

РОЛЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Кириленко О.М., завідувачка економіко-правового відділення
ВСП «Путівльський фаховий коледж Сумського НАУ»
(Україна)

Становлення України як правової держави пов'язане з функціонуванням демократичного та дієздатного громадянського суспільства і посилення його контролю та впливу на діяльність державних інституцій, в тому числі і на законодавчу діяльність в сфері регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин.

Виникнення та розвиток нових форм господарювання в умовах ринкової економіки обумовлюють вироблення адекватного механізму правового регулювання суспільних відносин в сфері праці. Важливим інструментом механізму правового регулювання суспільних відносин в сфері праці є колективний договір, який виступає юридичною формою впорядкування виробничого процесу в умовах ринкових відносин. Відповідно до ст. 2 Закону України "Про колективні договори і угоди" [1], колективний договір укладається на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. За своєю цільовою спрямованістю колективний договір покликаний конкретизувати відносини між власником і трудовим колективом з питань економічного і соціального розвитку з урахуванням умов діяльності підприємств. Тому необхідно погодитися з думкою О. Г. Середи про те, що будучи формою соціального партнерства договірне встановлення умов праці має низку переваг. Воно надає працівникам і роботодавцям можливість виражати і узгоджувати свої інтереси у сфері праці. Договірне регулювання відбувається у відповідності з демократичною процедурою на основі проведення переговорів. Таке регулювання є досить рухливим, сторони можуть урахувати особливості організації праці в даному регіоні, галузеву і локальну специфіку, фінансово-економічне становище роботодавця [2, с. 108].

Такий підхід свідчить про те, що важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси трудового колективу та роботодавця. Я. М. Шевченко, О. М. Малявіна, А. Л. Салатко вказують, що сучасний період характеризується загостренням розбіжностей між роботодавцем і працівниками. Перший зацікавлений у поліпшенні якісних і кількісних показників праці, підвищенні її продуктивності. Працівник зацікавлений у збільшенні заробітної платні, поліпшенні умов праці. За таких обставин важливою формою цивілізованого вирішення цих суперечностей може служити договірний метод урегулювання окремих трудових відносин при збереженні державного регулювання основних гарантій для працівників. Одним із важливих напрямків

стабілізації економіки є вдосконалення трудових відносин між власником підприємства і найманими працівниками. Якщо раніше держава в централізованому порядку визначала всі аспекти праці, то тепер практично всі повноваження щодо регулювання трудових відносин передані підприємствам [3, с. 180]. Такої думки також дотримується і В. В. Жернаков, який вказує, що перехід до ринкової економіки та відхід від авторитарно-командної системи управління обумовив зміни у співвідношенні між централізованими і децентралізованим, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємстві, в установі, організації на користь останнього [4, с. 53-54].

Колективний договір є не лише локальним нормативно-правовим актом, але й основною організаційно-правовою формою участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією. Відповідно до ст. 2 Кодексу законів про працю України, право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією належить до основних трудових прав працівників [5]. Зміст цього права закріплений у ст. 245 КЗпП України: "Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професій спілки, які діють у трудових колективах, інші органи уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування".

Зміст колективного договору обумовлюється нормами і зобов'язаннями, які в нього включено, а також економічними і соціальними завданнями, що стоять перед підприємством, установою, організацією. Тому, умови колективного договору слід поділяти на два основні види: нормативні положення і зобов'язання сторін. Таким чином, колективний договір є ще і засобом реалізації планів соціального розвитку трудового колективу, а також одним із найважливіших засобів реалізації активності та ініціативи працівників у вирішенні завдань підприємства.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці; встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілу і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Крім того, колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством, актами соціального партнерства, вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги та інші види соціального захисту працівників в умовах ринкової економіки.

Тому є досить правильним висловлювання О. І. Кисельової про те, що колективний договір можна розглядати як: інститут трудового права; джерело трудового права, локальний нормативно-правовий акт; форму соціального партнерства; форму участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією [6, с. 251].

Закон України "Про колективні договори і угоди" № 3356-XII від 1 липня 1993 року визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Але в умовах ринкової економіки, коли держава вже не є єдиним роботодавцем, цей закон потребує свого вдосконалення, оновлення та розширення змісту колективного договору з урахуванням позитивного досвіду країн з розвинутою ринковою економікою.

Література:

1. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
2. Серeda О. Г. Роботодавець, як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2004. – 210 с.
3. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / [ред. кол. 2. М. Шевченко, О. М. Малевіна, А. Л. Салатко]. Х.: Консум, 1999. – 272 с.
4. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / [под. ред. В. В. Жернакова]. К.: Одиссей, 2000. – 624 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 №322VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. - № 50. – ст. 375.
6. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія / О. І. Кисельова. – Харків: Колегіум. – 428 с.