

Розділ III ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО, ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 341.1/8



Клемпарський Микола Миколайович,
доктор юридичних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут МВС України)

Назимко Олена Вікторівна,
кандидат юридичних наук
(Донецький юридичний інститут МВС України)

ІНСТИТУТ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЗА ЗМІСТОМ ДІЮЧИХ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА



У рамках даної науково-правничої статті автори здійснюють комплексний дослідницький розгляд актуальної, окремої та цілісної тематичної проблеми, пов'язаної із одним із найважливіших соціально-правових та організаційно-утворюючих елементів сучасного інституту трудових відносин – колективними переговорами, поняття, базові складові, мета, завдання, принципи, організація, механізм ведення, необхідний та очікуваний корисний соціальний результат/ефект яких повинні сукупно підпорядковуватися змісту відповідних, предметно-спрямованих обов'язкових норм сучасного міжнародного трудового права. Через необхідне та належне звернення до низки спеціалізованих міжнародно-правових документів (конвенцій) Міжнародної Організації Праці (МОП), а також інших універсальних міжнародно-правових документів Організації Об'єднаних Націй (ООН), наведення та детальний аналіз їхніх відповідних нормативно-змістовних положень, які предметно регулюють увесь комплекс правовідносин, пов'язаних із відтворенням колективних переговорів, автор характеризує зазначений елемент в якості фундаментального нормативно-організаційного чинника, який належно забезпечує загальне, комплексне, цілісне, системне, перманентне, цивілізоване, ціннісне, впорядковане, детерміноване та регульоване правом відтворення інституту трудових відносин.

Ключові слова: сучасне міжнародне трудове право, трудові відносини, працівник, група працівників, роботодавець, група роботодавців, колективні переговори, колективні договори, умови встановлення та здійснення трудових відносин.

Актуальність. Інститут трудових відносин у його сучасному, цивілізованому, достатньо розвинутому, широко врегульованому, гуманізованому стані та давно усталеному, звичному для нас соціально детермінованому розумінні представляє собою, як відомо, на відміну від багатьох попередніх історичних епох, уже далеко не той механізм достатньо

спрощеної, загальної, мінімально врегульованої, подекуди достатньо вільно витлумаченої та дещо стихійно реалізованої соціально-економічної та соціально-виробничої взаємодії між, з одного боку, працівником та, з іншого боку, роботодавцем, але, безумовно, насамперед, систему вагомого, об'єктивного, прозорого, вільного, свідомого, зваженого, рівноправного, детермінованого нормами трудового, а також іншого галузевого права взаємного, корисного та ефективного соціального компромісу між зазначеними суб'єктами трудових відносин.

Об'єктивна можливість та нагальна, повсякчасна необхідність досягнення зазначеного соціального компромісу в рамках сучасного інституту трудових відносин сукупно зумовлені, насамперед, чіткою нормативізацією та офіційною, належною кодифікацією в джерелах як міжнародного, так і національного трудового, а також іншого галузевого права універсальної рівнозначності, беззаперечної рівності комплексу взаємопов'язаних трудових прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця. Цієї рівності, мається на увазі насамперед зрівняння працівників/представників робочого класу у правах із власниками засобів виробництва/підприємцями, було досягнуто внаслідок фундаментальних, історичних, надзвичайно значущих як революційних, так і еволюційних соціально-правових змін, які відбувалися по всьому світі протягом першої та другої половин XX ст.

Конкретним, очевидним, природним та гарантованим нормативно-правовим проявом такої фундаментальної соціальної, ціннісної рівнозначності системи трудових прав та обов'язків зазначених суб'єктів трудових відносин є, по-перше, їхнє обопільне, рівне, гарантоване право вільно, однак, безумовно, у повній відповідності до існуючого закону, визначати, *у тому числі і спільно*, як базові, так і детальні, специфічні умови встановлення (початку) більш або менш тривалого здійснення та припинення трудових відносин, а, по-друге, їхній обопільний, рівний обов'язок чітко, належно, суворо та неухильно дотримуватися спільно досягнутих та відповідним чином зафіксованих соціально-трудова домовленостей.

Сучасною, конкретною, цивілізованою, достатньо усталеною, широко затребуваною, широко розповсюдженою у всьому світі та всебічно апробованою організаційно-інституційною формою, іншими словами, законним та достатньо ефективним організаційно-інституційним механізмом спільного визначення працівником та/або його представниками та роботодавцем умов, форм та принципів встановлення, здійснення, всебічного регулювання та припинення трудових відносин є *інститут колективних переговорів*.

Повсякчасна актуальність та беззаперечна важливість даного інституту полягають не лише у тому, що в його рамках працівник та/або його представники та роботодавець постають одне перед одним в якості окремих та рівноправних правових суб'єктів трудових відносин, але, насамперед, саме в тому, що в ході ведення колективних переговорів цивілізовано, законно та взаємовигідно визначаються такі надзвичайно важливі складові трудових відносин та власне самого трудового процесу як трудові права та обов'язки обох сторін щодо, наприклад, розміру грошової або ж іншої подібної винагороди за виконуваних/виконану працівником працю, різноманітних прийнятних умов самої праці, встановлення нормованого обсягу виконуваних обов'язків, цілковитого нормування робочого часу та часу для відпочинку/відпустки, збереження робочого місця за певних життєвих обставин, багатьох інших надзвичайно важливих соціально-трудова стандартів, умов приймання на роботу та звільнення з неї і тому подібне.

Надзвичайна важливість вирішення усіх зазначених важливих питань в процесі або за допомогою ведення колективних переговорів між працівником та/або його представниками та роботодавцем полягає у тому, що таким чином *забезпечується загальне, комплексне, цілісне, системне, перманентне, цивілізоване, ціннісне, впорядковане, соціально компромісне, консенсусне, детерміноване та регульоване правом відтворення самого інституту трудових відносин в цілому*.

Власне саме тому надзвичайно актуальним видається комплексне науково-дослідницьке осягнення проблеми, пов'язаної зі змістом саме тих відповідних, предметно-спрямованих діючих норм сучасного міжнародного трудового права, які чітко визначають, диктують, стандартизують поняття, базові суб'єктно-об'єктні складові, мету та завдання, принципи функціонування одного із найважливіших соціально-правових та організаційно-утворюючих елементів сучасного інституту трудових відносин – колективних переговорів, основним цільовим та функціональним призначенням яких, як було зазначено вище, є досягнення природного, необхідного, очікуваного корисного соціального компромісу/ефекту у сфері відтворення, здійснення та регулювання трудових відносин.

Здійснення новітніх наукових досліджень у рамках цієї достатньо актуальної, окремої та цілісної проблематики сучасного міжнародного трудового права надасть українським науковцям-правникам, правникам-практикам, діячам професійних спілок, діячам спілок/інституцій роботодавців, а також уповноваженим законодавцям сприятливу можливість розробляти та вносити ґрунтовні та раціональні проекти корисних, новаторських законотворчих пропозицій, змін та поправок, спрямованих на виважене, корисне, прогресивне реформування відповідних норм сучасного трудового та іншого галузевого права України.

Метою даної науково-правничої статті, відповідно до сформульованої та актуалізованої тематичної проблеми, є, таким чином, здійснення комплексного дослідницького розгляду та детального аналізу відповідних, предметно-спрямованих діючих норм сучасного міжнародного трудового права, які стосуються колективних переговорів; здійснення ґрунтовної характеристики зазначеного елемента в якості фундаментального нормативно-організаційного чинника, який забезпечує загальне відтворення інституту трудових відносин.

Використані джерела. Поступове досягнення визначеної мети даної науково-правничої статті здійснено нами за допомогою належного звернення до змісту низки спеціалізованих міжнародно-правових документів (конвенцій) власне Міжнародної Організації Праці (надалі – МОП) та інших універсальних та спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй (ООН), зобов'язуючі положення яких предметно регулюють увесь комплекс правовідносин, пов'язаних із інститутом колективних переговорів у сфері трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Загальне становлення та стрімкий, всебічний розвиток інституту колективних переговорів у сфері трудових відносин відбувалися в рамках загальноісторичного процесу широкого, максимально можливого, давно назрілого та нагально необхідного соціально-економічного вивільнення праці як такої та, безумовно, безпосередньо самої працюючої людини від надзвичайно розповсюдженого у попередні історичні епохи тотального, подекуди цілком антигуманного всебічного та одностороннього соціально-економічного диктату класу роботодавців. Спочатку, насамперед, вказаний загальноісторичний процес вивільнення охопив, як відомо, справу захисту відповідних соціально-трудова прав саме представників сфери тяжкої фізичної праці.

Так, наприклад, у п. г) Розділу III Декларації щодо цілей та завдань МОП від 10 травня 1944 року (надалі – Філадельфійська декларація МОП від 1944 року) зазначається (у перекладі з мови-оригіналу джерела), що зобов'язанням МОП є сприяння ухваленню в державах світу програм, які мають на меті надання можливостей для всіх брати участь *на рівних засадах* у розподілі плодів прогресу у сфері заробітної плати та додатків до неї (мається на увазі, таким чином, набагато більш справедливий розподіл доходу між працівниками та роботодавцями/підприємцями у вигляді припинення хижацького, одноосібного присвоєння роботодавцем/підприємцем додаткової вартості), робочого часу та інших умов праці, так само і прожиткового мінімуму заробітної плати для всіх, хто працює та потребує такого захисту [1].

Цей універсальний, не лише соціально-економічний та правовий, але й, безумовно, цілком морально-ціннісний, етичний принцип інституту трудових відносин було підтверджено і в рамках Декларації МОП про основні принципи та права у світі праці від 18 черв-

ня 1998 року (надалі – Декларація МОП від 1998 року), в Преамбулі до якої зазначається, що для зусиль по збереженню зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам *відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали*, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал [2].

Зазначене надзвичайно важливе загальносвітове соціально-економічне досягнення другої половини ХХ ст. стало цілком логічним, об'єктивно неминучим, наступним етапом після законодавчого скасування на національному рівні, а потім і остаточної, суворої міжнародної нормативно-правової заборони рабства, незаконної примусової, обов'язкової та дитячої праці, відповідно до положень таких універсальних джерел міжнародного права як Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 року із змінами, внесеними до неї Протоколом від 7 грудня 1953 року, Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28 червня 1930 року, Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, Конвенція про скасування примусової праці № 105 від 25 червня 1957 року, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року та зазначена Декларація МОП від 1998 року.

Необхідність гарантованого захисту таких *універсальних соціально-трудоових, професійних прав будь-якої сучасної людини як право на працю, на вільний вибір роботи/професії, на справедливі і сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату за рівну працю, на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування, на відпочинок і дозвілля, на створення професійних спілок і входження до них для захисту своїх інтересів*, незалежно від расової, етнічної, національної, гендерної, вікової, релігійно-конфесійної, соціальної, майнової, світоглядної, політичної приналежності людини, тобто фундаментальних прав у сфері трудових відносин, зазначених у положеннях пп. 1, 2, 3, 4 ст. 23 та окремо ст. 24 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, обумовила *фундаментальне, фактичне та гарантоване нормативно-правове виокремлення працівника не просто в якості вільного, повноцінного та рівноправного суб'єкта трудових відносин*, а власне, що надзвичайно важливо відзначити, саме *в якості діючого, наділеного соціально-трудоовими правами, правомочного контрагента по відношенню до роботодавця* [3].

Вищезазначені соціально-трудоові права людини окремо закріплено також і в цілій низці інших джерел права ООН, зокрема, наприклад, у п. 1 ст. 6 вищезгаданого Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [4].

Необхідність предметної нормативізації та всебічного державного та суспільного захисту самого ж окремого соціально-трудоового права на ведення колективних переговорів у сфері встановлення, здійснення, всебічного регулювання та припинення трудових відносин було достатньо чітко проголошено у п. д) Філадельфійської декларації МОП від 1944 року, в якому сказано (у перекладі з мови-оригіналу джерела), що МОП зобов'язується сприяти ухваленню в державах світу програм, які мають на меті *ефективне визнання права на колективні переговори, співробітництво підприємців та робочої сили у справі постійного покращення організації виробництва та співробітництво робочих та підприємців в підготовці та застосування заходів соціального та економічного порядку* [1].

Важливо зазначити об'єктивне всеохоплююче, універсальне функціональне значення інституту колективних переговорів для будь-яких видів трудової, професійної та виробничої діяльності. Так, у п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 року (надалі – Конвенція МОП № 154 від 1981 року) зазначається, що ця Конвенція *поширюється на всі галузі економічної діяльності* [5].

Свобода створення асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів були у подальшому підтверджені також і в рамках підп. а) п. 1 Декларації МОП від 1998 року [2].

Об'єктивна можливість ведення прямих колективних переговорів між організаціями роботодавців і працівників чітко визнається також і відповідно до ст. 3. Конвенції МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 26 червня 1978 року [6].

З-поміж відносно широкої кількості джерел сучасного міжнародного трудового права лише у Конвенції МОП № 154 від 1981 року міститься чітке визначення поняття «колективні переговори». Так, у ст. 2 Розділу I «Сфера застосування та визначення» цієї Конвенції говориться: «Відповідно до мети цієї Конвенції термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та (або) б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників» [5].

Фундаментальним соціально-трудовим або ж, скажімо так, базовим організаційно-інституційним правом класу працівників, необхідність гарантованого нормативно-правового захисту якого, у свою чергу, актуалізує, обумовлює і, скажімо так, започатковує необхідність ведення колективних переговорів між працівниками та/або їхніми представниками з роботодавцем, є, відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права, зокрема, наприклад, відповідно до положення ст. 1 Конвенції про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98 від 1 липня 1949 року (надалі – Конвенція МОП № 98 від 1949 року), право класу працівників на належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, незаконних посягань, спрямованих на обмеження їхньої свободи (права) створювати профспілкові об'єднання в рамках певної галузі праці. Такий захист, як зазначається в положенні даної статті, застосовується особливо щодо тих дій роботодавця, метою яких є незаконне підпорядкування перспективи прийому того чи іншого працівника на роботу чи наступного збереження за ним робочого місця умові його неприєднання до профспілки або ж наступного залишення її лав; положення даної статті також зазначають неприпустимість звільнення чи будь-якого іншого завдання шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час [7].

Положення вказаної статті Конвенції МОП № 98 від 1949 року нормативно закріплюють зазначений загальносвітовий принцип трудових відносин, викладений також раніше у п. б) Розділу I Філадельфійської декларації МОП від 1944 року, відповідно до якого (у перекладі з мови-оригіналу джерела) свобода слова та свобода профспілкової діяльності є необхідною умовою постійного прогресу [1].

Надзвичайна важливість та універсальне значення даного історично основоположного в рамках тематичної проблематики даної науково-правничої статті соціально-трудового права класу працівників полягає, на нашу думку, у тому, що воно, по-перше, власне через свій сутнісний зміст та нагальну універсальну значущість відтворює саму об'єктивну необхідність ведення не стільки якихось індивідуальних, скільки саме колективних переговорів працівників із роботодавцем щодо забезпечення працівникам самого зазначеного соціально-трудового права, яке, у свою чергу, будучи наданим, належно та цілковито реалізованим, більш чітко, надійно та гарантовано інституціоналізує соціально-трудову і, таким чином, в даному випадку колективну правову суб'єктність класу працівників, а по-друге, що є, безумовно, не менш важливим, створює у подальшому необхідну демократичну, компромісну та цілком законну організаційно-інституційну платформу для практичного втілення цілей та завдань інституту колективних переговорів.

Однак наведений та розкритий нами принцип абсолютної правової рівності суб'єктів трудових відносин, зокрема щодо законного соціально-трудоного права на створення професійно-галузових об'єднань, розповсюджено, за змістом відповідних норм сучасного міжнародного трудового права, також і на роботодавців та їхні відповідні професійні або галузеві об'єднання. Так, у ст. 2 Розділу I «Свобода асоціації» Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 9 липня 1948 року (надалі Конвенція МОП № 87 від 1948 року) зазначається, що працівники та роботодавці, *без якої б то не було різниці* мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх [8]. У п. 1 ст. 2 процитованої Конвенції МОП № 98 від 1949 року зазначено, у свою чергу, що організації як працівників, так і роботодавців *на абсолютно рівній основі* користуються правом на належний захист проти будь-яких актів втручання з боку один одного чи з боку їхніх агентів або членів у справу створення й діяльність їхніх організацій та керування ними [7].

Таким чином, не тільки саме рівне право працівників та роботодавців на створення профспілкових об'єднань в рамках певної галузі праці як таке, але й, що є надзвичайно важливим, насамперед, саме об'єктивне створення подібних соціально-трудогих, соціально-регулюючих інституцій/організацій у сфері трудових відносин відтворює на інституційному рівні та чітко оформлює одну із найфундаментальніших складових інституту колективних переговорів – рівних по відношенню одне до одного правомочних суб'єктів трудових відносин, які перебувають у стані соціально-комунікативної, правової взаємодії, характерної для цілком рівноправних соціальних, правових контрагентів. Так, у ст. 10 Конвенції МОП № 87 від 1948 року зазначається, що в цій Конвенції термін «організація» означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, котра *має за мету забезпечення та захист інтересів працівників або роботодавців* [8].

Неабияка соціальна цінність та значущість інституту колективних переговорів у сфері трудових відносин зумовлені необхідністю для працівників та роботодавців всіляко сприяти проведенню таких переговорів, навіть попри наявність певних недоліків національного законодавства тієї чи іншої держави, зокрема із процедурно-організаційних питань. Так, у ст. 5 Конвенції МОП № 154 від 1981 року зазначено: «1. Для сприяння колективним переговорам вживають заходів, котрі відповідають національним умовам. 2. Заходи, передбачені в параграфі 1 цієї статті, спрямовані на те, щоб: а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією; б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах а), d) і с) статті 2 цієї Конвенції; с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників; d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил; е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам» [5].

Надзвичайно важливими, чітко та предметно підсумовуючими проблематику цілей, завдань та результатів застосування інституту колективних переговорів, а також значущості вищевказаного універсального принципу абсолютної правової рівності, рівної договірної правомочності суб'єктів трудових відносин, тобто рівної правосуб'єктності і працівників та/або їхніх уповноважених представників, і роботодавців, видаються положення п. 1 ст. 4 Конвенції МОП № 98 від 1949 року. У даній статті зазначається, що, де це потрібно, вживаються заходи, які відповідають національним умовам окремої країни, з метою заохочення й сприяння повному розвиткові й використанню в ній процедури ведення колективних переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці *шляхом укладення колективних договорів* [7].

Колективні договори, зокрема через їхнє визначення та загальне функціональне призначення, будучи також, безумовно, поряд із самими вищезазначеними суб'єктами колективних переговорів, однією із фундаментальних складових таких переговорів, так само належно відтворюють стан абсолютно рівної правомочності, рівної правосуб'єктності і працівників та/або їхніх представників, і роботодавців. Так, у п. 1) Розділу II «Визначення колективних договорів» Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 липня 1951 року (надалі – Рекомендація МОП № 91 від 1951 року) зазначається, що відповідно до мети цієї Рекомендації під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [9].

Фактично, таким чином, мова йде про те, що розробка та укладання колективних договорів і є основним предметом та загальною метою ведення колективних переговорів між зазначеними рівноправними суб'єктами трудових відносин, про що зазначається у п. 1) Розділу I «Процедура ведення колективних переговорів» Рекомендації МОП № 91 від 1951 року: «1. 1) Шляхом погодження або через законодавство, залежно від умов країни, повинні встановлюватися системи, що відповідають місцевим умовам, для опрацювання, укладення, перегляду та поновлення (саме працівниками та роботодавцями. – *Прим. авт.*) колективних договорів чи для надання сприяння сторонам у опрацюванні, укладенні, перегляді та поновленні колективних договорів» [9].

У якості певного нормативно-правового виключення, яке, і це є цілком соціально справедливим та виправданим, надає певну нормативно-правову перевагу соціально-трудовим правам безпосередньо працівників, слід навести положення п. 3) Розділу III «Зобов'язання, що впливають з колективних договорів» Рекомендації МОП № 91 від 1951 року, де сказано, що положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать колективному договору [9].

У рамках ведення колективних переговорів між працівниками та/або їхніми представниками, і роботодавцями з максимально широкого кола питань, які охоплюють проблему умов праці, видається доцільною саме та умова, яка передбачає поширення положень колективних договорів на всіх працівників та роботодавців в рамках того чи іншого підприємства або низки підприємств. Завдяки цій умові відтворюється не тільки модель або дух об'єктивної соціальної спорідненості класу працівників або класу роботодавців, але і їхня саме колективна правосуб'єктність. Так, у Розділі IV «Поширення дії колективних договорів» Рекомендації МОП № 91 від 1951 року зазначається: «5. 1) У разі потреби та з урахуванням діючої системи колективних переговорів треба вживати заходів, котрі визначаються законодавством кожної країни і відповідають наявним у ній умовам, для поширення всіх чи деяких положень колективного договору на всіх роботодавців і працівників, які входять за виробничою й територіальною ознакою до сфери діяння договору. 2) Законодавство країни може обумовлювати поширення діяння колективного договору, зокрема, такими вимогами: а) щоб колективний договір вже охоплював достатньо представницьку, на думку компетентного органу влади, кількість відповідних роботодавців і працівників; б) щоб вимога про поширення дії колективного договору, як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у договорі; с) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення колективного договору, було надано можливість висловити попередньо (таким чином, в рамках колективних переговорів. – *Прим. авт.*) свої зауваження» [9].

Контроль за дотриманням колективних договорів, відповідно до положення Розділу VI «Контроль дотримання колективних договорів» Рекомендації МОП № 91 від 1951 року,

має здійснюватися організаціями роботодавців і працівників, котрі беруть у них участь, чи наявними органами інспекції, або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети [Там само].

Варто зазначити, що п. 1 ст. 5 Конвенції МОП № 98 від 1949 року та окремо ст. 9 Конвенції МОП № 87 від 1948 року роблять достатньо важливе зауваження про те, що виключно в рамках національного законодавства тієї чи іншої країни-сторони Конвенції визначається, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться по відношенню до представників збройних сил і поліції; також, відповідно до ст. 6 Конвенції МОП № 98 від 1949 року, зазначається, що дія цієї конвенції не поширюється на державних службовців, однак вона жодним чином не тлумачитиметься як така, що завдає шкоди їхнім правам або становищу [7; 8; 7].

Відповідним, окремим, спеціалізованим джерелом сучасного міжнародного трудового права, норми якого здійснюють регулювання соціально-трудового права державних службовців та/або їхніх представників на створення професійних об'єднань та ведення колективних переговорів із роботодавцем – органом державної влади того чи іншого рівня про умови здійснення професійно-трудової діяльності, є Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27 червня 1978 року (надалі – Конвенція МОП № 151 від 1978 року).

У майже повній відповідності із вищенаведеним положенням ст. 1 Конвенції МОП № 98 від 1949 року, положення п. 1 ст. 4 та окремо всієї ст. 7 Конвенції МОП № 151 від 1978 року передбачають відповідно, що державні службовці користуються належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості, та, що у разі потреби вживаються відповідні умовам країни заходи, спрямовані на підтримку і сприяння повному розвитку та використанню процедури ведення переговорів щодо умов зайнятості між зацікавленими державними органами влади та організаціями державних службовців або інших подібних методів, які дають змогу представникам державних службовців брати участь у визначенні цих умов [10].

Отже, у рамках проблематики сучасного інституту колективних переговорів у сфері трудових відносин виокремлюються, як ми бачимо, і деякі окремі професійно-трудові категорії, які користуються спеціальним правовим статусом, всебічне нормативно-правове регулювання якого, зокрема і щодо питань здійснення ними колективних переговорів у сфері трудових, професійних відносин, може бути підпорядкованим змісту норм, що містяться в інших, окремих, спеціалізованих джерелах сучасного міжнародного трудового права.

Висновок. Таким чином, сучасний інститут колективних переговорів є спрямованим на повсякчасне досягнення цивілізованого, вагомого, об'єктивного, прозорого, вільного, свідомого, зваженого, рівноправного, детермінованого нормами трудового, а також іншого галузевого права взаємного, корисного та ефективного соціального компромісу у сфері трудових відносин.

Сучасний інститут колективних переговорів у сфері трудових відносин є похідним від фундаментального, рівного соціально-трудового права працівників та/або їхніх представників та роботодавців на законних підставах визначати та взаємно узгоджувати увесь комплекс умов щодо здійснення, регулювання та припинення трудових відносин.

Наведені та проаналізовані нами норми сучасного міжнародного трудового права відтворюють чітку структуру, іншими словами, чіткі структурні або структурно-понятійні складові даного інституту, якими є а) безпосередньо самі цілком рівноправні суб'єкти трудових відносин – працівники та/або їхні представники та роботодавці, б) підлягаючі узгодженню соціально-трудова (економічні та інші) інтереси зазначених рівноправних суб'єктів трудових відносин, в) комплекс рекомендаційних процедурних положень щодо ведення колективних переговорів, та г) юридичні, правозобов'язуючі форми фіксації домовленостей, досягнутих між зазначеними рівноправними суб'єктами трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10 мая 1944 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.
2. Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці від 18 червня 1998 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
5. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006.
6. Конвенції МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 26 червня 1978 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_024.
7. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004.
8. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 17 червня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_125.
9. Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 липня 1951 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_231.
10. Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27 червня 1978 року [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187.

Клемпарский Николай Николаевич,
доктор юридических наук, доцент
(Донецкий юридический институт МВД Украины)

Назымко Елена Викторовна,
кандидат юридических наук
(Донецкий юридический институт МВД Украины)

**ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ ПО
СОДЕРЖАНИЮ ДЕЙСТВУЮЩИХ НОРМ
МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

В рамках данной научно-правовой статье авторы осуществляют комплексный исследовательский рассмотрение актуальной, отдельной и целостной тематической проблемы, связанной с одним из важнейших социально-правовых и организационно-образующих элементов современного института трудовых отношений - коллективными переговорами, понятия, базовые составляющие, цель, задачи, принципы, организация, механизм ведения, необходимый и ожидаемый полезный социальный результат / эффект которых должны совокупно подчиняться содержания соответствующих, предметно-направленных обязательных норм современного международного трудового права. Через необходимо и надлежащее обращение к ряду специализированных международно-правовых документов (конвенций) Международной Организации Труда (МОТ), а также других универсальных международно-правовых документов Организации Объединенных Наций (ООН), наведение и детальный анализ их соответствующих нормативно-содержательных положений, которые предметно регулируют весь комплекс правоотношений, связанных с воспроизве-

дением коллективных переговоров, автор характеризует указанный элемент в качестве фундаментального нормативно-организационного фактора, который должным образом обеспечивает общее, комплексное, целостное, системное, перманентное, цивилизованное, ценностное, упорядоченное, детерминировано и регулируемое правом воспроизведения института трудовых отношений.

Ключевые слова: *современное международное трудовое право, трудовые отношения, работник, группа работников, работодатель, группа работодателей, коллективные переговоры, коллективные договоры, условия установления и осуществления трудовых отношений.*

Klemparskyi Nikolai,
doctor of legal sciences, associate professor
(Donetsk law Institute of the MIA of Ukraine)

Olena V. Nazymko,
candidate of law sciences
(Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine)

THE COLLECTIVE NEGOTIATIONS PRESENT INSTITUTION UNDER INTERNATIONAL LABOR LAW EFFECTIVE NORMS

Within this scientific and legal paper the author's makes complex research consideration of actual, separated and integral thematic issue of one of the most important social and legal, organizational and establishing elements of labor relations present institution – collective negotiations whose notion, basic elements, purpose, tasks, principles, organization, process mechanism, necessary and expected useful social result/effect are to meet jointly the content of certain, subject-matter binding norms of the present international labor law. By means of necessary and due invoking a range of specialized international law instruments (conventions) of International Labor Organization (ILO) and the other UN universal international law instruments as well, adducing and detailed analyzing their certain normative content provisions, which in subject-matter way regulate the whole complex of legal relations connected with reproduction of collective negotiations, the author characterizes this element as fundamental normative and organizational determinant which duly secures general, complex, integral, systematic, permanent, civilized, value, well-ordered, determined and regulated by law reproduction of labor relations.

Key words: *present international labor law, labor relations, worker, group of workers, employer, group of employers, collective negotiations, collective treaties, terms of establishing and processing of labor relations.*

Надійшла до редколегії 15.09.2016