

Ю.С. Даниліна

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК АКТ  
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ЙОГО  
РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ УМОВ  
ПРАЦІ**

**Анотація.** Розглянуто суть правової природи колективного договору як результату колективних переговорів, що є одними із форм здійснення соціального діалогу на локальному рівні. Досліджено поняття та суть колективного договору, зазначено необхідність його укладення на підприємствах з метою врегулювання умов праці та захисту прав працівників. Висвітлено роль та значення колективного договору в сучасних умовах розвитку ринку праці.

**Ключові слова:** соціальний діалог, колективний договір, колективні переговори.

**Аннотация.** Рассмотрена суть правовой природы коллективного договора как результата коллективных переговоров, которые являются одними из форм осуществления социального диалога на локальном уровне. Исследованы понятия и содержание коллективного договора, указана необходимость его заключения на предприятиях с целью регулирования условий труда и защиты прав работников. Освещена роль и значение коллективного договора в современных условиях развития рынка труда.

**Ключевые слова:** социальный диалог, коллективный договор, коллективные переговоры.

**Abstract.** The article describes the essence of the legal nature of the collective agreement as a result of collective bargaining, which is one of the forms of social dialogue at local level. The concept and essence of the collective agreement referred to the need for its conclusion in the business to regulate working conditions and protect workers' rights. The role and importance of the collective agreement in terms of development of modern labor market.

**Key words:** social dialogue, collective bargaining, collective bargaining.

Одним з найважливіших завдань сучасної держави є розвиток соціальної демократії, яка знаходить свій прояв в участі громадян у розробці певних рішень держави та можливості контролю за виконанням даних рішень. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціальний діалог. Україна не є виключенням у цьому випадку. Конституцією передбачено, що Україна є, зокрема, демократичною та соціальною державою, отже, на законодавчому рівні закріплюється сутність та механізм регулювання трудового компромісу.

Поняття «соціальний діалог» увійшло в законодавство України 23 грудня 2010 року з моменту прийняття Верховною Радою України Закону України «Про соціальний діалог в Україні», яким визначено правила ведення соціального діалогу між профспілками, роботодавцями і Урядом на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємства, організації, установи) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. Стаття 1 даного Закону визначає соціальний діалог як «... процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин». Проект Трудового кодексу України пропонує вважати соціальний діалог системою відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами державної влади та органами місцевого самоврядування, спрямована на погодження їх інтересів (стаття 332), з чим, на мою думку, важко погодитися. Адже наявність лише соціального діалогу ще не дає підстав стверджувати про наявність системи відносин між сторонами.

Соціальний діалог здійснюється у формах: обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та колективних переговорів з метою укладення колективних договорів та угод. Кожна з цих форм сприяє встановленню системи відносин і лише при вдалому веденні соціального діалогу можливо говорити про досягнення компромісу між сторонами. Результатом ведення колективних переговорів, зокрема на локальному рівні, є укладення колективного договору. Я вважаю, що саме з моменту укладення колективного договору створюється система відносин між працівником і роботодавцем, яка передбачає баланс трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників і роботодавців, ефективний механізм регулювання трудових, соціальних та інших відносин, захист прав та інтересів сторін соціального діалогу.

У науці трудового права колективний договір довгий час розглядався як правовий інститут Загальної частини, що становить сукупність правових норм, які визначають порядок розробки, укладання та виконання колективного договору. У зв'язку із впливом нових суспільних відносин на сьогоднішній день вже не можливо розглядати колективний договір в однібічному контексті. За суттю своєї правової природи колективний договір покликаний конкретизувати відносини між власником та трудовим колективом, а отже, найбільшу цінність становить як локальний правовий акт, що регламентує особливості здійснення праці на підприємстві, а також питання, не врегульовані законодавством. Колективний договір є угодою найнижчого рівня колективно-договірної регулювання і повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевої (міжгалузевої) та територіальних угод [14, ст. 132].

Правове регулювання колективних договорів закріплюється у главі II Кодексу законів про працю України та Законі України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року. Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Чинним Кодексом законів про працю України передбачено, 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». Таку ж норму закріплює стаття 1 Закону України «Про колективні договори і угоди», хоча слід зазначити, що не лише даний Закон, а й законодавство України в цілому не закріплює самого поняття «колективний договір», що, на мою думку, є некоректним. Вважаю, що було б доречно доповнити статтю 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» таким абзацом: «... Колективний договір – це домовленість між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони та однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом, що укладається у письмовому вигляді з приводу соціально-трудова відносини між сторонами». Так, стаття 40 Трудового кодексу Російської Федерації чітко закріплює поняття колективного договору, визначаючи його як «... правовий акт, регулюючий соціально-трудова отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

Соціальна значимість колективного договору полягає в тому, що цей нормативно-правовий договір забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці й укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і власника або уповноваженого ним органу. Колективний договір розглядається як акт соціального партнерства, що укладається на двосторонній основі при сприянні держави з метою забезпечення ефективного здійснення права сторін на його укладання. Сприяння держави укладанню колективного договору сторонами обумовлено тим, що наявність колективного договору на підприємстві значно полегшує

не лише закріплення особливостей умов, оплати, охорони праці, конкретизації нормативних положень законодавства загального характеру та встановлення гарантій і пільг працівникам у шкідливих і важких умовах праці, а й можливості вирішити колективні трудові спори (конфлікти). За допомогою норм колективних договорів заповнюються прогалини у трудовому законодавстві, які стосуються не окремого працівника, а є загальними для всього трудового колективу. Багато норм законів про оплату праці, про відпустки не можуть реалізовані інакше, ніж шляхом укладення колективного договору. Так, чинним законодавством передбачено організацію оплати на підприємствах за допомогою колективного договору з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами [6]. Наявність колективного договору на підприємстві забезпечує працівникам соціальні гарантії у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначає обсяги та джерела фінансування зазначених заходів [7]. Конкретна тривалість відпустки працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах [9]. Гірничим законом України визначено, що форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат працівникам гірничих підприємств устанавлюються в колективному договорі з дотриманням умов, розмірів і норм, передбачених законодавством, генеральною та галузевою угодами. Підприємства з видобутку вугілля та вуглебудівні підприємства безоплатно надають вугілля на побутові потреби у розмірі, що визначається колективним договором. З аналізу низки нормативно-правових актів впливає необхідність укладення колективного договору на підприємстві, оскільки відсутність колективного договору призведе до грубого порушення прав найманих працівників на пенсійне забезпечення, права на ефективну зайнятість та інших прав, передбачених чинним законодавством. Законом України «Про зайнятість населення» зазначено, що права та повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначається колективним договором. Важливо при наявності колективного договору на підприємстві найманим працівникам забезпечується право на участь в управлінні підприємством та здійсненні ним господарської діяльності. Так, із суті статті 46 закону України «Про господарські товариства» впливає, що в акціонерному товаристві, яке налічує понад 50 акціонерів, представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу, беруть участь у роботі ради акціонерного товариства (спостережній раді), створення якої є обов'язковим і однією із форм

участі трудового колективу в управлінні підприємством. Не дивлячись на те, що укладення колективного договору у значній мірі впливає на захист прав та інтересів не тільки працівників, але й власників підприємств, статистика фактів ухилення від укладання колективного договору залишається невтішною. Причиною неукладання колективних договорів є небажання їх як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу.

Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і врахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високопродуктивній діяльності, створенню надійної основи для соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, зняттю соціальної напруженості в колективі, а тому укладається не тільки в інтересах найманих працівників, а й в інтересах роботодавців. Ще один досить суттєвий аспект колективного договору як локального нормативно-правового акту полягає у його інформативності і ролі засобу підвищення правової культури сторін соціально-економічних і трудових відносин. Це впливає з доступності й зрозумілості для кожного члена трудового колективу підприємств норм, що містяться в ньому. Наймані працівники й роботодавець, обговорюючи, погоджуючи та укладаючи цей соціально важливий акт вимушені здійснити розумові зусилля (психологічний аспект), спрямовані на з'ясування та усвідомлення своїх прав і обов'язків як учасників правовідносин, з'ясувати для себе суть та принципи генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод, нормативних положень трудового законодавства України.

В певній мірі колективний договір відіграє виховну і освітню роль, дисциплінує й згуртовує трудовий колектив, адміністрацію підприємства, цілеспрямовує на високопродуктивну працю та досягнення високих економічних результатів в інтересах обох сторін і держави. Відсутність колективного договору, як правило, веде до загострення соціально-трудова відносин, застосування найманими працівниками крайніх засобів вирішення трудових конфліктів. Тому колективний договір як акт стабілізуючого характеру спрямований на цивілізоване врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, необхідність укладення якого не викликає сумніву. В сучасних соціально-економічних умовах його укладення на всіх підприємствах є обов'язковим. Кодекс законів про працю України повинен стати законодавчим актом, який встановлює та закріплює основні принципи і положення, мінімальні гарантії та способи захисту трудових прав, а більшість питань, пов'язаних з регулюванням умов праці та її оплати, наданням соціальних благ і переваг, повинні вирішуватися в колективному договорі. Роль колективних договорів в сучасний період настільки підвищилася, що всю систему регулювання праці нерідко називають колективно-договірною системою.

Таким чином, колективний договір є формою здійснення соціального діалогу на локальному рівні, результатом проведення колективних переговорів. Узагальнення наукових праць з проблеми правового регулювання колективного договору та його практичного втілення дозволяє розглядати колективний договір, з одного боку, як

інститут трудового права, а з іншого – як локальний нормативно-правовий акт, що покликаний врегулювати соціально-трудові відносини між працівником та роботодавцем з метою досягнення консенсусу та попередження колективних трудових спорів.

### Література

1. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р.; 2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р.; 3. Господарський кодекс України № 436-IV від 16.01.2003 р.; 4. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» № 2862-VI від 23.12.2010 р.; 5. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 01.07.1993 р.; 6. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р.; 7. Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII від 14.10.1992 р.; 8. Гірничий закон України № 1127-XIV від 06.10.1999 р.; 9. Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 р.; 10. Закон України «Про господарські товариства» № 1576-XII від 19.09.1991 р.; 11. Закон України «Про зайнятість населення» № 803-XII від 01.03.1991 р.; 12. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р.; 13. Трудовий кодекс Російської Федерації N 197-ФЗ від 30.12.2001 р.; 14. Трудове право України: курс лекцій / Під ред. П.Д. Пилипенка. – Львів, 1996.