

УДК 349.2

ЗОЛОТУХІНА Л.О.

**РОЛЬ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Статтю присвячено проблемам 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.

Статья посвящена проблемам обеспечения прав и интересов работников в коллективном договоре. Раскрыто значение условий коллективного договора для оптимального объединения интересов сторон трудовых отношений.

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

The 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.

Key words: rights, interests, social and labor relations, social partnership, worker.

Вступ. Питання узгодження інтересів роботодавця та працівника завжди було актуальним. Процес становлення сучасної демократичної української держави потребує не виділення пріоритету інтересів будь-якої зі сторін трудових правовідносин, а навпаки, узгодження інтересів і закріплення такого паритетного начала в трудовому законодавстві. Тільки взаємне задоволення інтересів працівника й роботодавця забезпечить ефективне регулювання праці в умовах ринку. Регулятором оновлення трудових відносин повинен стати колективний договір.

Стан дослідження. У науковій літературі колективний договір був предметом аналізу Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова та інших науковців. Проте в наукових працях питання забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору недостатньо досліджено, тому вимагає доопрацювання.

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

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

У ст. 10 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплено, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

© ЗОЛОТУХІНА Л.О. – кандидат юридичних наук, завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

В.І Прокопенко метою колективного договору називає 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 й культурного обслуговування працюючих [1, с. 140].

Під час визначення 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 і навіть принциповий момент: регулювання соціально-трудова відносин має відбуватися в 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 єдиної думки щодо класифікації умов колективного договору: одні автори виділяють тільки нормативні й зобов'язальні умови колективного договору [1, с. 145], інші – нормативні, зобов'язальні, організаційні й інформаційні [2, с. 495]. Загальновизнаним є поділ умов колективного договору на нормативні й зобов'язальні, який законодавчо було закріплено ще за радянських часів (п. п. 11, 12, 13 Положення про порядок укладання колективних договорів) [5].

Нормативні умови встановлюються сторонами в межах їх компетенції й поширюються на працівників цієї організації; зобов'язальні умови являть 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 їх 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, за такого відтворення часто допускають помилки, здійснюються спроби «відредагувати» законодавство, що призводить до перекручування змісту правової норми.

У змісті колективного договору також можна виділити виробничу й соціальну складові. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» в колективному договорі встановлюються взаємні права й 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 й відпочинку працівників.

Якщо ж спробувати поділити вказані в ч. 2 ст. 7 цього закону умови на виробничі та трудові, то до виробничих без вагань можна віднести тільки зміни в організації виробництва та праці, а також 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.

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 однаковими на кожному підприємстві та складали широке коло проблем. Зокрема, ст. 11 КЗпП України в редакції від 10 грудня 1971 р. передбачалося, що колек-

тивний договір повинен містити основні положення з питань праці й заробітної плати, а також положення в галузі робочого часу, часу відпочинку, оплати праці й матеріального стимулювання, охорони праці; зобов'язання щодо виконання робочих планів, удосконалення організації виробництва та праці, впровадження нової техніки й підвищення продуктивності праці, поліпшення якості та зниження собівартості продукції тощо.

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

Велика увага розвитку системи соціально-побутового обслуговування приділялася 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 тощо). 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 тощо здійснювалася 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 «Павлоградвугілля» на 1979 р. передбачалися такі положення: систематично поповнювати медикаментами й медичними пристроями аптечні пункти на всіх ділянках та цехах; надавати робітникам і службовцям матеріальну допомогу, якщо вони її потребують; надавати допомогу дитячим садкам щодо поліпшення обслуговування дітей; виділяти кошти й організувати дієтхарчування; будувати 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 та інвалідів», зустрічаються дуже рідко й лише 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, які сторони планували досягти, умова про соціалістичне змагання, а також порядок розподілу прибутку організації. Що стосується планових показників, то вважаємо, що в сучасному колективному договорі їм не місце, оскільки їх встановлення відноситься до виняткової 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 видаленого розділу втратили актуальність на сучасному етапі. Усіма колективними договорами передбачається матеріальне стимулювання працівників за виробничі результати, виплата винагород тощо. Є положення про умови їх виплати. Проте фактично значна частина підприємств їх не проводить зовсім. Отже, доцільно в колективному договорі недержавних організацій встановити порядок формування фонду заробітної плати у відсотковому відношенні до прибутку організації, наприклад 60% від прибутку, а також ввести й установити порядок формування фонду матеріального заохочення, з якого буде здійснюватися преміювання працівників і виплата стимулюючих надбавок, 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 пропонується на рівні регіональних, галузевих і генеральних угод передбачати рекомендації щодо встановлення в колективних договорах порядку формування фонду заробітної плати у відсотковому відношенні до прибутку організації; формування фондів матеріального заохочення; забезпечення соціально-побутових умов праці, відпочинку й оздоровлення працівників тощо.

Що стосується інших розділів колективного договору та їхнього змісту, то вони фактично не змінилися, за винятком того, що в сучасних колективних договорах з'явився новий розділ «Забезпечення зайнятості працівників», у якому визначено заходи запобігання масовому звільненню працівників, введення нових робочих місць, гарантії звільненим працівникам тощо. Наявність такого розділу в колективному договорі обумовлена появою в нашій країні безробіття як невід'ємного явища ринкової економіки. Так, в одному з колективних договорів на 2015 р. у розділі «Забезпечення продуктивної зайнятості» передбачено такі зобов'язання сторони власника: разом із профспілковою стороною скласти 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% від загальної кількості працюючих на підприємстві тощо.

Порівнявши українські колективні договори з колективними договорами країн із розвинутою ринковою економікою, можна виділити такі тенденції. В Англії в 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 зарплати, умови праці, що відрізняються від нормальних, порядок виплати заробітної плати, компенсаційні виплати. Важливим напрямом 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 особливого значення їх обмеження в колективному договорі. Одне із центральних місць у колективних договорах Англії займає виробниче страхування, що передбачає надання підприємствами пенсій і додаткових допомог, а також деякі види соціальних послуг застрахованим працівникам (наприклад, безкоштовне або зі знижкою медичне обслуговування), а нерідко і їхнім утриманням (наприклад, безкоштовне або зі 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. Зокрема, 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 із розстрочкою платежу на 15 років, повне медобслуговування працівників медичним персоналом компанії, безкоштовне користування спортзалом компанії, організація харчування працівників із 50% знижкою тощо [3, с. 155; 4, с. 254–255].

Згідно зі статистичними даними в Україні в 2014 р. було укладено 80 тисяч колективних договорів, якими охоплено майже 2 млн штатних працівників, що складає 82% [6]. Звісно, ніде у світі немає стовідсоткового охоплення працівників колективно-договірною системою. Так, у США колективними договорами охоплено 15% найманих працівників, у Японії – 20, у Польщі – 28, в Іспанії – 81, в Італії – 90, у Франції – 90–95%.

Однак говорити про те, що колективно-договірна робота в країні є досконалою, а її результати є задовільними, було б перебільшенням. Не мають колективних договорів більшість малих і середніх приватних підприємств, де відсутні профспілкові організації; вони стали просто-

ром для трудового безправ'я. На багатьох підприємствах формально ставляться до укладення колективних договорів. Чимало їхніх положень мають декларативний характер, деякі пункти є недостатньо конкретними або зовсім незрозумілими, а є випадки, коли вони повністю бездумно переписуються. Крім того, положення колективного договору нерідко ігноруються або до нього включаються умови, які погіршують становище працівників порівняно із чинним законодавством. Є випадки, коли за колективним договором дозволяється виплачувати заробітну плату один раз на місяць; коли порушуються строки виплати, передбачені колективним договором (виплата проводиться частинами протягом усього наступного місяця). Є й такі підприємства, де колективні договори не переукладалися з 2005 р. і вже застаріли за багатьма позиціями. На цих же підприємствах, як правило, є низькою заробітна плата.

Якщо проаналізувати колективні договори, які укладаються на підприємствах різних форм власності в різних містах України, то можна зробити висновок, що найбільш поширеними умовами, включеними до змісту колективних договорів, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством, є такі:

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

В.І. Прокопенко наголосив на тому, що безпосередньо в Законі України «Про колективні договори і угоди» не зазначено, що зміст колективного договору залежить від форми власності підприємства [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 державних форм власності основною є проблема заборгованості з виплатою заробітної плати; на підприємствах недержавних форм власності важливими питаннями є дотримання таких умов, як безпека праці, забезпечення повної та продуктивної зайнятості, соціально-побутове забезпечення.

Необхідно звернути увагу також на забезпечення трудових прав громадян, зайнятих у сфері дрібної торгівлі на ринках, торгівельних майданчиках, кіосках тощо. Тут взагалі мова не йде 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 повинна приділятися стимулюванню оплати праці. Якщо державні підприємства в більшості випадків мають добре розвинену 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 і пристроїв, можливості для відпочинку, прийняття їжі тощо). Для того щоб були забезпечені належні соціально-побутові умови, пропонується в проекті Трудового кодексу України передбачити положення, згідно з яким треба внести обов'язкову перевірку створення таких умов під час реєстрації колективного договору або статуту підприємства (для підприємств роздрібною торгівлі). Пропонувану статтю доцільно викласти в такій редакції: «Під час реєстрації колективного договору місцевими органами державної виконавчої влади обов'язковій перевірці підлягають положення щодо забезпечення належних соціально-побутових умов».

Висновки. Таким чином, колективний договір повинен зайняти принципово важливе місце в локальному регулюванні праці, стати справжньою «конституцією» підприємства.

Якщо в Трудовому кодексі України 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 треба більше уваги приділяти стимулюванню оплати праці, створенню належних соціально-побутових умов.

Список використаних джерел:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 2008. – 528 с.
2. Трудове право України : [підручник] / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К. : Т-во «Знання» ; КОО, 2010. – 564 с.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для юрид. вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 2010. – 452 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело. 2011. – 579 с.
5. Положение о порядке заключения коллективных договоров, утвержденное Постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам от 26 августа 1977 г. // Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам. – 1978. – № 1. – С. 24–26.
6. Праця і зарплата. – 2011. – № 43. – 87 с.