

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ III-IV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ

Згідно зі ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1; 1993. – №36. – Ст. 361] колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і одним (або декількома) профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом – з другої, а в разі відсутності такого – з представниками трудящих, обраними й уповноваженими цим колективом. У вищому навчальному закладі (далі – ВНЗ) сторонами колективного договору, з однієї сторони, є його керівник (ректор, президент, директор), а з другої – первинна профспілкова організація. Якщо у ВНЗ профспілкової організації немає, другою стороною може виступати інший орган, уповноважений на представництво трудовим колективом, а за його відсутності – представники трудящих, обрані й уповноважені загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Міжнародна організація

праці (МОП) стороною колективного договору й учасником колективних переговорів вважає організацію трудящих. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (ратифікована постановою Верховної Ради України №3932-XII від 4 лютого 1994 р.) термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, їх групою або однією чи декількома організаціями роботодавців, з однієї сторони, і однією чи декількома організаціями трудящих – з другої. Рекомендація МОП №91 «Про колективні договори» 1951 р. другою стороною колективного договору теж називає організацію трудящих. Інші представники трудящих допускаються до укладення цього акта соціального партнерства тільки за відсутності відповідних організацій. Працівники ВНЗ та його пенсіонери персоніфіковано не є сторонами за колективним договором (постанова Вищого

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Господарського суду України від 5 грудня 2002 р. по справі №3/130н).

Представництво профспілок при укладанні колективних договорів відрізняється від представництва загального. Первинна профспілкова організація діє в інтересах того трудового колективу, інтереси якого вона представляє, тобто її представництво має публічно-правовий характер. Його називають законним, тому що повноваження на укладання колективного договору профспілці надається законом, а не довіреністю [6; с. 162].

Правовою підставою утворення професійних спілок є ст. 36 Конституції України [1; 1996. – №30. – Ст. 141], яка закріпила як право громадян на участь у них з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, так і рівність прав усіх профспілок.

Якщо у ВНЗ створено одну первинну профспілкову організацію, проблем з визначенням сторони колективного договору і в подальшому з його укладення не виникає. Якщо створено й діє декілька первинних професійних спілок, усі вони можуть сформувати спільний представницький орган для ведення колективних переговорів та укладення колективного договору. Таке положення міститься в ст. 4 вказаного Закону, де, зокрема, зазначено,

що за наявності на підприємстві, в установі, організації державного, галузевого, територіального рівнів декількох профспілок чи об'єднань вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів та укладення угоди чи колективного договору.

Процедури формування спільного органу цей Закон не містить. Однак ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1; 1999. – №45. – Ст. 397] певною мірою вирішує це питання. У ній зазначається: якщо на підприємстві, в установі чи організації діє декілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів їх працівників щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої з них. У такому випадку кожна профспілкова організація має визначитися стосовно своїх конкретних зобов'язань за колективним договором і відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, яка відмовилась від участі в представницькому органі, позбавляється права

представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

Вважаємо, що створення єдиного представницького органу працівників є найбільш демократичним способом вирішення проблеми узгодження інтересів багатьох профспілкових організацій. Адже в цьому випадку кожна профспілка отримує можливість брати участь у колективних переговорах від імені своїх членів. Хоча, як свідчить практика, профспілкам не завжди вдається сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів та укладення колективного договору.

Проблема множинності представництва є досить важливою, оскільки її вирішення знаходиться між перевагами використання механізму колективно-договірного регулювання праці і демократичністю створення й функціонування представницьких органів. В Україні ця проблема стоїть дуже гостро у зв'язку з тим, що практика колективно-договірного процесу не виробила чітких і прозорих правил взаємодії представників працівників у веденні колективних переговорів. Разом із тим необхідно відмітити, що встановлення правил, теоретично прийнятних та ефективно застосовуваних на практиці, є загальною

проблемою країн, які використовують колективно-договірне регулювання трудових відносин.

Що стосується складу представницького органу, то при виникненні спірної ситуації останній слід формувати з урахуванням числа відповідних профспілок. Наприклад, якщо одна профспілка об'єднує 800 працівників, а інша – 150, то від першої профспілкової організації ввійдуть до спільного органу 16 представників (2%), а від другої – 3 (теж 2%). До речі, такий принцип формування спільного представницького органу покладено в підґрунтя Закону Російської Федерації «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», прийнятого 12 січня 1996 р. [4].

Зазначений принцип формування спільного представницького органу, з нашого погляду, є виправданим. Сьогодні альтернативні профспілки поки ще є малочисельними, а Федерація профспілок України залишається наймасовішою громадською організацією трудящих. Але ж ситуація може змінитися. Оскільки чисельність одних профспілок може збільшитись, інших – зменшитись, є сенс формувати спільні представницькі органи пропорційно чисельності професійних спілок. Цього принципу треба дотримуватись і при

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

вирішенні інших питань, у яких беруть участь останні (оплати праці, затвердження правил внутрішнього розпорядку, графіку відпусток тощо).

Професійні спілки є універсальними представниками працівників. Універсальність їх представництва виявляється в тому, що вони виконують свою діяльність на всіх рівнях (організація, галузь, регіон, країна) і беруть участь в усіх формах соціального партнерства.

Ці організації визнані світовим співтовариством найавторитетнішими й найпоширенішими представниками інтересів найманих працівників. Вони мають значні переваги порівняно з іншими представниками трудящих.

По-перше, профспілки побудовані за певною системою (профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських).

По-друге, вони існують протягом уже досить тривалого часу й накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих. Перші професійні спілки – тред-юніони (англ. trade union) – були створені ще наприкінці XVIII ст. в Англії. Однак їх поява викликала незадоволення як роботодавців, так і держави. З метою їх приду-

шення запроваджувалася кримінальна відповідальність організаторам профспілок і створювалося законодавство, яким об'єднання в профспілку розглядалось як злочинна змова. Під тиском робітничого руху професійні спілки вперше були визнані в Англії. Закон «Про профспілки» 1871 р. давав їх визнання, розкривав зміст правового статусу й поділяв на зареєстровані (законні) й незареєстровані (незаконні).

Профспілки – одні з найстаріших громадських організацій трудящих України. Вони були створені в 1905 р. й почали діяти легально на підставі Тимчасових правил про товариства й союзи, затверджених 4 березня 1906 р. Профспілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади й органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій; вони їм не підзвітні й не підконтрольні. Забороняється втручання у статутну діяльність профспілок органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців та їх об'єднань.

По-третє, у своїй діяльності ці організації використовують міжнародний і зарубіжний досвід. Федерація профспілок України бере участь у міжнародному профспілковому русі, використо-

вує досвід міжнародних і національних профспілкових центрів. Профспілки періодично проходять навчання передовим методам роботи, беруть участь у міжнародних з'їздах і форумах. Ці спілки та їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав не тільки до судових органів чи до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а й до міжнародних судових установ (зокрема, Європейського суду з прав людини).

По-четверте, профспілки об'єднують значну чисельність членів своїх організацій.

По-п'яте, порівняно з іншими представниками трудящих профспілки є сильнішими матеріально і фінансово, адже вони отримують членські внески, створюють видавництва, власні підприємства тощо. Інші організації трудящих цього не мають або мають у значно меншому розмірі. Профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти, майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності. Право власності профспілок, їх об'єднань виникає на підставах:

- а) придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підста-

вах, не заборонених законодавством; б) передачі їм у власність коштів, майна засновниками, членами профспілки, органами державної влади або органами місцевого самоврядування. Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно й кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій. Від імені членів профспілки, їх об'єднань розпорядження їх коштами, майном, що належить їм на праві власності, здійснюють їх виборні органи, створені відповідно до їх статуту чи положення (загальні збори, конференції, з'їзди тощо). Члени профспілок не відповідають своїми коштами й майном за зобов'язаннями профспілки та її органів, як і профспілка та її органи не відповідають своїми коштами й майном за зобов'язаннями своїх членів.

З метою реалізації статутних завдань профспілки, їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську й фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій зі статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки тощо. За ст. 44 вказаного Закону роботодавці зобов'язані

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

В умовах плюралізму профспілок ректори ВНЗ повинні враховувати кількість створених у закладі профспілок і вступати з ними у відносини соціального партнерства.

За радянських часів профспілки були єдиними й за дорученням держави виконували деякі державні функції, зокрема, функцію соціального страхування [3, с. 106]. Професійні спілки цієї доби були включені в механізм державного управління. Усі питання, що стосувалися до регулювання відносин у царині праці, вирішувалися централізовано на рівні ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР, ВЦРПС, міністерств і ЦК галузевих профспілок. І тільки окремі питання організаційно-виробничого характеру розглядались на регіональних і територіальних рівнях. Керуючись директивами партійних органів, професійні спілки займалися в основному мобілізацією трудящих на виконання виробничих

планів, підтримкою трудової дисципліни, вирішенням окремих проблем поліпшення умов та оплати праці. Їм були делеговані державні функції керівництва соціальними фондами, санаторно-курортними, спортивними та іншими оздоровчими закладами.

Професійні спілки сучасної України зазнали принципових змін і набули нових функцій. На рубежі 80-90-х років ХХ ст. відбулося, так би мовити, їх «роздержавлення». Деякі функції вони втратили, а деяких набули. Наприклад, у зв'язку з проголошенням принципу свободи праці, що закріплено у ст. 43 Конституції України, втратив силу обов'язок роботодавця погоджувати з профспілкою прийом на роботу за сумісництвом. Однак, реалізуючи функцію представництва, профспілки набули нових прав та обов'язків.

За умов, коли профспілки були єдиними, склались певні форми взаємодії роботодавців із профспілками, які за загальним правилом були безконфліктними. Права на колективні трудові спори (конфлікти) і страйк як крайній спосіб їх вирішення в законодавстві взагалі не існувало.

За сучасних умов названі та інші відносини ускладнюються через утворення нових профспілок. Адже зміни в політичній, еко-

номічній та ідеологічній сферах держави викликали до життя появу альтернативних профспілок. Після 90-х років поруч з існуючими з часів соціалістичної системи господарювання професійними спілками, правонаступниками яких є Федерація профспілок України, утворились нові, з іншими назвами: «солідарні», «вільні», «незалежні», «демократичні» тощо. Новостворені професійні організації виявляють активність у взаємовідносинах між роботодавцями й найманими працівниками, намагаються дійово захищати інтереси останніх. В Україні виникли й функціонують профспілки різних напрямків. Це явище не оминуло й вищі навчальні заклади. Профспілковий плюралізм – це нормальний процес, який сприяє змаганням між різними профспілками в захисті трудових прав трудящих. Таким чином, у сучасних умовах профспілки перейшли від так званого організаційного монізму, зумовленого однопартійною системою, до плюралізму [7, с. 43].

Профспілковий плюралізм – відносно нове явище для постсоціалістичних країн, тоді як у багатьох країнах світу (Франції, Бельгії, Італії, США) він існує порівняно давно. Наявність декількох профспілок на одному підприємстві, в установі, організації на державному, галузевому,

територіальному рівнях чи їх об'єднань у нашій державі викликає необхідність пошуків шляхів взаємодії працюючих з роботодавцями, врахування останніми думок профспілок та їх вимог. Роботодавці не вправі ігнорувати одні профспілки і надавати перевагу іншим. На жаль, ці положення не завжди виконуються на практиці.

У ВНЗ інколи постає питання про те, з якими профспілками слід співпрацювати керівникові закладу. Приміром, у «Загальних положеннях» колективного договору на 2006-2007 роки Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна в п. 1.11 зазначалося, що трудовий колектив визнає профспілковий комітет профспілки працівників освіти й науки України своїм єдиним і повноважним представником у переговорах з питань регулювання трудових відносин, оплати праці, режиму робочого часу, соціально-побутових і житлових умов, а також з інших питань, які відповідно до КЗпП України належать до компетенції даної профспілкової організації.

Звичайно, ніхто не має права заборонити трудовому колективу з більшою повагою ставитись до певної профспілки. Однак керівник ВНЗ не може ігнорувати й інтереси альтернативної профспілки. У той же час, як вбачається, ректор не зобов'язаний

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

вступати у відносини з кожною профспілкою, яка діє в закладі. А існуючим профспілкам слід створити об'єднаний орган, з яким керівник ВНЗ вступить у відносини соціального партнерства. При небажанні об'єднуватись перевагу в представництві інтересів працівників слід надавати найбільш чисельним, авторитетним і впливовим профспілковим організаціям. У деяких країнах світу є навіть правило: при взаємодії з роботодавцем надавати перевагу й пільги найбільш представницьким профспілкам, які мають більший досвід роботи, члени яких обираються до органів трудового колективу й органів влади.

Однак серед правників витає й інша думка. Так, Л.А. Сироватська переконана: якщо спільний представницький орган не створено, представники різних профспілок вправі самостійно вести переговори й укласти з роботодавцем колективні договори від імені тих, кого вони представляють, або запропонувати додаток до єдиного колективного договору, який відбиватиме специфічні інтереси працівників, яких ця профспілка об'єднує [5, с. 111]. З такою думкою, вважаємо, погодитись не можна. По-перше, законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця укласти 2 чи 3 колективні договори з різ-

ними колективами одного й того ж підприємства. По-друге, встановлення переваг окремим профспілкам призведе до нерівності умов праці окремих категорій працюючих порівняно з іншими. І хоча законодавство передбачає можливість укладення колективних договорів в окремих структурних підрозділах, таке право зумовлено не наявністю різних профспілок, а можливістю структурного підрозділу за рахунок його власних коштів установлювати певні додаткові пільги.

Практика роботи альтернативних профспілок свідчить інколи й про те, що деякі малочисельні профспілки (3, 5, 7 членів) вимагають надання їм таких же повноважень і в такому ж обсязі, які мають профспілки, що представляють інтереси більшості працюючих у ВНЗ. Такі вимоги, на нашу думку, є неправомірними. Забезпечення профспілкової організації безплатними приміщеннями, транспортом тощо варто провадити з урахуванням чисельності членів профспілки, інтереси яких вони представляють.

За умов малочисельності профспілкової організації не в змозі розраховувати на авторитет, активну роль у захисті трудових прав трудящих. Посилення її ролі можливе при узгодженні позицій з іншими проф-

спілками, об'єднанні з ними, консолідації та спільній діяльності.

Стороною, яка представляє власника, є ректор ВНЗ, який і є роботодавцем. Поняття «роботодавець» міститься у ст. 1 Закону України від 24 травня 2001 р. «Про організації роботодавців», згідно з якою роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [8].

За ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавці не обирають до складу керівних органів профспілки, членами якої є наймані працівники.

На практиці постає питання: чи можна обирати до складу керівних органів профспілки ВНЗ першого проректора й проректорів? Відповідно до ст. 32 Закону України «Про вищу освіту» [1; 2002. – №20. – Ст. 134] керівник ВНЗ приймає на роботу і звільняє з неї працівників. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади в галузі освіти й науки, інші центральні органи виконавчої влади, що мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади, організують вибори, затверджують і звільняють з посад керівників

підпорядкованих йому закладів. Учена рада подає пропозиції керівникові ВНЗ щодо призначення на посаду і звільнення з неї проректорів (заступників) керівника, директорів інститутів і головного бухгалтера. І хоча заступники ректора є теж найманими працівниками, на наше переконання, їх не можна обирати до складу керівних органів профспілки. Їх статус двоякий. З одного боку, вони є найманими працівниками, а з другого – інтегровані до структури управління вищим навчальним закладом. Керівник останнього відповідно до Статуту, може делегувати частину своїх повноважень своїм заступникам і керівникам структурних підрозділів, і тоді заступники, тобто проректори, виконують функції роботодавців. Роботодавці й наймані працівники можуть бути членами однієї профспілки. Заборонено лише обирати роботодавців до складу її керівних органів, що служить своєрідною гарантією від їх втручання у виконання профспілковими органами своїх функцій [2, с. 23].

Не допускається будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької й виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, влас-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

ників або уповноважених ними органів при укладенні й виконанні колективних договорів, угод, а також ведення переговорів та укладення колективних договорів та угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповно-

важеними ними органами чи політичними партіями. Якщо інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Коментар до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» / За заг. ред. *О.М. Стояна*. – К: Профінформ ФПУ, 2000. – 160 с. 3. *Прокопенко В.* Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи // *Право України*. – 1999. – № 6. – С. 106-109. 4. *Российская газета*. – 1996. – 20 янв. – № 9. 5. *Сыроватская Л.А.* Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 1998. – 312 с. 6. *Советское трудовое право: Учебник / Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф., Смирнов О.В. и др.* – М.: Юрид. лит., 1988. – 608 с. 7. *Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* – М.: Изд. гр. ИНФРА М – Норма, 1998. – 410 с. 8. *Урядовий кур'єр*. – 2001. – 27 чер. – № 113-114.

Надійшла до редакції 15.12.2008 р.