

*Лазор І.В.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

## **ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Визначено сутність колективного договору як джерела трудового права. Проведено аналіз порядку укладення колективного договору за національним законодавством, виділено правові прогалини і недоліки. Висвітлено значення колективних переговорів та внесені пропозиції з їх вдосконалення. Досліджений зарубіжний правовий досвід з укладення колективного договору. Обґрунтовані пропозиції з вдосконалення правового регулювання укладення колективного договору вітчизняним законодавством.

**Ключові слова:** колективний договір, проект колективного договору, колективні переговори, представництво, принцип сумлінного ведення переговорів, робоча комісія.

Динамічні умови ринкової економіки актуалізують на сучасному етапі значення колективного договору як регулятора суспільних відносин із застосування найманої праці. Саме ретельне обговорювання зацікавленими сторонами – роботодавцем та працівниками – умов застосування найманої праці та досягнення згоди з цих питань забезпечує ефективне функціонування підприємств, установ, організацій в умовах ринку та співробітництво сторін. Отже, чинне законодавство повинно стимулювати сторони до укладення колективного договору. І перш за все, досить чітко має бути врегульовано порядок укладення колективного договору.

Правове регулювання колективно-договірних відносин привертає значну увагу у сучасній науковій літературі, що знаходить відображення у роботах багатьох вчених, таких як: О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипко, Н.Н. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, А.А. Юрченко, О.М. Ярошенко та ін. Але водночас, вітчизняний інститут колективно-договірного регулювання праці все ще потребує подальшого вдосконалення.

Метою цієї статті є: визначення сутності колективного договору як джерела трудового права, аналіз порядку укладення колективного договору за національним законодавством і виділення в ньому правових прогалин та недоліків, висвітлення ролі колективних переговорів в укладенні колективного договору, дослідження зарубіжного правового досвіду щодо укладення колективного договору, обґрунтування пропозицій з вдосконалення правового регулювання укладення колективного договору за вітчизняним законодавством.

Перш за все слід наголосити на нормативно-договірному характері колективного договору. Колективні переговори є необхідною передумовою існування колективного договору. У науковій літературі відзначають, що термін «колективні переговори» вперше у світі був вжитий у Великобританії у 1891 році. З самого початку свого існування процес колективних переговорів характеризувався активною участю у ньому працівників і децентралізацією [1, с.368-369]. На сучасному етапі правове регулювання колективних переговорів повинно забезпечувати високу ефективність колективного договору як регулятора суспільних відносин із застосування найманої праці.

Колективний договір, не дивлячись на обмежену сферу його дії (бо він є локальним нормативним актом) виступає майже загальновизнаним джерелом трудового права.

Професор О.М. Ярошенко слушно відзначає: «Будучи джерелом права, колективний договір, отже, закріплює локальні норми права, що поширюються тільки на конкретну організацію і мають усі властивості, характерні для правових норм взагалі, а саме: а) вони обов'язкові для виконання; б) розраховані на багаторазове застосування; в) поширюються на невизначене коло осіб» [2, с.181-182]. Разом з тим специфіка правової природи колективного договору вказує на те, що його сторони повинні дійти згоди щодо існування та застосування вказаних правових норм. Отже, процес переговорів має бути врегульовано правом так, щоб, по-перше, він був конструктивним і оперативним, а, по-друге, щоб досягнуті домовленості дійсно відображали прагнення та волю сторін колективного договору.

Як вказують А.М. Лушников та М.В. Лушникова, колективний договір встановлює трудові норми, але при цьому відбувається розчленування суб'єкта колективного договору на колектив (групу або профспілку) і індивіда (окремого робітника). Колективний договір створює певну форму договірних відносин, але його юридичні наслідки падають не на ту особу (групову або юридичну), яка є контрагентом договору, а на окремих осіб, коло яких не визначено і які зовсім не вступають в юридичні відносини з роботодавцем саме за цим договором. [3, с.158].

Колективні переговори є необхідною передумовою укладення колективного договору. З вищезазначеного можна бачити, що питання представництва у переговорному процесі має бути врегульовано належним чином.

Закон України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон) містить норму, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. При наявності на підприємстві кількох профспілок або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору [4, ст.4].

Із змісту вищезазначеної норми випливає, що участь профспілок у переговорному процесі з укладення колективного договору презюмується, що не можна визнати виправданим на сучасному етапі.

Заслуговує на увагу точка зору Н.А. Плахотіної, яка відзначає, що на практиці нерідко зустрічаються випадки, коли членами профспілки є далеко не всі працівники підприємства (установи, організації). При цьому працівники, що не є членами профспілки, можуть не довіряти профспілковим органам представництво своїх інтересів. Крім того, точки зору працівників і профспілки на колективні інтереси також можуть бути різними. І в таких випадках важливо, щоб позиція, що відстоюється представником у колективно-договірних відносинах, дійсно відображала думку працівників, яких він представляє [5, с.91].

На думку білоруського науковця Є.А. Волк, у сучасних колективно-договірних відносинах необхідно законодавчо закріпити можливість представляти інтереси працівників одному представнику за аналогією з тим, що інтереси роботодавця має право одноособово представляти керівник організації [6, с.270].

О.Ю. Ширінкіна, аналізуючи російське законодавство з регулювання колективних договорів обґрунтовано вказує, що передбачене законодавством право непрофспілкових органів представляти інтереси працівників тільки у разі відсутності в організації первинної профспілкової організації або наявності профспілкової організації, що об'єднує менше половини працівників є дискримінацією інших представницьких органів працівників і порушує конституційне право громадян на об'єднання для захисту своїх інтересів. Доцільно, вважає вказаний автор, надати працівникам право створювати представницькі органи для участі в колективно-договірному процесі незалежно від наявності профспілкового органу та його чисельності [7, с.9].

Професор І.І. Шамшина обґрунтовано, доводить і пропонує законодавчо закріпити, що суб'єктами соціального партнерства на стороні працівників можуть бути: 1) трудовий колектив; 2) профспілка; 3) інший представницький орган, створений працівниками; 4) спеціалізований орган (у тому числі одноособовий), що включає певних фахівців, у тому числі незалежних фахівців-експертів. Зазначений автор наполягає на тому, що правосуб'єктність будь-якого представницького органу у соціально-партнерських відносинах виникає з моменту документальної фіксації кола його повноважень, обов'язків і меж відповідальності в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу [8, с.372-373]. Приймаючи до уваги те, що колективний договір – це одна з найпоширеніших форм соціального партнерства, вважаємо, що вищевказаний правовий підхід щодо представництва працівників у договірному процесі є цілком виправданим.

Отже, вважаємо за доцільне внести зміни у вітчизняне законодавство про колективні договори й нормативно встановити, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені працівників надається органу, уповноваженому трудовим колективом на представництво.

Вказана норма не виключає профспілкового представництва, але разом з тим приписує працівникам для ведення колективних переговорів кожного разу уповноважувати певний орган (у тому числі і профспілку) на представництво своїх інтересів при укладенні колективного договору.

Специфікою укладення договору в трудовому праві є те, відзначає Н.О. Мельничук, що в будь-якому разі цей процес об'єднує волевиявлення й волю, а закон при цьому визнає єдність волі та її прояву [9, с.131]. Вважаємо, що запропонований підхід до представництва працівників у переговорному процесі як раз і забезпечуватиме єдність волі та її прояву при укладенні колективного договору.

Закон встановлює, що для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами [4, ст.10]. Дана норма не вказує навіть приблизно чисельний склад робочої комісії, що також робить деяку правову невизначеність. Безумовно, конкретний склад комісії має визначатися сторонами, але ж нормативно-правове регулювання має стимулювати цю комісію до конструктивної роботи.

У науковій літературі обґрунтовано вказується, що будь-яка комісія, яка створюється працівниками і роботодавцем, не повинна бути занадто громіздкою, оскільки це буде створювати зайву бюрократизацію, ускладнить оперативне прийняття рішення й знизить ефективність діяльності. Виходячи з положень загальної соціології чисельність колективу більше дев'яти осіб ускладнює спільне обговорення проблеми й прийняття спільного рішення. Тому загальна кількість комісії на виробництві не повинна перевищувати вісім осіб [10, с.202].

Вважаємо, що вказане положення є цілком застосовним і до робочої комісії з підготовки проекту колективного договору. Тому є доцільним внести доповнення у статтю 10 Закону [4] і встановити, що максимальна чисельність робочої комісії не може перевищувати вісім осіб.

Звертаючись до міжнародного досвіду правового регулювання колективних переговорів та укладення колективних угод, слід відзначити, що широко розповсюджені там набув принцип сумлінності при веденні колективних переговорів.

Професор І.Я. Кисельов вказує, що у багатьох західних країнах (США, Франція, Канада, Іспанія, Португалія та ін.) принцип сумлінного ведення переговорів визнаний на законодавчому рівні [11, с.244].

Н.Л. Лютов ретельно аналізує принцип сумлінності при веденні колективних переговорів і вирішенні колективних трудових спорів на підставі досвіду економічно розвинених країн і робить висновок про важливе значення цього принципу у колективно-договірному регулюванні праці на етапі ринкових відносин [12].

На значення принципу сумлінного ведення переговорів звертає увагу професор В.В. Лазор [10, с.301-302]. І.І. Шамшина стверджує, що для забезпечення ефективної участі роботодавця у колективно-договірних відносинах принцип сумлінного ведення колективних переговорів має бути закріплений законодавчо [8, с.341].

Виходячи з аналізу вищезазначених наукових позицій, вважаємо, що принцип сумлінного ведення переговорів обов'язково повинен бути закріплений вітчизняним законодавством і ведення колективних переговорів при укладенні колективного договору обов'язково має базуватися на цьому принципі.

Для реального втілення принципу сумлінного ведення переговорів у правозастосовну практику є необхідним законодавчо встановити максимальну тривалість строку, впродовж якого комісія має розробити проект колективного договору.

Для визначення вказаного строку є доцільним проаналізувати гарантії для учасників переговорного процесу за вітчизняним та російським законодавством. Так, ст.12 Закону встановлює, що особи які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу [4].

Російське законодавство містить аналогічну норму, але відповідно до ст.39 Трудового кодексу РФ «...особи, які беруть участь в переговорах, звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку на строк, який визначається угодою сторін, але не більше трьох місяців...» [13]. Із сенсу вказаної норми випливає, що проект колективного договору має бути розроблений впродовж трьох місяців. На нашу думку наявність вказаної норми дисциплінує учасників робочої комісії та стимулює їх до плідної співпраці.

Отже, вважаємо за доцільне запозичити дану норму у вітчизняне законодавство і доповнити ст.12 Закону вказівкою на те, що звільнення від основної роботи для ведення колективних переговорів не може перевищувати трьох місяців.

Крім того, у Законі слід прямо вказати, що робоча комісія зобов'язана у строк не пізніше трьох місяців розробити проект колективного договору та надати його сторонам для ознайомлення та обговорювання.

Важливим моментом при укладенні колективного договору є те, що працівника мають бути ознайомлені з проектом колективного договору та на зборах трудового колективу схвалити його. Про це прямо йдеться у статті 13 Закону: «Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу» [4]. Із сенсу цієї норми випливає, що працівники повинні свідомо погодитися з тими нормами, що містяться у проекті колективного договору та зобов'язаннями, що приймають на себе сторони.

Проти доцільності вказаної норми важко щось заперечити. Але слід звернути увагу на те, що конкретного механізму реалізації зазначеної норми законодавство не передбачає. У реальному житті досить часто трапляється ситуація, коли працівника підприємства (установи, організації) навіть не знають, що тривають колективні переговори з укладення колективного договору, що створена робоча комісія, яка розробляє проект цього договору тощо.

В зв'язку з цим, запропонована вище норма, щодо обов'язковості уповноваження зборами трудового колективу певного органа (або осіб) на представництво інтересів працівників при укладенні колективного договору набуває особливого значення. Але вказана норма не є достатньою для того, щоб робоча комісія мала можливість про розробці проекту колективного договору враховувати усі інтереси та пропозиції працівників.

Наголосимо ще раз на тому, що колективний договір як джерело трудового права за своєю правовою природою має нормативно-договірний характер. Отже, нормативний

характер колективного договору потребує, щоб була дотримана певна процедура з його укладення та набуття юридичної сили. А договірний характер передбачає добровільне прийняття на себе певних обов'язків та реальне усвідомлення правових наслідків досягнутої угоди.

Таким чином, для вдосконалення порядку укладення колективного договору є необхідним законодавчо покласти на роботодавця (бо саме йому належать організаційно-розпорядчі повноваження) обов'язок довести до відома усього трудового колективу склад робочої комісії, яка розробляє проект колективного договору, а також місце її знаходження і режим роботи. Таке повідомлення можна здійснити у місцевих засобах масової інформації (наприклад, у заводській газеті), шляхом оголошень, розташованих на помітних місцях тощо.

Наявність такої інформації надасть змогу будь-якому працівнику безпосередньо висловити свої побажання щодо змісту колективного договору, а робоча комісія матиме змогу обговорити такі пропозиції при розробці проекту колективного договору.

Цілком виправданим є те, що проект колективного договору повинен затверджуватися загальними зборами (конференцією) трудового колективу [4, ст.13, ч.2]. Але важливо у правовому порядку забезпечити, щоб це затвердження не носило формального характеру.

З цією метою вважаємо за доцільне законодавчо передбачити, щоб після затвердження робочою комісією проекту колективного договору всіх працівників підприємства було ознайомлено під розпис зі змістом цього проекту. Крім того, потрібно встановити строк два тижні для надання працівниками письмових заперечень робочій комісії. По завершенні цього строку робоча комісія має бути зобов'язана впродовж 10 днів обговорити надані зауваження та внести зміни у проект колективного договору. І тільки після цього проект колективного договору має виноситися на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Таким чином, врахування зауважень працівників до проекту колективного договору має здійснюватиметься не після обговорення цього проекту на зборах (конференції) трудового колективу, як це передбачене чинним законодавством [4, ст.13], а до зборів. Вважаємо, що запропонований правовий підхід є більш конструктивним, ніж діючий і забезпечуватиме більш якісний зміст колективного договору.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що вдосконалення порядку укладення колективного договору сприятиме підвищенню його ролі як сучасного джерела трудового права і регулятора суспільних відносин із застосування найманої праці. Саме на це спрямовані пропозиції і узагальнення, що обґрунтовані у цій науковій роботі.

#### ***Література:***

1. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права: підручник /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2012. – 980 с.
2. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового прав України: Монографія /О.М. Ярошенко. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут., 2009 – 1151 с.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361 (станом на 01.01.2014 р.).
5. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /Н.А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – 186 с.

6. Волк Е.А. Стороны и представители сторон коллективных договоров и соглашений /Е.А. Волк // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2009. – № 14. – С.264-271.

7. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: автореф.дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.

8. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія /І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

9. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія /Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.

10. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія /В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

12. Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опит економічески развитых стран) /Н.Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С.126-139.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: «Юринформ», 2002. – 128 с.

**Лазор И.В. Порядок заключения коллективного договора: проблемы правового регулирования. – Статья.**

Определена сущность коллективного договора как источника трудового права. Проведен анализ порядка заключения коллективного договора по национальному законодательству, выделены правовые пробелы и недостатки. Освещено значение коллективных переговоров и внесены предложения по их совершенствованию. Исследован зарубежный правовой опыт по заключению коллективного договора. Обоснованы предложения по совершенствованию правового регулирования заключения коллективного договора отечественным законодательством.

**Ключевые слова:** коллективный договор, проект коллективного договора, коллективные переговоры, представительство, принцип добросовестного ведения переговоров, рабочая комиссия.

**Lazor I.V. The order to enter into a collective agreement: problems of legal regulation. – Article.**

The essence of the collective agreement as a source of labour law is defined. The analysis of collective bargaining's order by national legislation is conducted, legal gaps and shortcomings are found out. Meaning of collective bargaining is lit and suggestions for it improvements are made. Foreign legal experience in collective bargaining is investigated. Suggestions for improvement of legal regulation of collective bargaining in the domestic legislation are justified.

**Keywords:** collective agreement, draft of collective agreement, collective bargaining representative, the principle of good faith negotiations, the working commission.