дених на нього завдань та потребує радикального оновлення. В свою чергу, звертаючись до аналізу останньої редакції проекту Трудового кодексу України, можна дійти висновку про неможливість віднесення його положень до таких, що є доцільними, сучасними та революційними для подальшого регулювання трудових правовідносин в нашій державі. Пов'язано це з тим, що проект Кодексу був сформований на фундаменті існуючого, соціалістично-вираженого трудового законодавства, фактично являючи собою компіляцію його норм, які в добу розвинених економічних відносин вже не мають належного застосування.

1. *Кодекс* законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **2.** *Закон* УРСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08. **3.** *Bьrgerliches* Gesetzbuch [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf. **4.** *Estatuto* de los trabajadores de 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf. **5.** *Закон* про трудові стандарти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/ **6.** *Проект* Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України від 22.04.2013 за № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

УДК 342.7

Г. О. СПІЦИНА

ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОРОЛІВСТВІ ІСПАНІЯ

Проведено дослідження сучасного стану застосування колективно-договірного регулювання праці в Іспанії. Визначені джерела правового регулювання укладення колективних договорів. Проаналізовані норми Закону про статус працівників, присвячені веденню колективних переговорів та укладенню колективних договорів. Здійснено аналіз змісту колективних договорів. Досліджена процедура укладення та легалізація зазначених актів. Визначені позитивні та негативні фактори колективно-договірного регулювання трудових відносин. Зроблений висновок, що колективні договори в системі трудового права Іспанії виступають не просто локальними нормативно-правовими актами, а каталізатором реалізації волі профспілок щодо забезпечення інтересів трудових колективів.

Ключові слова: *колективні договори, працівник, роботодавець, профспілки, трудові відносини.*

Спицына А. А. **Относительно коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Королевстве Испания**

Проведено исследование современного состояния применения коллективно-договорного регулирования труда в Испании. Определены источники правового регулирования заключения коллективных договоров. Проанализированы нормы Закона о статусе работников, посвященные ведению коллективных переговоров и заключению коллектив-

© *СПІЦИНА Ганна Олександрівна* – докторант Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди

ных договоров. Осуществлен анализ содержания коллективных договоров. Исследована процедура заключения и легализации указанных актов. Установлены положительные и отрицательные факторы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Сделан вывод, что коллективные договоры в системе трудового права Испании выступают не просто локальными нормативно-правовыми актами, а катализатором реализации воли профсоюзов по обеспечению интересов трудовых коллективов.

Ключевые слова: *коллективные договоры, работник, работодатель, профсоюзы, трудовые отношения.*

Spitsyna Hanna. **Regarding collective bargaining and labor relations in the Kingdom of Spain**

Made research of the current state of the application of collective bargaining of labor in Spain. Identifies sources legal regulation of collective bargaining. Analyzed the provisions of the Law on the status of employees dedicated to collective bargaining and conclusion of collective agreements. Made the analysis the content of collective agreements. Investigated the procedure of concluding and legalizing these acts. Set positive and negative factors collective bargaining and labor relations. Concluded that the collective agreements in the system of labor law in Spain appear not just the local regulatory legal acts, as a catalyst to the will of trade unions to ensure the interests of labor collectives.

Key words: *collective agreements, employees, employers, trade unions, labor relations.*

З'явившись в індустріально-розвинених країнах Заходу наприкінці XIX сторіччя, колективні договори впродовж усього часу свого розвитку та існування виступають саме тим стабілізатором, що дозволяє дотриматись балансу інтересів працівників та роботодавців під час реалізації їх трудових правовідносин. Свого часу, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна особливо наголошували на ключовій ролі колективного регулювання умов праці, як чинника соціального захисту прав окремого найманого працівника від свавілля роботодавця[1]. Крім того, саме колективні договори з моменту свого запровадження виступають тим універсальним засобом, що дозволяє «пристосовувати» правові конструкції до конкретних економічних, технічних, організаційних реалій окремо визначеної юридичної особи, галузі, або навіть території. Цьому, безперечно, сприяє, як нормативно-правовий характер колективних договорів, так і певні гарантії з боку держави щодо забезпечення їх дотримання. О.Г. Горич пише: «норми, закріплені в колективному договорі, – це юридична форма вираження встановлених умов праці. В силу цього вони є обов'язковими для виконання обома сторонами, які уклали колективний договір»[2].

На початку XXI сторіччя, незважаючи на еволюцію трудових відносин, що відбулась під впливом технологічних, соціально-економічних та, навіть, геополітичних чинників, колективні договори продовжують відігравати дуже вагому роль у врегулюванні праці в усьому Світі. Найбільш актуальним та дієвим вбачається їх застосування в країнах Західної Європи, що зумовлено як стійкими індустріально-трудовими традиціями західноєвропейських держав, так і стабільно потужним профспілковим рухом, що завжди був їм притаманним. При цьому, цікавим в цьому разі вбачається дослідження колективно-договірного регулювання трудових відносин в Королівстві Іспанія (далі – Іспанія), адже нагадаємо, що саме в цій країні система колективних договорів на практиці є дуже поширеною.

Кажучи про актуальність колективних договорів в Іспанії, слід навести наступний приклад: в зазначеній країні, до трудової реформи 2012 року, незважаю-

чи на те, що мінімальна заробітна плата щорічно визначалася Міністерством зайнятості та соціального забезпечення у відповідних ордонансах, на практиці застосовувались ставки мінімальної оплати праці, визначені в колективних договорах. Ордонанси ж застосовувались лише у тих галузях економіки, в яких було відсутнє колективно-договірне регулювання праці. Об'єднання роботодавців, на вимогу профспілок, зобов'язані були щорічно «галузево» закріплювати граничні межі заробітної плати, шляхом укладення колективного договору. Відразу ж зазначимо, що відмова від вказаної системи у 2012 році мала свій сенс, так як всі підприємства є різними і деякі просто не наділені значними виробничими потужностями, які б давали змогу платити працівникам обумовлену галузевим колективним договором заробітну плату.

На нормативному рівні право на укладення колективних договорів в Іспанії закріплено в ст. 37 Конституції вказаної держави, згідно частини першої якої закон гарантує право на ведення колективних переговорів між представниками працівників та роботодавців, а також обов'язкову силу їх договорів[3]. Слід зазначити, що система законодавства Іспанії на цей час не містить єдиного спеціалізованого нормативного правового акту, який би був присвячений правовому регулюванню укладення та реалізації колективних договорів. Так, Закон про колективні договори від 1958 року, фактично втратив свою силу, діючи лише в тій мірі, в якій він не суперечить Конституції Іспанії.

Безпосередньо правовому регулюванню укладення колективних договорів в Королівстві Іспанія присвячена Глава III Закону про статус працівників від 1980 року[4], яка має назву «Ведення колективних переговорів та колективні договори». Вказаний закон, на думку І.Я. Кісельова, являє собою часткову кодифікацію трудового законодавства, що торкається значної частини його інститутів, в тому числі трудовий та колективні договори, робочий час та час відпочинку, заробітну плату, статус представництв трудових колективів на підприємствах[5].

Відповідно до ст. 82 Закону про статус працівників, колективні договори, укладені в результаті переговорів, проведених між представниками працівників та роботодавців, є виразом домовленості, вільно прийнятої ними, з врахуванням незалежності правового статусу колективу. В колективних договорах працівники та роботодавці врегульовують умови та продуктивність праці, а також дотримання охорони праці завдяки добровільно взятим на себе зобов'язанням. Колективні договори обов'язково повинні містити строк його дії, а також відомості стосовно: робочого дня; порядку та нормування праці; застосування змінної роботи (в разі необхідності); системи оплати праці та рівня заробітної прати; визначення рівня продуктивності праці; закріплення додаткового соціального забезпечення.

Стаття 85 Закону про статус працівників конкретизує зміст колективних договорів та передбачає, що вони повинні торкатися питань економічного, трудового, профспілкового характеру, а також інших питань що впливають на відносини найму працівників та визначення їх прав та обов'язків, в тому числі, і питань вирішення розбіжностей між сторонами, що виникають під час виконання зазначеного договору. За цією нормою колективні договори повинні містити в собі положення наступного змісту: визначення сторін та їх компетенція, загальні відомості щодо обсягу співробітників, спеціалізація роботодавця, територіальний та часовий обсяг договору; процедури для ефективного вирішення розбіжностей, що виникають під час реалізації трудових відносин; форма та умови припинення

колективного договору та мінімальний строк його оскарження; визначення спільного комітету щодо контролю за виконанням положень договору.

Таким чином, за своїм змістом колективні договори в Іспанії містять в собі наступні аспекти: а) економічний аспект, який торкається питань заробітної плати, заохочення працівників, кількості та оплату понаднормових робочих годин тощо; б) трудовий аспект, присвячений питанням нормування робочого часу (кількості робочих годин на день , на тиждень, на місяць і на рік, кількість вихідних днів), строковості трудових договорів, визначення відповідальності (в тому числі штрафів за порушення в сфері праці), закріплення порядку і строків попереднього оповіщення при звільненні та інше; в) соціальний аспект, зумовлений закріпленням в договорі надання працівникові додаткової допомоги та розвитку його кар'єри, закріплення так званих «відгулів» – вільного часу для вирішення власних особистих потреб без надання будь-якого підтвердження легітимності відсутності працівника, але з обов'язковим завчасним повідомленням роботодавця та за умови не завдання шкоди загальному режиму роботи на підприємстві; г) організаційний аспект, пов'язаний з виконанням умов колективного договору, вступом його силу, підставами припинення, строком дії та інше.

Як ми вже зазначали, в Іспанії застосуванню колективно-договірного регулювання праці приділяється дуже велике значення. Про це свідчить навіть той факт, що діючим законодавством заборонений страйк працівників під час дії колективного договору. При цьому, акцент при укладенні колективних догорів, зазвичай, робиться в бік інтересів трудового колективу. Цікаво в цьому випадку навести думку представників народної партії, до речі, за ініціативою яких і була проведена реформа 2012 року: вони зазначали, що у працівників дуже багато прав, що гальмує економіку. На думку представників вказаної політичної сили, законодавство Іспанії є дуже жорстким та містить авторитарні риси його засновника – Франциско Франко. Практично при будь-яких порушеннях трудового законодавства винним визнається роботодавець[6]. Тому на цей час нова редакція ст. 82 Закону про статус працівників, передбачає обов'язок сторін враховувати при укладенні колективних договорів наступні фактори, що впливають на зменшення договірних зобов'язань роботодавця: а) економічні причини, а саме можливий негативний стан підприємства, існування реальних або очікуваних втрат, або постійне зниження рівня прибутків від продажу товарів та інше; б) технічні причини, зумовлені кардинальними змінами в галузі засобів та знарядь виробництва; в) організаційні причини, зумовлені змінами в галузі систем та методів роботи персоналу або способу організації виробництва.

Згідно ст. 89 Закону про статус працівників, представники працівників або роботодавців, з метою сприяння проведення переговорів, інформують про це іншу сторону в письмовій формі. Сторона, що отримала таке повідомлення може відмовитись від переговорів тільки в разі закінчення строку колективного договору, з врахуванням положень щодо прав та обов'язків сторін, але в будь-якому випадку вона зобов'язана повідомити про це із зазначенням власних письмових доводів. Не пізніш ніж через один місяць з дня отримання повідомлення, інша сторона повинна відповісти на вказаний лист та надати свої пропозиції щодо розроблення відповідного плану спільних дій щодо укладення колективного договору. В будь який момент в процесі укладення колективного договору сторони можуть домовитись про залучення незалежного посередника, кандидатура якого буде узгоджена ними.

У разі незгоди з пропозиціями іншої сторони, будь яка зі сторін, має право впродовж 7 днів передати спір до погоджувальної комісії, або звернутися до арбітражу. В разі якщо розбіжності не були вирішені в добровільному порядку, одна зі сторін має право звернутися до Національної консультативної комісії по колективним договорам. Зазначений орган приймає рішення по суті впродовж 25 днів, його рішення може бути оскаржено тільки в судовому порядку.

Стаття 90 Закону про статус працівників визначає обов'язкову письмову форму колективних договорів, недотримання якої має наслідком їх недійсність. Після підписання уповноваженими сторонами, колективний договір упродовж 15 днів подається до відділу праці з метою його реєстрації. Після реєстрації примірник колективного договору направляється для збереження до державного органу медіації, арбітражу та примирення – Національної консультативної комісії по колективним договорам[7]. При цьому, не пізніше ніж через двадцять днів після його подання, органи державної влади обов'язково та безкоштовно видають повідомлення в «Офіційному віснику», або в залежності від територіальної належності в «Офіційному віснику Автономної спільноти» або «Офіційному віснику» відповідної провінції про реєстрацію такого договору. Цікаво, що в умовах XXI сторіччя, державою була надана змога ознайомитись зі змістом будь-якого з діючих колективних договорів, шляхом звернення до офіційного джерела сайту Міністерства праці та іммігрaції Іспанії[8].

Колективний договір вступає в силу з дати визначеної сторонами. Однак, якщо реєструючий орган вирішив, що набувший чинності договір порушує закон або погіршує інтереси третіх осіб, вказаний його примірник автоматично направляється до адміністративної інстанції з метою вжиття відповідних заходів щодо усунення зазначених недоліків та надання роз'яснень сторонам договору з зазначеного питання. Відповідно до ст. 86 Закону про статус працівників, колективний договір після закінчення його строку продовжує свою силу ще на один рік, якщо інше не обумовлено сторонами.

Розв'язання розбіжностей, що можуть виникнути при трактуванні положень колективних договорів, вирішуються сторонами спільно, шляхом створення відповідної узгоджувальної комісії. Крім того, в колективних договорах може бути передбачено посередництво та арбітраж для врегулювання колективних спорів, що виникають у зв'язку із застосуванням та трактуванням положень колективних договорів.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що колективним договорам в Іспанії приділена дуже важлива роль. В системі трудового права вказаної держави вони виступають не просто локальними нормативно-правовими актами, а в більшій мірі каталізатором реалізації волі профспілок щодо забезпечення інтересів трудових колективів. Це зумовлено, в першу чергу, історичними чинниками, адже їх чисельне впровадження відбувалося в соціалістично-виражену епоху, коли укладення колективних договорів відбувалося на фактично державному рівні, а не в конкретному суб'єкті господарювання. Як свідчить історія, в умовах ринкової економіки, наведена концепція є неприйнятною.

1. *Чанышева Г.И.* Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 2001. – С. 465. **2.** *Гирич О.Г.* Трудове право: Курс лекцій: для студентів юрид. вузів та факультетів / Гирич О.Г. – К.: Вілбор, 1999. – С. 55. **3.** *La Constituciyn* espacola [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.congreso.es/consti/constitucion/

indice/index.htm. **4.** *Estatuto* de los trabajadores de 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf. **5.** *Сравнительное* и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 58. **6.** *Трудовая* реформа в Испании [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.domeuropa.eu/news/16-news/152-trudovaya-reforma-v-ispanii. **7.** *Comisiyn* Consultiva Nacionalde Convenios Colectivos [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/. **8.** *Consulta* de Trбmites [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?autonomia=9000&consultaPublica=1.

УДК 349.223

Н. Г. ОРЛОВА

ЩОДО ВАЖЛИВОСТІ ПИСЬМОВОЇ ФОРМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З МОРЯКАМИ

Досліджено важливість якісного оформлення змісту трудового договору з моряком. Висловлюється думка, що специфіка праці членів екіпажу судна має бути відображена як у змісті трудового договору, так і у його формі. Зазначено об'єктивні особливості праці у морі, що породжують необхідність укладення трудових договорів з моряками у письмовій формі. Трудовий договір розглядається як найоптимальніша модель правовідношення, змістом якої є система елементів (умов) у їх взаємодії та якісній визначеності. Здійснено спробу визначення обов'язкових реквізитів письмової форми трудового договору з моряками. Сформульовано тезу про доцільність закріплення у Трудовому Кодексі України обов'язкової письмової форми укладення трудових договорів з моряками, як спеціальними суб'єктами трудового права.

Ключові слова: *трудовий договір, моряк, письмова форма трудового договору, праця в морі, реквізити письмової форми трудового договору.*

Орлова Н.Г. **К вопросу о важности письменной формы трудовых договоров с моряками**

Исследовано важность качественного оформления содержания трудового договора с моряком. Высказывается мнение, что специфика труда членов экипажа судна должна быть отражена как в содержании трудового договора, так и в его форме. Указаны объективные особенности труда в море, порождающие необходимость заключения трудовых договоров с моряками в письменной форме. Трудовой договор рассматривается как оптимальная модель правоотношения, содержанием которой является система элементов (условий) в их взаимодействии и качественной определенности. Осуществлена попытка определения обязательных реквизитов письменной формы трудового договора с моряками. Сформулирован тезис о целесообразности закрепления в Трудовом Кодексе Украины обязательной письменной формы заключения трудовых договоров с моряками, как специальными субъектами трудового права.

Ключевые слова: *трудовой договор, моряк, письменная форма трудового договора, работа в море, реквизиты письменной формы трудового договора.*

Orlova Nataliia. **To the question of the importance of a written form of an employment contract with sailors**

© *ОРЛОВА Наталія Геннадіївна* – аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого