

ФУНКЦІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Мельничук О.Ф., к.ю.н., доцент
Вінницький державний аграрний університет

Проаналізовано функції колективного договору в ринкових умовах щодо удосконалення правового регулювання даного інституту трудового права.

В умовах ринкової трансформації економіки суспільні відносини у сфері праці наповнюються новим змістом, змінюється їхній характер за рахунок посилення колективних засад. Демократизація трудових відносин повинна передбачати зростання участі трудового колективу у регулюванні найманої праці. Одним із способів такого регулювання є схвалення трудовим колективом колективного договору, який є важливим локальним актом, оскільки визначає виробничі, трудові, соціально-економічні інтереси працівників та роботодавців на конкретному підприємстві, установі, організації.

В умовах нестабільності централізованого регулювання трудових відносин, відсутності Трудового кодексу, який би відповідав ринковим відносинам, за наявності безробіття та правової незахищеності працівників значення колективного договору зростає.

Правова природа, порядок укладення колективного договору є предметом дослідження багатьох вчених. Зокрема, слід назвати ґрунтовні праці Пилипенка П.Д. [1], Трункової Г. [2], Чанишевої І.І. [3] тощо. Проте, не дивлячись на увагу вчених до даної проблеми, недостатньо вивчене питання значення колективного договору для регулювання трудових відносин. Актуальність проблеми обумовлюється не лише її малодослідженістю, але й потребою захисту трудових прав найманих працівників, шляхом укладення колективного договору.

Метою нашого дослідження є з'ясування функцій колективного договору в ринкових умовах та формування пропозицій щодо удосконалення правового регулювання даного інституту трудового права. Вважаємо, що роль колективного договору можна розкрити повніше через висвітлення основних функцій, оскільки це дозволить з'ясувати його реальне призначення та сутність.

Аналіз Закону України «Про колективні договори, угоди», КЗпП України дає підстави вважати, що у колективному договорі можна врегулювати будь-які питання, пов'язані з працею, виробництвом, соціальним становищем працівників і членів їх сімей. Названий закон і кодекс не містять вичерпного переліку питань, які повинні вноситися до договору, однак, перелічені взаємні зобов'язання в статті 7 Закону України «Про колективні договори, угоди» та 13 КЗпП України повинні міститися обов'язково. Закон і КЗпП України надають право сторонам колективного договору встановлювати в ньому додаткові порівняно із чинним законодавством гарантії і соціально-побутові пільги. Закон містить імперативну норму, яка забороняє включати до колективних договорів

умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Такі умови є недійсними.

Аналіз змісту колективного договору дає підставу стверджувати, що провідною функцією колективного договору є захисна, яка виявляється в тому, що він захищає найманих працівників від сильнішої сторони трудових відносин - роботодавця [2]. Важливими є такі умови колективного договору, як захист заробітної плати від інфляції, обмеження роботодавця вільно здійснювати масові звільнення тощо. Також захисна функція колективного договору здійснюється за допомогою закріплення в ньому юридичної відповідальності сторін за свою неправомірну поведінку, а також повноважень профспілкової організації щодо захисту прав та інтересів працюючих. Так, в колективному договорі закріплюються захисні повноваження профспілок, пов'язані з охороною трудових прав працівників, попередженням їхніх порушень та поновленням у разі порушення.

Ще одна функція — регулятивна, яка реалізується шляхом встановлення певних правил поведінки — правових норм. Виконуючи регулятивну функцію, колективні договори підвищують трудові гарантії для працівників, конкретизують правові норми, заповнюють прогалини у трудовому законодавстві. Так, законодавство встановлює тривалість щорічної оплачуваної відпустки не менше 24 календарні дні, але в конкретному колективному договорі мінімальний термін такої відпустки може бути підвищений. Сторони можуть домовитися і про те, що на підприємстві будуть надаватися додаткові відпустки, обумовлюється конкретна тривалість цих відпусток. Наприклад, у колективному договорі конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці (таке право надає ст. 7 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР).

Найважливіше місце в колективному договорі займають питання оплати праці, а також гарантійних і компенсаційних виплат. Сторони колективного договору встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства, установи, організації (ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

Саме в цьому розділі колективного договору сторони можуть реалізувати можливість підвищення розміру усіх виплат за працю, передбачених законодавством, і встановити нові, за рахунок коштів конкретного підприємства. Через організацію заробленої плати досягається розумний компроміс між інтересами роботодавця і працівників, що сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома найважливішими суб'єктами ринкової економіки.

Колективний договір виконує ще й інформаційну функцію, оскільки несе у собі інформацію про права і обов'язки як для сторін, так і для відповідних державних органів.

Необхідно виділити й таку важливу функцію колективного договору як виховну. Сторони договору, беручи участь в переговорному процесі, виховують в собі такі риси як дипломатичність, толерантність. При цьому зростає їхня правосвідомість, правова культура, сторони набувають

юридичних знань, шляхом вивчення положень законодавства, яке береться за основу.

Наступна функція колективного договору — функція соціального партнерства. Укладення договору означає завершення переговорного процесу і досягнення сторонами компромісу, що певним чином стає запорукою стабільності і соціального спокою на підприємстві. Окрім того, колективні договори забезпечують визначеність і стабільність у відносинах сторін соціального партнерства, створюють необхідні передумови для розвитку договірних відносин у майбутньому.

Перевага колективного регулювання трудових відносин виражається в тому, що колективний договір переважно оперує позитивними методами впливу: в ньому переважають норми, які передбачають стимули та заохочення. Попри велику значущість колективного договору, законодавець не забезпечив обов'язковість його укладення. Одним із недоліків правового регулювання колективних договорів є те, що у Законі України «Про колективні договори, угоди» відсутня норма щодо обов'язковості укладення колективних договорів. Відповідно до статті 2 цього Закону договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Відносно норми про обов'язковість укладення колективного договору, яка міститься в Господарському кодексі України, то відповідно до статті 4 кодекс не регулює трудові відносини. Господарський кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання. Враховуючи правову природу, роль колективного договору, його мету, яка спрямована на узгодження інтересів трудового колективу і власника, необхідно внести зміни до КЗпП України щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності.

Зауважимо, що статтею 17 Закону України «Про колективні договори, угоди» встановлена відповідальність сторін за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни, доповнень до колективного договору, а також за навмисне порушення терміну укладення, визначеного законом, за незабезпечення роботи відповідної комісії у визначені сторонами терміни. За такі правопорушення накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а також встановлюється дисциплінарна відповідальність аж до звільнення з посади. Проте слід врахувати й той факт, що на підприємствах, установах та організаціях недержавної форми власності, що є домінуючою в ринкових умовах, відсутня профспілкова організація, яка повинна представляти інтереси найманих працівників. Закон надає право найманим працівникам, за відсутності профспілки, делегувати свої повноваження представникам, обраним на загальних зборах або уповноваженому органу, проте дане право реалізувати складно, зважаючи на особливість ринку праці українського суспільства. У зв'язку з цим, вважаємо,

що до Закону України «Про колективні договори, угоди» необхідно внести доповнення щодо встановлення відповідальності його посадових осіб за неукладення колективного договору.

В ринкових умовах господарювання здійснюється у різних організаційно-правових формах. Поряд із юридичними особами активно здійснюють підприємницьку діяльність фізичні особи. Закон «Про колективні договори, угоди» позбавляє права укласти колективний договір у фізичної особи-підприємця, вказуючи, що договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Таке законодавче обмеження колективно-договірного регулювання законодавцем на виробничому рівні рамками юридичної особи не є виправданим і порушує право найманих працівників та роботодавця на колективно-договірне регулювання праці. Потрібно внести зміни до КЗпП України стосовно сфери укладення колективного договору, дозволивши укласти колективні договори у роботодавця, який має статус юридичної особи і який такого статусу не має, але при цьому використовує найману працю.

Таким чином, важливість колективного договору для врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин працівників та роботодавців беззаперечна. Із чинного законодавства випливає об'єктивна необхідність укладення колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці саме у колективному договорі. Захисна регулятивна, соціальна, інформаційна та виховна функції колективного договору, а також функція соціального партнерства забезпечують стабільність, високопродуктивність діяльності підприємства, уникнення трудових конфліктів, створюють основу соціального захисту працівників, сприяють підвищенню рівня правосвідомості як найманих працівників так і роботодавця. Вагомість колективного договору для конкретного підприємства обумовлює потребу удосконалення його правового регулювання через внесення змін та доповнень до трудового законодавства щодо обов'язковості укладення колективного договору, щодо встановлення юридичної відповідальності для посадових осіб підприємства за неукладення колективного договору, щодо можливості його укладення як для юридичних осіб роботодавців, так і фізичних, які використовують найману працю.

Література:

1. Трудове право України: Академічний курс /За ред. П.Д.Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. - 536 с.
2. Трунова Г. Колективні угоди – акти соціального партнерства// Юридична Україна. – 2007. - №10. – С.51-57.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико- правовий аспект. – О., 2001. – 328 с.
4. Про колективні договори, угоди: Закон України від 1 липня 1993 р.// Відомості Верховної Ради України . – 1993. - №
5. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами/ Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. – К.: Юрінком Інтер, 2006.
6. Господарський кодекс України. – К.: Атіка, 2003.