

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР У КОНТЕКСТІ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Розглянуто значення колективного договору як складової ефективності договірної регулювання в світлі проекту Трудового кодексу України. Особливу увагу звернуто на ефективність колективних договорів, як інструментів соціального управління, яка повинна проявлятися не тільки в бік їх фактичної реалізації, а передусім в якості змістовної частини даного акту: в забезпеченні рівнем трудових прав і гарантій працівників, порівняно з установленими у законодавстві.

*Ключові слова:* колективний договір, Трудовий кодекс України, договірне регулювання, трудові відносини.

**Постановка проблеми.** Законодавство України повинно не лише регулювати взаємовідносини між працівниками та роботодавцями, визначаючи їх основні права і обов'язки та встановлювати мінімальні соціальні гарантії, а й надавати можливість зробити ці взаємовідносини по – справжньому партнерськими. Основним інструментом, за допомогою якого можна реалізувати дану можливість, є колективний договір.

Не формальний, а творчий підхід до розроблення колективного договору дає змогу вирішити безліч виробничих та соціальних питань з урахуванням інтересів і працівників і роботодавців. Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства та з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високій продуктивності праці, попередженню трудових конфліктів. А це вигідно обом сторонам такого договору: і роботодавцю і працівникам. На жаль доводиться констатувати, що сьогоднішній стан українського трудового законодавства та практика його застосування змушує бажати кращого, так як не може адекватно реагувати на ситуацію яка постійно піддається змінам як у суспільстві так і в економіці. Які є варіанти вирішення даної проблеми – новий Трудовий кодекс, або поступове внесення змін у діючий?

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Наука трудового права приділяла достатньо уваги дослідженню колективного договору як в радянський так і в пострадянський період. Не втратила дана проблема своєї актуальності і до нині, особливо з подальшим розширенням сфери договірної регулювання. В юридичній літературі вчення про колективний договір знайшло розвиток в роботах Н.Г. Александрова, Л.Ю. Бугрова, Л.Я. Гінцбурга, К.Н. Гусова, Г.С. Гончарової, В.В.Жернакова, А.Д. Зайкіна, І.Я. Кисилева, К.Д. Крилова, А.М. Курінного, Р.І.Кондратьєва, З.Я.Козак, М.В. Лушнікової, Р.З. Лівшиця, С.П. Маврина, В.С. Нерсесянца, А.Ф. Нуртдинової,

Ю.П. Орловського, А.І. Процевського, А.С. Пашкова, І.О. Снігірьової, О.В. Смирнова, Л.С. Таля, Г.І.Чанишевої та інших вчених. Розширення сфери договірної регулювання, необхідність прийняття нового Трудового кодексу України загострили необхідність колективно – договірної регулювання трудових відносин і поставили перед наукою трудового права завдання розширення діапазону дослідження даної проблематики.

**Метою статті** є дослідження колективного договору в контексті проекту Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу.** Перетворення, що проходять останніми роками в Україні з метою створення соціально-орієнтованої ринкової економіки, побудова соціальної демократичної держави, що передбачає реалізацію прав людини і, передусім, право на соціальні гарантії, в тому числі в сфері праці, повинні знайти своє відображення в нових законодавчих актах.

В сучасній Україні зусилля законодавця при вирішенні проблем соціальної справедливості в умовах громадянського суспільства повинні бути направлені передусім на удосконалення правової бази держави, в тому числі питаннях регулювання соціально-трудова відносин, включаючи соціальне партнерство, колективні та трудові договори, соціальний захист населення, які б відповідали дійсно потребам економіки. Останні роки ознаменувалися широким обговоренням проекту Трудового Кодексу України, ( далі ТК) так як стала зрозумілою та обставина, що в нинішніх умовах діючий КЗпП України застарів, і не дивлячись на зміни, що були внесені, не дає відповіді на багато чисельні запитання. Декілька проектів ТК України піддавались експертизі зі сторони правових установ, вчених, юристів-практиків, обговорювались в трудових колективах. Проект ТК досить тривалий час обговорювався урядом, профспілками, підприємцями, велись парламентські дебати. Та на жаль,

він не набув офіційного джерела. Даній обставині можна знайти виправдання. Звісно, що відповідна стратегія повинна бути в законотворчості, в економіці, а трудові відносини, розподіл трудових ресурсів повинні знаходитись у визначеному органічному взаємозв'язку з економічною політикою. Саме в органічному взаємозв'язку, так як нікому не є секретом, що більшість населення веде жалке існування, оскільки життям це назвати тяжко - заробітної плати, пенсій і певних соціальних виплат є недостатньо на прості необхідні предмети повсякденного життя людини. Вирішити дану проблему уряду є поки не під силу, тому розраховувати на значне та невідкладне збільшення вказаних виплат на сьогоднішній день не приходиться. Ось чому необхідна чітка концепція державної соціальної політики. І при цьому не останню роль повинен відіграти новий Трудовий Кодекс України. Новий Трудовий Кодекс повинен базуватись на принципах ринкової економіки, направлений на радикальні перетворення в сфері трудових відносин і надавати роботодавцю та працівнику право самостійно вирішувати багато численні проблеми. Нині діючий КЗпП України орієнтований на єдиного роботодавця-державу. Сьогодні суспільство переживає іншу ситуацію і тому в нових законопроектах у сфері праці повинні детерминуватись загальні, ринкові принципи регулювання. Саме вони повинні визначати баланс між економічною ефективністю виробництва та соціальною захищеністю працівників, рівнем їх умов праці. Іншими словами повинен дотримуватись баланс інтересів роботодавця і працівника. Як зазначає Процевський О.І. саме соціальне призначення трудового права виявляється у прагненні держави вирішувати питання трудових відносин переважно з позицій людини і для людини, з урахуванням інтересів і потреб як працівника так і роботодавця.[1, с 225]. Ідея збалансованості інтересів працівників і роботодавців ставить за мету перехід до іноваційного соціально-орієнтованого типу економічного розвитку, в тому числі формування нового його механізму, що заснований на соціальній справедливості та національній конкурентноздатності. Так як ринкові відносини диктують необхідність подальшого переходу від державного регулювання до договірного, то вагоме значення повинен відігравати такий акт локальної нормотворчості як колективний договір. Колективний договір покликаний регулювати соціально-трудова відносини між різними трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Колектив-

ний договір є правовим актом і його юридичне значення полягає в тому, що він є важливим джерелом права, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами, шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру. Дана обставина надає колективному договору як джерелу права певну гнучкість, дозволяє враховувати різні обставини у відносинах між роботодавцями і працівниками та вносити в колективний договір відповідні корективи. В останні роки намітилась тенденція посилення приватноправових начал трудового права. На законодавчому рівні визнана регулятивна роль колективних договорів ( Ст 10КЗпП України) , який став повноцінним джерелом трудового права. Це дає підстави говорити про певні зміни самого методу галузі, який тепер характеризується не тільки поєднанням /співвідношенням/ централізованого і локального, але й державного і договірного регулювання трудових і інших пов'язаних з ними відносин.

Якщо звернутися до ст. 1 КЗпП України, то можна констатувати, що поняття колективного договору Закон не дає, а лише вказує на регулятивну його дію. На жаль дану прогалину не усунуто і в Проекті ТК України. Ст 366 Проекту ТК лише вказує на ту обставину, що колективний договір укладається на підприємстві, установі, організації незалежно від форм власності, виду діяльності, їх структурних підрозділах, а також роботодавця - фізичної особи. На нашу думку доцільно б було викласти ст. 366 Проекту ТК в наступній редакції: Колективний договір - це правовий акт, який регулює соціально-економічні, виробничі, трудові відносини між учасниками колективно-договірних відносин з метою збереження виробничого та соціального балансу між роботодавцем і найманими працівниками та захисту їх інтересів. Ми вважаємо, що в новому ТК України повинно бути достатньо чітко визначено коло питань і сферу дії даного правового документа: в першу чергу враховувати саме трудові інтереси. Так як економіко-політичною основою трудових відносин є соціальне партнерство, то не дивлячись на різноманітність інтересів, сторони колективного договору повинні тягнутися до соціальної рівноваги. Таке партнерство повинно бути засноване, передусім, на двох вихідних позиціях: самостійність у сфері праці, що властива роботодавцю і участь представника трудових колективів у захисті їх інтересів у соціально – економічних, трудових, виробничих відносинах між роботодавцями і робітниками. Соці-

альне партнерство в суспільстві повинно будуватися на основі миру та рівної заінтересованості в розвитку виробництва, економічного прогресу та соціального благополуччя сторін. При цьому подібне партнерство не повинно протирічати інтересам держави, суспільства, робітника та роботодавця. Звісно, що більшість питань, які мають значення на рівні підприємства, можуть бути вирішені шляхом прийняття колективного договору так і інших локальних актах, виходячи з компетенції самого роботодавця та його правотворчої функції, якою наділила його держава. Інколи, колективний договір і інші локальні акти, що приймаються на рівні підприємства / до прикладу: правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про заробітну плату і преміювання / за своїм змістом регулювання є ідентичними, тому є сенс ставити питання про те, що колективний договір наділяється вищою юридичною силою порівняно з іншими локальними актами.

Ще більшу увагу звертає на себе ст. 366 Проекту ТК щодо змісту колективного договору, який відповідно до даної редакції визначається сторонами колективних переговорів самостійно в межах їх повноважень з урахуванням вимог закону. Відразу постає запитання: що переважає в даному положенні – державний чи договірний спосіб регулювання? Адже якщо зміст колективного договору буде встановлюватись лише в централізованому порядку, тоді не має сенсу вести мову про соціальне партнерство. В статті, як ми бачимо, не встановлений вичерпний перелік питань, але в будь-якому випадку умови колективного договору не повинні погіршувати становище працівників порівняно з діючим законодавством (п.4ст.366 Проекту). Встановлюючи нормативні чи зобов'язальні умови в колективному договорі, підприємство, установа, організація передусім виходять із виробничих і фінансових можливостей. Тому це поле діяльності для договірного регулювання. Разом з тим, вирішення даної проблеми неможливо звести лише до повного виконання положень колективно-договірних актів. Не менш важливою складовою ефективності договірного регулювання є якість змістовної частини самих документів. Так як умови колективного договору можуть бути повністю виконані, але якщо за своїм змістом колективний договір «не надавав» працівникам нічого суттєвого в підвищенні оплати праці, встановлення різного роду надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), покращення соціально-побутового обслуговування, органі-

зації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий колективний договір ефективним [2, с.45]. Адже призначення колективно-договірного регулювання полягає в реалізації принципу: кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня та повинен відрізнитися від попереднього більшою вигодою для працівників. [3, с 110; 4, с 49-50]. Як бачимо, тут є поле діяльності також для державного регулювання.

Отже, ефективність колективних договорів, як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки в сторону їх фактичної реалізації, а передусім в якості змістовної частини даних актів, тобто в забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників, порівняно із встановленими у законодавстві. Саме тут повинно чітко проявлятися поєднання державного і договірного регулювання.

Викликає непорозуміння положення Проекту ТК п 7 ст 366 про те, що коли у разі колективним договором встановлюються умови, які призводять до погіршення порівняно з раніше укладеними трудовими договорами становища працівників, такі трудові договори зберігають чинність протягом обумовленого в них строку або безстроково, якщо такий строк не встановлено. По - перше: практика пішла по шляху укладення, як правило, не трудових договорів, а контрактів, які мають строковий характер, що дає можливість роботодавцю «своєчасно» вносити зміни у його зміст. По – друге: якщо даний порядок не влаштовує роботодавця то працівник може й надалі «вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці». Хто може зобов'язати, наприклад, роботодавця прийняти умови по заробітній платі? - Ніхто. Якщо працівник звик ходити в калошах, то навряд чи йому видадуть валянки з вентиляторами на п'ятках. По - третє: ми знову зіткнемося з формально встановленим рівнем гарантій в сфері праці, який не буде отримувати свого реального підтвердження. Кожен із цих недоліків є серйозним сам по собі. Але взяті разом, вони якраз і будуть створювати знову ж таки ту кризову ситуацію, котра буде виникати в трудовому праві. Тому, на нашу думку, дане положення не має права на існування. В новому трудовому законодавстві повинна знайти відображення ідея про необхідність компенсувати витрати, котрі несуть роботодавці у зв'язку з пільгами в сфері трудових відносин, що будуть закріплені в колективному договорі, таким категоріям працівників як особи з пониженою працездатністю, особи, що

поєднують роботу з навчанням, вагітні жінки і ті, що мають дітей тощо. Всі гарантії для тих, що мають пільги, повинні бути прив'язані з державними заходами щодо стимулювання роботодавців. У протилежному випадку роботодавці будуть старатися максимальним чином протидіяти відповідним затратам. Без компенсацій у вигляді податкових і інших пільг неможливо вимагати від роботодавців дотримання гуманних підходів, а вказані категорії працівників будуть першими жертвами завуальованої дискримінації в трудових відносинах. Звісно, дані положення повинні знайти своє відображення в інших нормативних актах іншої галузевої приналежності.

Колективний договір є саме тим правовим актом локального рівня, який може регулювати трудові, соціальні, економічні та інші життєво необхідні відносини між працівниками підприємства та роботодавцем. Тому необхідно закріпити на законодавчому рівні обов'язок роботодавця укладати колективні договори на всіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та галузевої приналежності. На жаль дана норма не знайшла відображення в Проекті ТК, не закріплена вона і в нині діючому КЗпП України. Додамо лишень, що Рекомендація МОП № 91 від 29 червня 1951 року «Про колективні договори» визначає наступне: У випадку необхідності та з урахуванням діючої системи колективних переговорів повинні прийматися заходи, що визначаються законодавством кожної країни і таке, що відповідає існуючим в ній умовам, для поширення всіх або деяких положень колективного договору на всіх підприємств і працівників, що входять за виробничою і територіальною ознакою в сферу дії договору.

Поряд з державним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість соціальним партнерам більш оперативно реагувати на зміни економічної ситуації, та використовувати нові, більш дієві та ефективні механізми в установленні умов праці. Тому, в системі нормативних актів трудового законодавства, поряд з централізованим законодавством, що регламентує основні принципи та окремі питання умов праці, повинні бути присутні й локальні норми, що конкретизують і доповнюють централізоване законодавство.

Із прийняттям у свій час Закону «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року для цього створена широка правова і соціальна основа[5]. Однак, як показує практика, можливості договірного регулювання соціально-трудових відносин реалізуються не в повному

обсязі, а інколи – і зовсім не реалізуються. Це означає, що колективно договірні акти ще не стали надійною основою оптимізації трудових відносин у організаціях. Тому не випадково працівники в більшості своїй не проявляють до них великої довіри, а втім віддають перевагу державному регулюванню. І не дивно, оскільки приймаючи на роботу кожен раз працівника, навряд чи роботодавцем виконується норма ст. 29 КЗпП України. Тому сьогодні в якості соціальної проблеми окреслюється проблема підвищення ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Вирішення цієї проблеми має велике практичне значення як для профспілок, що виступають представниками інтересів працівників, так і для відповідних державних органів, що є представниками інтересів держави.

Колективний договір повинен містити в собі потенційну можливість виконання в повному обсязі (в процесі практичної реалізації) свого призначення як інструмента соціального управління. Для визначення цієї можливості необхідно мати кількісні оцінки якості змістовної частини колективних договорів і угод і наявність взаємозв'язку оцінок із змістом у вигляді аналітичних співвідношень (можливо виробити відповідну формулу методичної оцінки змістовної частини колективного договору і угоди). Така оцінка дозволить об'єктивно порівняти договірні акти між собою, відібрати кращі з них і на цій основі зробити висновки щодо якості договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях. В даний час, слід констатувати, що методики отримання кількісних оцінок ефективності договірних актів немає.

**Висновки.** Перед законодавцями стоїть завдання сформувати нове трудове законодавство, оптимізувати правове регулювання разом з актами, що регулюють інші аспекти – занятість, соціальний захист, соціальне страхування, пенсійне забезпечення на базі комплексного підходу з використанням методів інших галузей права. Все це передбачає розроблення нової концепції правового регулювання трудових відносин на сучасному етапі. Крім того, навіть розроблений і прийнятий на базі нової концепції Трудовий кодекс буде потребувати, щоб пройшов певний період між власне прийняттям і вступом його в силу. Це необхідно, в першу чергу, для усвідомлення учасниками трудових відносин нової моделі правового регулювання в сфері праці та вироблення відповідних підходів, які диктує дана модель.

Забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів і інтересів

держави є тим критерієм, якому повинні відповідати всі нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, і, в першу чергу Трудовий кодекс України. Дані обставини обумовлюють необхідність гармонізації способів правового регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин і, відповідно, актів, які приймаються на державному та договірному рівні. Модель співвідношення актів, які приймаються на державному і договорному рівні повинна здійснюватися на законодавчому визначенні предмета колективно-договірного регулювання, на визнанні положень статутного права, що гарантують заборону погіршення становища працівника порівняно з діючим законодавством.

## Список літератури

- 1.Процевський О.І Функції трудового права в нових умовах господарювання. / О.І. Процевський // Право України. 2011. -№2 -С 223-234.
- 2.Гетьманцева Н.Д Державне та договірне регулювання умов праці та підвищення соціальних гарантій для працівників./ Н.Д. Гетьманцева// Науковий вісник Чернівецького університету.- Випуск 525.- Правознавство.2010.-С43-46.
- 3.Грищенко Н.Н. Філософія справедливості. /Н.Н.Грищенко// Економіка и организация производства: ЭКО. – 1996. - № 7 – С. 110.
- 4.Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективный договор: перспективы взаимодействия. /О.В.Смирнов// Вестник Московского университета. – Сер. 11 – Право– С. 49-50.
- 5.Про колективні договори і угоди: Закон України від 1.07.1993 р., //Відомості Верховної Ради України (ВВР) - 1993 р. - № 36. – Ст. 361.

Стаття надійшла до редколегії 08 листопада 2010 року.

Рекомендована до опублікування у «Віснику» членом редколегії О.В. Гетманцевим.

*N.D. Getmantseva*

## Collective agreement in the context of the Labour Code of Ukraine

### Summary

The article considers the importance of the collective agreement as part of contractual regulation in light of the draft Labour Code of Ukraine. Particular attention is paid to the effectiveness of collective agreements as instruments of social control, which should manifest itself not only towards their actual implementation, especially as the substance of this act: to provide the level of employment rights and protections of workers compared with the established in the legislation.

*Key words:* collective agreement, Labour Code of Ukraine, contractual regulation, labour regulation.

*Н.Д.Гетьманцева*

## Коллективный договор в свете проекта Трудового кодекса Украины

### Аннотация

Рассматривается значение коллективного договора как составляющей эффективности договорного регулирования в свете проекта Трудового кодекса Украины. Особое внимание уделяется эффективности коллективных договоров, как инструмента социального управления, которое должно проявляться не только в направлении их фактической реализации, а прежде всего как составляющая данного акта: в обеспечении уровня трудовых прав и гарантий работников, соответственно с установленными нормами законодательства.

*Ключевые слова:* коллективный договор, Трудовой кодекс Украины, договорное регулирование, трудовые отношения.