

Чанишева Г.І.,
д-р юрид. наук, професор, декан
соціально-правового факультету Національного
університету «Одеська юридична академія»

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ З УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

У статті визначаються сторони колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод за законодавством України. Виокремлюються сторони і учасники колективних переговорів. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавчого закріплення сторін колективних переговорів.

Ключові слова: соціальний діалог, колективні переговори, сторони колективних переговорів.

В статье определяются стороны коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, соглашений по законодательству Украины. Выделяются стороны и участники коллективных переговоров. Вносятся предложения по совершенствованию законодательного закрепления сторон коллективных переговоров.

Ключевые слова: социальный диалог, коллективные переговоры, стороны коллективных переговоров.

The parties of collective bargaining concerning conclusion of collective agreements, (contracts) under the legislation of Ukraine are defined in the article. The parties and participants of collective bargaining are singled out. Propositions on improvement of legislative fixation of parties of collective bargaining are introduced.

Keywords: social dialogue, collective bargaining, parties of collective bargaining.

Постановка проблеми. Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод належать до основних форм соціального діалогу, передбачених міжнародними актами і законами України. Це передбачає наявність ефективного

галузевого механізму забезпечення колективних переговорів, належним чином закріпленого в актах національного трудового законодавства відповідно до міжнародних трудових стандартів.

Аналіз дослідження даної проблеми. Проблемам правового регулювання колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод присвячено праці Н.Б. Болотіної, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.М. Прилипка, Д.В. Приміча, В.Г. Ротаня, О.М. Ярошенка та ін.

Метою даної статті є визначення сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод та внесення пропозицій щодо удосконалення їх законодавчого закріплення.

Виклад основного матеріалу. На міжнародному рівні сторони колективних переговорів передбачені ст. 2 Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. [1], якою визначено термін «колективні переговори»: «Відповідно до мети цієї Конвенції термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників з другого, з метою:

- a) визначення умов праці й зайнятості; та/або
- b) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- c) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників».

Крім сторін, закріплених у ст. 2 Конвенції МОП №154, у ст. 3 стороною колективних переговорів названі представники працівників, якщо національне законодавство або практика визнає існування представників працівників, як це визначено параграфом b) статті 3 Конвенції МОП №135 про представників працівників 1971 року [2]. Згідно зі статтею 3 зазначеної Конвенції відповідно до її мети термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національних законодавств чи практики, будь то:

а) представники професійних спілок, а саме представники, призначені чи обрані професійними спілками або членами таких профспілок, або

б) виборні представники, а саме представники, вільно обрані працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і функції яких не охоплюють діяльності, котру визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні.

У Рекомендації МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. [3] окремо згадуються сторони і учасники колективних переговорів. Так, відповідно до п. 5 зазначеної Рекомендації сторони, які ведуть колективні переговори, повинні вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу діставати відповідну підготовку. Пунктом 6 передбачено, що сторони, які ведуть колективні переговори, повинні наділяти своїх відповідних учасників переговорів повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій.

Сторони зобов'язуються відповідно до п. 2 ст. 6 «Право на укладення колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої) [4] сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів. Отже, в міжнародних актах сторонами колективних переговорів визнаються роботодавці або організації роботодавців та організації працівників.

У чинному трудовому законодавстві право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод передбачено ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди». Згідно з частиною першою зазначеної статті право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Таким чином, у національному законодавстві сторонами колективних переговорів з укладення колективних договорів і

угод визнаються сторони соціального діалогу, закріплені законодавством про соціальний діалог.

Сторони соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях визначені у ст. 4 Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року. Передбачається, що сторонами соціального діалогу на національному, галузевому і територіальному рівнях є профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади; на локальному рівні – сторона працівників і сторона роботодавця.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» кожен із зазначених сторін представляють відповідні суб'єкти. Суб'єктами профспілкової сторони на національному рівні є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому – всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному – профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Суб'єктами сторони роботодавців на національному рівні є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Сторона органів виконавчої влади у соціальному діалозі представлена наступними суб'єктами: на національному рівні – Кабінет Міністрів України; на галузевому – відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні суб'єктами сторони працівників є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних

переговорів представники (представник) працівники; суб'єктами сторони роботодавця є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіальному рівні відповідно до Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженого наказом НСПП від 21 липня 2011 року №73.

У передбачених ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» випадках для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору, угод створюється спільний представницький орган. Згідно з частиною другою ст.4 Закону за наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Водночас, як вже відзначалося, відповідно до частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на локальному рівні суб'єктами сторони працівників є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівники; суб'єктами сторони роботодавця є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Відповідно до частини п'ятої ст. 4 Закону за наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди

відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців. Слід погодитися з пропозицією Д.В. Приміча про утворення спільного представницького органу і підписання відповідної угоди у 7-денний строк, адже після закінчення саме цього строку вважається, що сторона ухиляється від участі у колективних переговорах з укладення колективного договору, угоди [5, с. 12].

Згідно з частиною сьомою ст.4 Закону України «Про колективні договори і угоди» професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Як вже відзначалося, відповідно до частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на локальному рівні суб'єктами сторони працівників є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівники.

Слід звернути увагу на неузгодженості між частиною другою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» і частиною другою ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». У першому випадку зазначаються профспілки чи їх об'єднання, а в другому – первинні профспілкові організації. Про профспілку йдеться й у частині третій ст.4 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до якої у разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому

уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

Як відзначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, систематичне тлумачення ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», порівняння її зі ст. 12 КЗпП та іншими статтями цього Закону дає підстави для висновку про те, що під профспілками тут розуміються не тільки професійні спілки, як вони визначаються в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а й первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях (на це прямо зазначається в частині першій ст. 12 КЗпП) [6, с. 60].

З таким висновком, на нашу думку, не можна погодитися. У ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» окремо визначаються поняття «професійна спілка (профспілка)», «первинна профспілкова організація», «організації профспілки», «профспілковий орган».

Це означає, що стороною колективних переговорів з укладення колективного договору може бути не тільки первинна профспілкова організація, а у разі її відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, що впливає з частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а й створена на підприємстві професійна спілка, що передбачене частиною другою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди», яка бере участь у колективних переговорах і укладає колективний договір.

Крім того, у частинах другій і третій ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» згадуються інші уповноважені трудовими колективами на представництво органи, які відповідно до частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не визнаються суб'єктами сторони працівників як сторони соціального діалогу.

Згідно з частиною першою ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання відповідно

до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Водночас у ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» відсутня норма про обов'язкове створення спільного представницького органу у разі, якщо на одному рівні діють декілька репрезентативних організацій роботодавців, їх об'єднань. Така норма містилася у частині п'ятій ст. 16 Закону України «Про організації роботодавців», який втратив чинність.

У цей час норми про створення спільного представницького органу суб'єктами профспілкової сторони та сторони роботодавців містяться, як вже відзначалося, у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди». Однак ані у зазначеній статті, ані у ст.20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», що закріплює право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод, не передбачені норми представництва суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців у спільному представницькому органі для ведення переговорів. В основу формування даного органу має бути покладено принцип пропорційного представництва залежно від чисельності членів профспілки. Аналогічний принцип слід застосовувати й при визначенні представників від суб'єкта сторони роботодавців.

Висновки. Таким чином, законодавством України сторонами колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод визнаються сторони соціального діалогу, як вони закріплені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: профспілкова сторона, сторона роботодавців, сторона органів виконавчої влади, сторона працівників і сторона роботодавця.

Саме сторони соціального діалогу є сторонами колективних переговорів з укладення колективних угод, суб'єктами яких є: профспілки, їх об'єднання; організації роботодавців, їх об'єднання (у передбачених частиною п'ятою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»

випадках – спільний представницький орган); Кабінет Міністрів України; центральні органи виконавчої влади; місцеві органи виконавчої влади. Участь у колективних переговорах з укладення колективних угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання.

Сторонами колективних переговорів з укладення колективного договору є сторона працівників і сторона роботодавця, яких представляють відповідно первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, і роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. У передбачених частиною другою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» стороною колективних переговорів визнається спільний представницький орган.

З метою чіткого визначення сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів необхідно усунути неузгодженості у визначенні суб'єктів сторони працівників між частинами другою і третьою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» та частиною другою ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Статтю 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» слід доповнити нормою про пропорційне представництво суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців залежно від чисельності профспілки і організації роботодавців при створенні спільного представницького органу.

Статтю 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» слід доповнити нормою про обов'язкове створення спільного представницького органу у разі, якщо на одному рівні діють декілька репрезентативних організацій роботодавців, їх об'єднань.

Конкретних осіб, які представляють сторін соціального діалогу на відповідному рівні, слід вважати учасниками колективних переговорів. Це члени робочої комісії, яка відповідно до частини п'ятої ст.10 Закону України «Про колективні договори і угоди» утворюється з представників

сторін для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору, угоди. Крім осіб, які беруть участь у переговорах як представники сторін, учасниками переговорів є спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, експерти, у разі призначення експертиз.

Література:

1. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1183.

2. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості., які їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 963.

3. Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.

4. Європейська соціальна хартія: прийнята 18 жовтня 1961 р. і переглянута 03 травня 1996 р. (ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V // Офіційний вісник України. – 2006. - № 40. – Ст. 2660.

5. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: Автореф. дис... канд.. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2013. – 20 с.

6. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-те вид., допов. та переробл. – К. Алерта, 2013. – 686 с..