

### ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ЗА МІЖНАРОДНИМИ АКТАМИ ТА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Укладання колективного договору об'єктивно обумовлене наявністю соціальних, економічних і правових передумов. Розвиток ринкових відносин змінив ставлення працівників до колективного договору. Вони почали вбачати в ньому засіб регулювання всього комплексу соціально-побутових умов, метод регулювання трудових відносин, спосіб захисту їх трудових прав та інтересів.

Проблеми, пов'язані з реалізацією права на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів, досліджують Н. Б. Болотіна, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, М. В. Андреев, С. В. Венедіктов, В. М. Новіков, М. М. Феськов та інші вчені.

Метою даної статті є подальша розробка теоретичних засад, удосконалення правового забезпечення та практичної реалізації права на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів.

Відповідно до п. 2 Рекомендації МОП №91 про колективні договори 1951 р. колективний договір — це будь-яка письмова угода про умови праці та найму, яка укладається, з одного боку, між підприємцем, групою підприємців або однією чи декількома організаціями підприємців, з іншого — однією або декількома представницькими організаціями трудящих або, у разі відсутності таких організацій, представниками самих трудящих, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країни.

Колективний договір є локальним нормативно-правовим актом, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем на підприємстві, в установі, організації.

Як передбачено ст. 12 КЗпП, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з іншого боку.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» процедура укладання колективного договору починається з ініціативи будь-якої із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені договором, письмово повідомити іншу сторону про початок таких переговорів. Інша сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» врегульовує початок ведення колективних переговорів у разі наявності на підприємстві колективного договору. Законом не передбачено, хто має право або повинен розпочати колективні переговори у разі відсутності на підприємстві колективного договору. Оскільки обов'язок роботодавця або первинної профспілкової органі-

зації розпочати колективні переговори у разі його відсутності Законом не встановлено, дуже часто колективні договори на підприємствах не укладаються, оскільки жодна із сторін не виявляє ініціативи для їх укладення. У зв'язку з цим у літературі висловлено слушну пропозицію зобов'язати роботодавця розпочати такі переговори [1, 563].

Міжнародна організація праці у Конвенції 1949 р. № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів та Рекомендації 1951 р. № 91 про колективні договори розглядає право організацій працівників вільно проводити переговори як один з основних елементів свободи об'єднання, це означає, що до колективних переговорів застосовуються такі ж принципи, як і до свободи об'єднання. Добровільність переговорів про укладення колективних договорів і автономія їх учасників є основоположним аспектом принципів свободи об'єднання. Процес колективних переговорів не може нав'язуватися, а процедури підтримки переговорного процесу повинні враховувати його добровільний характер. Більш того, рівень переговорів не повинен накидатися в односторонньому порядку законом чи органом державної влади, і проведення переговорів повинно бути можливим на будь-якому рівні [2, 343].

У ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» не визначається поняття «колективні переговори». У ст. 14 КЗпП лише зазначено, що укладенню колективного договору передують колективні переговори. Зміст даних статей є занадто стислим, він не розкриває суті колективних переговорів.

В широкому розумінні колективні переговори слід розглядати не тільки як процес, що веде до укладання колективних договорів, а й як процес, що веде до вирішення всіх інших питань стосовно прав та обов'язків працівників, не передбачених в колективному договорі, або коли колективний договір взагалі відсутній на підприємстві.

Основні питання щодо колективних переговорів (поняття, сфера, методи застосування, сторони, заходи сприяння вільним і добровільним колективним переговорам) регулюються Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. та Рекомендацією МОП № 163 з відповідною назвою. Конвенцією № 154 передбачено, що термін «колективні переговори» означає усі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих — з іншого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та/або
- б) регулювання відносин між підприємцями й трудящими; та/або
- в) регулювання відносин між підприємцями або їх організаціями та організацією чи організаціями трудящих (ст. 2).

Процедура ведення колективних переговорів та механізм вирішення розбіжностей, що виникають у ході переговорів, регулюються ст. ст. 10, 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. Однак ціла низка питань щодо реалізації права на колективні переговори і укладання колективних договорів у зазначеному Законі не врегульовані.

Закон України «Про колективні договори і угоди» чітко не визначає прин-

ципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання про визначення повноважного представництва сторін. Закріплюючи державний, галузевий, територіальний, виробничий рівень переговорів, Закон не розмежовує належним чином компетенцію, цілі, завдання окремих рівнів, зокрема, галузевого та державного [3, 6]. Також Законом не передбачено право представників працівників вести колективні переговори у разі відсутності первинних профспілкових організацій. Отже, чинним трудовим законодавством не встановлений юридичний механізм забезпечення одного з колективних прав працівників і роботодавців — права на колективні переговори і укладання колективних договорів.

Для початку процедури проведення колективних переговорів необхідно визначитись із сторонами переговорів.

Із змісту ст. ст. 12 та 14 чинного КЗпП випливає, що право на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів належить власнику або уповноваженому ним органу, з одного боку, і первинній профспілковій організації, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності — представникам, вільно обраним на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з іншого боку [4]. Однак у Законі не конкретизується, хто саме має право на колективні переговори і укладання колективних договорів.

Теоретично можливість представляти інтереси найманих працівників надає на трьох суб'єктах — профспілкам, уповноваженим трудовим колективом органам, а також представникам працівників. Якщо з боку працівників, більшість зрозуміло, хто має право представляє їх інтереси, то з боку власника уповноваженим органом може виступати, як директор, так і спеціальна комісія, уповноважена власником на ведення колективних переговорів та укладання колективного договору, які також є найманими працівниками, інтереси яких повинна представляти профспілка, оскільки колективний договір стосується трудових прав та обов'язків всіх найманих працівників, у тому числі і уповноважених власником органів.

Тому, на нашу думку, право на ведення колективних переговорів і укладання колективного договору з боку роботодавця має бути надано самому власнику або кільком власникам, що володіють корпоративними правами підприємства, оскільки колективний договір створює, насамперед, для них певні права та обов'язки, реалізація яких повинна виконуватись через уповноважений ними орган.

Законом не передбачено, хто має право або повинен розпочати колективні переговори у разі відсутності на підприємстві колективного договору.

Як вже було зазначено, проведення колективних переговорів передбачає добровільну участь суб'єктів соціального діалогу, однак якщо одна із сторін виступила з ініціативою проведення колективних переговорів та укладання колективного договору інша сторона зобов'язана розпочати колективні переговори.

Таким чином, колективні переговори розпочинаються, коли одна із сторін виступила з такою ініціативою.

Фактично колективні переговори існують ще до їх офіційного початку, оскільки і власник або уповноважена ним особа, і представники трудового колективу готуються до проведення переговорів, збирають необхідну інформацію, визначають свою лінію поведінки, тактику і стратегію ведення переговорів, у загальних рисах вирішують коло питань, що будуть винесені на переговори. Кожна із сторін готує пакет аргументованих пропозицій щодо структури і змісту колективного договору. Ці пропозиції передаються іншій стороні з метою їх попереднього вивчення, аналізу, підготовки висновків.

Порядок ведення переговорів з питань розроблення, укладання або внесення змін до колективного договору визначається сторонами й оформлюється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору, утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Робоча комісія готує проект колективного договору із урахуванням пропозицій, які надійшли від працівників, трудових колективів, і приймає рішення, що оформлюється відповідним протоколом.

Законом не передбачається обмеження тривалості колективних переговорів. Сторони можуть за домовленістю самі визначити строки початку і закінчення переговорів і обумовлювати їх в регламенті проведення переговорів. Відповідно до ч. 6 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

При укладанні колективних договорів у Сторін можуть виникати розбіжності, для урегулювання яких під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди із незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносять остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про терміни поновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а у випадку недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті суперечки.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладання чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Після закінчення переговорів проект колективного договору виноситься на розгляд загальних зборів чи конференції трудового колективу.

У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після підписання колективного договору він має бути зареєстрований у місцевим органом виконавчої влади відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225.

Положення підписаного колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органа, так і для працівників підприємства.

З моменту підписання колективного договору на власника підприємства або уповноваженого ним органа покладається обов'язок ознайомити всіх працюючих, а також прийнятих пізніше на підприємство працівників зі змістом колективного договору. Як свідчить практика, найкраще, коли працівники ознайомлюються з умовами колективного договору під розписку з відміткою про ознайомлення.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, визначеному колективним договором. Законодавством України передбачено відповідальність сторін за порушення колективного договору (ст. ст. 17-19 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Таким чином, хоча законодавство України прямо і не передбачає обов'язку укласти колективний договір, але передбачає застосування певного механізму, спрямованого на досягнення згоди між первинною профспілковою організацією і роботодавцем щодо умов колективного трудового договору і підписання останнього.

Глава 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод» книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України врегульовує питання ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод. У ч. 1 ст. 343 йдеться про те, що укладенню колективного договору чи угоди передують колективні переговори, проте, як і у чинному КЗпП, поняття колективних переговорів не визначається. Не закріплюються також принципи ведення колективних переговорів відповідно до міжнародних актів.

У ч. 4 ст. 350 проекту передбачається обов'язковість колективних переговорів лише у разі наявності ініціативи однієї із сторін трудових відносин щодо укладення колективного договору, угоди. У наступних статтях проекту (ст. ст. 350, 355) встановлено вже обов'язок сторін колективного договору, угоди розпочати колективні переговори незалежно від їх бажання. Так, відповід-

но до ч. 3 ст. 350 сторони, які погодилися на укладення колективного договору, повинні щорічно укладати його не пізніше як до 1 лютого поточного року. До закінчення строку його дії сторони повинні розпочати колективні переговори щодо укладення нового колективного договору в порядку, передбаченому цим Кодексом.

Однак такі положення проекту суперечать принципам добровільності ведення переговорів та укладення колективних договорів, задекларованим у Конвенції МОП № 98, яка ратифікована Україною, та Рекомендацією МОП № 91. Таким чином, у главі 2 книги шостої проекту Трудового кодексу України необхідно передбачити поняття колективних переговорів та принципи їх ведення відповідно до міжнародних стандартів, зокрема стандартів МОП.

### Література

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. — К., 2008.
2. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. I. 1919–1964. — Женева : Міжнар. бюро праці, 1999.
3. Чанишева Г. І. Колективні переговори як форма соціального діалогу у сфері праці // Часопис цивільстики. — 2006. — Вип. 2.
4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
5. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 38. — Ст. 361.

### Анотація

*Приміч Д. В. Порядок укладання колективних договорів за міжнародними актами та законодавством України. — Стаття.*

Укладання колективного договору об'єктивно обумовлене наявністю соціальних, економічних і правових передумов. Розвиток ринкових відносин змінив ставлення працівників до колективного договору. Вони почали вбачати в ньому засіб регулювання всього комплексу соціально-побутових умов, метод регулювання трудових відносин. Проблеми, пов'язані з реалізацією суб'єктами трудових правовідносин права на укладання колективних договорів та порядком ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів, є досить актуальними на наш час, а тому йому приділяється велика увага з боку вчених, адже трудові відносини проявляються, зокрема, у формі колективного договору, який містить основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці.

*Ключові слова:* колективний договір, колективні переговори, трудові права працівників.

### Аннотация

*Примеч Д. В. Порядок заключения коллективных договоров по международным актам и законодательству Украины. — Статья.*

Существование коллективного договора объективно обусловлено наличием социальных, экономических и правовых предпосылок. Развитие рыночных отношений изменило отношение работников к коллективному договору. Они начали усматривать в нем средство регулирования всего комплекса социально-бытовых условий, метод регуляции трудовых отношений. Проблемы, связанные с реализацией субъектами трудовых правоотношений права на заключение коллективных договоров и порядком ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, являются достаточно актуальными в наше время, а потому ему уделяется большое внимание со стороны ученых, ведь трудовые отношения проявляются, в частности, в форме коллективного договора, который содержит основные положения, связанные с организацией труда и заработной платой, рабочего времени и время отдыха, охраны труда.

*Ключевые слова:* коллективный договор, коллективные переговоры, трудовые права работников.

### Summary

**Primich D. Procedure For Conclusion Collective Agreements According To International Acts And Ukrainian Legislation. — Article.**

Procedure for conclusion collective agreements is stipulated by social, economic and legislative conditions. Development of market relations has changed employees attitude towards collective agreement. They started considering it to be the way of regulating employment relationship and social conditions. Problems, connected with rights of subjects of employment relationship to negotiate and conclude collective agreements are burning issues of the day, thus the latter are of big interest for scientists, since labour relations are manifested in form of a collective agreement, that contains basic provisions on main issues connected with labor conditions, work hours, holidays, labor protection and safety precautions.

*Keywords:* collective agreement, collective negotiations, labour rights for employees.

УДК 349.3:364

*М. В. Сорочишин*

### УЗГОДЖУВАЛЬНІ ПРОЦЕДУРИ ЯК ОДНА З ОСНОВНИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Будь-які відносини протікають у певній формі, тобто способі прояву, вираження або здійснення. Експерти МОП виділяють 3 основні форми соціального діалогу, а саме обмін інформацією, консультації та переговори з укладанням колективних договорів та угод. На даний момент у Верховній Раді України знаходиться проект Трудового кодексу України. Однією з головних новел нового Трудового кодексу має стати закріплення поняття соціального діалогу як процесу узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики. В проекті, крім основних форм соціального діалогу, які виділяють експерти МОП, також закріплюється така форма соціального діалогу, як «узгоджувальні процедури».

Хоча узгоджувальні процедури є новелою для нашого законодавства і не вивчався вітчизняними вченими, в цілому розвитком теоретичних положень щодо соціального діалогу та його організаційно-правових форм займалися такі вчені, як Н. Болотіна, Г. Гончарова, І. Дубровський, В. Жернаков, В. Жуков, З. Козак, В. Комарницький, В. Новиков, П. Пилипенко, В. Покотило, О. Процевський, В. Ротань, О. Трюхан, О. Уманський, Н. Хуторян, Г. Чанишева.

Актуальність даної теми полягає в тому, що «узгоджувальні процедури» як одна з основних форм соціального діалогу є новелою для українського законодавства і не досліджувалися вітчизняними вченими.

Метою даної статті є визначення поняття та порядку проведення узгоджувальних процедур як однієї з багатьох форм соціального діалогу.

В Генеральній угоді на 2010–2012 роки закріплено, що соціальний діалог здійснюється у формах:

- обміну інформацією,
- консультацій,