УДК 34

Котвіцький І.О.
здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Деякі аспекти досвіду провідних світових держав в сфері колективно-правового регулювання праці

З'явившись в трудовому праві наприкінці XIX та на початку XX сторіч, колективні договори стали яскравим прикладом еволюції трудових відносин, яка була спричинена відповідними економічними і соціальними проявами в становленні та розвитку виробництва. При цьому, постійне вдосконалення колективно-правових відносин в сфері праці відбувалося саме на території провідних світових держав. Пов'язано це з тим, що колективне регулювання праці з'явилося саме на території західного світу, а сам термін «колективний договір» вперше був застосований подружжям Беатрисою та Сіднеєм Уебб ще в 1881 році в їх науковій праці «Кооперативний дух у Великобританії». Причому, починаючи з кінця XIX сторіччя, колективне регулювання праці в країнах заходу природно розвивалося та поліпшувалося з урахуванням економічних та соціальних реалій тієї чи іншої країни. В нашій державі колективне регулювання праці з'явившись при царизмі, поступово втратило свою значущість під впливом централізованої адміністративної політики комуністичних ідей і почало відроджуватись тільки після другої світової війни.

В.І. Прокопенко з цього приводу зазначає, що в усіх країнах колективний договір традиційно розглядається як бажаний засіб фіксації заробітної плати та інших умов найму, регулювання відносин між підприємцями і працівниками. Гнучкість і пристосованість колективних договорів давно підтверджені практикою, бо їх результати відповідають життєвим інтересам соціальних партнерів та їх представників [1, с. 137]. На думку І.Я. Кісельова, в останні десятиріччя спостерігається поширення ролі трудового законодавства в англосаксонських країнах і колективних договорів в більшості європейських континентальних країн. В деяких, наприклад, у Франції, значення колективних договорів приблизилося до трудового законодавства, а в Данії та Швейцарії роль колектив-

них договорів перевищує роль законодавства про працю [2, с. 17]. Н.О. Бриліантова підкреслює, що роль та значення колективного договору в регулюванні праці неодноразово змінювалась в залежності від змін в економічному та соціальному житті суспільства. Становлення та розвиток ринку в сучасній Росії та нових за своїм характером суспільних зв'язків в кооперації праці обумовили чергову зміну змісту та сутності колективного договору. Він стає основним різновидом актів соціально-партнерського регулювання трудових відносин безпосередньо в організаціях [3, с. 161].

При цьому не можна стверджувати, що укладення колективних договорів в провідних світових державах має виключно позитивний характер. Так, законодавство деяких країн встановлює обмеження щодо укладення колективних договорів з певними категоріями працівників, або визначає несприятливі вимоги до форми їх укладення. Наприклад, в таких країнах, як Японія, Італія, Данія та Ірландія, укладення колективних договорів в письмовій формі є необов'язковим. В свою чергу, в США право укладення колективних договорів не поширюється на сільськогосподарських робітників та надомних працівників, а в ФРН та Японії - на державних службовців. В тих же Сполучених штатах Америки, як зазначає І.Я. Кісельов, законодавство зобов'язує підприємців вступати в переговори, пов'язані з укладенням колективного договору, та проводити їх сумлінно, така сумлінність розглядається як сукупність чотирьох обов'язків: зустрічатися з контрагентом з розумною регулярністю у взаємно визначеному місці; вести з контрагентом розумне обговорення всіх питань, що входять в предмет колективних договорів; аргументовано доказувати, чому ті чи інші вимоги іншої сторони не можуть бути прийняті; висувати власні контрпропозиції [4, с. 244].

Специфічним поняттям, що зустрічається в діючому законодавстві провідних європейських держав, є «міжнародний колективний договір», укладання якого породжується зростаючою глобалізацією не тільки в економічних відносинах, але і в трудових. Укладення такого договору регулює умови праці материнського підприємства міжнародної корпорації з дочірніми підприємствами (філіями), а також включає положення, що торкаються географічного розподілу інвестицій в виробництво. Укладення таких договорів, передусім, вигідно працівникам так як може деякою мірою зашкодити керівництву крупних корпорацій використовувати в

своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної платні, умов праці, конкуренцію між працівниками різних країн, а також більшу мобільність капіталів ніж робочої сили. Негативним в укладенні таких договорів, на думку І.Я. Кісельова, є те, що встановлення в них загальних умов праці та зайнятості для багатьох країн наштовхується на різноманіття цих умов, неоднаковий рівень укладення колективних договорів та різний їх зміст в кожній конкретній країні, на існування несхожих, а в ряді випадків дуже суперечливих одна одній національних норм трудового законодавства, на несхожість в структурі оплати праці та в процедурах колективно-договірного регулювання праці [2, с. 152].

Якщо звернутися до наших сусідів, а саме правозастосовної практики в сфері застосування колективних договорів в Російській Федерації, то тут спостерігається суттєва схожість законодавства про працю Росії, з законодавчими актами України. Це пояснюється як спільною історією становлення трудового права, так подібністю сучасних економічних та соціальних факторів, що формують новітні трудові відносини. В свою чергу, Трудовий кодекс Російської Федерації містить декілька цікавих норм щодо укладення колективного договору. Так, відповідно до ст. 43 Трудового кодексу Російської Федерації, колективний договір укладається на строк не більше трьох років. Тобто строк дії колективного договору строго регламентований. Як підкреслює К.Я. Анатольєва, строки дії колективного договору, встановлені в Трудовому кодексі, створюють стабільність в розвитку соціально-трудових відносин, а також надають певні гарантії в реалізації їх прав сторонам соціального партнерства [5, с. 88].

Також цікавою є норма, що закріплена в ч. 3 ст. 41 Трудового кодексу Російської Федерації, згідно з нею в колективному договорі, з врахуванням фінансово-економічного стану роботодавця можуть встановлюватися додаткові пільги і переваги для працівників, умови праці, більш сприятливі ніж передбачені встановленими законами, іншими нормативними правовими актами, угодами. Отже, зазначене положення передбачає включення додаткових зобов'язань в зміст колективного договору тільки за умови наявності відповідних економічних та фінансових можливостей у роботодавця, тим самим сприяючи добровільності укладення колективного договору та дотриманню принципів соціального партнерства.

А отже доречним є виділити наступні особливості колективно-правового регулювання праці в провідних світових державах, що в подальшому слугувало би підґрунтям для реформування трудового законодавства України в контексті застосування колективних договорів:

1. Основною ознакою західного світогляду щодо колективних договорів, є посилене домінування локального регулювання трудових відносин. Тим самим, колективні договори виступають як рівне, або майже рівне централізованому законодавству джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевищує роль цього законодавства. Зазначена політика повністю відповідає основним засадам трудового права, направленим на посилення ролі працівників, а також їх представницьких органів в регулюванні трудових відносин. Так, як зазначає В.І. Прокопенко, успіх колективних договорів полягає в тому, що в них закріплюються поняття, широко вживані в житті, тому вони стали основним засобом реалізації соціальної справедливості і гуманного ставлення до людини праці [1, с. 137].

2. Колективні договори та закони повинні не тільки співвідноситися, співпадати, але і тісно переплітатися один з одним. Так в певних країнах (Франція, Італія, ФРН) закони в окремих випадках відтворюють майже без змін положення колективних договорів, колективні ж договори використовуються в якості актів застосування законів. Нерідко те чи інше нововведення первинно закріплюється в колективних договорах, а вже потім отримує всезагальний характер в законодавчому акті. Зазначене правило є доречним в зв'язку з «практичністю» колективних договорів, їх укладення має на меті врегулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців на конкретному підприємстві на чітко визначений проміжок часу.

3. Сучасна концепція колективного договору вимагає широкого розвитку партнерської форми регулювання соціально-трудових відносин, встановленої на дозволеному державою позазаконодавчому підґрунті, тобто на врегулюванні трудових відносин без участі законодавця. А таке регулювання, на думку Н.О. Бриліантової, можливе лише в разі, якщо воно не суперечить інтересам держави та суспільства, працівників та роботодавців [3,с. 167].

4. В більшості європейських держав за невиконання колективного договору встановлюється юридична відповідальність: цивільно-правова адміністративна, кримінальна. Форма зазначеної відповідальності залежить від юридичної природи конкретного колективного договору. При цьому діюче законодавство більшості країн не забороняє застосування декількох видів юридичної відповідальності за порушення однієї умови колективного договору. В свою чергу, посилення юридичної відповідальності сторін колективного договору, виступає як додаткова гарантія держави в сфері колективно-правового регулювання праці

5. Поширення сфери застосування колективних договорів є неможливим без відновлення ролі профспілок, що виступає головною колективно-договірною одиницею в веденні колективних переговорів. Так, як зазначає В.І. Прокопенко, в світі не має країни, де б не приймались спеціальні обмеження щодо діяльності профспілок, спрямовані на втручання в сферу їх діяльності та послаблення їх впливу, на недопущення колективних переговорів [1, с. 126].

Запозичення цих складових елементів світової політики в галузі колективно-трудового регулювання праці, слугувало би істотним підґрунтям в реформуванні законодавчої бази, присвяченої обігу колективних договорів в Україні. А це, в свою чергу, сприяло б відновленню в нашій державі інституту колективного договору, як основного локального регулятора трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях.

Література

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

2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. - М: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М., 1998. - 263 с.

3. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 560 с.

4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое пр во. Ученик для вузов. - М.: Дело, 1999. - 728 с.

5. Коментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический) / Под ред. К.Я. Анатольевой. Вст. статья В.А. Рыбакова. Издание второе, переработаное и дополненое - М.: ТОН - ЮРАЙТ, 2002. - 704 с.