

тивними якостями об'єктів чи суб'єктів ситуації. Уявна є результатом перебільшення чи хибної оцінки негативних якостей ситуації, поведінки конкретних осіб, хибного тлумачення мовних повідомлень. Провокована виникає внаслідок прояву окремих особистісних негативних якостей працівника (агресивність, грубість, жорстокість, пиха, гонор тощо) і відповідної протиправної реакції на них з боку інших осіб. Реальна – це наслідок несприятливої динаміки оперативно-службової ситуації з реальними факторами загрози життю та здоров'ю працівника.

Список літератури: 1. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків: Наук.-практичний посібник /Під заг.ред. М.І Ануфреєва та Я.М. Кондратьєва. К., 1999. 2. Буданов А.В. Педагогика личної професійної безпеки співробітників органів внутрішніх справ. М., 1997. 3. Ліпкан В.А. Безпекознавство: Навч. посіб. К., 2003. 4. Чирова Ю.О., Баб'як О.С. Безпека життєдіяльності: Навч. посіб. К., 2001. 5. Гушин В.В. Общественная безопасность и чрезвычайные ситуации. Монография. М., 1996. 6. Флейшиц Г.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М., 1951. 7. Колмиков Ю.Х. Имущественные права советских граждан. Саратов, 1989. 8. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1989. 9. Зеленецький В.С., Куркин М.В. Поняття безпеки та її забезпечення суб'єктами кримінального процесу// Вісник Університету внутрішніх справ. 1992. Вип.2.

Надійшла до редакції 17.06.04

Г.В. Рибницький

ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ ТА ПІДПИСАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Під час проведення колективних переговорів між сторонами можуть виникнути розбіжності або трудові спори щодо структури чи змісту колективного договору. Механізм вирішення розбіжностей або трудових спорів міститься в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1, ст.227]. У ньому визначені правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів, а також здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин в процесі врегулювання останніх. Означений Закон став важливою новацією в трудовому праві України, однак і він не позбавлений деяких недоліків. «Чинне сьогодні законодавство, яке регулює порядок вирішення трудових спорів, і колективних зокрема, не в повній мірі відповідає вимогам ринкової економіки», – також робить висновок В.Я. Бурак [2, с.101].

У ч. 1 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» [1, ст.277] за назвою «Сфера дії Закону» вказується, що встановлені у цьому нормативно-правовому акті норми поширюються на найманих працівників та організацій, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників. Незрозуміло, чому у частині другій статті за назвою «Сфера дії Закону» дається визначення по-

няття найманого працівника. Якщо дана стаття має таку назву, то і зміст її повинен торкатися саме сфери дії нормативних положень розгляданого Закону, а не визначати поняття суб'єктів трудового права України. Водночас, у Законі не позначаються його завдання. На нашу думку, досліджувана стаття повинна мати назву «Завдання та сфера дії даного Закону». Дійсно, якщо у преамбулі Закону вказано на його мету: визначити правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню трудових спорів (конфліктів) та забезпечити взаємодію сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання цих спорів, – то в іншій статті ця мета повинна бути конкретизованою в науці відповідних завдань. До таких завдань, на нашу думку, слід віднести наступні з них: а) визначення основних понять; б) встановлення порядку та способів вирішення колективного трудового спору; в) визначення порядку створення та правового статусу примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення; г) визначення порядку реалізації права працівників на страйк; д) встановлення відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Основне призначення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1, ст.277] – цивілізованим шляхом вирішувати розбіжності, які виникають між сторонами колективного договору в процесі колективних переговорів. Це досягається за допомогою примирних процедур. Для цього створюються спеціальні органи: примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення. Порядок створення та основні засади діяльності цих органів містяться у розділі другому Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1, ст.227]. Так, примирною комісією є орган, який призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін. Вона утворюється за ініціативою однієї з сторін з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною з сторін колективного трудового спору самостійно. На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час. У разі потреби примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника; консультується із сторонами колективного трудового спору, центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими органами. Організація та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках. Сторони трудового спору зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів. Колективні трудові спори розглядаються на підприємстві, в установі, організації у п'ятиденний строк з моменту утворення комісії. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного

трудового спору примирна комісія припиняє свою роботу. Незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятних рішень. Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: неприйняття рішення колективного трудового спору; виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів, до складу трудового арбітражу можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Колективний трудовий спір розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

З метою удосконалення трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення, яка складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить: здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів; аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів; формування списків арбітрів та посередників; перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників держа-

вної влади, органів місцевого самоврядування. Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, узгоджує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів. Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору на всіх його стадіях. Сторони колективного трудового спору після додержання усіх стадій примирної процедури мають право звернутися у вирішенні цього спору до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації. Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору та Національну службу посередництва і примирення.

Важливо відмітити, що використання сторонами колективного договору при виникненні розбіжностей примирних процедур має важливе значення на практиці. На цьому етапі сторони зайняті пошуком компромісів відносно спірних питань. Проводячи консультації і формуючи з свого складу примирну комісію, а при недосягненні згоди в ній – звертаючись до посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення, сторони колективного договору намагаються знайти таке рішення, яке б цілком їх задовольняло. Зважаючи на важливість діяльності примирної комісії, незалежних посередників, трудових арбітражів та Національної служби посередництва і примирення у справі вирішення колективних трудових спорів, зазначимо, що досліджуваний Закон набагато виграє би у юридичній техніці, якби у його другому розділі за назвою «Вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» були б визначені принципи створення цих примирних органів та їх основні права і обов'язки.

Якщо колективні переговори закінчилися успішно і робоча комісія сформувала проект колективного договору, то він передається на обговорення трудового колективу. Процес обговорення може проходити в різних формах: на «зборах структурних підрозділів, окремих цехових профспілкових організацій і профгруп, шляхом тиражування і розповсюдження проекту серед працюючих. Після такого обговорення робоча комісія збирає, узагальнює і розглядає пропозиції, висловлені в ході обговорення, приймає рішення щодо доцільності і можливості їх реалізації та вносить відповідні зміни і доповнення до проекту колективного договору. З пропозицій, що не можуть бути прийняті, готуються обґрунтування та інформація. Доопрацьований проект колективного договору вноситься на загальні збори чи конференцію трудового колективу для його обговорення і прийняття. Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу відхилили проект колективного договору в цілому або окремі його положення, сторони зо-

бов'язані поновити переговори для реалізації рішень і пропозицій зборів чи конференцій. Термін таких переговорів для пошуку необхідного рішення відповідно до ст. 13 Закону України «Про колективні договори і угоди» [3] не повинен перевищувати 10 днів.

Після закінчення цих переговорів проект колективного договору в цілому знов виноситься на розгляд загальних зборів чи конференції трудового колективу. На наш погляд, в процесі підписання проекту колективного договору уповноваженими представниками сторін можуть виникнути певні складнощі, пов'язані з визначенням складу цих представників. Згідно з ст. 4 розглядуваного Закону при визначенні складу представників сторін можливі наступні варіанти. По-перше, за наявності на підприємстві, в установі, організації одного представницького органу трудового колективу, наприклад, одна профспілка чи один страйковий комітет, саме він підписує колективний договір після затвердження його загальними зборами трудового колективу. По-друге, за наявності на підприємстві, в установі, організації декількох представницьких органів вони можуть створити об'єднаний представницький орган. По-третє, якщо згода у об'єднаному представницькому органі не була досягнута, трудовий колектив може схвалити найбільш досконалий проект колективного договору і надати право як вести переговори, так і підписувати колективний договір органу, який і розробив цей проект. Однак, як бути на практиці, якщо на підприємстві, в установі, організації не створений єдиний представницький орган. Мабуть, у цьому випадку представники різних категорій працівників єдиного трудового колективу будуть вправі самостійно вести переговори та укладати колективний договір від імені працівників, яких вони представляють, або пропонувати укласти додаток до єдиного колективного договору. У цьому випадку додаток буде невід'ємною частиною колективного договору і матиме рівну з ним юридичну силу. Вбачається, це правило має міститись у змісті ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» [3]. Також незрозуміло скільки часу проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі. За змістом ч. 1 ст. 13 Закону цей період не обмежується у часі. Виходить, що даний проект може обговорюватись у трудовому колективі скільки завгодно часу: тиждень, місяць, рік. Звісно, це не сприяє ефективності й оперативності колективно-договірному процесу. Вважаємо, встановлення десятиденного терміну обговорення проекту колективного договору трудовим колективом буде правильним рішенням. На наш погляд, цей термін як сприятиме стимулюванню трудового колективу у поданні пропозицій та рекомендацій до проекту колективного договору, так і взагалі не затягуватиме колективно-договірний процес.

Список літератури: 1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради. 1998. №34. Ст. 227. 2. Бурак В.Я. Примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів у проекті Трудового кодексу України // Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003р.). 3. Закон України «О колективних договорах і соглашениях» // Голос України. 1993. 29 июля.

Надійшла до редколегії 27.06.04