

М. М. Мартиненко,

учений секретар,

І. Є. Татарінов,

науковий співробітник ДУ НДІ соціально-трудових відносин,

Міністерства праці та соціальної політики України,

м. Луганськ

ІСТОРИЧНИЙ ОГЛЯД ВІТЧИЗНЯНОГО ТА ЗАХІДНОГО ДОСВІДУ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА ВИРОБНИЧОМУ РІВНЯХ

Постановка проблеми та її актуальність. Одним із базових критеріїв, які характеризують рівень розвитку суспільно-політичної формації є ступінь зрілості та характер проявів соціально-трудових відносин. Це поняття розкривається через конкретні умови праці на підприємствах, та в організаціях різних форм власності, на корпоративному рівні, у галузевих виробничих комплексах, на територіальному й регіональному рівнях та в суспільстві взагалі. Ці умови, у першу чергу, стосуються охорони та безпеки праці, дотримання трудового законодавства, забезпечення соціальних гарантій у процесі трудової діяльності, ефективної зайнятості, гідної заробітної плати, достатньої для задоволення основних потреб працівників.

Світова практика свідчить про те, що регулювання соціально-трудових відносин розвивається за участі державних органів та колективно-договірних відносин. Від 1991 р., у зв'язку з розбудовою економіки України на ринкових засадах, особливого значення набуває колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин. Саме воно виступає одним із ефективних механізмів соціального партнерства, основною формою взаємодії в трудових відносинах у країнах із ринковою економікою. Однак, у зв'язку з певними особливостями історичного розвитку, Україна не має ефективного досвіду такого регулювання, що зумовлює особливу увагу до розгляду еволюції колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у країнах Європи та Америки.

Аналіз останніх публікацій та їх актуальність. Питання колективно-договірного регулювання соціально-трудової сфери широко досліджується багатьма вітчизняними й зарубіжними науковцями. Проте більшість робіт присвячено виключно окремим аспектам, а світовий досвід означеного регулювання практично не узагальнений. Незважаючи на це, виділимо праці таких авторів, як А. Арсеєнко [1], В. Жуков [2], Е. Катувський [3], Д. Касале [4], А. Колот [5], І. Кисельов [6], А. Мацко [7], С. Мельник [8], Г. Осовий [9], В. Пилипенко [10] та інших, науковий доробок яких у сфері дослідження колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в інших країнах дозволяє виокремити найбільш корисні засади для розбудови ефективної моделі соціального діалогу в Україні.

Метою статті є аналіз зарубіжної та вітчизняної практики колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин із використанням нормативно-правової бази країн Європи та Америки.

Викладення основного матеріалу. Становлення колективно-договірного регулювання трудових відносин започатковано в країнах Західної Європи й відноситься до другої половини XVIII — початку XIX ст. Цей процес був захисною реакцією найманих працівників на соціальні та політичні наслідки промислового перевороту, який зруйнував традиційні відносини між роботодавцями та працівниками. Формування колективно-договірної системи розпочалося на початку XIX століття в Англії — найбільш промислово розвиненій на той час європейській країні. Саме в цей період виникає рух так званих „шоп-стюардів” — представників, яких обирали робітники одного з цехів терміном на один рік. „Шоп-стюарди” різних цехів створювали на підприємстві комітет цехових старост своєї профспілки. Зазвичай, ці представники спостерігали за тим, як підприємці дотримувалися умов колективного договору, захищали економічні й соціальні інтереси зайнятих [11].

У Російській імперії (до складу якої входила більшість території України) скасування кріпацтва у 1861 р. сприяло швидкому зростанню промисловості, що обумовило необхідність регулювання трудових відносин між підприємцями й працівниками. У цьому ж році була створена урядова комісія, яка стала безпосередньо перейматися означеним питанням. Після тривалої та копіткої роботи ця комісія розробила Статут про промислову працю, який у червні 1886 р. був затверджений як закон, що отримав назву „Правила взаємовідносин фабрикантів та робітників”. Він регламентував порядок найму та звільнення працівників, а також передбачав, що оплата праці повинна відбуватися не рідше одного разу на місяць. Крім цього, заборонялися: виплата заробітної плати купонами, натуральні форми оплати та вирахування боргів. На фабрикантів покладалася відповідальність за порушення правил, а в разі порушення умов договору за робітниками визнавалося право дострокового розірвання договору, однак підбурювання до страйків каралося ув'язненням [12].

Розвиток колективно-договірних відносин поши-

рився й у США, у яких тоді бурхливо розвивалася промисловість. Так, у 1886 р. виробник сигар С. Гомперс утворив Американську федерацію праці (АФП), куди ввійшли профспілки ремісників. Її гаслом став вираз — „справедлива оплата праці за справедливо відпрацьований день”. Найбільш важливим завданням профспілки було ведення переговорів щодо укладення колективних договорів, у той час, як на тогочасну політичну ситуацію профспілки дивилися переважно через призму її впливу щодо захисту інтересів найманих працівників. АФП підтримувала окремих кандидатів від політичних партій або протиставляла їм інших, залежно від характеру їхнього голосування за питаннями трудового законодавства. Американські профспілки зосереджували увагу на проведенні договірних переговорів з роботодавцями та представництві інтересів працівників у випадку конфліктів із керівництвом підприємств. Зазначимо, що профспілкам АФП вдалося домогтися збільшення заробітної плати на тлі скорочення робочого часу та покращення умов праці [13]. Загалом, кінець XIX — початок XX ст. був періодом активного формування соціальних інтересів найманих працівників на ринку праці. Уряд та роботодавці не визнавали профспілки, протидіяли їх утворенню та проведенню колективних переговорів на законодавчому рівні.

На початку XX ст. у деяких європейських країнах колективно-договірна система набула офіційного статусу та стала ключовим елементом трудових відносин. Це стало можливим завдяки включенню до законодавства низки європейських держав положень щодо колективних договорів та угод. Зокрема, цей процес був започаткований Данським Цивільним кодексом (1907 р.) та Швейцарським Кодексом Обов'язків (1911 р.). У подальшому, законодавче регулювання колективно-договірних відносин відбулося в Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.) та Нідерландах (1927 р.) [14]. В Україні колективні договори як правова форма регулювання умов праці з'явилися в період революційних подій 1905 — 1907 рр. Так, перший договір було укладено на Харківському паровозобудівному заводі (1 лютого 1905 р.) [15]. Зазначимо, що чинне на той час законодавство Російської імперії не передбачало захисту обов'язків за колективними договорами, через що суди відмовляли в захисті прав трудящих на умовах, зафіксованих в угодах і договорах. Однак у реальності колективні договори мали певне значення. На підприємствах, де уклалися договори, працівники отримували заробітну плату і працювали за нормами робочого часу, зафіксованими у договорі. Дотримання російськими підприємцями умов договору не вважалося неправомірним. Утім і невиконання ними колдоговору не тягло за собою жодних правових наслідків.

Уперше правова регламентація колективних договорів розпочалася з Декрету РНК РРФСР від 2 лютого 1918 р. „Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), який встановлював ставку заробітної плати

та умови праці”. Юридично, дія цього документа поширювалася й на територію України, яка потім увійшла до складу майбутнього СРСР. Означений декрет окреслював коло питань, які повинні були регулюватися колективними договорами. Зокрема, питання прийняття та звільнення з роботи робітників і службовців, нормування робочого часу, оплати праці, правила користування квартирами, їдальнями, спецодягом тощо. У документі визначався також порядок укладення колективного договору. Передбачалося, що розроблений проект договору надсилався Союзом робітників відповідному Союзу підприємців, які протягом семи днів повинні були повідомити про згоду чи незгоду та про свій намір розпочати переговори. Після отримання позитивного рішення проект колективного договору передавався до Наркомату праці або його місцевих органів на реєстрацію. Документ набував чинності з дня утвердження відповідними органами [16]. На державних підприємствах колдоговори (як передбачалося законодавством), у першу чергу, були формою регулювання трудових відносин працівників з адміністрацією, залучення трудящих до управління виробництвом та забезпечення їх матеріальних та культурних потреб.

Колективні договори на приватних підприємствах закріплювали умови підвищення заробітної плати, встановлення робочого контролю над прибутками підприємств, прийняття та звільнення з роботи, виплати компенсацій тощо. Незважаючи на певні відмінності, тогочасні колективні договори в цілому носили універсальний характер. Держава лише декларувала основні принципи й положення у сфері праці, не займаючись її регулюванням. Так, статті першого Кодексу законів про працю 1918 р. містили основні норми трудового права, які були вироблені колективно-договірною практикою. Проте перші колдоговори діяли лише до весни 1919 р., тобто до початку проведення політики „військового комунізму”. Централізоване нормування, натуралізація оплати праці, трудова повинність унеможлилювали їх укладення. Із переходом держави до НЕПу починається другий етап розвитку колективно-договірної системи на теренах України. Наприкінці 1921 р. розгорнулася кампанія щодо укладення колдоговорів у державних, приватних і кооперативних організаціях та підприємствах. РНК УРСР 17 січня 1922 р. прийняла постанову „Про колективні договори та регулювання умов праці на приватних і громадських підприємствах, в організаціях та установах”. Документом передбачалося, що на всіх підприємствах (у тому числі, орендованих, концесійних тощо), в організаціях, установах УРСР, де використовується наймана праця робітників чисельністю не менше 15 осіб без механічних двигунів та не менше 10 осіб із механічними двигунами, умови праці слід обов'язково регламентувати колективними (тарифними) договорами, які укладають відповідні профспілки за згодою керівництва й власників підприємств, організацій та установ, і які реєструються в губернських відділах праці (пункт 1). Колдоговори дозволялося укладати також і на підприємствах з

меншою кількістю працівників, однак обов'язковості їх укладення не було встановлено. Колдоговори не могли містити положень, які погіршували б умови зайнятості в порівнянні із законодавством [17]. У цьому ж році був прийнятий Кодекс законів про працю УРСР. Положення кодексу та інших нормативних актів містили мінімум правових гарантій захисту інтересів трудящих у сфері трудових відносин. Додавати та розвивати законодавчі норми щодо конкретних підприємств і установ та підвищення рівня правових гарантій передбачалося колективно-договірним шляхом. Кодекс 1922 р. визначав колдоговір як угоду, яка укладається профспілкою як представником трудящих, із одного боку, і наймачем, із іншого, та встановлювала умови праці й найму для окремих підприємств і установ [18].

Кодекс визначав централізовану систему колективно-договірного регулювання трудових відносин, яка містила генеральні угоди всіх галузей виробництва (управління), та місцеві угоди. Уже на кінець 1922 р. близько 70,0—75,0% усіх трудящих було охоплено колдоговорами. Однак наприкінці 1920-х рр. їхнє значення та зміст стали суттєво трансформуватися під гаслом „Профспілки — обличчям до підприємства!” Так завершився другий та розпочався третій етап правового регулювання колективно-договірних відносин у СРСР. На цьому етапі посилюється господарчо-організаційна функція колдоговорів, яка знайшла своє відображення у включенні до угод положень щодо зобов'язань трудових колективів відносно виконання планових завдань. Це обумовило формалізацію колективних договорів. У 1933 р. сталося останнє переукладення колективних договорів і угод, адже всі трудові відносини регулювалися та формувалися централізовано через диктат державних органів, а сама практика укладення колективних договорів відновилася лише в 1947 р. [19].

На тлі таких подій у 1930-і рр у СРСР суттєвого розвитку набула колективно-договірна система в США. У першу чергу, це відбулося в прийнятті Закону Національних Трудових Відносин 1935 р. (законодавчий акт Вагнера) за часів президентства Ф. Д. Рузвельта. У законі зазначалося, що працівники мають право на організацію та укладання колдоговорів із роботодавцями. Уперше в історії світового трудового законодавства одним із найважливіших об'єктів регулювання в рамках закону стала „нечесна трудова практика” підприємців (втручання у внутрішні справи профспілок, створення штучних „псевдо-робітничих” організацій, застосування дискримінаційних заходів стосовно робітників тощо). Регламентувалася процедура сертифікації профспілок. Якщо більшість голосувала за профспілку, уряд видавав їй відповідне посвідчення, наказуючи роботодавцю провести переговори щодо укладення колективного договору [20].

Ефективній розбудові колдоговірного регулювання трудових відносин сприяла діяльність Міжнародної організації праці (МОП). Узагальнюючи досвід функці-

ювання ринків праці в країнах із розвинутою ринковою економікою, Конвенції та Рекомендації МОП дають уявлення про рівень соціального захисту найманих працівників, встановлюють права й обов'язки роботодавців. Загального визнання колективно-договірна система зазнала з прийняттям МОП Конвенції № 98 „Про застосування принципів права на організацію й на ведення колективних переговорів” (1949 р.) і Рекомендації № 91 „Про колективні договори” (1951 р.). Рекомендація МОП № 91 визначає низку цінних принципів колективно-договірної системи регулювання трудових відносин. Зокрема, наголошується на взаємообов'язках сторін щодо дотримання умов трудових договорів, визнання недійсними умов трудових договорів, які суперечать колективній угоді, поширення умов колективної угоди на всі категорії працюючих на охоплених нею підприємствах та ін. Означена Рекомендація передбачає поширення всіх (або окремих) положень колдоговору на всіх підприємців, які входять за виробничою або територіальною ознакою до сфери дії договору. При цьому, колдоговір має охоплювати достатню кількість підприємців і трудящих, а вимоги щодо його поширення мають виступати хоча б однією зі сторін [21].

У СРСР у 1947 р. була відновлена практика укладання колективних договорів. Це сталося після прийняття 4 лютого постанови Ради Міністрів СРСР (далі — РМ) „Про укладення колективних договорів на підприємствах”. Згідно з нею, колективні договори уклалися з метою виконання виробничих планів, підвищення продуктивності праці тощо. Аналіз колдоговорів середини ХХ ст. свідчить про те, що вони наповнювалися організаційно-технічними та морально-політичними обов'язками адміністрації, трудящих та профкому. У 1960-і рр. під час економічних реформ у СРСР було прийнято постанову РМ СРСР та ВЦРПС від 6 березня 1966 р. „Про укладання колективних договорів та угод на підприємствах і в організаціях”, яка суттєво збільшила права адміністрації та профкому щодо забезпечення належних умов праці. Підвищення ролі колективного договору сприяло розширенню прав підприємств, особливо у сфері заробітної плати й праці. Однак основний зміст колдоговорів складали положення, норми й правила, встановлені вищими органами. За таких умов вони вже не могли достатньо впливати на трудові відносини й перетворювалися на формальні документи.

У США протягом 1960—1970 рр. серед службовців федеральних, штатних і міських органів самоврядування значними темпами створюються профспілки. Це призвело до прийняття законодавства, яке дозволяє укладення колективних договорів між найманими працівниками та з роботодавцями держсектору. Таким чином, працівники цього сектору отримали такі ж самі права, які отримали у 1935 р. їхні колеги з приватного сектору. На 1990 р. у 32 штатах були прийняті відповідні закони, які дозволяли укладення колективних договорів у держсекторі, після чого в профспілки об'єдналося

близько 48,0% зайнятих в економіці. До того ж у США колективні договори державних службовців підлягають обов'язковій реєстрації [22]. Основне завдання американських профспілок полягає в проведенні переговорів щодо укладення колдоговорів з роботодавцями з умовленням розмірів заробітної плати, робочого часу та умов праці, пільг для робітників, а також їхніх прав і обов'язків на підприємстві. Проведенням переговорів профспілкам вдалося домогтися справедливої оплати праці, медичних виплат і компенсацій, пенсій, відпусток за хворобою, оплати праці у вихідні та святкові дні тощо. Працівники здобули також право протестувати проти несправедливого ставлення з боку керівництва.

Кризові явища в економіці західних країн у другій половині 1970-х рр. змусили профспілки зайняти оборонні позиції та змістити основні акценти в колективно-договірному регулюванні в бік забезпечення гарантій зайнятості, збереження досягнутого рівня заробітної плати, розширення участі профспілок в управлінні виробництвом. Характерною особливістю колективно-договірної практики в США у 1980-і рр. стала децентралізація системи їх укладення. Відбулася заміна галузевих угод численними угодами на рівні окремих підприємств, а терміни їх дії скорочувалися з 2 — 3 років до 1 року. У Канаді та більшості країн Західної Європи значна кількість галузевих договорів та угод на рівні підприємств укладаються на рік, а угоди, які підписуються на національному рівні — на 2 роки [23]. У Швеції основною функцією колдоговору вважається збереження трудового миру. У випадку його відсутності дозволяються страйки і локауті. Інша важлива функція — регулювання заробітної плати та умов праці без втручання держави. Однак у зв'язку з опосередкованим впливом державної політики на трудові відносини через систему оподаткування та низку соціально-економічних заходів, на практиці профспілки та організації роботодавців досить часто консультуються з урядом щодо колдоговірної регулювання трудових відносин. Одним із ключових шведських законів, що захищають права трудящих, є Закон „Про трудові спори” (1974 р.) і Закон „Про захист праці” (1982 р.) [24].

У країнах Західної Європи до 1980-х рр. спочатку укладалися угоди на національному рівні, потім — на галузевому і лише після цього — на рівні підприємства. Після закінчення переговорів на національному рівні сторони домовлялися про рекомендації, які давалися організаціям-членам для укладання колективних договорів на певних умовах. Галузеві союзи роботодавців та профспілки детально розробляли умови своїх угод. На підприємствах до колективних договорів вносилися специфічні питання. Із початку 1980-х рр. централізовані переговори між роботодавцями та профспілками в багатьох європейських країнах стали проводитися нечасто, а галузеві стали основною ланкою колективно-договірної процесу. Поруч із короткотерміновими угодами на 1 — 2 роки діють і довгострокові, які стосуються страте-

гічних питань. В Австрії згідно Закону „Про колективні трудові договори” (від 1 липня 1974 р.) виробнича рада укладала з підприємцем угоду на підприємстві, у якій регламентувалося широке коло виробничих, економічних і соціальних питань. Угодою визначалися заходи щодо усунення або пом'якшення наслідків для найманих працівників змін, які сталися в процесі виробничої діяльності. Крім цього, угода передбачала заходи щодо попередження нещасних випадків, професійних захворювань, створення належних умов праці, використання відпустки, порядку тимчасового зменшення або збільшення тривалості робочого часу, виплат, а також надання виплат, порядок участі в розподілі прибутку, виплати пенсій із фонду підприємств; регулювала правовий статус найманих працівників у випадку хвороби та нещасних випадків і терміни звільнення та підстави для дострокового розірвання трудових відносин [25].

У французькому Трудовому кодексі міститься окремий розділ „Колективні угоди”. Він визначає правила, за допомогою яких реалізується право робітників на колективні переговори щодо умов найму і праці та їхні соціальні гарантії взагалі. Укладати колективний договір мають право профспілки, визнані представницькими з одного боку, та профспілки роботодавців або інші угруповання роботодавців, а також один чи декілька окремих роботодавців. Колдоговір може містити кращі положення, ніж ті, що передбачені чинним законодавством. Колективні трудові договори реєструються однією зі сторін у Міністерстві праці. Визначено, що організації, охоплені галузевою угодою або професійними договорами, зустрічаються не рідше одного разу на рік для обговорення питань заробітної плати. Крім цього, передбачені зустрічі (не рідше, ніж один раз на п'ять років) для обговорення необхідності перегляду категорій персоналу, охоплених тими чи іншими тарифними нормами. На підприємствах, де існує одна або декілька інших профспілкових представницьких організацій, роботодавець зобов'язаний щороку проводити переговори про реальну заробітну плату, діяльність і організацію робіт, які мають проводитися на рівні підприємства, а роботодавець може скористатися правом вести їх у підрозділах або групах підрозділів лише в тому випадку, коли одна з представницьких профспілкових організацій у підрозділах або групі, де мають проходити переговори, не заперечує проти цього. Для всіх підприємств із загальною кількістю понад 50 працівників Закон вводить обов'язкові щорічні колективні переговори з трьох питань: заробітна плата, зайнятість і тривалість робочого дня [26].

Загалом, існує дві основні моделі процедури укладення колективного договору: північно — американська та європейська. Специфіка північноамериканської моделі полягає в тому, що попередньою умовою проведення колективних переговорів визнається формування колективно-договірної одиниці (колективу робітників і службовців, які вступають у переговори за участю своїх представників). Правила утворення такої одиниці вста-

новлюються Національним управлінням з питань трудових відносин (НУТВ) США, яке проводить вибори представника відповідної одиниці. Профспілка, на яку більшість робітників і службовців цієї одиниці покладають повноваження вести колективні переговори, визнається єдиним представником і отримує сертифікат НУТВ на строк дії колективного договору або до проведення нових виборів представника. Нові вибори не можна проводити протягом 12 місяців після попередніх чи в період дії колективного договору. У європейських країнах різні профспілки поодиночці чи в рамках об'єднаного органу проводять прямі колективні переговори з підприємцями щодо укладення колективного договору, а найбільш представницькі профспілки мають переваги у колективно-договірному процесі [27]. Ці процедури та норми визначаються законодавчо або внаслідок усталеної практики. Закон України „Про колективні договори і угоди” базується на європейській моделі ведення колективних переговорів, враховуючи норми Конвенції і Рекомендації МОП.

Вкажемо ще один важливий напрям сучасного регулювання трудових відносин — міжнародні колективні договори. Вони охоплюють найманих працівників, зайнятих, головним чином, на підприємствах транснаціональних компаній (ТНК) і фіксують в уніфікованому вигляді умови праці філіалів та головного підприємства міжнародної корпорації, а також положення, які стосуються розподілу інвестицій і виробництва. Загалом, укладення міжнародних колективних договорів вигідне для працівників і може певним чином ускладнити чи взагалі не дати можливості керівництву ТНК використовувати у своїх інтересах диференціацію заробітної плати, умов праці, конкуренцію між працівниками інших країн. Однак укладення міжнародних колективних договорів викликає неабиякі труднощі. Встановити в них загальні умови праці та зайнятості для багатьох країн інколи неможливо, оскільки в кожній країні існує різний рівень укладення колективних договорів, неоднаковий їх зміст, а іноді — навіть протилежні національні норми трудового законодавства. Тобто труднощі виникають через відмінності технічних, економічних, соціальних, культурних та інших факторів, які впливають на вартість робочої сили, продуктивність та інтенсивність праці в різних країнах. На даний момент методика укладення міжнародного колективного договору ще не розроблена, недостатньо відпрацьована правова сила договору. Найбільші труднощі полягають в організації колективних переговорів у міжнародному масштабі, коли одна сторона — підприємці — виступають у вигляді відносно централізованої організації, а інша сторона — профспілки — є розрізненими або об'єднаними на галузевому або цеховому рівні переважно в межах окремих країн. До того ж, між країнами існують відмінності у структурі профспілок, у взаємовідносинах між окремими профспілками [28]. Деякі науковці, посилаючись на згадані вище труднощі, стверджують про неможливість міжнародних колективних договорів. Однак, на думку відомого вченого І. Кисельова, „не

можна ігнорувати тенденцію до уніфікації умов використання у міжнародному масштабі робочої сили, до інтернаціоналізації її вартості, до нівелювання умов праці та норм трудового права, особливо між розвиненими країнами і передусім у межах окремих регіонів та груп країн. Відбувається реалізація принципу „рівна оплата за рівну працю” [29]. Отже, міжнародні колективні договори покликані зрівняти заробітну плату й умови праці працівників ТНК, які виконують рівну за кількістю і якістю роботу, й стати на перешкоді дискримінації працівників філій ТНК у країнах, що розвиваються. Ця проблема яскраво свідчить про необхідність створення міжнародних профспілкових організацій для захисту інтересів найманих працівників. Виникає також необхідність пошуку найбільш прийнятних шляхів розвитку і реформування колективно-договірної системи з урахуванням історичного досвіду й надбань у сфері соціально-трудова відносин.

Висновки. Таким чином, як свідчить світова практика, ефективний соціально-економічний розвиток будь-якої країни не в останню чергу залежить від взаємоприйняттого узгодження інтересів і потреб усіх учасників трудових відносин. Саме укладання колективного договору чи угоди на відповідному рівні між суб'єктами трудових відносин є найкращим способом виявлення інтересів і потреб сторін та вироблення рішень. У свою чергу, повний і змістовний колективний договір є міцною правовою базою для створення належних умов праці, у тому числі й оплати праці з урахуванням конкретних особливостей діяльності підприємств. А вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду розв'язання означених питань є, на наш погляд, запорукою успішного вирішення низки соціально-економічних проблем в економіці.

Що стосується досвіду колективно-договірних відносин в Україні, то в радянські часи у нас діяла патерналістська система соціально-трудова відносин, що обумовлювало підлеглий характер колективно-договірної системи перед централізованим управлінням економікою та регулюванням соціально-трудова відносин державою. Від 1991 року в Україні ще й досі відбувається болючий та розтягнутий у часі процес трансформації соціально-трудова відносин на ринкових засадах. Передбачається, що багаторівнева система колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин дозволить на основі співробітництва та компромісів узгодити інтереси головних суб'єктів — роботодавців та найманих працівників (профспілок) за посередництвом держави. Це, як показує досвід розвитку колективно — договірних відносин у розвинених країнах, дозволить досягти значної соціально-економічної ефективності й гармонізувати в цілому конфліктні соціально-трудова відносини шляхом колективно — договірної регулювання соціально-трудова відносин.

Література

1. Арсеєнко А. Г. Социально-экономический ме-

ханизм регулювання трудових отношений: На при-
мере США, Канади, Великобританії / А. Г. Арсенко.
— НАН України, Ін-т соціології. — К.: Наук. дум-
ка, 1995. — 184 с. 2. **Жуков В. І.** Соціальне партнер-
ство в Україні: Навч. посіб. / В. І. Жуков, В. А. Скура-
тівський. — К.: Вид-во УАДУ, 2001. — 200 с. 3. **Ка-
тульський Е. Д.** Колективно-договорне регулю-
вання соціально-трудова відносин в Росії: ево-
люція, критерії оцінки / Е. Д. Катувський, О. І.
Меньшикова // Електрон. журнал „Знання. Понима-
ние. Умение”. — 2008. — №8. — Економіка і право.
4. **Касале Д.** Посібник до міжнародних трудових стан-
дартів з питань соціально-трудова відносин / Д. Ка-
сале. — Будапешт: Бюро МБП для країн Центральної
та Східної Європи, 1998. — 35 с. 5. **Колот А. М.** Со-
ціально-трудова відносини: теорія і практика регулю-
вання / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.
6. **Киселев І. Я.** Трудове право Росії. Історико-
правове дослідження: Учебне посіб. — М.:
Норма, 2001. — 384 с. 7. **Мацко А. С.** Порівняльне
трудова право: Навч. посіб. [Б. С. Беззуб, Л. В. Го-
ляк, О. М. Киселевич та ін.]. За заг. ред. А. С. Мацка.
— К.: МАУП, 2005. 8. **Мельник С. В.** Зарубіжний та
міжнародний досвід регулювання соціально-трудова
відносин / С. В. Мельник. — Луганськ, 2005. — 179 с.
9. **Осовий Г. В.** Колективні договори та угоди — ос-
новна форма захисту соціально-економічних інтересів
працівників / Г. В. Осовий. — К.: Академія праці та
соціальних відносин Федерації Профспілок України,
2002. — 50 с. 10. **Пилипенко В.** Соціальний діалог.
Соціальне партнерство. Соціальне суверенітет /
Н. Балабанова, Н. Пилипенко. — К.: Академія труда
и соціальних відносин ФПУ, 2002. — 189 с.
11. **Зайцев В. П.** На передньому краї боротьби з капіта-
лом. Движення шоп-стюардов в Англії: історія і
сучасності / В. П. Зайцев. — М.: Мысль, 1988.
— 205 с. 12. **Катувський Е. Д.** Вказ. праця. 13. **Зу-
бок Л. І.** Очерк історії США. 1877 — 1918. /
Л. І. Зубок. — М.: Госполитиздат, 1956. — С. 90 —
93. 14. **Толбухіна Н. А.** Колективний трудовий до-
говор / Н. А. Толбухіна // Трудові спори. — 2004.
— №10 (жовтень). 15. **Катувський Е. Д.** Вказ. праця.
16. **Кодекс Законів о труде 1918 года.** Приложение //
Киселев І. Я. Трудове право Росії. Історико-пра-
вове дослідження: Учебне посіб. — М.: Нор-
ма, 2001. — 384 с. 17. **Там само.** 18. **Кодекс Законів**
о труде 1922 года. Приложение. // Киселев І. Я. Тру-
дове право Росії. Історико-правове дослідження:
Учебне посіб. — М.: Норма, 2001. — 384 с.
19. **Осовий Г. В.** Вказ. праця. 20. **Закон Вагнера 1935**
года. — [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: http://mirslovarei.com/content_eco/ZAKON-VAGNERA-46459.html; 21. **Рекомендація МОП №91 „Щодо ко-
лективних договорів” / Конвенції та рекомендації, ух-
валені Міжнародною організацією праці [у 3 т.]. —
Т. 1. — 1919 — 1964. — Женева — Київ: Міжнарод-**

не бюро праці, 1999. — 776 с. — С. 545. 22. **Ма-
цко А. С.** Вказ. праця. 23. Там само. 24. **Вол-
ков А. М.** Швеція: Соціально-економічна модель
/ А. М. Волков. — М.: Мысль, 1991. — 188 с. 25. **Ав-
стрійська республіка.** Конституція и законодавель-
ні акти. [Сост. Туманов В. А. (пер. с нем.)]. — М.:
Прогресс, 1985. — 429 с. 26. **Шонія Г. В.** Обща
характеристика трудового права Франції: Автореф.
дисс. на соиск. учен. ст. кандидата юр. наук.: спец.:
12.00.05 / Г. В. Шонія. — М., 2009. — 30 с. 27. **Ма-
цко А. С.** Вказ. праця. 28. Там само. 29. Киселев І. Я.
Вказ. праця.

Мартиненко М. М., Татарінов І. Є. Історич- ний огляд вітчизняного та західного досвіду роз- витку колективно-договірних відносин на національ- ному та виробничому рівнях

У статті висвітлено історичний досвід зарубіжної
та вітчизняної практики колективно-договірного регулю-
вання соціально-трудова відносин. Проаналізовано ко-
лективно-договірну практику деяких країн Європи та
Америци, наголошено на пріоритетних засадах законо-
давчого регулювання соціально-трудова відносин.

Ключові слова: колективний договір, законодав-
ство, соціально-трудова відносини, колективно-дого-
вірне регулювання.

Мартыненко Н. Н., Татаринов И. Е. Истори- ческий обзор отечественного и западного опыта развития коллективно-договорных отношений на национальном и производственном уровнях

В статье освещен исторический опыт зарубеж-
ной и отечественной практики коллективно-договор-
ного регулирования социально-трудовых отношений.
Проанализирована коллективно-договорная практика
некоторых стран Европы и Америки, подчеркнуты
приоритетные принципы законодательного регулиро-
вания социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: коллективный договор, зако-
нодательство, социально-трудовые отношения, коллек-
тивно-договорное регулирование.

Martinenko N. N., Tatarinov I. E. Historical review of home and western experience of development of collectively-contractual relations is on national and productive levels

In the article is reflected the foreign practice of the
collective-contractual adjusting of social-labour relations.
Normative-legal base of countries of Europe and America
is analyzed and it is marked on the priority bases of the
legislative adjusting of social-labour relations.

Key words: collective agreement, legislation, social-
labour relations, collective-contractual adjusting.

Стаття надійшла до редакції 29.10.2010
Прийнято до друку 15.03.2011