

Джемесюк А. Ф.,
аспірант

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ, ЇХ СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті проаналізована практика розв'язання колективних трудових спорів в Україні.

Ключові слова: колективні трудові спори, наймані працівники, роботодавці, процедура, профспілка, об'єднання профспілок, власник, суд, закон.

Постановка проблеми. В Україні першим юридичним актом, яким було закладено засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стало прийняття Конституції України, а саме стаття 44, в якій проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. З березня 1998 р. було прийнято Закон України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)», який визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання конфліктів, що виникли між ними. Норми даного Закону поширюються на працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, та на власників підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організацію власників.

Виклад основного матеріалу. Колективні трудові спори можуть бути як економічними (містити вимоги економічного змісту), так і юридичними (вимоги стосуються не встановлення, а визнання права на підставі чинних юридичних норм). Виникають колективні трудові спори на різних рівнях: виробничому, територіальному, національному. Сторонами колективного трудового спору на виробничому рівні є наймані працівники підприємства, установи, організації чи їх структурні підрозділи, або профспілкова чи інша уповноважена ними організація, та власник підприємства або уповноважений ним орган чи представник; на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій), або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники; на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання, чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України. Представниками працівників можуть бути як профспілки, так й інші уповноважені найманими працівниками органи чи організації.

Причинами суб'єктивного та об'єктивного характеру, що призводили до ускладнення, загострення відносин між найманими працівниками та власниками, є: невиконання власниками чи уповноваженими ними органами законодавства про працю, колективних договорів, угод, узгоджених графіків погашення заборгованості з заробітної плати; порушення соціальних і трудових прав найманих працівників у зв'язку із встановленням нових або зміною існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; застосування на багатьох підприємствах, установах та організаціях вимушеної неповної зайнятості, робота в умовах неповного робочого дня (тижня); низький рівень фактичної заробітної плати, заборгованість, слабка результативність заходів щодо її погашення; порушення соціальних прав і гарантій найманих працівників на підприємствах, щодо яких застосовані процедури ліквідації, відновлення платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом.

В Україні створено правову базу для регулювання відносин щодо розв'язання колективних трудових спорів. Утворено спеціальні органи, що мають відповідні повноваження у цій сфері. Передовсім, до таких належить Національна служба посередництва та примирення, утворена відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Указом Президентом України від 17 листопада 1998р., яка є постійно діючим органом для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). НСПП у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору, відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. НСПП видає нормативні закази, якими затверджує інструкції, положення та роз'яснення у сфері розв'язання спорів. До системи органів, які вирішують дані спори, входять примирні комісії, які утворюються в кожному конкретному випадку сторонами колективного трудового спору. Повноваження примирних комісій та порядок їх утворення регламентується зазначеним вище законом і Положенням про примирну комісію, затвердженим наказом НСПП. Арбітри, посередники, позаштатні радники НСПП можуть брати участь у виконанні заходів, пов'язаних із запобіганням виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), під керівництвом відповідних структурних підрозділів Національної служби посередництва та примирення. Слід зазначити, що Закон визнає, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або

часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника, або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло. На практиці досить часто постає питання про те, чи можуть представницькі органи змінювати первинні вимоги працівників. Лист НСПП від 9 серпня 2001 р. № 08-01/83 роз'яснив, що формування та затвердження вимог належить виключно до компетенції найманих працівників або профспілки, об'єднання профспілок. Тому зміна вимог найманих працівників (зняття або доповнення іншими) представницьким органом найманих працівників неможлива. Зняття вимог можливе лише за умови їх повного або часткового виконання роботодавцем. Актуальним також є питання: чи мають право колишні працівники підприємства установи організації висунути колективні вимоги? НСПП дає роз'яснення, що стороною колективного трудового спору можуть бути лише наймані працівники, які працюють за трудовим договором на підприємстві та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. Навіть коли підприємство, установа чи організація реформоване чи реорганізоване, а наймані працівники не звільнені, вони продовжують перебувати в трудових відносинах із колишнім підприємством, установою чи організацією. Для розв'язання трудових колективних спорів законодавства передбачено спеціальні примірні процедури. Саме вони являють собою систему спеціальних організаційно-правових заходів не тільки щодо вирішення колективного спору, який вже має місце, а й заходів щодо попередження виникнення таких спорів.

Окремі аспекти порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів здійснили у своїх працях Л. В. Беззубко, Н. Б. Бологіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, Ю. М. Грищенко, М. І. Іншин, С. І. Запара, І. Б. Зуб, В. О. Кабанець, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, В. П. Пастухов, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, М. П. Стадник, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. М. Якушев, А. В. Ярьсько та ряд інших вчених. Разом з тим дискусійними та невирішеними залишається ще чимало питань, зокрема: визначення спільних та відмінних ознак між поняттями колективної трудової розбіжності, колективного трудового спору та колективного трудового конфлікту, аналіз доконфліктної стадії вирішення трудових розбіжностей, реалізація гарантій для учасників примірних органів, встановлення правового механізму виконання рішень

примірних комісій та трудового арбітражу, удосконалення підстав та порядку визнання страйку незаконним, а також чітке визначення правових наслідків незаконних страйків.

У зв'язку з цим виникає необхідність удосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів шляхом прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акта, що покликаний регулювати всі сфери соціально-трудова відносин. Інститут колективного трудового спору, конфлікту знайшов своє закріплення у проекті Трудового кодексу України, проте не розв'язано залишається значна кількість проблем.

Висновки. Таким чином, недостатня теоретична розробленість питань, пов'язаних з порядком вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, недосконалість законодавства зумовила необхідність здійснення наукового дослідження із зазначеної проблематики.

Література:

1. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента від 17.11.1998р. №1258/98
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 3 березня 1998р. // Відом. Верх. Ради України. – 1998.
3. Бурак В.Я. Правове регулювання вирішення трудових спорів в Україні: Посіб. Для студ. – Л., 2000. – 183 с.
4. Іншин М. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів // Трудове право України. – 2007. – № 1. – С. 33-36.
5. Кабанець В. До питання вдосконалення класифікації трудових спорів // Право України. – 2006. – №6. – С. 106-109.
6. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – О.: Юрид. Літ., 2001. – 328 с.

Джемесюк А. Ф. Коллективные трудовые споры, их суть и значение в Украине

Аннотация. В статье проанализирована практика разрешения коллективных трудовых споров в Украине.

Ключевые слова: коллективные трудовые споры, наемные работники, работодатели, процедура, профсоюз, объединение профсоюза, владелец, суд, закон.

Dzhemesiuk A. Collective labour spores, their essence and value in Ukraine

Summary. In the article the analysed practice of decision of collective labour disputes is in Ukraine.

Key words: collective labour spores, hired workers, employers, procedure, trade union, association of trade union, proprietor, court, law.