

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Сорочишин М.В.,
к.ю.н., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті досліджується питання правового регулювання порядку здійснення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці у проекті Трудового кодексу України. Аналізуються підстави проведення консультацій між роботодавцем та представниками працівників на локальному рівні соціального діалогу у сфері праці. Наголошується на суперечливості положень проекту Трудового кодексу України, якими визначаються представники працівників для ведення консультацій.

У статті сформульовано пропозиції щодо вдосконалення положень проекту Трудового кодексу України, яким регулюється порядок проведення консультацій, наслідки недодержання даного порядку роботодавцем при прийнятті рішень.

Ключові слова: консультації, соціальний діалог, соціальне партнерство, організаційно-правова форма соціального діалогу.

Сорочишин М.В. / ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ КАК ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ / Национальный университет «Одесская юридическая академия», Украина

В статье исследуются вопросы правового регулирования порядка осуществления консультаций между сторонами социального диалога в сфере труда в проекте Трудового кодекса Украины. Анализируются основания проведения консультаций между работодателем и представителями работников на локальном уровне социального диалога в сфере труда. Определены противоречивые положения проекта Трудового кодекса Украины, которыми определяются представители работников для консультаций.

В статье сформулированы предложения по совершенствованию положений проекта Трудового кодекса Украины, которыми регулируется порядок проведения консультаций, последствия несоблюдения данного порядка работодателем при принятии решений.

Ключевые слова: консультации, социальный диалог, социальное партнерство, организационно-правовая форма социального диалога.

Sorochyshyn M.V. / LEGAL REGULATION OF CONSULTATION AS ORGANIZATIONAL FORM OF SOCIAL DIALOGUE IN THE DRAFT LABOUR CODE OF UKRAINE / National University «Odessa Law Academy», Ukraine

The article deals with questions of legal regulation consultation procedures as a form of social dialogue by rules of the draft Labour Code of Ukraine. Grounds for conducting consultations between employers and workers representatives at the local level of social dialogue in the sphere of labor are analyzed in the article. Author defines controversial provisions of the draft Labour Code of Ukraine, which determine parties of consultations.

Proposals on the improvement of the draft Labour Code of Ukraine, concerning procedure for conducting consultations, are given in the article.

Key words: consultations, social dialog, social partnership, legal forms of social dialogue.

Рекомендацією Міжнародної організації праці № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві 1967 року встановлюється, що ефективна політика зв'язків на підприємстві, в установі, організації має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань між зацікавленими сторонами відбувалися консультації [1].

Консультації між роботодавцем та працівниками як організаційно-правова форма соціального діалогу мають велике значення саме на невеликих підприємствах, де зазвичай не утворюється первинна профспілкова організація та не укладаються колективні договори. Саме на таких підприємствах консультації стають найефективнішим засобом реалізації політики виробничої демократії.

П'ятого листопада 2015 року Верховною Радою України було прийнято у першому читанні Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 року [2]. Положеннями даного Проекту передбачено широке коло питань, з приводу обговорення яких представники працівників мають бути залучені роботодавцем до проведення консультацій. Разом із тим Проект містить велику кількість суперечливих положень, які на практиці можуть призвести до виникнення труднощів щодо участі сторін соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні у консультаціях із приводу окремих питань. З огляду на це, дослідження правового регулювання консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці за проектом Трудового кодексу України, вироблення пропозицій щодо вдосконалення положень Проекту у даній сфері є одним з актуальних завдань вітчизняної науки трудового права.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального діалогу у сфері праці досліджувалися у роботах відомих вітчизняних та зарубіжних вчених:

Н.Б. Болотіної, І.І. Бородіна, Р.С. Гринберга, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, А.М. Колота, І.Я. Кисельова, В.В. Лазора, І.О. Лосиці, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, І.О. Снігірьової, О.В. Смирнова, Г.А. Трунової, О.А. Трюхан, В.Ф. Цитицького, Г.І. Чанишевої, Т.В. Чубарової, С.Ю. Чучі, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін. Разом із тим питання правового регулювання консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці у проекті Трудового кодексу України не досліджувалися вітчизняними вченими, що також обумовлює актуальність досліджень у даній сфері.

Метою статті є дослідження правового регулювання консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці за проектом Трудового кодексу України № 1658 в редакції від 20.05.2015, вироблення пропозицій щодо вдосконалення положень Проекту у даній сфері.

Відповідно до ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їхньої компетенції. Таким чином, консультації можуть проводитись із широкого кола питань, що виникають у процесі прийняття рішень сторонами соціального діалогу у сфері праці, переважно за пропозицією однієї зі сторін [3].

Проте чинним законодавством визначені випадки обов'язкового проведення консультацій роботодавця з найманими працівниками. Кодексом законів про працю України визначено лише один випадок обов'язкового проведення консультацій між роботодавцем та працівниками. Так, відповідно до ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців із часу

прийняття рішення про ліквідацію, реорганізацію підприємств, зміну форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення [4].

Проектом Трудового кодексу України передбачено широкий перелік випадків проведення консультацій між роботодавцем та представниками працівників, зокрема:

– ч. 3 ст. 12 проекту передбачено обов'язок власника провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) із приводу питань, що мають бути врегульовані колективним договором у разі, коли колективний договір не укладено;

– ч. 1 ст. 87 проекту передбачено обов'язок власника провести консультації із виборним органом первинної профспілкової організації з приводу заходів запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення;

– статтями 140, 141, 143, 153, 187 проекту передбачено обов'язок роботодавця проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) із питань регулювання робочого часу та часу відпочинку, зокрема: встановлення часу початку та закінчення щоденної роботи, встановлення графіків змінності, запровадження поділу робочого дня на частини, визначення переліку працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, надання заочувальної відпустки;

– ч. 2 ст. 202 проекту визначено обов'язок роботодавця провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заміни норм праці;

– ч. 9 ст. 212 та ст. 235 проекту встановлено обов'язок роботодавця проводити консультації з представниками працівників із приводу застосування систем оплати праці, що не передбачені законодавством, та встановлення доплати до попередньої середньої заробітної плати працівників під час освоєння нового виробництва (нових видів продукції) у разі, якщо колективний договір не укладено.

Аналізуючи підстави проведення консультацій, що закріплені проектом Трудового кодексу України, можна зробити висновок, що консультації здійснюються у разі прийняття рішень роботодавцем, що надалі будуть відображені в локальних нормативних актах. Визначення проектом Трудового кодексу України широкого кола питань, із приводу яких роботодавець зобов'язаний проводити консультації з представниками найманих працівників, на нашу думку, повинно сприяти забезпеченню прав працівників, дотриманню балансу в управлінні підприємствами на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.

Проте проект Трудового кодексу України залишає неврегульованими низку аспектів порядку проведення консультацій між роботодавцем та працівниками, а окремі положення проекту є суперечливими та такими, що призведуть до неможливості проведення консультацій у випадках, коли їх проведення є обов'язковим відповідно до положень Кодексу.

Так, ч. 3 ст. 12 Проекту визначено, що у разі, коли колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці пи-

тання з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників.

Таким чином, ст. 12 Проекту фактично передбачається використання консультацій для визначення широкого кола питань, які мають бути врегульовані колективним договором у разі, коли колективний договір не укладався.

Проте недосконалим виглядає положення ч. 3 ст. 12 проекту Трудового кодексу України з приводу того, чи повинен нормативний акт погоджуватися з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), чи такий акт повинен прийматися після проведення консультації з даним органом.

На думку експертів із питань соціального діалогу Міжнародної організації праці, консультації є найбільш поширеною практикою національного соціального діалогу. Вони включають в себе не тільки обмін інформацією, а й залучення сторін у процес прийняття рішень. Консультації між сторонами соціального діалогу не завжди повинні мати наслідком досягнення угоди між сторонами, проте можуть вести до взаємного порозуміння та прийняття взаємних декларацій, заяв, звітів [5, с. 26].

У зарубіжних країнах проведення консультації може передбачати як тільки обов'язок роботодавця «почути» думку трудового колективу при прийнятті певних рішень, так і обов'язок роботодавця приймати певні рішення тільки з урахуванням думки трудового колективу. Так, наприклад, Трудовим кодексом Хорватії фактично виділено 2 форми проведення консультацій. Першу форму нормативно-правовий акт називає безпосередньо консультаціями. Іншу – спільним прийняттям рішень (co-decision making). Якщо в першому випадку роботодавець зобов'язаний виключно визначитись із думкою працівників, то у другому випадку роботодавцю заборонено приймати рішення без згоди працівників [6].

До спільного прийняття рішень Трудовим кодексом Хорватії віднесено такі випадки: звільнення члена виробничої ради; звільнення особи-кандидата у члени виробничої ради, якого не було обрано, протягом 3 місяців з дня проведення таких виборів; звільнення працівника-інваліда або працівника, у якого є ризик отримання інвалідності; звільнення чоловіка старше 60 років або жінки старше 55 років; звільнення представника працівників, який входить до наглядової ради; збір та обробка інформації працівників у разі направлення її третім особам; призначення особи, відповідальної за нагляд за збором та обробкою персональних даних працівника.

На нашу думку, проектом Трудового кодексу України повинно бути передбачено чітке розмежування випадків проведення консультацій та погодження окремих рішень між роботодавцем та представниками найманих працівників. Включення до ч. 3 ст. 12 Проекту положень, які передбачають як можливість здійснення консультацій, так і погодження певних рішень, на практиці призведе до того, що роботодавець буде проводити виключно консультації, оскільки порядок здійснення даної організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці не передбачає необхідність отримання згоди працівників щодо окремих питань.

Крім того, книга 6 Проекту, якою регулюється порядок проведення соціального діалогу у сфері праці, містить лише норми, що мають відсильний характер. У свою чергу, Законом України «Про соціальний діалог в Україні» порядок проведення консультацій фактично не врегульовано. Відповідно до ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», порядок проведення консультацій включає в себе направлення стороною-ініціатором іншим сторонам письмової пропозиції із зазначенням предмету консультацій та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Одним із найбільш проблемних аспектів проекту Трудового кодексу України щодо порядку проведення консультацій залишається визначення представницького органу працівників, з яким роботодавець повинен проводити консультації.

Так, ч. 3 ст. 12 Проекту передбачається проведення роботодавцем консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників, із приводу питань, що мають бути врегульовані колективним договором у разі, коли колективний договір не укладено.

Проте, як вбачається, у разі, коли колективний договір на підприємстві, в установі, організації не було укладено, представники (представник) працівників для ведення колективних переговорів не обиралися. Таким чином, на практиці роботодавець просто не зможе визначитися з представницьким органом, який має бути залучений до консультацій із зазначеного питання.

Аналогічне суперечливе положення мітиться і в Законі України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до ч. 2 ст. 4 якого сторонами соціального діалогу на локальному рівні є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Використання такої правової конструкції, як «вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників», на нашу думку, є взагалі недоцільним, оскільки у разі відсутності первинної профспілкової організації фактично звужує обсяг колективних трудових прав працівників до права брати участь у колективних переговорах.

Проблемним аспектом Проекту, на нашу думку, є відсутність закріплення наслідків непроведення роботодавцем консультацій із представниками працівників у випадках, коли проведення таких консультацій є обов'язковим.

Як було зазначено вище, Проектом передбачається обов'язкове проведення консультацій у разі прийняття роботодавцем рішень, що надалі будуть відображені в локальних нормативних актах.

У науковій літературі вже висловлювалась думка про те, що локальні акти роботодавця, що прийняті без урахування думки трудового колективу, повинні визнаватися недійсними [7, 137]. З огляду на це, вбачається доцільним закріпити в Проекті положення, відповідно до якого локальні нормативні акти роботодавця, прийняті без проведення консультацій із представниками працівників, разі, коли проведення консультацій передбачено положеннями Проекту, є недійсним.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, пропонуємо внести до проекту Трудового кодексу України № 1658 такі зміни та доповнення:

– виключити з положень Проекту Трудового кодексу України конструкцію «вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників», замінивши її на «вільно обрані представники (представник) працівників»;

– частину 3 статті 12 Проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: «Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним врегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними представниками (представником) працівників»;

– доповнити статтю 12 Проекту Трудового кодексу України частиною 5 такого змісту: «Нормативні акти роботодавця, прийняті без проведення консультацій із виборним органом первинної профспілкової організації, а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними представниками (представником) працівників, коли проведення консультацій передбачено положеннями Кодексу, є недійсними».

– доповнити статтю 12 Проекту Трудового кодексу України частиною 5 такого змісту: «Нормативні акти роботодавця, прийняті без проведення консультацій із виборним органом первинної профспілкової організації, а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними представниками (представником) працівників, коли проведення консультацій передбачено положеннями Кодексу, є недійсними».

ЛІТЕРАТУРА

1. Рекомендація МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві від 28.06.1967 // Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1919–1964. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – Т.І. – С. 1521–1525.
2. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 25.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2013. – 282 p.
6. Labour Act of Croatia of 21.09.2004//NATLEX Database – ISN 41244.
7. Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 2. – С. 131–138.