

*Швед В.В., к.е.н., доцент, професор
кафедри економіки та менеджменту,
Вінницький інститут Університету «Україна»;
Лисиця Н.С., здобувач вищої освіти,
спеціальність «Документознавство та
інформаційна діяльність»,
Вінницький інститут Університету «Україна»*

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

COLLECTIVE AGREEMENT AS NORMATIVE AND LEGAL BASIS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Анотація. Досліджується поняття та суть колективного договору. Розглядається необхідність його укладення на підприємствах з метою врегулювання умов праці та захисту прав працівників. Визначається роль та значення колективного договору в сучасних умовах розвитку системи менеджменту персоналу.

Ключові слова: колективний договір, сторони колективного договору, документ, інформаційна база, роботодавець, трудові відносини, виконання обов'язків.

Abstract. The concept and essence of a collective agreement are explored. The necessity of its conclusion at enterprises for the purpose of regulation of working conditions and protection of workers' rights is considered. The role and significance of the collective agreement in the modern conditions of the personnel management system development are determined.

Keywords: collective agreement, parties of a collective agreement, document, information base, employer, labor relations, performance of duties.

Постановка проблеми. У зв'язку із впливом нових суспільних відносин на сьогоdnішній день вже не можливо розглядати колективний договір в односторонньому контексті. За суттю своєї правової природи колективний договір покликаний конкретизувати відносини між власником та трудовим колективом, а отже, найбільшу цінність становить як локальний правовий акт, що регламентує особливості здійснення праці на підприємстві, а також питання, не врегульовані законодавством.

Актуальність проблеми. Для підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин і, як наслідок, продуктивності праці необхідна якісна правова розробка і реалізація колективно-договірного регулювання праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нормативно-правові аспекти регулювання трудових відносин закріплені у низці законодавчих актів України [1; 2]. Дослідження правових питань колективно-договірного регулювання трудових відносин розглядається у працях таких вчених, як: Балабанова Л.В. [3], Бурак В.Я. [4], Болотіна Н.Б. [6], Сардак О.В. [3], Шебанова А.І. [7], Шевченко Я.М. [5], Шемшученко Ю.С. [5] та інших.

Метою дослідження є з'ясування юридичного значення колективного договору в регулюванні трудових відносин на сучасному етапі розвитку трудового права України в нормативно-правовій базі менеджменту персоналу.

Виклад основного матеріалу. Для того щоб система менеджменту персоналу ефективно функціонувала, потрібно мати своєчасні та в достатній кількості необхідні ресурси.

Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу представлено нормативно-правовою та інформаційною базою, науково-методичним, кадровим, матеріально-технічним і фінансовим забезпеченням. Специфічною особливістю менеджменту персоналу порівняно з іншими функціональними видами менеджменту є те, що робота з людьми, пов'язана з

працевлаштуванням, переведенням чи звільненням з роботи, організацією оплати праці, підготовкою та підвищенням кваліфікації, регулюванням робочого часу, створенням сприятливих умов праці, оцінюванням персоналу. Це вимагає чіткої регламентації прав і обов'язків усіх учасників трудових відносин. Це досягається шляхом прийняття відповідних законодавчих актів державними органами влади та розробки науково-методичних документів. Один з основних законодавчих актів, який регулює трудові відносини, є колективний договір [8].

Колективний договір – це багатоплановий документ, він регулює майже усі відносини у підприємстві як з питань виробничої діяльності, так і з інших питань, об'єднує всі заходи, які спрямовані на удосконалення виробництва, оплати праці, покращення умов і побуту працівників.

Завданням колективного договору є питання регулювання трудових відносин, не врегульованих чинним законодавством.

Мета укладення колективного договору – соціальний захист прав найманих працівників, сприяння покращенню їх умов праці, завоювання соціально-економічних переваг і розширення їх прав.

Функції колективного договору полягають в регулюванні соціально-трудова відносин, пом'якшенні соціальної напруги, вирішенні трудових спорів і протиріч цивілізованим способом [3, с. 35].

Укладення колективних договорів і угод свідчить про децентралізацію правового регулювання трудових відносин. Держава на рівні централізованих норм встановлює загальну процедуру укладення колективних договорів. Зміст же визначається сторонами. Багато норм законів про оплату праці, про відпустки не можуть бути реалізовані інакше, ніж шляхом укладення колективного договору. Діє принцип незменшуваності прав працівників у порівнянні з законодавством, а також принцип збереження рівня соціальних і трудових прав і гарантій, встановлених угодами вищого рівня.

Положення колективного договору регулюють не лише відносини між його сторонами, а й відносини між роботодавцем, з одного боку, та одним або кількома виборними профспілковими органами чи іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами органами – з іншого. Конкретні обов'язки роботодавця, пов'язані з укладанням колективного договору, можуть встановлюватись і в колективному договорі.

Колективний договір укладається для узгодження інтересів працівників, з одного боку, та роботодавця – з іншого. Під час переговорів сторони на основі чинного законодавства беруть на себе певні зобов'язання з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і роботодавця. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які характеризуються тим, що:

- використовують найману працю;
- мають право юридичної особи.

Відсутність хоча б однієї із цих ознак унеможлиблює укладання колективного договору [7, с. 134].

Слід звернути увагу на те, що колективний договір може укладатися в структурних підрозділах організацій, однак у межах компетенції цих підрозділів. Він служить стабілізатором прав роботодавця і працівників протягом дії колективного договору. Потрібно особливо підкреслити роль колективного регулювання умов праці як чинника соціального захисту прав окремого найманого працівника від свавілля роботодавця. Будучи закріпленими у колективному договорі, колективні інтереси сторін набирають форми взаємних зобов'язань, виконання яких забезпечується не тільки взаємною відповідальністю сторін, але, при необхідності, і примусовою силою держави. Розглядаючи позови, що витікають з неналежного виконання зобов'язань, передбачених колективними договорами, суди повинні розглядати колективний договір конкретного підприємства як локальне джерело права.

Колективний договір не єдиний правовий акт, за допомогою якого здійснюється договірне встановлення умов праці, він входить до системи колективних угод про працю на національному, галузевому, регіональному рівнях. Колективний договір посідає в цій системі нижчий рівень, що аж ніяк не зменшує значення його нормативно-регулятивних властивостей, однак вимагає внутрішньої узгодженості у системі цих актів.

Крім того, колективний договір виступає одним із засобів реалізації соціально-партнерських відносин і, таким чином, входить до системи цих відносин. Не можна не помічати формування нового правового інституту соціального партнерства, який з прийняттям відповідних законодавчих актів набере більш чітких контурів. Колективний договір укладається не тільки на виробничих підприємствах, але й у бюджетних установах, закладах освіти, охорони здоров'я, органах виконавчої влади та місцевого самоврядування. Сторонами, які домовляються, виступають безпосередньо керівник підприємства або його представник і уповноважені від трудового колективу, в тому числі і профспілки. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється уповноважена комісія, а при потребі запрошуються арбітри і посередники [1].

Колективний договір формується на основі таких принципів як:

- рівноправність сторін;
- свобода вибору питань для обговорення;
- добровільність прийняття обов'язків;
- гарантія реального виконання обов'язків;
- проведення систематичного контролю і взаємної відповідальності.

Діючим законодавством передбачена обов'язкова процедура розроблення і укладення колективного договору. Початковою стадією в процедурі укладення колективного договору є колективні переговори. Готуючись до переговорів, кожна з сторін збирає необхідну для аргументації інформацію, визначає свою лінію поведінки і тактику ведення переговорів з метою досягнення поставлених перед нею завдань. Якщо проект колективного договору затвердять, тоді він підписується уповноваженими представниками сторін протягом п'яти наступних днів. Колективний договір вступає в дію з дня його підписання представницькими сторонами, незалежно від терміну реєстрації [5, с. 212].

Законодавство про працю не встановлює єдиних вимог відносно структури колективного договору – сторони самостійно визначають його структуру. У той же час законодавство досить детально визначає зміст колективного договору.

Нормативні умови колективного договору – це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їхньої компетенції [1].

До категорії нормативних умов колективного договору належать умови, якими встановлюються тарифні ставки, посадові оклади, розміри й умови доплат і надбавок до заробітної плати, розміри й умови виплати премій тощо.

У структурі колективного договору, як правило, виокремлено спеціальний розділ щодо покращення умов праці та побуту жінок, молоді, інвалідів, пенсіонерів. Складовою частиною колективного договору є додатки [3, с. 159].

В колективних договорах встановлюються взаємні обов'язки сторін відносно регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Зокрема, ці обов'язки належать до:

- організації виробництва і праці;
- нормування і оплати праці;
- встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні доходів підприємства, якщо це передбачено статутом;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;

- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування;
 - організації оздоровлення і відпочинку працівників;
 - гарантії діяльності профспілок або інших представницьких організацій працівників.
- Колективний договір вирішує ряд виробничих і соціальних завдань, а саме:
- деталізація і конкретизація діючого законодавства про працю з максимальним врахуванням специфіки підприємства;
 - розглядання нових питань, поставлених часом і виробництвом, які ще не відрегульовані нормативними документами;
 - стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці, забезпечуючи виконання договірних обов'язків сторін;
 - встановлення конкретної відповідальності господарських і професійних органів за покращення умов праці і безпеки працівників;
 - залучення працівників до управління виробництвом;
 - врегулювання протиріч між роботодавцем і найманими працівниками.

Колективний договір укладається між роботодавцем і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраних та уповноважених трудовим колективом [2].

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови, покликані врегулювати соціально-трудова відносини в даній організації. У змісті колективного договору:

- конкретизуються правові норми, встановлені державою. Наприклад конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці;
 - встановлюються умови праці, якщо згідно із законодавством це віднесено до компетенції суб'єктів договірного регулювання. Сторони встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства;
 - може йтися про підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством.
- Так, за кошти роботодавця для працівників можуть додатково встановлюватися пільги і компенсації;
- заповнюються прогалини у трудовому праві [4, с. 89].

Контроль за виконанням здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, або уповноваженими представниками. Щорічно у строки, передбачені колективним договором, сторони звітують про його виконання.

Реалізація колективного договору – це практичне здійснення тих умов, які становлять його зміст, тобто виконання взятих зобов'язань. Практична реалізація умов колективного договору має створити правовий клімат для здійснення соціально-партнерських відносин між роботодавцем і працівниками. Реальна дія умов колективного договору сприяє розвитку виробництва, соціально-партнерських відносин.

Можливе внесення змін і доповнень до колективного договору протягом строку його дії, але тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором.

На осіб, які представляють сторони колективного договору й ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення договору, угоди або навмисно порушили строк переговорів, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф у розмірі до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади [3, с. 115].

Висновки. Дослідження теоретичних аспектів аналізу колективного договору показало, що він складається у підприємствах всіх форм власності при умові застосування найманої праці. Він об'єднує в собі риси договору і нормативно-правового акта. Сьогодні це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, що визначає умови праці, умови оплати праці, соціальні гарантії для працівників на підприємстві, в установі, організації. Разом з тим це не тільки правовий акт, але й акт соціального партнерства на рівні підприємства між працівниками і власником або уповноваженим ним органом, результат узгодження їхніх інтересів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року №322-VIII. Редакція від 02.12.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 року №3356-XII. Редакція від 01.01.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
4. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В.Я. Бурак. – К. : Т-во «Знання», 2003. – 236 с.
5. Договір у цивільному і трудовому праві : Довідник. Ч. 1 / Ред. Шемшученко Ю.С., Шевченко Я.М.; Ін-т держави і права ім. В.Г. Корецького НАН України. – К. : Вид. Дім Юридична книга, 2000. – 280 с.
6. Трудове право України : підручник / За ред. Н.Б. Болотіної. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. – 725 с.
7. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений / А.И. Шебанова // Государство и право. – 1993. – №5.
8. Швед В.В. Управління персоналом : навчальний посібник / В.В. Швед, І.І. Поліщук. – Вінниця : ТОВ «МЕРК'ЮРІ – ПОДІЛЛЯ», 2014. – 280 с.