

УДК 347.122: 349.22

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР: АРХАЇЧНИЙ ЧИ СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ?

Запара С.І., д. ю. н.,
професор кафедри правового забезпечення агропромислового комплексу
Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена пошуку сучасних інструментів розбудови Української держави в умовах соціально-економічної та соціально-політичної кризи. Одним із них є колективно-договірне регулювання, що набуває актуальності й зобов'язує до перегляду змісту чинного Закону України «Про колективні договори та угоди».

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, профспілка, сторони соціального діалогу.

Статья посвящена поиску современных инструментов формирования Украинского государства в условиях социально-экономического и социально-правового кризиса. Одним из них является коллективно-договорное регулирование, приобретающее актуальность и обязывающее к пересмотру действующего Закона Украины «О порядке разрешения коллективных договоров и соглашений».

Ключевые слова: коллективный договор, коллективное соглашение, профсоюз, стороны социального диалога.

Zapara S.I. COLLECTIVE AGREEMENT: ARCHAIC OR MODERN INSTRUMENT OF ADJUSTING OF SOCIALLY-LABOUR RELATIONS IN UKRAINE?

Article to the devoted search is the conditions of socio-economic that socially legal crisis of modern instruments of forming of the Ukrainian state. One of such is the collectively-contractual adjusting, acquiring actuality and obligating to the revision of Law is force of Ukraine “About the order of permission of collective agreements”.

Key words: collective agreement, collective agreement, trade union, parties of social dialogue.

Постановка проблеми. Колективний договір у більшості європейських країн є дієвим правовим інститутом, що забезпечує регулювання соціально-трудомих відносин. Україна, як й інші держави, має власне законодавство, що регулює колективно-договірні відносини.

Проте стан колективно-договірних відносин в Україні свідчить про наявні проблеми. В інформаційній записці про основні завдання колдоговірної роботи на 2015 р., представлений на офіційному сайті Федерації профспілок України, з похибкою на доступні статистичні

дані вказано на негативні тенденції з укладення колективних договорів: за результатами 2013 р. кількість укладених колективних договорів зменшилась і становила лише 88,2 тис., порівняно із 2012 р., відбулося зменшення на 13,5 тис. (або на 13,3%). Також спостерігається зменшення й рівня охоплення працівників колективними договорами до 79,8%, або на 1,6 в. п. менше, порівняно з аналогічним періодом 2012 р. [1]. Зазначений стан досліджуваного питання вимагає його наукового аналізу.

Ступінь розробленості проблеми. Теоретичною й практично-прикладною основою дослідження стали праці М.Г. Александрова, С.С. Алексеева, В.С. Андреева, М.І. Бару, Н.Б. Болотіної, М.І. Брагінського, В.С. Венедіктова, Н.К. Воєводенко, С.В. Гербеди, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, Л.Я. Гінцбурга, В.В. Жернакова, С.О. Іванова, С.С. Каринського, Є.О. Кльонова, Ю.М. Коршунова, О.В. Лавриненка, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, В.Г. Малова, Л.А. Муксінової, Л.Я. Островського, А.Є. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Г.В. Рибницького, В.П. Сілаєва, О.Ф. Скакун, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, О.І. Ставцевої, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.І. Шебанової та ін.

Метою статті є аналіз актуальних проблем і перспектив колективно-договірного регулювання в Україні.

Виклад основного матеріалу. На цьому етапі розвитку соціально-трудових правовідносин диспозитивні засади правового регулювання набувають усе більшої актуальності. Держава встановлює лише загальні правила взаємовідносин між учасниками, допустимі межі правового регулювання. Передбачається, що сторони трудових правовідносин можуть і повинні самостійно впливати на особливості правового регулювання відносин, бути їхніми активними учасниками. Не є винятком із цього правила (а можливо, і головним критерієм розвитку) і правовідносини, пов'язані із захистом своїх прав.

Договір, його правова природа не раз ставали предметом наукового аналізу [2, с. 62]. Проте у просторі глобальних викликів зростає тенденція до предметного (теоретико-правового та галузевого) вивчення договору як правового явища, при цьому постійно звертається увага на розширення сфери договірного застосування. Ю.А. Тихомиров акцентує на «розширенні сфери договірних відносин» [3, с. 181] і «передбачає договірне регулювання за межами сфери законодавчого чи підзаконного регламентування», а В.В. Сорокін зазначає, що роль нормативних договорів полягає у «гнучкій правовій формі, у яку можуть утілюватися різні за характером суспільні відносини, для нормативного розвитку яких особливо важливо узгодження інтересів і волі учасників» [4, с. 349].

У соціально-трудових правовідносинах можливість узгодження інтересів і волевиявлення учасників набуває особливо актуально-значення. Саме з метою узгодження цих інтересів у національному правовому полі з'явилися терміни «соціальний діалог», «соці-

альні партнери» тощо. Так, відповідно до змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [5], соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Основним результатом соціального діалогу є прийняття відповідної колективної угоди, документа, який визначає всі важливі засади правового регулювання відносин між працівниками та роботодавцем.

Вище ми наводили статистичні дані, що свідчать про охопленість колективними договорами підприємств України. Наведені показники відповідають середньостатистичним європейським показникам. Відповідно до звіту Європейського огляду з трудових відносин (EIRO) [6], ступінь охоплення профспілками працівників дорівнює такому: 80–89% у Бельгії, Данії, Фінляндії та Швеції, 70–79% в Італії, 60–69% на Кіпрі й Мальті, 50–59% у Люксембурзі, 40–49% в Австрії та Словенії, 30–39% в Угорщині, Ірландії й Португалії, 20–29% у Німеччині, Голландії, Словаччині та Великобританії, 10–19% в Естонії, Латвії, Польщі й Іспанії. При цьому відсоток покриття колективними угодами в Європі є вищим, порівняно із членством у профспілковій організації працівників, і варіативним у межах Європейського Союзу. Відповідно до досліджень, проведених EIRO, в Австрії й Бельгії близько 100% працівників охоплено системою галузевих угод. Досить високий ступінь охоплення колективними переговорами спостерігається в Данії, Франції, Німеччині, Голландії, Іспанії, Швеції та інших країнах. У таких країнах, як Австрія, Франція, Німеччина та Голландія, функціонує система поширення галузевих колективних угод на працівників і роботодавців, які не є членами об'єднань, що підписали угоди. У Фінляндії, Греції й Ірландії високий рівень охоплення колективними угодами також досягається через міжгалузеві угоди.

Нерідко автору статті доводилося пояснювати міжнародним експертам у сфері соціально-трудових правовідносин, чому, маючи досить високі кількісні показники укладення колективних договорів, регулювання, а головне дотримання соціально-економічних відносин в Україні помітно відрізняється від усталених європейських? Адже за європейською практикою факт колективного договору свідчить про достатньо високе економічне та правове регулювання соціально-трудових правовідносин. Відповідь на це питання має кілька складових.

По-перше, відповідь пов'язана з історією самого колективно-договірного регулювання. Закон України «Про колективні договори та угоди» було прийнято в 1993 р. На той час українська правова система лише перебувала у стані «вимушеного знайомства» із ринковими реаліями, знаходячись під впливом командно-адміністративної системи, яку



країна одержала у спадок. Водночас уже з'явилося усвідомлення того, що потрібні нові механізми правового регулювання соціально-трудова відносин, які відповідали б розвитку наявних форм власності, але представницькі організації (як працівників, так і роботодавців) ще перебували у стані реформування. Тому цей нормативний акт не міг умістити всіх особливостей колективно-договірного регулювання в умовах ринкової економіки. Унесення змін до цього закону (1996 р., 1997 р., 2008 р., 2013 р., 2014 р.) стосувалися здебільшого регулювання фонду оплати праці, подолання дискримінації та суттєво не змінили ситуацію.

По-друге, трансформація свідомості громадян відставала навіть від недосконалого нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин, оскільки колективно-договірне регулювання умов праці передбачає наявність високого рівня правової обізнаності й громадянської активності, що об'єктивно має місце не в кожному трудовому колективі.

По-третє, у реаліях українського податкового та іншого законодавства зацікавленість в укладенні колективних договорів виявляють швидше роботодавці, ніж працівники. Так, у Листі Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 20 січня 2003 р. № 2-222/331 зазначено, що «в укладенні колективного договору зацікавлене саме підприємство, зокрема на випадок, якщо необхідно буде довести правомірність включення у валові видатки сум матеріальної допомоги, оформити відпустку працівника за свій рахунок, надати додаткову відпустку за ненормований робочий день тощо». Отже, сам факт укладення колективного договору ще не є свідченням урегулювання всіх соціально-трудова відносин, що виникають між роботодавцем і працівником.

Проте сучасна теорія права зараховує колективний (як і трудовий) договір до нормативного, що може поряд із законодавчими нормами встановлювати умови праці відповідно до результатів попередніх домовленостей між сторонами соціального діалогу.

Відповідно до змісту ст. 1 Закону України «Про колективні договори та угоди» [7], колективний договір, угода укладаються на підставі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Отже, законодавець наділяє колективний договір ознакою нормативності й передбачає можливість регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин за домовленістю працівників із роботодавцями.

На сьогодні зміст колективного договору визначається ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди», у якій, зокрема, зазначається, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, а саме:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування й оплати праці, установлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);

- установлення гарантій, компенсацій, пільг;

- участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

- режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку;

- умов і охорони праці;

- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників;

- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;

- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

- заборона дискримінації.

Зазначена стаття також визначає, що колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії та соціально-побутові пільги. Зміст цієї статті загалом повинен був би всіляко сприяти розбудові соціально-трудова відносин, легалізації заробітної плати, зростанню її розміру та соціальних гарантій. Чому ж тенденція інша, а рівень довіри до колективних договорів, як уже зазначалося, зменшується? Одна з причин – це недосконала модель індивідуального й колективного захисту трудових відносин в Україні.

В інформаційній записці про основні завдання колективно-договірної роботи на 2015 р., на яку ми вже посилались, зазначається, що «однією з актуальних проблем колективно-договірного регулювання, зокрема на галузевому рівні, є обмеженість галузевих профспілок у праві на ведення колективних переговорів через малочисельність організацій роботодавців (із 92 укладених галузевих (міжгалузевих) угод лише 11 укладені за участю організацій роботодавців), а також через відсутність Сторони для ведення переговорів з укладення галузевих угод у промисловому секторі економіки. Однією з причин такого зменшення є поширення практики неукладення колективних договорів на малочисельних підприємствах (з кількістю працюючих до 10 осіб), що зосереджені у сферах оптової та роздрібної торгівлі, сільському господарстві, транспортних та кур'єрських послугах, операціях з нерухомим майном тощо. Стримуючим фактором на шляху здійснення ефективного колективно-договірного регулювання на всіх рівнях є застаріле законодавство, що не відповідає реаліям сьогодення. Для майбутнього періоду колективно-договірної роботи будуть характерні труднощі, пов'язані з процедурою підготовки та узгодження проектів колективних договорів, угод. У теперішній ситуації для профспілок особливого значення набуває чітке окреслення головних завдань колективно-договірної кампанії, вдосконалення контролю за виконанням колективних договорів і угод, пошук ефективних механізмів для

реалізації домовленостей» [1]. На нашу думку, існує кілька факторів впливу на питання організації колективного регулювання, які можуть змінити ситуацію. Першим із них є стан, коли відсутнє зобов'язання періодично в установлені законом строк переукладати колективні договори та угоди. Натомість установлений термін дії колективного договору зобов'язував би сторони до соціального діалогу, спонукав до пошуку взаємоприйнятних договірних умов. Другий фактор пов'язаний із першим. Адже в разі наявних суперечностей між сторонами має бути прийнятний для сторін спосіб їхнього вирішення. Тому, на нашу думку, у колективному договорі має існувати розділ щодо порядку вирішення трудових спорів. Обов'язковість такого розділу має бути встановлена в чинному Законі України «Про колективні договори та угоди». Третій фактор прямо стосується проблеми розбудови галузевого рівня як самих колективних угод, так і інституційного рівня сторін соціального діалогу. Саме галузевий рівень є компетентно вирішальним у багатьох європейських країнах у частині як змісту, так і форми колективного захисту. Так, наприклад, у Швеції в разі виникнення проблеми в первинній профспілці остання може звернутися до профспілкового органу галузевого рівня й отримати фахову консультацію і допомогу від досвідчених спеціалістів, які, якщо необхідно, можуть виїхати на підприємство й допомогти розв'язати проблему. Четвертий фактор пов'язаний із необхідністю деталізації юридичної відповідальності за порушення сторонами взятих на себе зобов'язань

Висновки. Отже, в умовах наявної соціально-економічної та соціально-політичної кризи у країні колективно-договірне регулювання набуває актуальності й зобов'язує до перегляду змісту чинного Закону України «Про колективні договори та угоди» в частині встановлення обов'язкового строку дії, деталізації повноважень сторін на галузевому рівні, обов'язкового розділу про порядок вирішення колективних трудових спорів і деталізації юридичної відповідальності за порушення договірних умов.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Інформаційна записка про основні завдання колективно-договірної роботи на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://expert.fpsu.org.ua/news/187-informatsijna-zapiska-pro-osnovni-zavdannya-koldogovirnoji-roboti-na-2015-rik/>.
2. Брагинский М.И. Договорное право: общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М., 1998. – 747 с.
3. Тихомиров Ю.А. Публичное право / Ю.А. Тихомиров. – М. : БЕК, 1995. – 339 с.
4. Сорокин В.В. Общее учение о государстве и праве переходного периода : [монография] / В.В. Сорокин. – М. : Юрлитинформ, 2010. – 424 с.
5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17/>.
6. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? / Р. Бонвичини [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.trudsud.ru/upload/iblock/076/076f0802fe0ea699b5b99633c1a70fa7.pdf>.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.