

### Summary

#### *Primich D. Procedure For Conclusion Collective Agreements According To International Acts And Ukrainian Legislation. — Article.*

Procedure for conclusion collective agreements is stipulated by social, economic and legislative conditions. Development of market relations has changed employees attitude towards collective agreement. They started considering it to be the way of regulating employment relationship and social conditions. Problems, connected with rights of subjects of employment relationship to negotiate and conclude collective agreements are burning issues of the day, thus the latter are of big interest for scientists, since labour relations are manifested in form of a collective agreement, that contains basic provisions on main issues connected with labor conditions, work hours, holidays, labor protection and safety precautions.

*Keywords:* collective agreement, collective negotiations, labour rights for employees.

УДК 349.3:364

*М. В. Сорочишин*

### УЗГОДЖУВАЛЬНІ ПРОЦЕДУРИ ЯК ОДНА З ОСНОВНИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Будь-які відносини протікають у певній формі, тобто способі прояву, вираження або здійснення. Експерти МОП виділяють 3 основні форми соціального діалогу, а саме обмін інформацією, консультації та переговори з укладанням колективних договорів та угод. На даний момент у Верховній Раді України знаходиться проект Трудового кодексу України. Однією з головних новел нового Трудового кодексу має стати закріплення поняття соціального діалогу як процесу узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики. В проекті, крім основних форм соціального діалогу, які виділяють експерти МОП, також закріплюється така форма соціального діалогу, як «узгоджувальні процедури».

Хоча узгоджувальні процедури є новелою для нашого законодавства і не вивчався вітчизняними вченими, в цілому розвитком теоретичних положень щодо соціального діалогу та його організаційно-правових форм займалися такі вчені, як Н. Болотіна, Г. Гончарова, І. Дубровський, В. Жернаков, В. Жуков, З. Козак, В. Комарницький, В. Новиков, П. Пилипенко, В. Покотило, О. Процевський, В. Ротань, О. Трюхан, О. Уманський, Н. Хуторян, Г. Чанишева.

Актуальність даної теми полягає в тому, що «узгоджувальні процедури» як одна з основних форм соціального діалогу є новелою для українського законодавства і не досліджувалися вітчизняними вченими.

Метою даної статті є визначення поняття та порядку проведення узгоджувальних процедур як однієї з багатьох форм соціального діалогу.

В Генеральній угоді на 2010–2012 роки закріплено, що соціальний діалог здійснюється у формах:

- обміну інформацією,
- консультацій,

- переговорів,
- узгоджувальних нарад,
- робочих зустрічей,
- засідань за круглим столом,
- громадських слухань з питань здійснення державної соціальної та економічної політики, у тому числі проектів законів України, конвенцій Міжнародної організації праці, які подаються на ратифікацію Верховній Раді України, проектів інших нормативно-правових актів [3].

В проекті Трудового кодексу закріплено, що узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу [1].

Незрозумілою у визначенні узгоджувальних процедур є позиція розробників проекту відносно того, що узгоджувальні процедури здійснюються під час розроблення проектів нормативно-правових актів. У зарубіжній практиці і в розумінні МОП узгоджувальні процедури (англ. — conciliations) виступають як одна з форм вирішення колективних трудових спорів поряд з медіацією і трудовим арбітражем [2]. Але сфера застосування узгоджувальних процедур не обмежується лише питаннями прийняття нормативно-правових актів.

В російському законодавстві також використовується термін узгоджувальних процедур. Але він застосовується в конституційному праві і означає регламентовану законом спільну діяльність суб'єктів конституційно-правових відносин щодо усунення розбіжностей, що виникають між ними на взаємоприйнятній (компромісній) основі. Як правило, узгоджувальні процедури застосовуються в якості першого кроку на шляху усунення спірних ситуацій. У тих випадках, коли вони не дають позитивного результату, використовуються інші методи, у тому числі залучення третьої сторони в ролі арбітра. В якості такого може виступати глава держави. Отже, і в російському конституційному праві узгоджувальні процедури також застосовуються як спосіб вирішення розбіжностей.

Якщо виходити з того, що метою узгоджувальних процедур є прийняття нормативно-правових актів за участі організацій працівників і роботодавців, то порядок їх проведення визначено в Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки. Так, згідно з Додатком 4 до Генеральної угоди розробник проекту акта з соціально-економічних і трудових питань та питань соціального захисту забезпечує представникам сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців, які є суб'єктами Угоди:

- ознайомлення з проектом;

розгляд пропозицій та зауважень до нього;

– включення до складу робочої групи з розроблення проекту акта (у разі її утворення) [3].

Проект акта із зазначенням строку подання пропозицій і зауважень розробник надсилає керівникові спільного представницького органу сторони профспілок та керівникам всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців, які є суб'єктами Угоди (на паперовому та електронному носіях інформації чи електронною поштою).

У разі, коли розробник надсилає проект акта керівникові спільного представницького органу, стороні профспілок та керівникам всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців, які є суб'єктами Генеральної угоди, зазначений проект розглядається у десятиденний строк з моменту отримання або у виняткових випадках за домовленістю сторін у більш стислий строк.

У відповіді повинна зазначатися позиція сторони профспілок або всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців, які є суб'єктами Генеральної угоди, не тільки стосовно проекту акта в цілому, а також щодо окремих його положень.

Розробник проекту акта розглядає пропозиції та зауваження і за наявності істотних розбіжностей проводить із стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців додаткові консультації з метою пошуку взаємоприйняттого рішення.

У разі подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту акта з розбіжностями до нього додається протокол розбіжностей.

Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, які уповноважені приймати нормативно-правові акти з питань соціально-економічних та трудових відносин, також повинні забезпечувати розгляд проектів таких рішень стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців. У разі утворення робочого органу з розроблення проекту акта (авторського колективу, робочої групи тощо) розробник інформує сторону профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців про суть проекту з обґрунтуванням доцільності його прийняття та строків підготовки.

Відзначимо, що порядок проведення розгляду сторонами проектів актів, який встановлений у Генеральній угоді на 2010-2012 роки, визначає порядок проведення узгоджувальних процедур лише між сторонами Генеральної угоди. Порядок проведення розгляду сторонами проектів актів на місцевому рівні визначено в Постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики».

Згідно з даною постановою консультації з громадськістю проводяться з метою залучення громадян до участі в управлінні державними справами, надання можливості для їх вільного доступу до інформації про діяльність органів виконавчої влади, а також забезпечення гласності, відкритості та прозорості в діяльності цих органів [3].

В обов'язковому порядку проводяться консультації з громадськістю щодо:

- проектів нормативно-правових актів, які стосуються прав, свобод і законних інтересів громадян;
- проектів державних і регіональних програм економічного, соціального і культурного розвитку, рішень щодо ходу їх виконання;
- звітів головних розпорядників коштів Державного бюджету України про витрачання бюджетних коштів за минулий рік;
- інформації про роботу Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади [4].

Організацію і проведення консультацій з громадськістю забезпечує орган виконавчої влади, який безпосередньо готує пропозиції, пов'язані з формуванням та реалізацією державної політики у визначеній сфері державного і суспільного розвитку, або виступає головним розробником нормативно-правового акта. Для координації заходів, пов'язаних з проведенням консультацій з громадськістю та моніторингу врахування громадської думки, при органах виконавчої влади утворюються консультативно-дорадчі органи — громадські ради. До складу громадських рад включаються представники громадських організацій, професійних спілок та інших об'єднань громадян, а також представники колегій відповідних місцевих і регіональних галузевих рад підприємців, органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації.

Як видно із визначення громадських рад, Постановою Кабінету Міністрів не передбачено включення до громадських рад організацій роботодавців. Але в визначені є термін «інші громадські організації». Вбачається, що саме в нього також можна включити організації роботодавців.

Постановою Кабінету Міністрів також передбачено, що консультації з громадськістю проводяться у формі публічного громадського обговорення (безпосередня форма) та вивчення громадської думки.

На нашу думку, узгоджувальними процедурами може виступати лише публічне громадське обговорення, оскільки дана організаційно-правова форма соціального діалогу здійснюються з метою врахування позицій сторін та вироблення компромісних узгоджених рішень. За допомогою вивчення громадської думки задач, які стоять перед узгоджувальними процедурами досягнути не можливо. Вони можуть виступати лише як допоміжна стадія проведення узгоджувальних процедур.

Для організації та проведення узгоджувальних процедур з визначеної тематики орган виконавчої влади разом з громадською радою повинен розробити план, у якому зазначаються перелік питань, форма, строки та етапи консультацій, порядок оприлюднення інформації про їх проведення та врахування результатів. Об'єднання громадян можуть ініціювати проведення консультацій з громадськістю з питань, не передбачених планом, шляхом подання відповідних пропозицій громадській раді або органу виконавчої влади. У разі, коли така пропозиція надійшла не менше, ніж від трьох легалізованих в установленому порядку об'єднань громадян, діяльність яких поширюється на відповідну територію, проведення консультацій з громадськістю є обов'язковим [3].

На органи виконавчої влади покладено обов'язок оприлюднення інформаційного повідомлення про проведення консультацій з громадськістю. Дане повідомлення розміщується в засобах масової інформації та на веб-сторінці відповідного органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади під час проведення узгоджувальних процедур взаємодіють із засобами масової інформації та надають їм необхідні інформаційно-аналітичні матеріали.

Результати проведення консультацій з громадськістю враховуються органом виконавчої влади під час прийняття остаточного рішення або в подальшій роботі.

Дослідивши порядок проведення узгоджувальних процедур можна дійти висновку, що вони представляють собою сукупність консультацій і переговорів, які проводяться з метою прийняття нормативно правових актів між громадськими організаціями та органами виконавчої влади та місцевого самоврядування. Тому, з одного боку, можна вважати недоцільним закріплення узгоджувальних процедур як однією з форм проведення соціального діалогу. З іншого боку, МОП зазначає, що універсальної моделі проведення соціального діалогу не існує. Кожна країна має свої особливості, тому такі форми соціального діалогу як консультації, обмін інформацією і переговори, які визначає МОП, на нашу думку є основними, але не вичерпними. У Західних країнах існує дуже розвинуте громадянське суспільство, а, отже, консультації і обмін інформацією між громадськими організаціями є досить стабільним явищем. В Україні, де становлення системи соціального діалогу проходить «згори-униз», активну роль у залученні громадських організацій до участі у розробці нормативно-правових актів і внесенні пропозицій та зауважень до них мають відіграти саме органи державної влади. Тому закріплення поняття узгоджувальних процедур і визначення порядку їх проведення у проекті Трудового кодексу є актуальним і необхідним. Втім слід звернути увагу на сам термін «узгоджувальні процедури», оскільки він збігається з англійським терміном «conciliation», який в практиці зарубіжних країн використовується в значенні примирної процедури. Також необхідно закріпити в проекті Трудового кодексу порядок проведення узгоджувальних процедур на всіх рівнях соціального діалогу, оскільки в Генеральній угоді визначений порядок проведення узгоджувальних процедур тільки на національному рівні.

#### *Література*

1. Проект Трудового кодексу України до другого читання 10.12.2009 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [gska2.rada.gov.ua](http://gska2.rada.gov.ua).
2. Collective dispute resolution // Labour Relations Agency. — 1999. — P. 9.
3. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [fpsu.org.ua](http://fpsu.org.ua).
4. Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики : постанова Кабінету Міністрів України // Офіційний вісник України. — 2004. — № 42. — Ст. 2773.

### Анотація

*Сорочишин М. В. Узгоджувальні процедури як одна з основних форм соціального діалогу. — Стаття.*

У статті досліджується поняття «узгоджувальні процедури», які визначені в проекті Трудового кодексу України як одна із організаційно-правових форм соціального діалогу. Формулюються пропозиції щодо визначення поняття узгоджувальних процедур і порядку їх проведення.

*Ключові слова:* соціальний діалог, узгоджувальні процедури, проект Трудового кодексу, організаційно-правова форма.

### Аннотация

*Сорочишин М. В. Согласительные процедуры как одна из основных форм социального диалога. — Статья.*

В статье исследуется понятие «согласительные процедуры», которые определяются в проекте Трудового кодекса как одна из организационно-правовых форм социального диалога. Формулируются предложения по определению понятия согласительных процедур и порядке их проведения.

*Ключевые слова:* социальный диалог, согласительные процедуры, проект Трудового кодекса, организационно-правовая форма.

### Summary

*Sorochishin M. V. Conciliation as One of the Main Forms of Social Dialogue. — Article.*

The article deals with definition of conciliation and with order of its holding. Author formulates suggestions on definition and order of holding of conciliation.

*Keywords:* social dialogue, conciliation, the draft Labour Code, legal form.

УДК 349.22:331.108.64

*І. В. Лазор*

## СОЦІАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Соціальна значущість дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності як засобу забезпечення дисципліни праці збільшується в умовах ринкової економіки та побудови правової демократичної держави. Адже організованість і дисципліна є обов'язковими умовами високої продуктивності праці, забезпечення законності та правопорядку. Для створення ефективної системи забезпечення порядку на виробництві та злагожденості працівників у процесі трудової діяльності законодавство має передбачати способи забезпечення дисципліни праці, серед яких важливе місце посідає дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність на сучасному етапі потребує диференційованого підходу. Тому важливим завданням трудового законодавства є створення збалансованої правової бази для забезпечення дисципліни праці, яка чітко визначала би поняття «дисциплінарна відповідальність», виокремлювала би окремі види цієї відповідальності, підстави застосування та зміст кожного виду дисциплінарної відповідальності, загальні й окремі склади дисциплінарних