

дотримання прав людини та забезпечення верховенства права. Також українському народу дуже близька політична відкритість, справедливість, прозорість діяльності влади та відсутність корупції та ін.

У найбільш послідовній і новій формі концепція якісного управління може бути реалізована і на локальному рівні, на рівні регіонів і окремих громадян, адже саме тут може бути кінцевий результат, який найбільше залежить від здатності територіальних органів влади, організацій громадянського суспільства, органів місцевого самоврядування, представників бізнесу налагодити ефективний діалог та домогтися максимально можливого рівня взаємодії у самому процесі вирішення суспільного важливих проблем. У цьому сенсі концепція якісного управління має бути і повинна бути використана як методологічна основа для розроблення нової моделі управлінської взаємодії територіальних органів влади та організацій громадянського суспільства в сучасній Україні.

Перспективи подальших наукових досліджень полягають у деталізації напрямів розвитку публічного управління в Україні на засадах моделі «GoodGovernance», конкретизації впливу чинників на ефективність публічного управління, адміністрування, обґрунтуванні шляхів удосконалення системи публічного адміністрування, управління в напрямі забезпечення ефективного виконання публічних функцій.

УДК 331

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ

Яценко О. А.,

*доцент кафедри управління та організації
діяльності у сфері цивільного захисту
Національного університету цивільного захисту
України, канд. екон. наук, доцент*

Кішинський В. С.,

*курсант Національного університету
цивільного захисту України*

Світличний В. Б.,

*курсант Національного університету
цивільного захисту України*

У сучасній науці трудового права визнається наявність у структурі системи галузі колективного трудового права. Як відносно відокремлена структурна частина в системі трудового права України колективне трудове право має свої предмет і джерела, які

потребують спеціального дослідження на підґрунті оновленого трудового законодавства.

Колективні трудові правовідносини – це комплекс взаємопов'язаних правових стосунків матеріального, процедурного та процесуального характеру, що виникають та існують для реалізації колективом найманих працівників спільних трудових прав на підставі норм однойменної галузі права¹. Джерелом колективного трудового права, передусім, виступає Конституція України, яка проголосила право громадян на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44).

Як відзначають В. М. Лебедев, К. Р. Воронова і В. Г. Мельникова, колективне трудове право формувалось перманентно протягом тривалого періоду становлення громадянського суспільства в кожній окремій країні. Більше того, навряд чи буде обґрунтованим стверджувати, що в якійсь країні цей процес вже завершений².

А. П. Гірман стверджує, що саме у кризових умовах укладення колективних договорів має суттєвий потенційний вплив на всі сфери функціонування підприємств і організацій. Завдяки колективному договору впорядковуються взаємовідносини між роботодавцями і працівниками, об'єднуються їх зусилля, спрямовуючись на розвиток виробництва, створення дієздатного трудового колективу. Колективний договір виступає засобом залучення працівників до управління виробництвом, чинником регулювання конфліктів, зняття соціальної напруженості, своєрідною школою соціального партнерства, ведення переговорів, пошуку шляхів узгодження різних інтересів. Сьогодні це найбільш ефективна форма регулювання соціально-трудова відносин на всіх рівнях. Адже колективні договори є основними юридичними документами, що регулюють питання праці на рівні підприємств³.

Колективні трудові права належать до соціальних прав, які покликані забезпечити матеріальні умови та гідне життя кожної людини. Трудова природа цих прав зумовлюється тим, що вони

¹ Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. О. : Юрид. л-ра, 2001. 328 с.

² Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / [В. М. Лебедев, Е.Р. Воронова, В.Г. Мельникова] ; под ред. докт. юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2009. С. 22.

³ Гірман А. П. Захист персоналу через колективні договори у сучасному українському суспільстві [Електронний ресурс] / А. П. Гірман. Режим доступу : [archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1 /Girman.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1/Girman.pdf).

здійснюються суб'єктами трудових правовідносин, а їх здійснення забезпечується нормами трудового права. Кожне з колективних трудових прав є суб'єктивним трудовим правом, що має свою структуру.

Нормативно-правову основу регламентації колективних трудових прав формують акти міжнародного та європейського співтовариства (МОП, Ради Європи, Європейського Союзу тощо) та вітчизняне законодавство. Ґрунтуючись на досвіді Європейського Союзу та вітчизняному законодавстві, колективними називають такі трудові права: право на інформацію та консультації, право на об'єднання; право на участь в управлінні підприємством; право на колективні переговори; право на укладення колективних угод; право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк¹. Ці права є колективними з урахуванням порядку (форми) їх реалізації – вони реалізуються шляхом безпосередньої, а доволі часто і представницької демократії².

Згідно зі статистичними даними в Україні в 2017 р. було укладено 80 тисяч колективних договорів, якими охоплено майже 2 млн штатних працівників, що становить 82 %³. Так, у США колективними договорами охоплено 15 % найманих працівників, у Японії – 20 %, у Польщі – 28 %, в Іспанії – 81 %, у Франції – 90 – 95 %.

Однак говорити про те, що колективно-договірна робота в країні є досконалою, на жаль, не можна. Не мають колдоговорів більшість малих і середніх приватних підприємств, де відсутні профспілкові організації; вони стали простором для 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, або трапляються випадки, коли вони повністю бездумно переписуються. Є й такі підприємства, де колективні договори не переукладалися з 2005 року і вже застаріли за багатьма позиціями.

¹ Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; відп. ред. Н. М. Хуторян. К.: Юридична думка, 2008. С. 64.

² Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. С. 226.

³ *Праця і зарплата*. 2016-№43. 87с [Електронний ресурс] Праця і зарплата. Режим доступу: <http://presa.ua/derzhava-ekonomika-juridichni-nauki/derzhava-i-pravo-juridichni-nauki.html>.

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 сурової догани¹.

Враховуючи вищезазначене, колективне трудове право видається можливим визначити як сукупність правових норм, які регулюють колективні трудові відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами колективних трудових прав та забезпечення їхніх інтересів відповідно до чинного законодавства. Сьогодні в Україні існує нормативна база регламентації колективних трудових відносин, яку можна буде вважати повністю сформованою з прийняттям Трудового кодексу України. Водночас книга шоста «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України потребує ґрунтовного доопрацювання.

¹ Луць Л. А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою) / Л. А. Луць. К.: Атіка, 2010. 412 с.