

УДК 349.2

ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ З ПОЗИЦІЙ СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Храбатин О. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Розвиток трудових відносин під впливом різного роду реформ економічного, політичного і соціального характеру обумовлює зміну як сутності колективного договору, так і його змісту. Він стає одним із видів соціально-партнерського регулювання безпосередньо в організаціях.

Сучасні умови господарювання диктують створення всіх передумов для подальшого розвитку договірної регулювання і, у зв'язку з цим, переходу, перетворення впливу державного регулювання на гармонійну співпрацю з боку держави та її органів. Зміни, що здійснюються в політичній, економічній, правовій сферах на сучасному етапі, дозволяють інакше розглядати природу колективного договору – як акта локальної нормотворчості. На сучасному етапі витоками колективного договору є не стільки державне санкціонування, дозвіл, скільки природа організації як структури громадянського суспільства в ринкових умовах господарювання¹. Колективний договір все більше набуває рис локального нормативного правового акта, який все більш слугує специфічним «мінітрудо-вим кодексом» для найманих працівників конкретної організації. В ряді європейських країн колективний договір вважається «мінізаконом» підприємства, установи, де на рівні колективно-договірної регулювання шляхом соціального діалогу вирішується більшість питань, що мають виробничий, соціально-економічний характер і одночасно враховують специфіку і потреби працівників, роботодавця і підприємства у цілому. Оскільки у багатьох країнах Заходу акцент у правовому регулюванні праці зміщений в сторону договірної регулювання, колективні договори виступають як рівне або майже рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує значення законодавства.² Такого статусу колективному договору надають нормативні його умови, які є однією із форм нормотворчості. Адже нормативні умови мають за мету організацію автономної системи умов праці, що діють у межах даної організації та відображають специфіку її роботи.

Нормативний характер колективного договору відзначає більшість вчених³.

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Текнодрук, 2015. – С. 405.

² Киселев І. Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов]. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 145.

³ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник [3-тє вид., 364

В нових умовах сьогодення правова сутність колективного договору є неоднозначною, оскільки побудована, з одного боку, на ідеї автономії організації у сфері праці, що здійснюється роботодавцем, а з іншого – на участі професійної спілки або іншого представницького органу в регулюванні виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Але він є «тим правовим актом, 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 певну гнучкість, що є дуже важливо, оскільки дозволяє враховувати різні обставини у відносинах між роботодавцями і працівниками та вносити в його зміст відповідні корективи»¹.

Колективний договір, в силу його нормативності, поширює свою дію не тільки на його безпосередніх учасників, тобто працюючих працівників, але й на тих, які не мали прямого відношення щодо розроблення його проекту та затвердження.

Умови колективного договору є обов'язковими для організації, в якій він був укладений. Вони поширюють свою дію на всіх працівників, незалежно від того, чи є працівники членами професійної спілки. При розробленні та включенні нормативних умов до змісту колективного договору та говорячи про співвідношення законодавства і колективного договору необхідно пам'ятати про те, що умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод².

Сучасна концепція колективного договору передбачає необхідність широкого розвитку партнерської форми регулювання трудових відносин, але таке регулювання можливо лише за умови, якщо воно не іде в протиріччя з інтересами як суспільства, так і держави.

Важливим у колективному договорі є його зміст. Він повинен бути орієнтований на максимальне використання можливостей і певних засобів організації з метою підвищення соціальних гарантій для працівників, які надаються працівникам з найбільш значущих для них питань. Дані питання охоплюють сферу регулювання трудових відносин: трудовий договір, забезпечення зайнятості, режим праці і відпочинку, оплату праці, охорону праці, соціальне страхування тощо. Структурно умови колективного договору в юридичній літературі прийнято поділяти на: нормати-

перероб. і доп.]. – Х. : ФІНН, 2010. – С. 200; Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Текнодрук, 2015. – С. 412–415; Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 136; Косолапова М., Бережний Д. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства // Юрист України. – 2003. – № 2. – С. 59–60.

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Текнодрук, 2015. – С. 418.

² Про колективні договори і угоди : Закон України від 1.07.1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

вні, зобов'язальні та інформаційні. Нормативні умови – це такі локальні норми, що встановлюються самими сторонами у межах їх компетенції, які поширюють свою дію на працівників організації. Нормативні умови повинні вирішувати ряд питань: коли законодавством прямо передбачає вирішення даного питання колективно-договірним порядком. Так, до прикладу, розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі (ст. 105 КЗпП України). Коли існують прогалини у законодавстві і вирішення відповідних питань не повинно протирічити діючому законодавству щодо збереження певних гарантій для працівників. Коли загальні положення трудового законодавства уточнюються чи конкретизуються стосовно специфіки роботи організації та її фінансових можливостей. Так, наприклад, наказом України у справах молоді та спорту від 23.09.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» надано право керівникам бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, установлювати надбавки працівникам: за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки). До 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) це норма, прийнята на законодавчому рівні, яку організації конкретизують при укладенні колективного договору і встановлюють відповідно до своїх фінансових можливостей.

Зобов'язальні умови колективного договору являють собою конкретні обов'язки сторін, з вказівкою строку їх виконання. Зобов'язальні умови, на відміну від нормативних, діють до їх виконання і припиняють свою дію своїм виконанням. Наприклад, умова здійснити ремонт у гуртожитках, за відповідною адресою, протягом третього кварталу відповідного року.

Інформаційні умови колективного договору – це такі положення, які дублюють норми чинного трудового законодавства з тих чи інших питань. Внесення у зміст колективного договору інформаційних умов є звичною практикою багатьох організацій.

Тому ми приєднуємося до позиції, висловленої в юридичній літературі, що ефективність колективних договорів, як інструментів соціального управління, повинна проявлятися не тільки в сторону їх фактичної реалізації, а передусім в забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників, порівняно із встановленими у законодавстві. Саме тут повинна чітко проявлятися регулятивна дія нормативної частини колективного договору та поєднання державного і договірного регулювання¹.

¹ Гетьманцева Н. Д. Колективний договір в світлі проекту Трудового кодексу України // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2010. – Вип. 550: Правознавство. – С. 65–69.