

УДК 349-2

Ольга Храбатин,

аспірант

Харківського національного університету внутрішніх справ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК АКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття присвячена колективному договору як акту забезпечення прав і інтересів працівників підприємства, установи, організації, який повинен забезпечити на виробничому рівні підвищення рівня захисту працівників, встановлення для них належних умов праці, гідної оплати праці, охорону праці та інші соціальні гарантії. Зазначається, що забезпечення справедливого розподілу результатів праці, реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, задоволення потреб працівників на рівні, вищому за державні соціальні стандарти, і соціальні гарантії є одним із державних пріоритетів країни.

Ключові слова: колективний договір, колективно-договірне регулювання, працівники, роботодавець, держава, оплата праці, ефективність, зміст колективного договору, зобов'язання сторін, нормативні умови.

Постановка проблеми. Колективно-договірне регулювання праці в умовах ринкових відносин має тенденцію до розширення, оскільки забезпечує досягнення реалізації інтересів головних суб'єктів соціального партнерства – роботодавця і працівників. Найбільш поширеною формою соціального партнерства на локальному рівні є колективний договір, і його значення як джерела трудового права актуалізується на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні. В умовах реформування сучасного трудового права, розроблення нового Трудового кодексу України вдосконалення правового регулювання колективного договору є реальною потребою, що зумовлює необхідність відповідних наукових досліджень [1, с. 252].

Ступінь дослідження. Проблемі колективно-договірного регулювання в юридичній літературі приділялася чимала увага. Учення про колективний договір і колективно-договірне регулювання ми знаходимо у працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: Л. Ю. Бугрова, Н. Д. Гетьманцевої, Г. С. Гончарової, Р. І. Кондратьєва, І. Я. Кисельова, І. В. Лагутіної, І. В. Лазор, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, З. Я. Козак, Н. О. Мельничук, А. Ф. Нуртдиной, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка, та інших учених. Зміщення акцентів із централізованого до договірного регулювання поставило на порядок денний не тільки розширення сфери договірного регулювання,

а й необхідність його ефективності з метою захисту прав найманих працівників.

Метою статті є розкриття колективного договору як основного інструмента розвитку соціально-трудових відносин і захисту прав працівників на підприємствах, установах, організаціях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наявна система колективно-договірних відносин в Україні не повною мірою виконує покладені на неї функції, у зв'язку з чим не повною мірою встановлюється баланс інтересів найманих працівників і роботодавців. А метою вдосконалення системи колективно-договірного регулювання є підвищення якісної частини колективних договорів і угод, підвищення рівня захисту працівників, встановлення для них належних умов праці, гідної оплати праці, охорони праці та інших соціальних гарантій для працівників.

Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [2] передбачає забезпечення підтримання, відновлення і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку. При цьому одним із шляхів і способів розв'язання проблеми вбачається підвищення ролі колективно-договірного регулювання (соціального діалогу) у фор-

муванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників [3, с. 504]. Як вказує Н. Д. Гетьманцева, значення у цьому напрямі надається колективно-договірному регулюванню, в основі якого лежить колективний договір. Саме колективний договір на сучасному етапі, продовжує вчена, повинен «крокувати» в одній шерензі з нормативно-правовими актами державного рівня, останні повинні сприяти і створювати умови для реалізації колективно-договірного регулювання, яке має бути якісним і змістовним, де відповідне місце повинно відводитися системі пільг і заохочень [3, с. 504].

З огляду на сказане, чинна система колективно-договірного регулювання повинна створювати відповідні можливості і стимули для підприємств, установ, організацій вкладати кошти в розвиток виробництва для створення робочих місць, сприяння збереженню зайнятості і прийнятному рівні соціальних гарантій для працюючих. Особливо велике значення для працівників має встановлення гідної оплати праці, оскільки колективний договір є вагомим важелем у механізмі регулювання заробітної плати. Адаже заробітна плата є елементом трудового відношення, гідної праці, вона повинна насамперед забезпечувати працівникові реалізацію його матеріального і духовного життя, утримання його сім'ї, реалізацію його професійного і творчого потенціалу. Тому важливо, щоб роботодавець забезпечував і дотримувався справедливої і розумної грошової політики стосовно кожного працівника.

Регулювання заробітної плати здійснюється шляхом поєднання державного регулювання, колективно-договірного регулювання та ринку праці. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [4] державне регулювання заробітної плати включає в себе кілька напрямів: встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також оподаткування доходів працівників.

Важливо відзначити, що забезпечення справедливого розподілу результатів праці, реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, задоволення потреб працівників на рівні, вищому за державні соціальні стандарти, і соціальні гарантії, захисту споживчої вартості доходів працівників є одним із державних пріоритетів країни.

Так, у Генеральній угоді, укладеній на 2016-2017 р. від 23 серпня 2016» [5], між всеукраїнськими об'єднаннями організацій робо-

тодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України сторони домовилися: не допускати без проведення попередніх консультацій (переговорів) зі сторонами соціального діалогу ініціювання перегляду норм законів України, постанов Кабінету Міністрів у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; розробити пропозиції щодо забезпечення єдиних підходів до оплати праці працівників національних закладів; опрацювати протягом 2016 року можливість зменшення податкового навантаження на заробітну плату.

У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності або неповної виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску сторони мають вживати спільних оперативних заходів. Які саме оперативні заходи будуть застосовані і який їх механізм реалізації, залишилось загадкою.

Тому необхідно зазначити, що держава натеper не забезпечує гідний рівень гарантій, а мінімальний розмір оплати праці до цих пір сильно відстає від прожиткового мінімуму працездатного населення в Україні.

Низький рівень встановлених державою мінімальних гарантій в оплаті праці ускладнює право працівників на реалізацію гідної оплати праці і тим самим провокує загострення й так обтяжливих відносин із роботодавцем із даного питання. А «зв'язок держави, тобто державного регулювання, повинен відчуватися в бік створення умов для всебічної реалізації колективно-договірного регулювання суб'єктами цих відносин та надання їм певної автономії у вирішенні виробничих питань, питань соціально-економічного характеру з метою задоволення не тільки їх власних інтересів, а й інтересів суспільства у цілому» [3, с. 506].

У цьому сенсі важливу роль відіграє колективний договір, що лежить в основі колективно-договірного регулювання, оскільки саме він може мати значний вплив на збільшення розмірів заробітної плати шляхом встановлення різного роду надбавок, доплат, встановлення пільг і гарантій, компенсацій тощо, що й забезпечить, у свою чергу, реалізацію відтворювальної і соціальної функцій заробітної плати.

Щоб досягти відповідного балансу інтересів працівників і роботодавців, необхідно використовувати критерії, що встановлені в документах ООН, Конвенціях, деклараціях Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії, Трудовому кодексі України,

тобто забезпечити цей баланс за допомогою системи національних і міжнародних правових норм.

Постійні проблеми, що існують у сфері оплати праці, та у зв'язку із цим низький рівень життя населення в Україні вимагають ефективного використання колективно-договірного регулювання шляхом прийняття на виробничому рівні колективного договору щодо встановлення гарантій з оплати праці, який, як показує практика, є нагальною потребою сьогодення. Тому для встановлення гідної заробітної плати працівникам підприємств, установ, організацій різних організаційно-правових форм господарювання важливо, щоб суб'єкти трудових відносин дотримувалися принципів соціального діалогу, в якому особливу роль відіграють колективні договори і угоди. В умовах ринкової економіки стало зрозуміло, що сьогодні в результатах праці зацікавлені, як мінімум, три сторони: роботодавець – щоб отримати максимальні прибутки; працівник – щоб отримати високу винагороду за виконану роботу; держава зі своїм ринком споживачів – щоб отримати якісну й недорогу продукцію [6, с. 230].

Проте, як показує практика, який би не був створений механізм соціального партнерства, протиріччя праці і капіталу об'єктивно будуть існувати, а тому досягти балансу інтересів соціальної і виробничої сфери з боку працівника і роботодавця повністю неможливо, але досягти розумного компромісу можна [7, с. 84]. А отже, тільки ефективна взаємодія в роботі між соціальними партнерами щодо розробки проекту колективного договору, проведення консультацій між сторонами та взяття на себе відповідальності за реалізацію нормативних положень колективного договору та виконання покладених зобов'язань може привести до позитивних змін. Як показала практика, у зміст колективних договорів необхідно включати такі показники, які будуть забезпечувати взаємозв'язок заробітної плати працівників і фінансових можливостей підприємства, установ, організації. Також необхідно, особливо запроваджуючи різні форми власності, передбачати участь найманих працівників у розподілі прибутку.

Проблемним є питання щодо включення у зміст колективних договорів тих норм і гарантій з оплати праці, які вже передбачені Трудовим кодексом України та іншими централізованими актами, що містять норми трудового права і повинні виконуватися незалежно від того, чи були вони включені в зміст колективних договорів чи ні. Це різного роду виплати, надбавки, доплати, наприклад: доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці (ст. 100 КЗпП України); доплати та надбавки за ін-

тенсивність праці, доплати за роботу в нічний час (ст. 54, 108 КЗпП України); доплати за науковий ступінь; надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови [8]; надбавки за високі досягнення в праці, надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін; надбавки за допуск до державної таємниці [9] та інші надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів).

Аналіз здійснених нами колективних договорів [10,11,12] показав, що зазвичай таке дублювання трапляється у більшості випадків, а там де необхідна конкретизація розмірів доплат чи надбавок, вони встановлюються на мінімальному рівні.

Звісно, що розробка проекту колективного договору як акта соціального партнерства вимагає «включення в себе» основоположних принципів генеральної угоди, що укладається на національному рівні, положень галузевої угоди, яка охоплює відповідну галузь і підприємства, і таким чином забезпечує гарантії у сфері оплати праці. Тому в системі соціального партнерства загалом і в рамках колективно-договірного регулювання зокрема колективний договір і угоди, що укладаються на різних рівнях, повинні використовуватися як єдиний механізм, що допомагає в досягненні поставлених цілей – захисту і реалізації прав найманих працівників.

Важливим є сьогодні встановлення відповідальності сторін, їх представників за невиконання з їхньої вини колективно-договірних зобов'язань, нормативних положень колективного договору. Хоч у Законі «Про колективні договори і угоди» передбачена відповідальність сторін та їх представників за невиконання зобов'язань, але механізму притягнення до такої відповідальності Закон не передбачив. Здебільшого у разі невиконання зобов'язань за колективним договором за звітний період у відповідному календарному році сторони, як правило, переносять ці зобов'язання на наступний рік. При цьому ніякої відповідальності не наступає. А це означає, що сьогодні для більшості роботодавців колективний договір ще не став «міні-законом» для підприємства, установ, організації, головним регулятором відносин із найманими працівниками. Тому вкрай важливо контролювати дотримання всіх положень колективного договору, що були прийняті на підприємствах, установах, організаціях та реалізовувати їх на практиці, запроваджуючи при цьому всі принципи соціального партнерства.

Сьогодні проблемою національного масштабу є вирішення проблем гідної праці як необхідного атрибуту гідної адекватної оплати праці, тому саме на цій проблемі необхідно сконцентрувати зусилля роботодавців, держави в особі посадових осіб.

Висновок

Колективний договір, який виступає актом соціального партнерства на виробничому рівні, здатний не тільки забезпечити динамічний розвиток соціально-трудових відносин, але і виявити практичну перевірку ступеня їх придатності з метою ефективного регулювання трудових, соціально-економічних і виробничих відносин.

У зміст колективних договорів необхідно включати такі показники, які будуть забезпечувати взаємозв'язок заробітної плати працівників і фінансові можливості підприємства, установи, організації. При цьому необхідно передбачати участь найманих працівників у розподілі прибутку.

Список використаних джерел:

1. Лазор І. В. Шляхи вдосконалення правового регулювання колективного договору / І. В. Лазор // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. Праць : матеріали Іміжнар.наук.-практ.конф.(м.Київ,25-26квіт.2013р.)/ за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 252–258.
2. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р. : схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/8512009-%D1%80>
3. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Технодруж, 2015. – 592 с.
4. Про оплату праці : Закон України від 20.05.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради ВВР (ВВР). – 1995. – № 17 – Ст. 121.
5. Генеральна угода укладена на 2016-2017 рр. від 23 серпня 2016 р. між всеукраїнськими об'єднаннями

Статья посвящена коллективному договору как акту обеспечения прав и интересов работников предприятия, учреждения, организации, который должен обеспечить на производственном уровне повышение уровня защиты работников, установление для них надлежащих условий труда, достойной оплаты труда, охрану труда и другие социальные гарантии. Отмечается, что обеспечение справедливого распределения результатов труда, реализация права работников на своевременное получение заработной платы и ее достаточный уровень, удовлетворение потребностей работников на уровне выше государственных социальных стандартов и социальных гарантий является одним из государственных приоритетов страны.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективно-договорное регулирование, работники, работодатель, государство, оплата труда, эффективность, содержание коллективного договора, обязательства сторон, нормативные условия.

The article is devoted to the collective agreement as an act of safeguarding the rights and interests of the employees of the enterprise, institution or organization, which should provide at the production level increase in the level of protection of employees assigned to them appropriate working conditions, decent wages, health and other social guarantees. It is noted that ensuring a fair distribution of the results of labor, the realization of the right of workers to timely receipt of wages and its adequate level meeting the needs of employees at the level of higher social standards and social guarantees is one of the priorities of the government of the country.

Key words: collective agreement, collective-contractual regulation, workers, employers, government, labor cost, efficiency, content of the collective agreement, obligations of the parties, statutory conditions.

організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/naryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog/10713-generalna-ugoda-pro-regulyuvannya-osnovnikh-printsipiv-i-norm-realizatsiji-sotsialno-ekonomichnoji-trudovikh-vidnosin-v-ukrajini>.

6. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

7. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин / Н. Д. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 3 (241). – С. 82–86.

8. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організації окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМ України від 30 серпня 2002 р. № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>

9. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р. № 414. [Електронний ресурс.] – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/414-94-%D0%BF>

10. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом філії «Спілловєр. Шкіряний завод» Товариства з Обмеженою Відповідальністю з Іноземними Інвестиціями «Спілловєр» на 2014 – 2017 рр.

11. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом міської поліклініки № 1 на 2013 – 2016 рр.

12. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Івано-Франківського базового медичного коледжу на 2014 – 2017 рр.