

УДК 349.2:331.09(477)

С.І. ЗАПАРА, канд. юрид. наук, доц., Сумський національний аграрний університет

УКЛАДЕННЯ ТА ВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН: УКРАЇНСЬКО-ШВЕДСЬКИЙ ДОСВІД

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, трудовий спір, соціально-трудова відносина

Відповідно до ч.1 ст.2 Закону України «Про колективні договори та угоди» (далі – Закон) колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Згідно ч.2 ст.7 Закону, в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Фактично, соціально-трудова та економічна стабільність країни прямо стосується укладення та реалізації колективних договорів та угод.

У сучасних умовах реформування трудового законодавства, напередодні прийняття нового Трудового кодексу України, окреслена тема набуває нової актуалізації. У 2011 році за ініціативою Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) та за сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (Sida) в Україні було започатковано шведсько-український проект у сфері вирішення трудових спорів (далі – Проект). Передбачається, що реалізація Проекту здійснюватиметься протягом 2011–2013 років із залученням сторін соціального діалогу та експертів у сфері трудових правовідносин до розробки основних засад

реформування системи вирішення трудових спорів в Україні та створенням передумов для її подальшого розвитку.

У межах Проекту група українських експертів отримала додаткові можливості для ознайомлення з досвідом та наслідками існування тих чи інших систем вирішення трудових спорів у різних європейських країнах з урахуванням шведської системи як орієнтиру. Метою нової моделі вирішення трудових спорів в Україні є формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі найкращих європейських стандартів та досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль і нести будуть серйозну відповідальність у здійсненні соціального діалогу та вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення. Одним із найважливіших інститутів, від яких залежить успішне впровадження нової системи вирішення трудових спорів та розвиток соціально-економічних відносин взагалі, є колективно-договірне регулювання трудових відносин.

Теоретичною основою проведеного дослідження в межах даної публікації стали праці таких зарубіжних авторів, як Йоран Труген, Курт Еріксон, Гунніла Рунквіст та інших. Досвід зазначених авторів щодо колективно-договірного регулювання та вирішення трудових спорів у Швеції став особливо корисним у порівнянні із українською аналогічною практикою.

Метою даної публікації є дослідження особливостей укладення і виконання колективного договору та угоди як фактору, від якого залежить розвиток соціально-трудова та економічних відносин в Україні. Її новизна полягає в виробленні нових підходів щодо укладення колективних угод, зокрема у встановленні обов'язкового строку дії колективної угоди, розбудови інституцій роботодавців та профспілок на галузевому рівні тощо.

За даними Держслужби статистики України на 31.12.2012 року було укладено та зареєстровано 101712 колективних договорів, що складає 81,4 % облікової кількості всіх

штатних працівників [1]. Зазначені показники свідчать про позитивну ситуацію у сфері укладення колективних договорів в Україні. Однак оптимізм «згасає» під час ознайомлення з іншими показниками соціально-економічного розвитку країни. Так, за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати з початку 2013 року зросла на 18,2 % та станом на 01.05.2013 р. склала 1056,2 млн. грн. [2]. Невиплата заробітної плати – це явище, яке засвідчує невідповідність методів правового регулювання, наявної соціально-економічної ситуації в країні та суспільних потреб. Однак невиплата заробітної плати – не єдина проблема у цій сфері.

За даними ООН, середня вартість споживчого кошика для однієї людини має становити 17 дол. на день, а отже, особа, зарплата якої становить близько 510 американських доларів, перебуває на межі бідності [3].

Беручи до уваги те, що за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України середня номінальна заробітна плата одного штатного працівника підприємств у квітні 2013 р. становила 3233 грн. [2], що складає близько 400 американських доларів, середньостатистичний українець отримує заробітну плату, що відносить його за межу бідності, визначену ООН.

У сучасних умовах бідність часто стає на заваді стабільності суспільства і його подальшого розвитку. Навіть в економічно розвинених країнах бідність стає загрозою, коли вона перетворюється на застійну, тобто спостерігається тривалий стан бідності індивідів, сімей, де бідним є не одне покоління. Люди, які тривалий час перебувають у стані бідності, соціально деградує, перетворюються на люмпенів, злочинців, які становлять загрозу для добropорядних громадян [4].

Повертаючись до колективно-договірного регулювання соціально-трудова права, зазначимо, що, на нашу думку, потенціал цього інструменту як складової частини соціальної політики держави недостатньо використовується в Україні.

Сучасний порядок колективно-договірного регулювання пов'язують із Законом України «Про колективні договори та угоди», який було розроблено та прийнято в умовах перехідної економіки, коли виникла потреба по-новому регулювати відносини між роботодавцями та працівниками. Нормативно-правове регулювання колективних угод та договорів включає закони України та підзаконні нормативно-правові акти, а також ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці. Це, зокрема, Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» та Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам».

При цьому, крім вищенаведеного, серед Законів України, що визначають засади, суб'єкти, порядок укладення, виконання та відповідальність за невиконання колективних договорів та угод, слід назвати Закони «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про соціальний діалог в Україні», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України, Господарський кодекс України, Кодекс України про адміністративні правопорушення тощо.

Порядок реєстрації колективних договорів та угод визначає Постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.1994 року № 225 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів».

Беручи до уваги наведені вище статистичні дані та об'єктивні фактори розвитку та інституалізації соціальних партнерів, державного управління, громадянського суспільства, виникає потреба в реформуванні наявної системи правового регулювання колективних договорів та угод.

Тема реформування трудового законодавства України, у тому числі колективно-договірного регулювання, була розпочата у 2001 році в рамках одного з проектів Міжнародної Організації Праці. З того часу розпочався тривалий процес розробки, обгово-

рення соціальними партнерами і розгляду Верховною Радою України проекту Трудового кодексу, прийняття якого вже тривалий час відкладається на невизначений термін. Така ситуація з новим Трудовим кодексом сприяє активізації роботи щодо розробки окремих законопроектів, пов'язаних із соціально-трудовим регулюванням у країні.

Як уже зазначалося вище, на даний момент українсько-шведська група експертів працює над створенням нової моделі вирішення трудових спорів в Україні. Важливим у цьому процесі є шведський досвід як один із кращих в Європі. Авторитет Швеції підтверджується багатьма офіційними показниками. Так, зокрема, у щорічних публікаціях World Justice Project з урахуванням критеріїв виміру рівня верховенства права пропонується відповідний індекс реалізації даного принципу у країнах світу. При цьому рівень верховенства права включає 8 показників: *обмеження влади держави, відсутність корупції, порядок та безпека, фундаментальні права, відкритість уряду, правозастосування громадянського суспільства, цивільне правосуддя та кримінальне правосуддя*. За перерахованими вище критеріями у 2012 році країни Скандинавії зайняли верхні позиції в рейтингу майже з усіх показників. Натомість Україна знаходиться за більшістю показників у межах 87–91 позиції [5].

Треба зазначити, що Швеція не завжди мала такий успіх. Сто п'ятдесят років тому це була бідна держава на околиці Європи. На ринку праці панувало сільське господарство, в якому було зайнято близько 90 % населення – і це при тому, що земля була не зовсім придатною для обробітки. Спостерігалось зубожіння широких верств населення, масова еміграція до Сполучених Штатів. На початку двадцятого століття Швеція опинилася у боргах. Втім вона продовжувала брати позики на розбудову інфраструктури, здебільшого залізниць, необхідних для транспортування з Півночі основних видів продукції – залізної руди, деревини, паперу й целюлози [6, с.8]. З тих часів відбулися радикальні зміни. Поступово формувалася

система соціального діалогу та розв'язання конфліктів. У 1928 р. були запроваджені основні закони про колективні угоди та засновано Трудовий суд, а в 1938 р. укладено Сальчобаденську угоду, що створила атмосферу співробітництва між соціальними партнерами і визначила для них певні стандарти або норми (у тому числі й щодо постійного раціонального збільшення зарплати). 1996 рік охарактеризувався новим етапом розвитку соціального діалогу, коли соціальні партнери уклали Індустріальну угоду про співпрацю та формування заробітної плати [6, с.7].

Зрозуміло, що Швеція достатньо тривалий час відшукувала власний шлях до економічного зростання, еволюціонувала у формуванні соціального діалогу на ринку праці, що в сукупності і дозволило отримати вагомі результати. Але серед причин, що дозволили Швеції очолити рейтинговий список країн, є особлива увага до колективних договорів як реального інструменту регулювання соціально-трудових правовідносин. У межах публікації не можна розкрити всі аспекти колективно-договірного регулювання правовідносин у Швеції, проте окремі моменти заслуговують на особливу увагу. Серед них – наявність обов'язку сторін соціального діалогу укласти колективний договір на визначений строк, по завершенню якого сторони зобов'язуються вступити в переговори щодо укладення нової угоди.

Натомість, в українському правовому просторі ставлення до строку, на який укладається колективний договір, є неоднозначним.

Позитивні сторони чіткого строкового обмеження дії колективного договору враховують:

- постійну «динаміку росту» соціальних партнерів. Відбувається стимулювання соціального діалогу, вибудовуються інституції локального та галузевого рівнів соціальних партнерів у кадровому та організаційному розумінні;

- тенденції ринку праці, економічної ситуації у країні;

- нормативно-правові новації;

– пропозиції в розвитку переговорного процесу тощо.

Недоліками обмеження дії колективного договору вважають можливість втрати попередніх досягнень, закріплених у колективних договорах на фоні «слабкості» окремих сторін соціального діалогу.

Попри всі «за і проти» вважаємо, що введення строку дії колективного договору (угоди) поживає соціально-економічні відносини у країні.

Важливим аспектом, який заслуговує на увагу, є досвід Швеції, який базується на порядку укладення колективних договорів та вирішенні трудових спорів, що виникають у зв'язку з цим процесом. Соціальний діалог у Швеції є досить розвиненим та прямо стосується укладення колективних угод. Він досяг того ступеня розвитку, який спостерігається лише в інших скандинавських країнах. Ця модель передбачає наявність сталих організацій та регулярних відносин між ними, що знаходить своє відображення у колективних переговорах, які призводять до укладення юридично зобов'язальних угод на різних рівнях ринку праці. Згадані угоди охоплюють такі питання, як зарплати, працевлаштування, умови праці, системи страхування і співробітництво між сторонами [6, с.13]. Достатньо зазначити, що одне з найважливіших питань, зокрема питання рівня заробітної плати, визначається у Швеції не в законодавстві, а саме у колективних угодах. Колективні договори, як правило, укладаються на два-три роки.

У разі, якщо під час переговорів про укладення колективної угоди виникають суперечності, трудові спори вирішуються за певними правилами, які можна назвати стандартами, прийнятими в Європі.

У чому ж полягають європейські стандарти у вирішенні трудових спорів? Якщо узагальнити європейський досвід, виявиться, що він включає декілька важливих позицій:

1. Роботодавці та профспілки відіграють істотну роль у вирішенні трудових спорів.

2. Чітко визначено види трудових спорів, їх відмінності та відповідну систему за-

собів вирішення.

3. Проста та компактна процедура вирішення спорів з мінімальною кількістю рівнів для якнайшвидшого вирішення.

4. Посередництво застосовується в контексті спорів про інтереси, а арбітраж – у спорах про права.

Під час розробки нової моделі в Україні було враховано зазначені вище європейські відправні позиції вирішення трудових спорів. Метою нової моделі вирішення трудових спорів в Україні стало формування ефективно діючого ринку праці в Україні на основі найкращих європейських стандартів і досвіду, згідно з якими роботодавці та профспілки відіграватимуть важливу роль і нести будуть серйозну відповідальність у соціальному діалозі та вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного вирішення спорів.

Указана модель передбачає визначення і розрізнення двох типів трудових спорів – спорів про інтереси і спорів про права – як основу для відповідних процедур вирішення спорів. Процедури вирішення спорів про інтереси і спорів про права включатимуть мінімально можливу кількість рівнів (це, у свою чергу, сприятиме швидкому та ефективному вирішенню спорів) і передбачатимуть максимально можливу відповідальність і залучення соціальних партнерів. Передбачається, що соціальні партнери братимуть дедалі активнішу участь у вирішенні спорів, а їхні функції будуть поступово розширюватися і посилюватися шляхом двосторонніх переговорів ще до втручання посередників або арбітрів. Передбачається також можливість застосування норм, які дозволяють сторонам ухилятися від певних положень закону («opt-out clauses») у чинному законодавстві, що створить для соціальних партнерів правову можливість зафіксувати в колективних угодах альтернативні двосторонні процедури.

У контексті цієї публікації треба звернути увагу на наступні пропозиції щодо удосконалення національного законодавства з цього питання:

1. Слід передбачити максимальний тер-

мін укладення колективної угоди – п'ять років. При цьому, як правило, строк колективного договору не повинен бути довшим за два-три роки. Зазначена пропозиція здатна наповнити реальним змістом такий вид вирішення трудових спорів, як спори про інтереси, з урахуванням того, що ці спори вирішуватимуться виключно в позасудовому порядку шляхом посередництва.

2. Треба на галузевому рівні діяльності організації роботодавців і професійних спілок створити та розвивати інституції, покликані стати другою компетентною інстанцією у вирішенні трудових спорів.

3. Слід запровадити механізм тлумачення норм колективних договорів та трудових угод під час їхньої реалізації.

Подібні заходи здатні покращити соціально-економічні відносини в державі та створити сприятливу атмосферу для розвитку соціального партнерства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності на 31 груд-

ня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

mlsp.kmu.gov.ua/document/149111/2012.doc.

2. Основні показники економічного та соціального розвитку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.me.gov.ua/control/publish/article/info_boxes?art_id=38501&cat_id=38506.

3. Межа бідності в Україні та Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zet.in.ua/state/socium/mezha-bidnosti-v-ukraini-ta-yevropi>.

4. Бідність: визначення, межа та вимірювання, характеристики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18570/

5. Rule of Law Index. The World Justice Project [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.worldjusticeproject.org/sites/default/files/WJP_Index_Report_2012.pdf.

6. Труген Й. Соціальний діалог і розв'язання конфліктів у Швеції. Діалог на ринку праці – Україна : посібник / Йоран Труген. – Київ : Labor Market Dialog Ukraine, 2010. – 27 с.

Запара С. І. Укладення та виконання колективних угод як фактор розвитку соціально-трудова та економічних відносин: українсько-шведський досвід / С. І. Запара // Форум права. – 2013. – № 2. – С. 147–151 [Електронний ресурс].

На основі українсько-шведського досвіду розглядається колективна угода як інструмент, здатний позитивно вплинути на розвиток соціально-трудова відносин в Україні, шляхом упровадження окремого механізму, наприклад, такого, як обмежений строк дії.

Запара С.И. Заключение и выполнение коллективных соглашений как фактор развития социально-трудова и экономических отношений: украинско-шведский опыт

На основе украинско-шведского опыта рассматривается коллективное соглашение как инструмент, способный позитивно повлиять на развитие социально-трудова отношений в Украине, путем внедрения такого механизма, как, например, ограничение срока действия.

Zapara S.I. Drawing Up and Execution of Collective Labor Agreements as a Factor of Development of Social Labor and Economic Relations: Ukrainian and Swedish Experience

On the basis of Ukrainian and Swedish experience considers collective labor agreement as an instrument that can have positive influence on development of social and labor relations in Ukraine via introducing a specific mechanism, for instance, setting the expiry date.