

УДК 349.222.1

О.Л. Логвиненко

**ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**

Анотація. У статті наголошено на недоліках актів колективно-договірного регулювання, розглянуто питання підвищення якості колективних договорів та їх реалізації, необхідності переходу до більш поширеного колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Ключові слова: трудові відносини, правове регулювання, соціальне партнерство, колективні договори.

Аннотация. В статье подчеркнута недостатки актов коллективно-договорного регулирования, рассмотрены вопросы повышения качества коллективных договоров и их реализации, необходимости перехода к более распространенному коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, правовое регулирование, социальное партнерство, коллективные договоры.

Abstract. The article highlighted the shortcomings of acts of collectively-contractual regulation, it is considered question of increasing quality collective agreements, transition to more widespread collectively-contractual regulation of the labor relations.

Key words: labor relations, legal regulation, social partnership, collective agreements.

З розвитком трудового законодавства України співвідношення державного й колективно-договірного способів регулювання праці неодноразово коливалося то у бік колективно-договірного, то у бік державного регулювання. Закон від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори та угоди», а також глава II «Колективний договір» Кодексу законів про працю України створює вигідні умови для розвитку колективно-договірного регулювання праці. Зростання ролі колективно-договірного регулювання пов'язано з розвитком в Україні соціального партнерства, адже вони тісно пов'язані між собою та мають єдині цілі: забезпечення і збереження соціального миру та ефективне регулювання колективних трудових відносин [1]. Тому все більшого значення поряд з державним набуває регулювання трудових відносин колективними угодами та договорами [2].

Для підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин і, як наслідок, продуктивності праці необхідна якісна правова розробка і реалізація колективно-договірного регулювання праці.

Правові питання колективно-договірного регулювання трудових відносин розглядалося у працях Л.І. Антонової [3], Р.І. Кондратьєва [4], А.Є. Пашерстника [5], В.І. Прокопенка [6], О.І. Процевського [7], В.А. Тарасової [8], А.І. Шебанової [9] й інших.

У статті автор ставить за мету з'ясувати юридичне значення колективно-договірного регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку трудового права, висвітлити недоліки актів колективно-договірного регулювання.

Термін «регулювання» походить від латинського слова «regulo» (правило) та означає впорядкування, налагодження, приведення чого-небудь у відповідність з чим-небудь [10].

Існує багато підходів до розуміння поняття правового регулювання у науці теорії права. Так, В.С. Нерсесянц визначав правове регулювання як форму впорядкування суспільних відносин шляхом офіційно-владного встановлення різних загальнообов'язкових правил (норм) поведінки людей [11]. За В.В. Лазарєвим, правове регулювання є однією з форм правового впливу, які співвідносяться як частина і ціле, правовим регулюванням є здійснюване за допомогою юридичних засобів впорядкування суспільних відносин [12]. На думку С.С. Алексєєва, правове регулювання – це здійснюваний за допомогою правових засобів (юридичних норм, індивідуальних приписів й ін.) результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їхнього впорядкування, охорони, розвитку відповідно до вимог економічного базису, суспільних потреб даного соціального ладу [13]. Аналізуючи точки зору науковців загальної теорії права, можна зробити висновок, що правове регулювання є впорядкуванням суспільних відносин, яке здійснюється за допомогою юридичних (від лат. *Jure* – по закону) засобів.

Правове регулювання є комплексним поняттям, ядро якого становлять суспільні відносини, що можуть бути врегульовані за допомогою права.

Коли йдеться про колективно-договірне регулювання трудових відносин, виникає питання, які саме відносини повинні бути врегульовані і у який спосіб юридичні засоби регулюють даний вид відносин.

Так, О.В. Смирнов зазначає, що це відносини соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах між трудовим колективом (чи виборним органом первинної профспілкової організації) і роботодавцем [14]. Грузінова Л.П. визначає колективно-договірні відносини як організаційно-управлінські правовідносини щодо ведення колективних переговорів та укладання колективного договору в організації, між працівниками та роботодавцем. Метою цих правовідносин є розробка й прийняття локальних правових актів і рішень щодо організації праці, її оплати, охорони праці й застосування умов праці [15].

Отже, колективно-договірними є відносини щодо проведення колективних переговорів і укладання колективних договорів з найважливіших аспектів праці між сторонами переговорного процесу.

Глава II «Колективний договір» Кодексу законів про працю України, а також Закон України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р. надає можливість суб'єктам трудових відносин визначати самі основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці у формі колективних договорів. Ці положення розробляються власником або уповноваженим ним органом і органом первинної профспілкової організації або іншим уповноваженим трудовим колективом органом у межах наданих йому прав.

При колективно-договірному методі регулюються питання, які мають значення для конкретного підприємства, установи, організації, з огляду на це сторонам надається певна ініціатива. Саме участь професійних спілок в правовому регулюванні створює специфіку регулювання трудових відносин.

Особливість регулювання цих правовідносин полягає в тому, що воно здійснюється, як правило, за допомогою колективного договору.

Колективний договір як акт колективно-договірного регулювання трудових відносин укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів.

Разом з тим хоч і надано сторонам самим регулювати відносини між собою, факт укладання договору ще не свідчить про реальну можливість ефективного колективно-договірного регулювання трудових відносин на підприємстві. Реальна ефективність цього процесу визначається насамперед характером установлюваних домовленостей (чи може їхнє виконання змінити становище працівників у кращий бік) і ступенем їхньої реалізації. Проблема полягає не тільки в наявності або відсутності договору на підприємстві, але й у тому, що конкретно передбачено в договорі і яку відповідальність він передбачає за невиконання своїх зобов'язань сторонами. Таким чином, узагальненим критерієм результативності колективних договорів є їхня дієвість.

Якщо проаналізувати зміст актів колективно-договірного регулювання трудових відносин, укладених на підприємствах України, зокрема прикладом можуть слугувати колективні договори ДП «Завод імені В.А. Малишева» [16] та АТ «Філіп Морріс Україна» [17], можна зробити висновок про їхню деяку «шаблонність». Основні положення зазначених актів можуть бути систематизовані у відповідності з такими розділами: оплата праці, робочий час і час відпочинку, охорона праці, соціальні гарантії, пільги і компенсації. Назви розділів можуть бути різними, але суть і зміст їх зводиться до згаданих вище.

У процесі оцінки дієвості конкретних договорів дуже часто виявляється, що серед зобов'язань, які приймають на себе сторони, містяться колективні договори, більшість з яких повторюють чинне законодавство або носять розпливчастий, неконкретний характер. Так, колективні договори ДП «Завод імені В.А. Малишева» та АТ «Філіп Морріс Україна» містять такі формулювання: «удосконалювати умови роботи підприємства», «сприяти навчанню профспілкових працівників з питань охорони праці», «створювати умови праці відповідно до законодавства України та політики роботодавця» тощо. Такі формулювання можна повною мірою вважати декларативними. Також, аналізуючи згадані акти колективно-договірного регулювання, хотілося б наголосити на тому, що більшість норм або повторюють чинне законодавство, або містять посилання на нього. Наприклад, велика кількість колективних договорів містять таке формулювання: «За невиконання колективного договору сторони несуть відповідальність відповідно до закону України про колективні

договори і угоди» (ДП «Завод імені В.А. Малишева»), не зрозуміло чому сторони самі не визначають випадки, за яких настає відповідальність, механізм реалізації останньої. Для чого потрібно переписувати норми законодавства, адже колективний договір укладається для того, щоб врегулювати ті питання, які не можуть бути врегульовані нормою права на кожному конкретному підприємстві, держава надає право сторонам самим визначити права та обов'язки один одного.

Загальним і головним недоліком змісту більшості договорів є недостатня кількість в них зобов'язань, які б містили конкретні абсолютні величини, були націлені на досягнення конкретного результату.

При формуванні змісту договорів необхідно виходити з принципів добровільності і згоди сторін. Зміст договорів й конкретні зобов'язання сторін не можуть бути зведені до якихось типових форм. Навпаки, чим різноманітнішими будуть взаємні зобов'язання сторін, спрямовані на вирішення соціальних проблем, тим повніше будуть розкриватися можливості, закладені в самій системі колективно-договірного регулювання.

Разом з тим зобов'язання повинні бути формою реалізації цілком конкретних напрямків соціально-економічної політики на підприємстві. Відповідно акцент повинен бути зроблений навіть не на самих зобов'язаннях, які можуть бути досить різноманітні, а на тих проблемах соціально-трудова відносин, вирішення яких залежить від виконання цих зобов'язань. У цьому випадку не настільки важливо й те, яка саме сторона приймає на себе зобов'язання: роботодавці або працівники. Головне – наявність у договорах не пустих (декларативних) або відтворюючих норми чинного законодавства зобов'язань, а значущих зобов'язань, тобто тих, які конкретизують і доповнюють норми закону, сприяють розвитку й удосконалюванню соціально-трудова відносин, піднімають їх на більш високий рівень, реально забезпечують права і гарантії прав працівників і роботодавців [18].

Думається, що причини такого низького рівня укладених договорів криються в тому, що сторони не бачать їх реальної дієвості, позитивного результату від факту укладання колективного договору. Це видно навіть з формальної якості тексту цих договорів, якому не надається достатньої уваги, використовуються терміни, такі, наприклад, як «профком», що давно не застосовуються у чинному законодавстві. Працівники, їхні представницькі органи й роботодавці повною мірою не використовують своє право самим установлювати правові норми, що регулюють їхню трудову діяльність. Тому на даному етапі розвитку нашого суспільства необхідно виділити, з одного боку, необхідність кардинального посилення ролі колективно-договірного регулювання праці, а з іншого боку – недостатню з об'єктивних причин розробленість наукових, нормативних і практичних основ колективно-договірного регулювання праці.

Тому підвищення якості колективних договорів та угод, якнайшвидший перехід до більш поширеного колективно-договірного регулювання трудових відносин є необхідністю й насущним завданням уже сьогодні і, як наслідок, колективно-договірне регулювання трудових відносин урівноважило б інтереси працівників і роботодавців

та сприяло б не тільки найбільш повному дотриманню прав і законних інтересів суб'єктів трудового права, але й створенню необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави.

Література

1. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.;
2. Барабаш О.Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин / О.Т. Барабаш // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень. – Х., 1995. – 9–11 листопада. – С. 195;
3. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование / Л.И. Антонова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 152 с.;
4. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев; Науч. ред. П.М. Рабинович. – Львов: Вища шк. Изд-во при Львов. ун-те, 1977. – 151 с.;
5. Коллективный договор / А.Е. Пашерстник, Отв. ред.: А.В. Карасс. – М.: Изд-во АН СССР, 1951. – 104 с.;
6. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Харків: Консум, 1998. – 480 с.;
7. Процевський О.І. Про предмет трудового права України / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12;
8. Тарасова В.А. Локальное регулирование труда на предприятии / В.А. Тарасова // Советское государство и право. – М.: Наука. – 1970. – № 6. – С. 108–112;
9. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений / А.И. Шебанова // Государство и право. – 1993. – № 5;
10. Литвинов В. Латинсько-український словник: 10 тисяч найуживаніших латинських слів / В. Литвинов. – К.: Українські пропілеї, 1998. – 710 с.;
11. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебник для юридических вузов и факультетов / В.С. Нерсесянц. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. – 552 с. – С. 436;
12. Общая теория права и государства: учебник / Под ред. В.В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2001. – 520 с. – С. 97;
13. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. 1 / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1981. – 360 с. – С.57;
14. Трудовое право: учебник / Под ред. О. В. Смирнова. – М., 1998. – С. 104;
15. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч. посіб / Л.П. Грузінова. – К.: МАУП, 2003. – С. 97;
16. Колективний договір ДП «Завод імені В.А. Малишева» на 2010 р.;
17. Колективний договір АТ «Філіп Морріс Україна» на 2010 р.;
18. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – С. 114.