
оценка // Кадровик. 2002. № 19. С. 32-37.

11. Дощенко А.В. Развитие дистанционной занятости как складовая трансформации социально-трудовой сферы // Рынок труда та занятість населення. 2014. № 4. С. 21-25.

12. Василенко А.О. Запозичена праця як феномен прекаризації // URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/21259/1/45-47.pdf> (дата звернення: 18.05.2018).

13. Кохан В.П. Нестандартна занятість в Україні: виклики часу // URL: http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/kokhan_ua.pdf (дата звернення: 20.05.2018).

УДК 349.3

Ілларионова Світлана Ігорівна,
кандидат юридичних наук
юрист I категорії юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

У статті проаналізовані думки науковців щодо особливостей та основних проблем регулювання трудових відносин. Наголошується на високому рівні їх диспозитивності та декларативності положень колективних договорів і угод. Також пропонується низка пропозицій щодо вирішення існуючих проблем та покращення законодавства у цій сфері.

Ключові слова: трудові відносини, колективні угоди, колективний договір, законодавство про працю

Илларионова С.И. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и их пути решения

В статье проанализированы мнения ученых об особенностях и основных проблемах регулирования трудовых отношений. Отмечается высокий уровень их диспозитивности и декларативности положений коллективных договоров и соглашений. Также предлагается ряд предложений по решению существующих проблем и улучшению законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: трудовые отношения, коллективные соглашения, коллективный договор, законодательство о труде

S. Illarionova. Problems of collective and contractual regulation of labor relations and their solutions

The opinions of scientists about the peculiarities and basic problems of regulation of labor relations are analyzed in the article. The high level of the

dispositiveness and declarative nature of the regulations of collective agreements and contracts is outlined. The author also offers a number of suggestions for solving the existing problems and improving the legislation in this sphere.

Key words: labor relations, collective agreements, collective agreement, labor legislation

Актуальність теми дослідження. Конституція України є гарантом дії права у нашій державі, а також інструментом його захисту. Правові положення, визначені Основним Законом, стосуються практично усіх сфер життєдіяльності людей. Однією з важливих засад, закріплених у Конституції, є право на працю, що забезпечує кожного громадянина можливістю здійснення трудової діяльності й отримання за неї матеріальної винагороди.

В умовах активних євроінтеграційних процесів, а також постійного реформування й удосконалення національного законодавства актуалізується питання колективно-договірного регулювання трудових правовідносин. Цей метод упорядкування відносин, що виникають і розвиваються у сфері праці, характеризується достатньо високим рівнем диспозитивності, що дозволяє сторонам вільно встановлювати взаємні права і обов'язки. Разом з тим акти колективного-договірного регулювання не повинні суперечити чинному трудовому законодавству, яке визначає найважливіші гарантії як для працівників, так і для роботодавців.

Незважаючи на популяризацію й широке застосування цього методу в галузі трудової діяльності, колективно-договірне регулювання не є точним у нашій державі та відповідно потребує удосконалення. З огляду на це необхідно дослідити особливості колективно-договірного регулювання трудових правовідносин і встановити основні проблеми, на основі яких можна виділити шляхи їх вирішення, що в цілому дозволять здійснити якісне оновлення та повне удосконалення цього інституту. Актуальність цього дослідження підсилюється тим фактом, що Україна наразі перебуває у стані виконання вимог Європейського Союзу щодо можливого членства нашої держави у цьому об'єднанні, а тому оптимізація національної системи трудового права, зокрема у сфері колективно-договірного регулювання, є важливим питанням сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Виділимо основні проблеми у цій сфері. Так, першою проблемою є формальний характер колективно-договірного регулювання, а саме декларативність положень колективних договорів і угод. З цього приводу М.М. Базилева вважає, що основною проблемою колективно-договірного регулювання трудових правовідносин є те, що система договорів є формальною. На думку науковця, більшість локальних, тарифних договорів і

угод дублюють один одного, містять багато декларативних положень [1, с. 11]. Існуюча проблема повторення угодами та договорами нижчих рівнів положень угод вищих рівнів призводить до зниження ефективності колективно-договірного регулювання трудових правовідносин. Система колективних договорів і угод має бути упорядкованою та взаємозалежною з метою належного врегулювання трудової діяльності безпосередніми учасниками цього процесу.

На думку Г.І. Чанишевої, у сучасний період необхідно зберегти роль генеральної угоди як основного акта соціального партнерства, програми діяльності соціальних партнерів на загальнодержавному рівні. Як і будь-якій програмі, генеральній угоді природно притаманна деяка декларативність. Інша річ, що вона не повинна носити лише декларативний характер або дублювати положення чинного законодавства. На жаль, певні пункти генеральних угод містили зобов'язання, які не мали правового змісту. У деяких зобов'язаннях не зазначалися відповідальні за їх виконання, а відтак нікого не можна було притягнути до відповідальності. Вказані недоліки притаманні й чинній Генеральній угоді [2, с. 327-328]. Науковець встановлює, що сучасний стан колективно-договірного регулювання трудових правовідносин характеризується неточністю й неузгодженістю положень актів колективно-договірного регулювання між собою, а також із загальними трудо-правовими нормами. Вищезазначена проблема не надає змогу здійснювати ефективне врегулювання трудових правовідносин на рівні колективного регулювання і встановлення основних аспектів трудової діяльності в генеральних угодах, територіальних і галузевих угодах, а також у колективних договорах.

Шляхом вирішення окресленої проблеми є внесення відповідного положення у Закон України «Про колективні договори і угоди». Потрібно додати частину четверту до статті 5 зазначеного Закону, яка має виглядати так: «Забороняється включати до колективних договорів і угод загальнодержавного, галузевого або територіального рівня положення, що дублюють вже існуючі, визначені законодавством або колективними договорами й угодами».

Сутність другої проблеми полягає у тому, що рівень правосвідомості працівників щодо їх участі у колективно-договірному регулюванні трудових правовідносин є досить низьким, що унеможливує його ефективну дію. З приводу цієї проблеми Є.Ф. Гумерова досить правильно відзначає, що до проблем здійснення належного колективно-договірного регулювання можна віднести також і правосвідомість, а саме неусвідомлення можливості самостійно врегульовувати трудові правовідносини. Працівники, їхні представницькі

органи та роботодавці ще не усвідомили до кінця своє право самим встановлювати правові норми, що регулюють їхню трудову діяльність. Тому на цьому етапі розвитку нашого суспільства необхідно виділити, з одного боку, історичну необхідність кардинального посилення ролі колективно-договірного регулювання праці і недостатню з об'єктивних причин розробленість наукових, нормативних та практичних основ розробки цього методу – з іншого [3, с. 4]. Юридична необізнаність суспільства є проблемою загальнодержавного рівня. Відсутність належного рівня знань, зокрема щодо можливості колективно-договірного врегулювання суспільних правовідносин, не надає змогу ефективно реалізовувати передбачені трудовим законодавством права й свободи.

О.Ф. Мельничук вказує на те, що в умовах нестабільності централізованого регулювання трудових відносин, відсутності сучасного Трудового кодексу, який би відповідав ринковим відносинам, за наявності безробіття та правової незахищеності працівників значення колективного договору зростає [4, с. 363]. Погоджуючись з науковцем, варто зазначити, що колективне регулювання трудових правовідносин широко застосовується у зарубіжних країнах, зокрема в державах членах Європейського Союзу. У деяких з них колективно-договірне регулювання навіть перевищує за значенням і юридичною силою центральне, тобто державне регулювання трудових правовідносин.

З огляду на наведені положення шляхом вирішення окресленого питання є встановлення обов'язку поінформувати працівника перед укладенням трудового договору про можливість колективно-договірного регулювання трудових правовідносин. Реалізація зазначеного напряму можлива завдяки встановленню статтею 24-1 Кодексу законів про працю положення про те, що роботодавець повинен поінформувати працівника про можливість його участі у колективно-договірному регулюванні трудових правовідносин й укладення колективних договорів та угод безпосередньо через представників трудових колективів, а також через профспілкові органи. Така пропозиція обумовлена тим, що колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці є важливим та ефективним механізмом як для працівників, так і для роботодавців, останні повинні також бути поінформовані щодо можливості використання такого методу для врегулювання суспільних правовідносин.

Третьою проблемою є відсутність у роботодавців фізичних осіб можливості бути учасниками колективно-правового регулювання трудових правовідносин. Як зазначає Д.І. Сіроха, трудовим законодавством, а саме статтею 11 КЗпП України та статтею 2 Закону України «Про колективні договори в угоди», не встановлено можливості регулювати соціально-трудова

відносини між роботодавцями — фізичними особами підприємцями та найманими працівниками на колективно-договірному рівні, таке право надано лише роботодавцям юридичним особам [5, с. 56]. Автор підтримує думку науковців, що негативним моментом національного трудового законодавства є те, що воно не передбачає можливості для роботодавців фізичних осіб брати участь у колективно-правовому регулюванні трудових відносин.

Для вирішення цієї проблеми ми підтримуємо позицію науковців з приводу внесення відповідних змін і надання цьому суб'єкту трудових правовідносин відповідного права.

Стаття 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» не встановлює граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір. Іншими словами, навіть якщо на підприємстві працює один найманий працівник, роботодавець зобов'язаний укладати колективний договір. У науці трудового права з цього приводу мають діаметрально протилежні думки. Так, Н.Б. Болотіна вказує на доцільність встановлення мінімальної граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір, обґрунтовуючи це тим, що на невеликих підприємствах, особливо на приватних, колективні договори не укладаються. Таким чином, вказує вчений, норма закону не виконується, хоча й закон у цій частині не відповідає ринковим потребам [6, с. 657; 7, с. 37]. З огляду на наведене, а також у зв'язку з відсутністю обмежень щодо укладення колективних договорів на підприємствах необхідно здійснити реформування чинного трудового законодавства й надати можливість навіть за мінімальної кількості працівників укладати колективний договір з роботодавцем фізичною особою.

Четвертою проблемою колективно-договірного регулювання відносин у сфері трудової діяльності є відсутність визначення основних понять — «колективний договір» та «колективна угода».

О.С. Арсентьева вказує на те, що законодавець, закріплюючи форми колективно-договірного регулювання, а саме колективні договори і угоди, не надає жодного тлумачення цих понять, не розмежовуючи таким чином одну форму колективно-договірного регулювання від іншої. Жоден нормативно-правовий акт не містить ознак, які дозволяють диференціювати кожну з цих форм, що призводить до законодавчої невизначеності та існування прогалини [7, с.35-36]. Цим обумовлюється недосконалість чинного трудового законодавства, яке не віддзеркалює сучасні тенденції до розвитку суспільних відносин у сфері праці та містить переважно декларативні або бланкетні норми,

що лише окреслюють загальні аспекти певної трудо-правової категорії.

Як зазначає В.І. Прокопенко, «по суті колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні». Науковець охарактеризував деякі відмінності між колективними договорами та угодами, які полягають у сфері їх укладення, у суб'єктах цих відносин, а також у змісті й юридичній силі кожної з цих форм колективно-договірного регулювання [8, с. 142]. Беззаперечним є той факт, що колективні договори й угоди є різними за свою правову природу, а отже, постає нагальне питання щодо визначення хоча б загальних аспектів у поняттях, які б відділяли одне від одного. Колективні договори є локальними актами, які приймаються лише на виробничому рівні. З приводу колективних угод, то останні мають більш широку сферу дії й укладаються на масштабному, широкому рівні – на рівні держави, регіону, галузі виробництва.

Аналізуючи співвідношення колективного договору й угоди, О.В. Смирнов доходить висновку, що обидва види правових актів є засобом колективно-договірного регулювання праці. Проте, якщо колективний договір є актом локального регулювання трудових відносин, то угода – актом централізованого регулювання [9, с. 35]. Незважаючи на те, що як колективні договори, так і колективні угоди є актами колективно-договірного регулювання, науковець все ж відносить останні до центрального регулювання. Неможливо не погодитися, адже виключно колективні договори є результатом широкої диференціації трудо-правових норм і правил, а з огляду на те, що колективні угоди є ширшими за сферою дії, вони характеризуються як централізовані акти.

Отже, враховуючи вищевикладене, на основі існуючих наукових позицій та у зв'язку з відсутністю законодавчо закріплених понять шляхом вирішення цієї проблеми є встановлення безпосередньо у Законі України «Про колективні договори і угоди» положень, які б надавали тлумачення таких понять, як «колективний договір» та «колективна угода».

Статтю 1 вищезазначеного нормативно-правового акта доцільно доповнити положенням, за яким:

«Колективна угода – це угода працівників, їхніх представників чи профспілкових організацій, з однієї сторони, з роботодавцями, їхніми представниками чи об'єднаннями – з іншої, що направлена на врегулювання усіх аспектів трудових правовідносин на національному рівні, на рівні території чи галузі виробництва.

Колективний договір – це угода працівників, їхніх представників чи профспілкової організації, з однієї сторони, та роботодавця, його представника – з іншої, яка направлена на врегулювання усіх аспектів трудових правовідносин

на виробничому рівні, в межах підприємства, установи чи організації».

Таким чином, підсумовуючи усе вищевикладене, необхідно зазначити, що проблемами колективно-договірного регулювання є такі: 1) формальний характер колективно-договірного регулювання; 2) низький рівень обізнаності суб'єктів трудових правовідносин щодо можливості колективно-договірного регулювання усіх аспектів трудової діяльності; 3) відсутність у роботодавців фізичних осіб можливості бути учасниками колективно-правового регулювання трудових правовідносин; 4) відсутність визначення основних понять – «колективний договір» та «колективна угода».

Висновок. Відповідно шляхами вирішення окреслених проблем є такі: закріплення у Законі України «Про колективні договори і угоди» положення щодо неможливості дублювання положень актів колективно-договірного регулювання; встановлення обов'язку щодо інформування працівників перед укладенням трудового договору про можливість колективно-договірного регулювання праці, а також здійснення політики інформування роботодавців; визнання за роботодавцями фізичними особами права на укладення колективних договорів з кількістю працівників 5 або більше; визначення у Законі України «Про колективні договори і угоди» тлумачень понять «колективна угода» і «колективний договір».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1.Базылева М.Н. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и проблемы его совершенствования // Институциональные закономерности устройства и эволюции социально-экономической системы Беларуси: Материалы и доклады науч. конф.: В 2 ч. / Белорусский государственный университет. 2004. Ч. 2. С. 3–11.

2.Чанишева Г.І. Колективні угоди як джерела трудового права // Актуальні проблеми держави і права. 2005. Вип. 25. С. 326-329.

3.Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений : автореферат дис. кандидата юридических наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право»; «Право социального обеспечения» // Перм. гос. ун-т Пермь, 2005. 26 с.

4.Мельничук О.Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах // Зб. наук. пр. Вінницьк. держ. аграр. ун-ту. 2008. № 36. С. 363-366.

5.Сіроха Д.І. Особливості правового регулювання трудових відносин за участю фізичної особи-підприємця як роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення. Національна академія наук України. Київ : Б. в., 2010. 188 с.

6.Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. К.: Вікар, 2004. 725 с.

7. Арсентьева О.С. Коллективні договори та угоди як основа соціального партнерства / О.С. Арсентьева, С.Ю. Соколов // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2014. № 29. С. 34-40.

8. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

9. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективных договорах: перспективы взаимодействия // Вестник Москов. ун-та. 1992. № 4. С. 34-38.