

індивідуальних і колективних трудових спорів; л) соціального захисту працівників та їх соціального страхування; м) управління підприємствами, установами, організаціями; н) інформації з питань праці та соціально-економічного розвитку; о) навчальна, культурно-освітня та дослідна; п) житлово-побутова; р) притягнення до відповідальності посадових осіб; с) господарча і фінансова діяльність профспілок.

Список літератури: 1. Скакун О.Ф. Теория государства и права. Х., 2000. 2. Воробьев В.А. Советская государственная служба. Р-на/Д., 1986. 3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 4. Бачило Л.Л. Функции органов управления (правовые проблемы оформления и реализации). М.,1976. 5. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. 1971. №50. Ст. 397. 6. Скакун О.Ф. Теория государства и права. Х., 2000. 7. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 8. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2001. 9. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. К., 1996. 10. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996.

Надійшла до редколегії 15.08.04

Г.В. Рибницький

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

Колективні переговори є передумовою і обов'язковою стадією укладення колективного договору. У науці трудового права серйозного дослідження практики ведення колективних переговорів не проводилось, оскільки навіть термін «колективні переговори» в діючому законодавстві про працю не вживався. У науковій обіг цей термін був введений лише Законом України «Про колективні договори і угоди» [1], у ст. 10 якого зазначено, «укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори». Шляхом проведення колективних переговорів виявляються і узгоджуються інтереси сторін колективного договору та інших учасників колективно-договірного процесу на підприємстві, в установі, організації. Звідси, колективні переговори – це засіб соціального партнерства. Колективні переговори між соціальними партнерами, як стверджували свого часу В.Н. Толкунова і К.Н. Гусов, виникають в розвинутому капіталістичному суспільстві з метою узгодження консенсусу протилежних інтересів праці й капіталу, створення між ними соціального миру. «У колективних переговорах по укладенню колективних договорів і угод, поліпшуючих в певній мірі умови праці, зацікавлені як працівники, так і роботодавці» [2, с.127].

В Україні загальний порядок проведення колективних переговорів про розробці, укладанню та зміні колективних договорів встановлений в Законі України «Про колективні договори і угоди» [1] та главі другій Кодексу законів про працю України [3, ст.375] за назвою «Колективний договір». Так, у ст. 4 Закону зазначається, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод 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, державному, галузевому, територіальному рівнях 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 угоди або колективного договору. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території. У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає 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 власником або уповноваженим ним органом. Із змісту статті не зрозуміло між ким відбуваються колективні переговори. Вказано лише, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається профспілкам або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. Виходить, що з боку колективні переговори проводять профспілки або інші уповноважені на це представницькі органи. В одних випадках вони виступають «від імені найманих працівників», в інших – відповідними повноваженнями їх наділяють «трудова колективи». Також не зрозуміло те, з ким профспілки (інші представницькі органи) проводять колективні переговори. Вважаємо, усі ці непорозуміння слід вважати недоліками правого регулювання процесу проведення колективних переговорів. На нашу думку, усунення цих протиріч має відбуватися наступним чином. У частині першій статті слід вказати, що сторонами, від імені яких проводяться колективні переговори, є роботодавець і трудовий колектив. У колективних переговорах сторони колективного договору представляють: з боку трудового колективу – профспілки або інші спеціально уповноважені на це органи, з боку роботодавця – керівники підприємств, установ, організацій або уповноважені органи об'єднань роботодавців. З урахування цих пропозицій ч. 1 ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» матиме наступний вигляд: «Сторонами колективного договору та колективних переговорів є трудовий колектив і роботодавець. Від імені трудового колективу колективні переговори проводять профспілки чи інші спеціально уповноважені на це органи. Від імені роботодавця колективні переговори проводить керівник підприємства, установи, організації. Друга частина досліджуваної статті повинна бути присвячена сторонам колективних угод та учасникам переговорів щодо їх укладання.

Визнання колективних переговорів як процедури узгодження інтересів роботодавця та трудового колективу має важливе значення і в повній мірі відповідає означеним вище міжнародним правовим актам. В Конвенції

міжнародної організації праці №154 «Про сприяння колективним переговорам вказано, що термін «колективні переговори» означає усі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців, з одного боку, та однією або декількома організаціями працівників, з другого, з метою: визначення умов праці та зайнятості; регулювання відносин між підприємцями та працівниками; регулювання відносин між підприємцями або їх організаціями та організацією або організаціями працівників [4, с.1936]. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1] ініціатором колективних переговорів по розробці, укладенню та змін колективного договору може бути будь-яка з сторін. у цій статті зазначаються також інші важливі аспекти проведення колективних переговорів, вказується, що будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проєктів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. Сторони можуть переривати переговори з метою приведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Робоча комісія готує проєкт колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом. Ці положення загалом відповідають міжнародним стандартам у цій сфері. Згідно з Рекомендацією Міжнародної організації праці №91 «Про колективні договори» [5, с.1042], процедура вироблення, укладання, перегляду, поновлення колективних договорів встановлюється угодою сторін або законодавством. В Україні основними елементами процедури є: права, обов'язки та відповідальність сторін; термін дії колективних переговорів і колективних договорів; стадії та учасники колективних переговорів. Причому сторонами надані права по визначенню порядку проведення переговорів, як ладу робочої та примирчої комісії, вибору посередників для врегулювання розбіжностей. Вони самостійно встановлюють коло питань, що підлягають обговоренню. У ст. 14 Закону відзначається, що зміни і доповнення колективного договору протягом його дії відбувається в порядку. Визначеному в колективному договорі. Представляється логічним, що і процедура внесення змін і доповнень до колективного договору також може визначитись його сторонами та представниками останніх.

Виходячи з наведеного, початком колективних переговорів на підприємстві, в установі, організації слід вважати дату першого засідання представників сторін. На нашу думку, на цьому засіданні повинна створюватися і робоча комісія. На теперішній час в законодавстві не визначена дата створення робочої комісії. Тому що перша зустріч представників сторін має присвячуватися як створенню комісії для проведення переговорів, так і складання узгодженого колективного договору. Така комісія повинна створюватися на рівноправній основі. Якщо на підприємстві, в установі, організації діє одна профспілка або усі профспілки виступають з єдиним узгодженим проектом колективного договору, питання про склад членів комісії не представляє складнощів. Якщо з боку працівників виступає одночасно декілька профспілок (уповноважених працівниками представницьких органів) – ними формується об'єднаний представницький орган для ведення переговорів, розробки єдиного проекту та укладання колективного договору. Звідси, вважаємо за недолік нормативно-правового регулювання процесу колективних переговорів невизначеність терміну створення представниками сторін робочої комісії. Це створює атмосферу невизначеності порядку діяльності представників сторін колективного договору. Адже формування робочої комісії може відбуватися і протягом одного робочого дня, і протягом трьох робочих днів, і протягом семи робочих днів, і т.д. У зв'язку з тим, що в процесі колективних переговорів робочій комісії відводиться важлива роль – скласти проект колективного договору, цей термін має бути достатнім для створення такої комісії. Вважаємо, це має відбуватися на першому засіданні представників сторін. Склад комісії для проведення колективних переговорів визначається сторонами самостійно, а оформлювати його, на нашу думку, доцільно наказом по підприємству, установі, організації. Після створення комісії визначаються строки, місце проведення та порядок денний переговорів. З цих питань рішення приймає щойно створена комісія. На усіх засіданнях комісії повинен вестись протокол, в якому мають зафіксуватися зроблені учасниками колективних переговорів пропозиції та прийняті за їх розглядом рішення. Крім представницьких сторін до участі в переговорах можуть залучатися також спеціалісти, експерти, запрошені за домовленістю сторін. Повноваження членів комісії встановлюються відповідними рішеннями сторін, які ведуть переговори. Ці рішення оформляються наказами, розпорядженнями, постановами тощо. Ними визначаються статус і права членів комісії, порядок їх діяльності, встановлюються певні гарантії на час проведення переговорів. Мінімальні гарантії членів комісії визначені ст.12 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1]. Передбачено, що особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів і підготовки проекту колективного договору звільняються від основної роботи із збереженням середньомісячного заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, що пов'язані з участю у переговорах і підготовкою проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю або колективним договором. Водночас практика проведення переговорів не може бути стандар-

тизованою. Навіть, за умови законодавчого урегулювання окремих питань існують відмінності, обумовлені низкою чинників, рівнем організації виробництва, його технологією, рівнем об'єднаності трудящих тощо. Тому порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається самими сторонами і оформляється протоколами. Однак в усіх випадках при проведенні колективних переговорів сторони повинні дотримуватись принципів соціального партнерства, взаємної довіри і поваги, розмежування прав, обов'язків і відповідальності сторін; обов'язковості ведення колективних переговорів і широкій участі трудящих у формуванні колективного договору; рівноправності сторін у внесенні пропозицій; обов'язкового врахування норм і положень, які передбачені Генеральною і галузевими угодами; урахування реальних можливостей матеріального, виробничого і фінансового забезпечення зобов'язань, що приймаються. [6, с.49].

Технічна підготовленість колективних переговорів залежить від того, чи завчасно власник або уповноважена ним особа забезпечить представників трудового колективу інформацією з питань, що обговорюються на переговорах. Чим більша сукупність питань, які обговорюються, тим складніше проходять переговори, перш ніж сторони досягнуть спільної згоди. Інформація, необхідна для успішного проведення переговорів, повинна відноситись до соціально-економічного стану підприємства, оплати праці, обсягу прибутку та його розподілу, інших питань, що входять до змісту колективного договору і є предметом переговорів [7, с.156–157]. Якщо поширення частини цієї інформації може завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її певною мірою конфіденційною, і учасники переговорів не мають права її розголошувати. Надання інформації може визначатися угодою, укладеною сторонами, які ведуть переговори, а в разі відсутності угоди – за домовленістю сторін. Ненадання особами, які представляють власників або уповноважених ними органів чи профспілки або іншим уповноваженим трудовим колективом органам, представникам трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, становить собою адміністративне правопорушення і може призвести до накладення штрафу в п'ять мінімальних розмірів заробітної плати. Про це говориться в ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1].

В процесі дослідження змісту ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1] було виявлено, що багато важливих моментів, пов'язаних з колективними переговорами, було залишено поза його рамками даної статті. Так, незважаючи на важливість підготовчої роботи, здійснюваної безпосередньо до колективних переговорів, про неї в розглядуваній статті не зазначено жодного слова. Підготовча робота на підприємстві, в установі, організації має проводитися до письмового повідомлення іншої сторони про початок переговорів. В процесі підготовчої роботи стороною (сторонами) колективного договору виробляється та позиція, яка буде відстоюватися під час колективних переговорів. В процесі такої роботи з'ясується, що думають про майбутній колективний договір пра-

цівники. З цією метою можна використовувати анкетування. «Вміло проведене анкетне опитування колективу може охоплювати не лише питання соціального захисту та заробітної плати, але й питання про перспективи розвитку підприємства, підвищення продуктивності праці та інші питання» [8, с.190]. Отримані результати анкетування можуть в значній мірі допомогти представникам сторін виробити те коло вимог, яке буде в основі переговорного процесу. Опитування думки працівників може проводитись й під час загальних зборів (конференцій) трудового колективу шляхом збирання пропозицій щодо змісту майбутнього колективного договору. Під час аналізу результатів опитувань та пропозицій здійснюється вибір найсуттєвіших та оптимальних питань, які можуть бути покладені в основу вимог, їх чіткіше формулювання. Водночас зацікавлена йти на переговори сторона повинна мати уявлення й про стан виробничо-економічного, фінансового стану підприємства, установи, організації. Для цього представники трудового колективу повинні мати інформацію не лише про настрої, побажання та думки працівників. Вони мають право отримувати необхідну інформацію про економічно-фінансову та виробничу діяльність підприємства, установи, організації. І не лише отримати таку інформацію, але й розібратися в них. У цьому їм можуть допомогти відповідні спеціалісти та експерти. Як зазначається в літературі, спеціалісти майже завжди правильно вирішують питання про: перспективи приватизації підприємства, рівень рентабельності виробництва, напрямки та обсяг вкладень в нові технології, скорочення й переміщення працівників у зв'язку з структурними змінами, напрямки використання прибутку [9, с.35]. Виходячи з цього, підготовчий етап проведення колективних переговорів, з нашої точки зору, складається з декількох стадій: відбір та формування представників сторін; опитування працівників, збирання інформації та документації, розробка кожного з сторін проекту колективного договору; виявлення ініціативи стороною, яка пропонує розпочати переговори. У ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1] вказується, що будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Зрозуміло, що одна сторона письмово повідомляє іншу сторону про початок колективних переговорів, але не зрозуміло, яким чином інша сторона виражає згоду на проведення цих переговорів. Вважаємо, вона також має виражати письмово свою згоду. В статті зазначається, що склад робочої комісії визначається сторонами. Представляється, що її склад сторони мають представляти рівною кількістю членів. Цього вимагає принцип рівності сторін колективного договору.

В результаті внесення усіх цих пропозицій до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1] вона матиме наступний вигляд: (назва) Порядок проведення колективних переговорів. (2.1) Укладенню колективного договору передують підготовка до колективних переговорів та їх проведення. (ч.2) Підготовча робота до проведення колективних переговорів здійснення до письмового повідомлення однією сторін іншу про їх початок. В процесі підготовчої роботи сторони колективного договору

виробляють власну позицію щодо змісту та структури майбутнього колективного договору. Підготовча робота до проведення колективних переговорів складається з наступних стадій: а) відбір та формування представників сторін; б) опитування працівників; в) збирання необхідної інформації та документації; г) розробка кожною з сторін проекту колективного договору; д) виявлення ініціативи стороною, яка пропонує розпочати переговори. (2.3) Будь-яка з сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені у ньому, письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів. Інша сторона на це повідомлення дає відповідь у письмовій формі. Якщо друга сторона згодна на проведення колективних переговорів вона розпочинає їх у строк, який вказаний в повідомленні – відповіді, але не пізніше семи днів з дня отримання повідомлення про початок проведення колективних переговорів. Якщо інша сторона не згодна з бажанням першої сторони про проведення колективних переговорів і не розпочинає їх через сім днів, винні у цьому особи підлягають юридичній відповідальності. У випадку незгоди сторони на проведення колективних переговорів, сторона, яка їх ініціює, має право розпочати процедуру вирішення колективного трудового спору. Початком колективних переговорів є дата, зазначена у повідомленні другої сторони про початок їх проведення. Цього дня відбувається і перше засідання представників сторін. (2.4) Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається на першому засіданні представниками сторін і оформлюється протоколом. На цьому засіданні також створюється робоча комісія з рівної кількості представників сторін. Склад цієї комісії визначається представниками сторін колективного договору. Робоча комісія створюється для проведення подальших переговорів та підготовки проекту узгодженого з сторонами колективного договору. Склад робочої комісії оголошується наказом підприємству, установі, організації. (2.5) Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. (ч.6)

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Список літератури: 1. Закон України «О коллективных договорах» и соглашениях // Голос України. 1993. 29 июля. 2. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996. 3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст. 375. 4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1957-1990. Т.2. Женева, 1991. 5. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. Т.1. Женева, 1991. 6. Прокопенко В.І. Трудове право України. Х., 1998. 7. Прокопенко В.І. Трудове право:

Курс лекцій. К., 1996. 8. Акопова Е.М., Еренина С.Н. Комментарии к законодательству о трудовых договорах: Р на Д., 1995. 9. Соловей Л.И. Коллективный договор на предприятии (практические рекомендации и зарубежный опыт). М., 1992.

Надійшла до редколегії 16.05.04

С.М. Глазько

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Відповідно до принципів свободи праці та рівності працівника і роботодавця останні в будь-який момент можуть виявити бажання припинити дію трудового договору. В.С. Венедиктов справедливо вважає, що важливим моментом у забезпеченні сталості і стабільності трудових відносин є взаємний інтерес працівника та роботодавця, що виникає при укладенні трудового договору (контракту). «Саме взаємний інтерес робить трудовий договір (контракт) тривалим, а його невідповідність призводить до його припинення» [1, с.100]. Щодо цього зауважимо, що в науковій літературі зустрічаються різні терміни, пов'язані з припиненням трудових правовідносин дії трудового договору. О.В. Смирнов констатує, що термін «припинення» трудового договору охоплює практично усі підстави, з якими закон пов'язує закінчення дії трудового договору (угоду сторін, ініціатива працівника або роботодавця, закінчення терміну трудового договору). Термін «розірвання» трудового договору включає в себе припинення трудових відносин за ініціативою однієї з його сторін (працівника або роботодавця). Термін «звільнення» працівника дорівнює за змістом і обсягом терміну «розірвання» трудового договору [2, с.223]. В.В. Жернаков вважає, що під припиненням трудового договору слід розуміти акт припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем [3, с.110]. Як видається, вчений не виправдано звужує поняття припинення трудового договору до поняття розірвання останнього за ініціативою лише працівника. Поняття припинення трудового договору – це «родове поняття, що поєднує усі підстави розірвання трудових зв'язків як за ініціативою працівника, працедавця, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі складу підприємства в зв'язку з його смертю» [1, с.100]. Р.З. Лівшиц та Б.М. Чубайс зазначають, що до підстав, які характеризують термін «звільнення», слід віднести наступні підстави: угоду сторін; закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; розірвання трудового договору за ініціативою працівника, працедавця або профспілки; переведення працівника за його згодою на інше підприємство або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на іншу посаду в іншу місцевість разом з підприємством; вступ у законну силу вироку суду, яким працівник засуджений (крім випадків умовного осудження та відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або іншого покарання, виключаючому можливість про-