

Колективні договори й угоди – основа соціального партнерства

Соціальне партнерство – система інститутів і механізмів узгодження інтересів учасників виробничого процесу: найманих працівників і роботодавців, заснована на рівній співпраці. Основним напрямом і, водночас, засобом ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників визначаються Кодексом Законів про працю України та Законом України «Про колективні договори і угоди».

Ні КЗпП України, ні Закон України «Про колективні договори і угоди» не містять визначення колективного договору. Але ті ознаки, які є у багатьох статтях зазначених нормативно-правових актів, дають підстави визначити колективний договір як угоду, котра укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другого, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Таким чином, колективний договір являє собою локальний правовий акт, в якому конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки підприємства, установи, організації та його економічних можливостей. Колективна угода – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.

Трудові відносини становлять первинний осередок виробничих відносин суспільства. Вони, з одного боку, передбачають спільність інтересів – і роботодавець, і найманий працівник зацікавлені у збереженні трудових відносин. З другого боку, між ними існують суперечності: роботодавець зацікавлений у підвищенні продуктивності праці, збільшенні обсягу виконуваних робіт, прибутку, а наймані працівники мають на меті поліпшення умов праці та підвищення заробітної платні. Ці розбіжності інтересів існують, і сторони намагаються їх вирішувати. Але здійснювати це можна різними шляхами: або методом соціального партнерства, або вдаватися до інших форм боротьби за поліпшення умов праці. Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони соціально-трудова відносин використовують примирні процедури. У разі недосягнення згоди сторонами вступають у колективний трудовий спор (конфлікт), або допускається

організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Колективний договір за своєю сутністю становить форму і метод розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, за допомогою яких забезпечуються співробітництво і узгодження їх інтересів шляхом переговорів, взаємних поступок і компромісів. Такі відносини прийнято називати відносинами соціального партнерства, тобто колективний договір є актом соціального партнерства між роботодавцем та найманими працівниками в особі профспілок, а в разі їх відсутності інших уповноважених на представництво осіб та органів.

Розбіжності в інтересах між роботодавцем і найманими працівниками можуть вирішуватися або методом індивідуальних переговорів між трудящими і підприємцями, або нормативним врегулюванням питань державою або якоюсь іншою третьою стороною, або в односторонньому порядку підприємцем. Разом з тим соціальне партнерство між найманими працівниками і роботодавцем містить ефективний механізм вирішення конфліктів, задоволення вимог без значних втрат.

Новітні тенденції у розвитку суспільства зумовили зміну у співвідношенні між централізованим і децентралізованим, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємствах, в установах, організаціях на користь останнього. Сучасний період розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване; з законодавчого – на врегулювання колективними договорами і угодами.

КЗпП стає актом, який встановлює і закріплює основні принципи та положення, мінімальні гарантії та способи захисту трудових прав, а більшість питань, пов'язаних з регулюванням умов праці та її оплати, наданням соціальних благ та переваг, вирішуються у колективному договорі. Роль колективних договорів у сучасний період настільки підвищилася, що всю систему регулювання праці нерідко називають колективно-договірною.

Важливість колективного договору в регулюванні соціально-трудова відносин підтверджується такими факторами:

- колективний договір забезпечує стійкий зв'язок між найманими працівниками та власником, чітко визначає обов'язки та права сторін;
- коло питань, що можуть бути врегульовані колективним договором, практично необмежено;
- наймані працівники мають можливість задовольняти свої інтереси на більш високому рівні, якщо вони діють колективно.

Все це суттєво посилює роль колективного договору, робить його одним із основних знарядь регулювання відносин між роботодавцем та найманими працівниками для збалансування інтересів сторін, визначення реальних можливостей їх задоволення.

Колективний договір є інститутом громадянського суспільства, адже зобов'язання, що беруть на себе сторони, приймаються та встановлюються поза безпосереднім втручанням держави.

Крім того, колективний договір має змішану юридичну природу, оскільки це правовий акт, що встановлює згоду роботодавця (адміністрації) і найманих працівників (трудового колективу) як соціальних партнерів на конкретному виробництві, в якому закріплюються локальні норми щодо підвищення соціальних гарантій. Отже, колективний договір – це не тільки правовий акт, але й акт соціального партнерства на рівні підприємства між працівниками і роботодавцями, який виражає інтереси двох соціальних груп: найманих працівників і роботодавців.

Узгодження інтересів досягається шляхом переговорного процесу, в ході якого сторони домовляються про умови праці та її оплати, про соціальні гарантії працівникам і їх ролі в діяльності підприємства. Колективний договір є нормативним угодою, тобто актом, який полягає в договірному порядку, але поряд з конкретними зобов'язаннями містить норми права. Основне його завдання – регулювання соціально-трудових відносин.

З одного боку, колективний договір покликаний захистити роботодавця від непередбачуваних вимог і поведінки працівника, а з іншого боку – працівників, які за своєю суттю є більш вразливі суб'єкти трудових відносин. Крім того, найважливішою перевагою колективно-договірної форми в сфері регулювання трудових відносин є багатоваріантність і певна гнучкість в прийнятті рішення. Ця система передбачає процедури узгодження інтересів, врахування проблем обох сторін, в ході якої відбувається вироблення взаємовигідних рішень.

Контроль за виконанням колективного договору або іншої угоди проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, в порядку, визначеному цим колективним договором або угодою. Таким чином, колективно-договірна система є показником стабільності трудових відносин.

Підсумовуючи, можна переконливо сказати, що всі конфлікти можуть бути врегулювані до виходу ситуації із під контролю. Це можливо у випадку, якщо сторони соціально-трудових відносин усвідомлюють потребу у своєчасному діалозі, який має спиратись на суворе дотримання закону, та зацікавлені у вирішенні конфлікту без створення непотрібного загострення відносин, вчинення акцій протесту. Успіх залежить від ступеня підготовленості та навичок використання положень законодавства кожною стороною, яка бере участь у переговорному процесі. Саме спільні цілеспрямовані дії всіх сторін соціального діалогу, зацікавлених у стабільності та соціальному спокою у суспільстві, можуть слугувати гарантом вирішення багатьох гострих проблем.

Соціальне партнерство та співробітництво можуть привести до згоди і прогресу.

**Головний спеціаліст
відділення НСПП в Запорізькій області**

С.В. Ткачук