

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.3.23>**Ольга Храбатин,**

аспірантка

Харківського університету внутрішніх справ

ORCID ID: 0000-0002-2485-8293

ЕФЕКТИВНІСТЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ПОКАЗНИК РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті з урахуванням чинного законодавства України та наукової доктрини досліджено питання сутності та властивостей колективно-договірного регулювання та ефективності його реалізації на сучасному етапі. Автор підкреслює, що колективний договір є нормативно-правовим актом, який має публічно-правову й приватно-правову природу, метою якого є регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників та роботодавців. Автор звертає увагу на те, що завдяки нормативним умовам, що становлять його зміст, колективний договір є базою для нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин підприємства, установи, організації.

У статті виявлено та окреслено ключові проблеми показника ефективності колективного договору якій, на думку автора, необхідно розглядати одночасно з таких позицій, як повнота відображення правового призначення колективного договору (де б відображалась його якісна змістовна частина), доступність для здійснення контрольних функцій за взяті зобов'язання. Автор зауважує, що призначення колективних договорів у виробничо-трудовій сфері має характеризуватися рівнем трудових прав і гарантій працівників, адже їх підвищення є основним призначенням колективного договору. Чим краще рівень трудових прав і гарантій працівників під час укладення колективного договору, тим ефективніше зміст цього акту, тому якість і значення рівня трудових прав і гарантій для працівників є одними з важливих властивостей змісту колективного договору як основи колективно-договірного регулювання. Робиться висновок, що забезпечення і реалізація рівня трудових прав і гарантій є основною властивістю колективного договору і показником ефективності колективно-договірного регулювання. Сьогодні необхідні пошуки нових способів захисту прав працівників, що можуть бути прийняті на локальному рівні та встановлені в колективному договорі. Сучасні реалії потребують розроблення цілої системи заходів, спрямованих на стимулювання сторін до укладення колективних договорів. В умовах ринкової економіки необхідно звертати увагу та вдосконалювати саме ті соціально-трудові гарантії, які пов'язані з колективно-договірним процесом.

Ключові слова: колективний договір, колективно-договірне регулювання, захист трудових прав працівників, соціальне партнерство, захист трудових прав.

Постановка проблеми. Забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників насамперед визначається станом соціально-трудових відносин та рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання. Проблема розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, а також її вплив на ефективну реалізацію трудових прав працівників залишається в Україні все ще не вирішеною. Дослідження шляхів її вирішення в умовах ринкової економіки набули пріоритетного значення, оскільки йдеться про інтереси більшості верств населення, соціальну спрямованість економічних реформ у країні та їх результативність [1, с. 331].

Проблеми, пов'язані з розумінням сутності та значення колективно-договірного

регулювання у захисті трудових прав працівників, були предметом пильної уваги науковців. Отже, в юридичній літературі вчення про колективний договір знайшло розвиток у роботах Н.Г. Александрова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, Р.І. Кондратьєва, З.Я. Козак, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої та інших учених. Проте сучасні умови диктують зміну характеру й змісту колективно-договірного регулювання, в основу якого закладений такий акт локальної нормотворчості, як колективний договір.

Метою статті є виявлення та окреслення основних властивостей колективно-договірного регулювання та ефективності їх реалізації на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Ринкова економіка, функціонування різних форм власності повинні супроводжуватися зміною і переміщенням пріоритетів у правовому регулюванні трудових відносин. Держава, що проголосила себе в Конституції України як демократична, правова і соціальна держава, повинна прагнути до демократичного рівня розвитку, гарантувати й захищати права та законні інтереси своїх громадян. Це стосується насамперед працівників, які створюють матеріальні та духовні блага й забезпечують не тільки свої потреби, але й потреби суспільства загалом і, звісно, держави, тому в Україні зусилля законодавця під час вирішення проблем захисту прав працівників мають бути спрямовані передусім на удосконалення правової бази держави загалом та в питаннях регулювання заробітної плати зокрема, включаючи насамперед соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання, в основі якого лежить такий важливий договірний акт, як колективний договір.

Якщо говорити про роль держави у соціальному партнерстві, то необхідно сказати, що вона є специфічною. Її специфічність пояснюється двояким положенням: з одного боку, держава є власником певної частки засобів виробництва, тому є роботодавцем, а з іншого боку, держава є гарантом дотримання соціальними партнерами чинних законів, гарантом соціального миру у суспільстві. Звідси випливає, що соціальне партнерство як принцип трудового права виступає правовою формою, яка сприяє досягненню соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями і державою [2, с. 241]. Окрім того, рівень захисту громадян державою на міжнародній арені багато в чому визначається обсягом прав громадян і ступенем їх реалізації. Сучасні реалії зводяться до того, що в трудовому законодавстві встановлено лише мінімальні гарантії, а підвищення цих гарантії багато в чому залежить від бажання і можливостей самого підприємства, установи, організації, тобто договірного рівня.

Сьогодні є очевидним те, що створення належних умов праці, адекватна заробітна плата, охорона праці і здоров'я робітників, їх захист повинні стояти на порядку денному. В цьому важливу роль має відігравати договірне регулювання трудових відносин. Саме колективний договір є нормативно-правовим актом, який має публічно-правову і приватно-правову природу, метою якого є «регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців» [3].

Пріоритетна роль колективного договору в ієрархії локальних нормативно-пра-

вових актів обумовлена його правовою природою, а саме договірним порядком прийняття, широким колом соціально-трудоових відносин, що становлять предмет його регулювання.

Завдяки нормативним умовам, що становлять зміст колективного договору, колективний договір є базою для нормативно-правового регулювання соціально-трудоових відносин підприємства, установи, організації. З урахуванням економічних можливостей підприємства, установи, організації колективний договір є стимулом працівників до творчої і продуктивної праці шляхом установлення моральних і матеріальних заохочень у вигляді додаткових відпусток, надбавок і доплат до основної заробітної плати, пільг і компенсацій. В умовах ринкової економіки договірне регулювання трудових відносин набуває особливого значення. Воно дає змогу враховувати інтереси працівника та роботодавця, галузеву та локальну специфіку підприємства, фінансово-економічний стан роботодавця [4, с. 140]. Звісно, потрібно враховувати економічні можливості підприємства, установи, організації, але не потрібно забувати про те, що саме цей акт соціального партнерства може підвищити інтерес працівників до продуктивної і творчої праці шляхом установлення матеріальних і моральних стимулів у вигляді надбавок і доплат до основної заробітної плати, різних пільг і компенсацій. Кваліфіковане розроблення колективного договору дасть змогу закласти в ньому значні можливості для підвищення стимулу працівників, тому у встановленні умов праці, різних пільг і гарантій колективному договору відводиться особлива захисна роль, яка проявляється в підвищенні гарантій трудових прав працівників.

Незважаючи на значення колективно-договірного регулювання в реалізації прав та інтересів працівників на підприємствах, установах, організаціях, сьогодні доводиться констатувати, що рівень ефективності колективних договорів як актів локальної нормотворчості бажає кращого. Практично питання визначення понять «ефективний колективний договір», «ефективне колективно-договірне регулювання» є неопрацьованим з юридичної точки зору, що призводить до низької ефективності договорів, недостатнього рівня вимог за основними пунктами переговорів, невміння голів профспілок визначати реальні можливості роботодавця, відсутності зв'язку норм і положень колективних договорів з нормами й положеннями угод, що укладаються на генеральному, галузевому та територіальному рівнях, наявності великої кількості формальних, неконкретних

пунктів і пунктів, які суперечать трудовому законодавству. До колективного договору часто включаються інформаційні умови, які не підвищують ефективність колективного договору, крім того, включаються навіть питання, які не є предметом договірної регулювання.

За структурою колективні договори також можуть бути однаковими, тобто мати однакові пункти, наприклад, про те, що за роботу за суміщенням здійснюється доплата, але в одних колективних договорах вона може встановлюватись до 50%, а в інших – до 30% або взагалі не встановлюватись. Це говорить про те, що однієї структури колективного договору мало для оцінки їх реального впливу на реалізацію прав працівників. Отже, структура колективного договору має значення, але не впливає на змістовну ефективність колективного договору як такого.

В юридичній літературі не склалося взагалі думки про те, яку властивість (властивості) змісту колективного договору необхідно використовувати як показник ефективності колективних договорів і, звісно, самого процесу договірної регулювання. На перший погляд, для характеристики ефективності колективного договору можна використовувати повноту і зміст актів; повне й точне визначення в них умов здійснення трудової діяльності на підприємстві, установі; максимум використання через колективний договір можливостей і засобів для підвищення рівня трудових і соціальних гарантій, що надаються працівникам; наявність у змісті колективного договору зобов'язань, що поліпшують становище працівників, порівняно з чинним законодавством, наявність зобов'язань з найбільш значущих проблем.

На нашу думку, використання цих властивостей як показника ефективності колективного договору необхідно розглядати одночасно з таких позицій, як повнота відображення правового призначення колективного договору, де б відображалась якісна змістовна частина колективного договору, доступність для здійснення контрольних функцій за взяті зобов'язання.

Постає питання про те, як визначити ефективність колективних договорів, які фактори повинні сприяти цьому. На нашу думку, ефективність колективних договорів має визначатися як за оцінкою змістовної частини, так і за повнотою відображення у договорі проблем колективно-договірної регулювання на рівні підприємства, установи, організації. Крім того, така ефективність колективних договорів має також визначатися ефективністю життя тих захо-

дів, що передбачені самим колективним договором.

Як підкреслює Н.Д. Гетьманцева, не менш важливою складовою частиною ефективності договірної регулювання є якість змістовної частини самих документів. Оскільки умови колективного договору можуть бути повністю виконані, але якщо за своїм змістом колективний договір «не надавав» працівникам нічого суттєвого в підвищенні оплати праці, встановленні різних надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), покращенні соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий колективний договір ефективним [5, с. 493], тому насамперед ефективність колективних договорів як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки щодо їх фактичної реалізації, але й передусім у забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників порівняно зі встановленими у законодавстві. Саме тут, як зазначає вчена, повинна чітко проявлятися регулятивна дія нормативної частини колективного договору та поєднання державного і договірної регулювання [5, с. 493], адже призначення колективно-договірної регулювання полягає в реалізації такого принципу: кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня та повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників [6, с. 110].

Загалом призначення колективних договорів у виробничо-трудої сфері має характеризуватися рівнем трудових прав і гарантій для працівників, адже підвищення їх рівня є основним призначенням колективного договору. Чим кращим стає рівень трудових прав і гарантій працівників під час укладення колективного договору, тим ефективнішим стає зміст цього акту. Відповідно, якість і значення рівня трудових прав і гарантій для працівників є одними з важливих властивостей змісту колективного договору, тому чим вищий рівень трудових прав і гарантій для працівників, закладений у змісті колективного договору, тим ефективніший колективний договір загалом. Отже, значення рівня трудових прав і гарантій є одним з важливих показників і, відповідно, властивостей колективного договору, який укладається на підприємстві, установі, організації і поширює свою дію на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки, а також є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівників підприємства [3]. Окрім того, рівень трудових прав і гарантій працівників

у трудовому законодавстві використовується як певний показник. Так, рівень мінімальних трудових прав і гарантій працівників забезпечується державою на централізованому рівні шляхом прийняття нормативно-правових актів. Цей рівень може бути підвищений за рахунок колективно-договірного регулювання шляхом укладення колективних договорів. Зокрема, ст. 9-1 КЗпП України закріплює, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Необхідно відзначити, що рівень трудових прав і гарантій працівників, що приймаються на підприємстві, шляхом фіксування їх у колективному договорі є доступним і піддається контролю як профспілками, так і державними органами. Уявляється, що основними напрямками розвитку договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях є вдосконалення системи трудових відносин і зайнятості особливо вразливих верств населення, які самостійно не можуть конкурувати на ринку праці, підвищення кваліфікації, перенавчання вивільнених працівників, стимулювання праці, забезпечення належної охорони праці, отже, збереження здоров'я працівників у процесі самої праці, житлово-побутове забезпечення працівників. Однак, як уже зазначалося, значна частина цих питань реалізується роботодавцем з огляду на його фінансові можливості, тому держава також повинна розробляти певні програми, що спрямовані на підвищення заінтересованості роботодавця у створенні гарантій для працівників шляхом прийняття податкових пільг.

Рівень трудових прав і гарантій для працівників є комплексною характеристикою конкретизованих і реалізованих в трудовому законодавстві, колективно-договірних актах статутних прав, що становлять зміст правового статусу працівників, їх забезпеченості щодо можливості працювати за конкретною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, сприятливих умов праці та відповідної оплати, необхідного відпочинку, здорових і безпечних умов праці, соціально-побутового обслуговування та необхідних гарантій, які сприяють свободі дій працівників щодо здійснення своїх прав і зобов'язують робо-

тодавця дотримуватися прав працівників та діяти відповідним чином (в рамках, визначених законом, колективним договором, контрактом).

Висновки

Забезпечення і реалізація рівня трудових прав і гарантій є основною властивістю колективного договору і показником ефективності колективно-договірного регулювання.

Сучасні умови диктують необхідність пошуку нових підходів до регулювання соціально-трудоких відносин та вдосконалення трудового законодавства загалом. Договірне регулювання, засноване на соціальному діалозі, має сприяти збільшенню кількості укладених колективних договорів, тому сучасні реалії потребують розроблення цілої системи заходів, спрямованих на стимулювання сторін до укладення колективних договорів.

Трудове право як ніколи стає гнучким, тому велику увагу необхідно приділяти договірному регулюванню, в основі якого закладений колективний договір. Сьогодні необхідні пошуки нових способів захисту прав працівників, що можуть бути прийняті на локальному рівні, а також установлені в колективному договорі. В умовах ринкової економіки необхідно звертати увагу та вдосконалювати саме ті соціально-трудокі гарантії, які пов'язані з колективно-договірним процесом.

Список використаних джерел:

1. Качан Є.П., Прохоровська С.А. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективність використання трудового потенціалу. С. 330–337. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607004.pdf>.
2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
3. Про колективні договори і угоди : Закон від 1 липня 1993 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
4. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
5. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592 с.
6. Грищенко Н.Н. Філософія справедливості. Економіка и организация производства. ЭКО. 1996. № 7. С. 110.

Olga Khrabatyn. The effectiveness of the collective agreement as an indicator of the implementation of collective agreement regulation

The article, taking into account the current legislation of Ukraine and the scientific doctrine, examines the essence and properties of collective-contractual regulation and the effectiveness of its implementation at the present stage. The author emphasizes that the collective agreement is a normative legal act that has a public and private legal nature, the purpose of which is "to regulate industrial, labor

and socio-economic relations and to harmonize the interests of workers and employers". The author draws attention to the fact that due to the normative conditions that make up its content, the collective agreement is the basis for the legal regulation of social and labor relations of an enterprise, institution, organization. The article identifies and outlines the key problems of the efficiency indicator of the collective agreement, which, according to the author, must be considered simultaneously from such positions as: completeness of reflecting the legal purpose of the collective agreement (where its qualitative content would be displayed), accessibility for exercising control functions for the undertaken obligations.

The author notes that the appointment of collective agreements in the production and labor sphere should be characterized by the level of labor rights and guarantees of workers because their increase is the main purpose of the collective agreement. The better the level of labor rights and guarantees of employees when concluding a collective agreement, the more effective the content of this act becomes. Therefore, the quality and significance of the level of labor rights and guarantees for employees are one of the important properties of the content of the collective agreement as to the basis for collective agreement regulation. Today, it is necessary to search for new ways to protect the rights of workers, which can be adopted at the local level and established in the collective agreement. In a market economy, it is necessary to pay attention and improve precisely those social and labor guarantees that are associated with the collective bargaining process. It is concluded that ensuring and implementing the level of labor rights and guarantees is the main property of a collective agreement and an indicator of the effectiveness of collective agreement regulation.

Key words: collective agreement, collective bargaining regulation, protection of workers' labor rights, social partnership.