

4. Теория государства и права : курс лекций / под ред. П. И. Матузова и А. В. Малько. — М. : Юристъ, 1997.
5. Федип В. В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права // LEX Russica. — 2005. — № 1. — С. 70–79.

### Анотація

**Рymar I. A. Особливості правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів індивідуальних трудових відносин.** — Стаття.

У статті розглядаються питання визначення правового статусу суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Анализуються форми чинного трудового законодавства про трудову правосуб'єктність працівника та роботодавця. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавства про працю України.

*Ключові слова:* працівник, роботодавець, правовий статус, трудова правосуб'єктність.

### Аннотация

**Рymar И. А. Особенности правового статуса работника и работодателя как субъектов индивидуальных трудовых отношений.** — Статья.

В статье рассматриваются вопросы определения правового статуса субъектов индивидуальных трудовых правоотношений. Анализируются формы действующего законодательства о трудовой правосубъектности работника и работодателя. Вносятся предложения по усовершенствованию законодательства о труде.

*Ключевые слова:* работник, работодатель, правовой статус, трудовая правосубъектность.

### Summary

**Rymar I. A. The Peculiarities of Legal Status of Employee and Employer as Subjects of Individual Labour Relations.** — Article.

The article is devoted to examination of questions of legal status of subjects of individual labour relations. The legislation in force about legal personality of employees and employers are analyzed. Specific proposals on the improvement of labour legislation of Ukraine are provided.

*Keywords:* employee, employer, legal status, legal personality.

УДК 349.22:331.106

*Д. В. Приміч*

## ПРАВО НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ І УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У МІЖНАРОДНИХ АКТАХ ТА ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Право на колективні переговори та укладання колективних договорів належить до основних трудових прав, яке закріплено у найважливіших міжнародних актах (акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу).

До основних міжнародних актів, які передбачають комплекс трудових прав, належить Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р.

У Загальній декларації прав людини виділений та сформульований пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини: право на пра-

цю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі та сприятливі умови праці; право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для нього самого і його родини та яке доповнюється при необхідності іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

До числа основних трудових прав, передбачених у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, увійшли: право на працю; право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей; безпечні та здорові умови праці; однакові для усіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей та підлітків.

Однак у даних актах ООН серед основних трудових прав не передбачено право на колективні переговори та укладання колективних договорів. Це право випливає з ряду конвенцій та рекомендацій МОП.

Міжнародна організація праці приділяє велику увагу утвердженню і забезпеченню права на колективні переговори і укладання колективних договорів. Декларацією МОП 1998 р. дійове визнання права на колективні переговори визнано одним з основоположних принципів і прав у сфері праці. Реалізації даного права присвячено чимало конвенцій та рекомендацій МОП, зокрема: Конвенція МОП 1949 р. № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів, Конвенція МОП 1981 р. № 154 про сприяння колективним переговорам, Рекомендація МОП 1951 р. № 91 про колективні договори, Рекомендація МОП 1952 р. № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства, Рекомендація МОП 1981 р. № 163 про сприяння колективним переговорам та ін.

Основним завданням міжнародних актів, які стосуються права на колективні переговори та укладання колективних договорів, є сприяння дійовому визнанню права на колективні переговори. У нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладання колективного договору.

МОП 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 укладання 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 державною владою, і проведення переговорів повинно бути можливим на будь-якому рівні.

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

- a) визначення умов праці й зайнятості; та/або
- b) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та /або
- c) регулювання відносин між роботодавцями або їх організаціями та організаціями чи організаціями працівників (ст. 2) [1].

Конвенцією № 154 не встановлюється коло питань, які можуть обговорюватися сторонами під час колективних переговорів, а визначається мета цих переговорів (ст. 2). Із змісту цієї статті випливає, що предметом обговорення можуть бути практично усі умови праці й зайнятості, інші питання відносин між роботодавцями і працівниками чи організацією (організаціями) роботодавців і працівників.

Так метою укладення колективних договорів може бути не тільки вирішення питань оплати праці і соціальних гарантій, а й регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Можна погодитись з Г. І. Чанишевою, що колективний договір, угода не регулюють технологічні відносини, вони покликані регулювати передусім трудові відносини [2]. По суті, методом колективних переговорів можуть вирішуватись технологічні та інші питання підприємства, однак вони дійсно не будуть стосуватись сфери трудових прав.

Також у ст. 5 конвенції № 154 передбачені заходи щодо сприяння колективним переговорам, які відповідають національним умовам і спрямовані на те, щоб: a) колективні переговори були можливими для усіх роботодавців і усіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією; b) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах a), b) і c) ст. 2 цієї Конвенції; c) заохочувалася розробка правил процедури, погоджених між організаціями роботодавців і працівників; d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповний або невідповідний характер цих правил; e) органи й процедури вирішення трудових конфліктів створювались так, щоб сприяти колективним переговорам. Усі ці заходи не повинні обмежувати свободу колективних переговорів.

Конвенція № 98 була ратифікована УРСР у 1956 р., але практично не діяла. Отже, тривалий час принцип дійового визнання права на колективні переговори у трудовому законодавстві України не був реалізований. Національним законодавством не передбачувалось право на ведення колективних переговорів. Процедура укладення колективного договору тривалий час полягала лише у розробці проекту договору, обговоренні та схваленні його на загальних зборах

і підписанні сторонами. Конвенція № 154 була ратифікована Україною у 1994 р. і стала частиною національного законодавства. Проте початок її реальної дії обчислюється після набуття чинності Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. У літературі відзначалось, що Конвенцією не передбачений механізм реалізації, у зв'язку з чим значно ускладнюється її пряма дія [3].

В європейських актах також закріплюється право на колективні переговори і укладення колективних договорів. Європейська соціальна хартія (переглянута) не виділяє окремо право на колективні переговори і закріплює право всіх працівників і роботодавців на укладання колективних договорів. Статтею 6 «Право на укладання колективних договорів» Хартії передбачені зобов'язання держав з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів: сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками і роботодавцями; сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників із метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів. Сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів. А також визнають: право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Серед колективних трудових прав, проголошених у Хартії основних соціальних прав трудящих, є право вести колективні переговори і укласти колективні договори (ст. 12), що визнається за роботодавцями або їх організаціями, з одного боку, та організаціями працівників — з іншого [4].

У чинному КЗпП право на колективні переговори і укладання колективних договорів не передбачено серед основних трудових прав працівників (ст. 2 КЗпП) [5]. Оскільки основні трудові права роботодавця не закріплені у КЗпП, то відповідно немає даного права і серед прав роботодавця.

Також у чинному законодавстві України не визначається поняття «колективні переговори». У ст. 14 КЗпП лише зазначено, що укладенню колективного договору передують колективні переговори. Аналогічною є норма ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Однак зміст даних статей є занадто стислим, він не розкриває суті колективних переговорів, оскільки в широкому розумінні колективні переговори мають розглядатися не тільки як процес, що веде до укладання колективних договорів, а й процес, що веде до вирішення всіх інших питань стосовно прав та обов'язків працівників, що не передбачені в колективному договорі, або коли колективний договір взагалі відсутній на підприємстві.

Закон України «Про колективні договори і угоди» чітко не визначає принципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання про визначення повноваженого представництва сторін. Закріплюючи державний, галузевий, територіальний, виробничий рівень переговорів, закон не розмежовує належ-

ним чином компетенцію, цілі, завдання окремих рівнів, зокрема галузевого та державного. Також законом не передбачено право представників працівників вести колективні переговори у разі відсутності первинних профспілкових організацій.

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. [6]. Однак ціла низка питань щодо реалізації права на колективні переговори і укладання колективних договорів у зазначеному законі не врегульовані. Отже, чинним трудовим законодавством не встановлений юридичний механізм забезпечення одного з колективних прав працівників і роботодавців — права на колективні переговори і укладання колективних договорів.

Потрібно відмітити, що в законодавстві України відсутня норма, якою б покладался обов'язок почати переговори на будь-яку із сторін. На практиці це призвело до того, що на державних підприємствах робота з підготовки колективного договору часто запізнюється, а на приватних підприємствах колективні договори, як правило, взагалі не укладаються.

На відміну від чинного КЗпП у проекті Трудового кодексу України питанням реалізації права на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів приділено більше уваги, що свідчить про намагання розробників законопроекту забезпечити його відповідність міжнародним трудовим нормам. Книга шоста «Колективні трудові відносини» містить главу 2 «Колективні переговори та укладання колективних договорів і угод».

У ст. ст. 343–346 закріплені сторони та принципи ведення колективних переговорів, питання підготовки до ведення колективних переговорів, порядок їх ведення, гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів. У наступних статтях (ст. ст. 347–357) визначаються поняття та зміст колективного договору, порядок його укладення та внесення змін до нього, дія колективного договору, закріплюється обов'язок роботодавця щодо ознайомлення працівників з умовами колективного договору та інші питання [7].

У ст. 343 проекту Трудового кодексу передбачено, що колективні переговори є обов'язковими, якщо цього вимагає хоча б одна сторона соціального діалогу. Ухилення від колективних переговорів тягне за собою відповідальність, встановлену законом. Згідно зі ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» роботодавець зобов'язаний вести колективні переговори, але не зобов'язаний укладати колективний договір. У проекті передбачено новий підхід, відповідно до ст. 345 переговори тривають не більше трьох місяців. По закінченні цього терміну має бути укладений колективний договір чи угода або підписаний протокол розбіжностей, на підставі якого кожна із сторін визначає свої дії.

Аналіз змісту норм проекту Трудового кодексу України, присвячених реалізації права на колективні переговори і укладання колективних договорів, свідчить про їх відповідність в цілому міжнародним трудовим стандартам. Водночас деякі важливі питання залишилися поза увагою розробників законопроекту.

У новому Трудовому кодексі України перелік основних трудових прав працівників (ст. 21) необхідно доповнити правом на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів. У ст. 26 серед основних трудових прав роботодавця передбачено право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів, дане право також пропонуємо іменувати правом на колективні переговори та укладання колективних договорів, угод.

У ч. 1 ст. 343 необхідно визначити поняття колективних переговорів відповідно до Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам.

Як вже зазначалося, в ст. 343 проекту Трудового кодексу України передбачено, що колективні переговори є обов'язковими, якщо з такою пропозицією виступила одна із сторін. Для цього необхідно передбачити за кожною із сторін право на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів. Міжнародними нормами, зокрема Конвенцією МОП № 98, яка ратифікована Україною, та Рекомендацією МОП № 91 передбачено укладання колективного договору на добровільних засадах.

#### Література

1. Бюлетень Міністерства праці. — 1994. — № 9–10.
2. Чанишева Г. І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. — 2001. — № 1. — С. 19–26.
3. Опришко В. Ф. Теоретичні та практичні аспекти механізму гармонізації законодавства України з міжнародним правом // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом : матеріали наук.-практ. конф. Жовтень 1998 р. — К., 1998. — С. 18.
4. Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 51.
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
6. Про колективні договори і угоди : Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 38. — С. 361.
7. Проект Трудового кодексу. — Режим доступу : [gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4).

#### Анотація

**Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладання колективних договорів у міжнародних актах та законодавстві України.** — Стаття.

У статті розкривається зміст права на колективні переговори та укладання колективних договорів. Визначається, що основним завданням міжнародних правових актів, які стосуються права на колективні переговори та укладання колективних договорів, є сприяння дійовому визнанню права на колективні переговори.

**Ключові слова:** право на колективні переговори, колективний договір, сторони колективного договору.

#### Аннотация

**Примеч Д. В. Право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров в международных актах и законодательстве Украины.** — Статья.

В статье раскрывается содержание права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров. Определяется, что основной задачей международных правовых актов является содействие действительному признанию права на коллективные переговоры.

**Ключевые слова:** право на коллективные переговоры, коллективный договор, стороны коллективного договора.

### Summary

***Prymich D. V. Right for Collective Negotiations and Collective Agreement in International Acts and Ukrainian Legislation.* — Article.**

The article is devoted to examination of the content of the right for collective negotiations and making of collective agreement. The general aim of international acts related to the right for collective negotiations and making of collective agreement is the assistance to actual recognition of the right for collective negotiations.

*Keywords:* right for collective negotiations, collective agreement, parties of collective agreement.

УДК 349.3:364(477)

*Т. М. Тарасюк*

### ЗАКОНИ ЯК ДЖЕРЕЛА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

В ієрархії внутрішньодержавних джерел права соціального захисту закон посідає головне після Конституції місце. Це зумовлено принципом верховенства закону, властивим правовій державі, що самообмежує себе існуючими в ній законами, які виражають волю народу і яким зобов'язані підпорядковувати свою діяльність усі без винятку державні органи, підприємства, установи й організації, їх посадові особи та громадяни країни.

Закон є також гарантом демократії в країні. Він покликаний забезпечувати ефективно діючі засоби й механізми, що стоять на сторожі демократичних принципів, форм та інститутів. Надзвичайно важливим є й те, що за його допомогою створюється можливість забезпечення необхідного порядку реалізації демократичних інститутів і прав, введення для них найбільш доцільної з погляду інтересів суспільства процедури.

Законам взагалі та законам як джерелам права соціального захисту, зокрема, присвячено чимало публікацій. Найбільш фундаментальними з них можна вважати монографію М. Н. Марченко [1], статті В. Я. Бурака [2], П. Д. Пелипенко [3], Д. Коновалова [4].

Соціальні відносини є чи не найважливішою сферою громадянського суспільства, тому законодавче врегулювання цих відносин видається важливою темою наукового дослідження.

Метою даного дослідження є характеристика законів як джерел права соціального захисту, їх класифікація та визначення ступеня їх наукової розробки.

Джерела права соціального забезпечення класифікують за різними критеріями. При цьому кожен з видів джерел піддається поділу на окремі підвиди, що мають властиві їм ознаки та свої специфічні риси. Однак найзагальнішим все ж є поділ усіх джерел права соціального забезпечення на дві великі групи з огляду на відомий критерій — юридичну природу норм, що містяться в актах, які регулюють відносини з соціального забезпечення. Йдеться про акти договірної природи та нормативно-правові акти. Перші у праві соціального захисту в сучасних умовах життя відіграють дедалі важливішу роль і поширю-