

**О.І. Шнайдер, магістрант, гр. УПМ-3, ФЕМ**  
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **СУЧАСНИЙ СТАН КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА**

Адміністративно-правове забезпечення укладення колективних договорів та угод є одним із найдієвіших механізмів регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин з метою узгодження інтересів між працівниками та роботодавцями. Україна – одна з держав світу з найнижчим рівнем соціального захисту найманих працівників, що зумовлено неефективністю використання існуючого потенціалу інституту колективно-договірного регулювання та недостатньою участю сторін колективно-договірного процесу у захисті своїх прав та інтересів. Це безумовно робить актуальним розкриття обраної теми дослідження.

Питання регулювання соціально-партнерських відносин і окремих їх форм викликають значну увагу вчених, таких як О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, І.С. Войтинський, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, С.М. Прилипко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на це, чітке розуміння сутності колективно-договірних відносин та їх правової природи відсутнє.

Загалом багато теоретичних аспектів вчення про колективний договір, що розроблені на початку ХХ-го століття, заслуговують на увагу та подальший розвиток у процесі створення сучасної концепції регулювання колективно-договірних відносин. Однак, на підставі проведеного дослідження пропонуємо до законодавчого закріплення таку дефініцію колективного договору – локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників, виражає їх узгоджену волю з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює їх права, обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і інтересів, і норми якого поширюються на всіх працівників, у тому числі майбутніх».

Для того, щоб колективний договір дійсно забезпечував досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця, прийняття його сторонами певних зобов'язань у сфері регулювання найманої праці має носити добровільний характер. На важливість аспекту добровільності при прийнятті працівниками або роботодавцем на себе зобов'язань у колективно-договірних відносинах і доцільність закріплення в зв'язку з цим принципу сумлінного ведення колективних переговорів звертають увагу в вітчизняній правовій науці.

Функціонування та розвиток соціального партнерства в умовах ринкової економіки потребує чіткого нормативного визначення кола суб'єктів колективно-договірних відносин на стороні працівників. Багато сучасних авторів розглядають стороною соціального партнерства самих працівників, а не їх представницькі органи і вважають за необхідне визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права. Так, Г.І. Чанишева зазначає, що соціальне партнерство – це система взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи. Із сенсу цієї позиції випливає, що стороною колективно-договірних відносин є саме працівники, що зумовлює необхідність визнання трудового колективу суб'єктом колективно-договірних відносин. На стороні, що протистоїть роботодавцю (роботодавцям) у колективно-договірних відносинах, тобто на стороні працівників, завжди виступає певний суб'єкт, Колективні угоди Колективний договір, що укладається на підприємстві між окремим працівником і адміністрацією Регіональні колективні угоди (тобто «місцеві») Галузеві колективні угоди Генеральні колективні угоди, що укладаються на загально-державному рівні який за своєю структурою є складним колективним суб'єктом. Цей суб'єкт складається з певного числа осіб, кожна з яких володіє своєю автономною правосуб'єктністю та самостійною волею, внаслідок чого волевиявлення колективного суб'єкта є сумарним волевиявленням осіб, які входять до його складу. Участь такого колективного суб'єкта у відносинах щодо застосування найманої праці є за своєю сутністю реалізацією виробничої демократії, що цілком відповідає сучасним демократичним тенденціям розвитку країни. Важливо підкреслити, що окремо взятий працівник (індивід) не може бути визнаним стороною колективно-договірних відносин.

В.С. Венедиктова вважає трудовий колектив підприємства повноправним суб'єктом сучасного трудового права й виділяє такі його ознаки: об'єднання вільних людей, які здійснюють трудову діяльність; об'єднання людей, що володіє організаційною єдністю, органами управління та цілісною системою відносин; об'єднання людей, які мають спільну мету – досягнення певних трудових результатів; об'єднання працівників на підставі укладених ними трудових договорів.

Р.Л. Лівшиць свого часу справедливо відзначав, що інтереси колективу – це самостійна категорія інтересів, що не завжди збігаються з інтересами підприємства та окремо взятого працівника. Г.М. Гак наголошує, що поняття «колективність» передбачає не тільки спільність дій, але й таку їх узгодженість,

що виражається в об'єднаності, у свідомій взаємодопомозі, яка ґрунтується на спільності інтересів і цілей діяльності.

Законодавче визнання договірної природи колективного договору дозволяє використовувати позовний спосіб захисту прав зацікавленої сторони. Чинне трудове законодавство передбачає як підставу виникнення колективного трудового спору невиконання роботодавцем умов колективного договору. Однак судовий захист законних прав й інтересів працівників у цьому випадку не передбачений.

Отже, колективно-договірне регулювання – це основа соціально-трудова відносин на будь-якому підприємстві. Це є локальний правовий акт в рамках якого конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки установи та її економічних можливостей. Головне значення колективного договору полягає у встановленні додаткових гарантій працівникам. Юридичне значення колективного договору зазначеного періоду полягає в тому, що робітники одержували заробітну плату по тарифу, встановленому колективним договором, і працювали стільки годин у день, скільки було встановлено договором, а за надурочні роботи одержували додаткову винагороду у розмірі, зазначеному в договорі.

#### **Список використаної літератури:**

1. Болотіна Н.Б. Колективний договір // Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К., 2014. – 745 с.
2. Генеральна угода на 2012-2017 роки та коментар фахівців / Бібліотечка голови профкому / Заг.ред. Г.В. Осового. – К.: Профінформ ФПУ, 2012.
3. Гетьманцева Н.Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – К., 2014.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник/ В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов та ін; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. – К.: Центр навчальної літератури, 2015. – 255 с.