

8. Трудовий кодекс України : текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006). – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
9. Там само. – С. 5-6.
10. Молодцов, М.В. Вказ. твір. – С. 33.
11. Абрамова, А.Л. Командировки / А.Л. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1961. – С. 18.
12. Сонін, О.Є. Компенсації за трудовим правом України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.Є. Сонін ; Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого. – Х., 2003. – С. 86.
13. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.
14. Про колективні договори та угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

УДК 349.22:331.109

М.В. Сокол

ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ МІЖ СТОРОНАМИ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Виникнення та вирішення колективних трудових спорів є досить поширеним та складним явищем, тому сторони соціально-трудова відносин повинні долати всі труднощі на підприємстві, в установі, організації для того, щоб не допустити виникнення конфліктних ситуацій. Адже в будь-якому спорі, не говорячи вже про конфлікт, втрат зазнають обидві сторони. І, напевно, праві були східні мудреці, коли говорили, що виграний спір – це спір, якого вдалось уникнути.

У сучасній науковій літературі тема виникнення колективних трудових спорів обговорювалась неодноразово, зокрема в працях С.І. Запари, І.Я. Кисельова, В.В. Лазора, М.П. Слюсара, М.П. Стадника, Г.І. Чанишевої. Проте недосконалість чинного трудового законодавства у сфері виникнення колективних трудових спорів змушує до подальших теоретичних досліджень, оскільки невірними та спірними залишаються багато питань, наприклад щодо поняття та процедури проведення загальних зборів найманих працівників, щодо процесу розгляду вимог роботодавцем, щодо моменту виникнення колективного трудового спору.

Метою статті є вироблення на базі аналізу доконфліктної процедури колективних трудових спорів у законодавстві Європи та в Україні, пропозицій щодо розробки правових норм, які будуть направлені на ґрунтовний захист прав та інтересів сторін соціально-трудова відносин, а також на удосконалення та спрощення процедури врегулювання розбіжностей, які виникли між сторонами колективного трудового спору.

Врегулювання розбіжностей та вирішення колективних трудових спорів здійснюється за допомогою узгоджувальної, примирної процедури, яка включає в себе такі самостійні стадії: висування вимог найманими працівниками та їх розгляд роботодавцем; примирення за допомогою третьої сторони; страйк як крайній засіб вирішення спору. У більшості європейських країн процедури, що

застосовуються для примирення конфліктуючих сторін, називаються дещо по-іншому: неформальні переговори сторін ще до моменту виникнення спору; мирно-третейська процедура; вирішення спору за допомогою судових органів; а також страйк як крайній засіб примирення конфліктуючих сторін.

Перша стадія узгоджувальної процедури в українському законодавстві, яка застосовується для вирішення розбіжностей ще до моменту виникнення колективного трудового спору, є найбільш елементарною та найбільш важливою, бо запобігання виникненню колективних трудових спорів є набагато вигіднішим як для працівників та роботодавців, так і для держави в цілому.

Процедура висунення вимог до роботодавця або уповноваженого ним органу регламентується ст. 4 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Положення цієї статті містить перелік суб’єктів, які мають право висувати вимоги в галузі соціально-трудових відносин; правила висунення вимог; перелік обов’язків суб’єктів спірних правовідносин на початковому етапі розгляду колективного трудового спору [1]. Проте ця процедура в законодавстві України чітко не конкретизована, а також має певні недоліки і в зв’язку із цим потребує уточнення.

До недоліків цієї процедури можна віднести те, що законодавство з вирішення колективних трудових спорів не містить у собі правових норм про поняття “загальні збори”, про правила процедури організації і проведення загальних зборів найманих працівників, про спосіб голосування, про процедуру ухвалення рішень зборами, про коло суб’єктів, що можуть перенести або зупинити проведення зборів. При проведенні зборів використовуються норми права, які містяться в інших законах, що на практиці викликає спори між працівниками і роботодавцями. На мою думку, необхідно доповнити Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” статтею, що регламентує порядок проведення зборів. У статті необхідно закріпити такі положення: збори правомочні висувати вимоги, якщо на них присутні більше половини працівників підприємства (обраних делегатів конференції). Рішення загальних зборів приймається відкритим голосуванням, більшістю голосів присутніх на зборах. Хід зборів фіксується в протоколі, в якому зазначається місце і час проведення зборів (конференції), число працівників підприємства, кількість зареєстрованих учасників, робочі органи зборів (конференції), порядок денний, зміст виступів, прийняте рішення, результати голосування.

Деякі автори до недоліків процедури висунення вимог відносять також те, що Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не конкретизував коло питань, які працівники або їхні представники можуть поставити роботодавцеві як вимоги, але в даному разі варто зазначити, що передбачити всі спірні питання просто неможливо. Проте, на мою думку, вимоги найманих працівників повинні висуватись із дотриманням певних принципів. Серед яких: дотримання норм законодавства, і зокрема трудового; співвідношення вимог із захисту прав та інтересів трудового колективу з правами та інтересами роботодавця; реальна можливість задоволення роботодавцем або уповноваженим ним органом вимог, а також чіткості формулювання висунутих вимог. Як зазначає

Національна служба посередництва і примирення, найчастіше сторони при вирішенні спору порушують ст. 2 зазначеного Закону, зокрема те, що працівники не чітко формують свої вимоги, що із самого початку призводить до суперечностей та впливає на форму примирних процедур.

Після отримання вимог найманих працівників роботодавець зобов'язаний розглянути дані вимоги, викласти своє рішення в письмовій формі та не пізніше наступного дня, разом із соціально-економічним обґрунтуванням, надіслати рішення уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору. Іншими словами, законодавець закріпив норму, що зобов'язує роботодавця відповідним чином відреагувати (прийняти, розглянути, підготувати і направити письмову відповідь разом із соціально-економічним обґрунтуванням) на вимоги працівників або органів профспілок і їх об'єднань, а також термін, протягом якого роботодавець повинен виконати всі зазначені дії.

До цієї норми варто додати те, що вимоги найманих працівників доцільніше буде вручати роботодавцю або уповноваженому ним органу чи представнику під розписку, для того щоб уникнути непорозумінь і мати підтвердження про їх отримання адресатом.

Із змісту ст. 5 Закону не ясно, як бути в тому разі, коли роботодавець – фізична особа і після одержання вимог працівників захворів або пішов у відпустку. Думаю, що в Законі варто закріпити таке правило: “Якщо роботодавець – фізична особа, після одержання вимог працівників захворів або пішов у відпустку, то вимоги розглядаються протягом трьох днів після закінчення хвороби або виходу з відпустки”.

На мою думку, процес розгляду вимог найманих працівників чи профспілок є досить важливим і його порушення чи ігнорування може призвести до затягування або поглиблення трудових конфліктів.

Досить важливим засобом до примирення конфліктуючих сторін у країнах Європи є проведення неформальних переговорів між сторонами назрілих розбіжностей. Третя сторона участі в цих переговорах не бере. Будучи найбільш м'якою формою поштовху сторін до досягнення згоди, ця стадія, як правило, не підлягає законодавчому регулюванню, а здійснюється відповідно до узгоджувальної процедури, визначеної в колективних договорах.

У деяких державах, таких, як Велика Британія, Франція, Італія, ця процедура є самостійною, першою стадією до примирення сторін. Вона є обов'язковою і повинна передувати етапу примирення (посередництва) [2].

У Німеччині врегулювання конфлікту за допомогою переговорів розглядається як простий, гнучкий спосіб, який у багатьох випадках дає хороший результат. У деяких інших європейських країнах, наприклад Австрії, Бельгії, Данії, врегулювання розбіжностей шляхом неформальних переговорів має обов'язковий характер, бо сторони зобов'язанні самостійно намагатись вирішити назрілі розбіжності, інакше процедури з примирення викличуть заперечення в суді через брак підстав до судового позову [3].

У більшості європейських країн, не враховуючи держав-учасниць СНД, процедура примирення (посередництва) розпочинається тільки після того, коли ви-

черпані всі можливості врегулювання спору шляхом безпосередніх переговорів [4].

На мій погляд, доцільно запозичити досвід європейських країн у цій сфері, бо наймані працівники чи їхні представники, вирішуючи вступити в колективний трудовий спір, можуть рішення роботодавця, у цілому чи його частину, неправильно зрозуміти чи розтлумачити, не врахувати певний нюанс чи якусь деталь, яку можна було б залагодити простою розмовою. У результаті цього виникає колективний трудовий спір, вирішити та залагодити який досить непросто.

Тому Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” потрібно доповнити положенням, яке зобов’язує сторони здійснювати спробу досягнути компромісу до вступу в колективний трудовий спір. У Законі можна передбачити такий порядок: якщо роботодавець не задовольнив прохання найманих працівників або пропустив зазначені строки, то обидві сторони повинні розпочати колективні переговори для обговорення розбіжностей і прийняття рішення, яке б задовольнило сторони соціально-трудова відносин. Переговори повинні розпочатися не пізніше наступного дня після видання рішення представницьким органом найманих працівників про незгоду з рішенням роботодавця чи уповноваженого ним органу. Тривалість переговорів не повинна перевищувати трьох днів.

Ініціювання ведення таких переговорів слід покласти на представника від трудового колективу найманих працівників, а роботодавець, у свою чергу, зобов’язаний вжити всіх необхідних заходів для того, щоб переговори відбулися.

І лише тоді, коли вимоги працівників і після переговорів не були задоволені, можна говорити про момент виникнення колективного трудового спору.

Досить багато як вітчизняних, так і зарубіжних авторів ведуть суперечки щодо самого моменту виникнення колективного трудового спору. Але слід зауважити, що законодавство України найбільш чітко врегульовує сам момент виникнення колективного трудового спору порівняно з іншими державами.

Так, наприклад, у російському, киргизькому та молдовському трудовому законодавстві зазначено, що моментом виникнення колективного трудового спору вважається день повідомлення роботодавця про відмову в задоволенні вимог працівників у цілому або частково чи неповідомлення роботодавцем свого рішення [5].

Такої самої думки щодо моменту виникнення колективного трудового спору в російському законодавстві дотримується і Л.О. Сироватська [6].

Проте це не зовсім точно, оскільки працівники внаслідок певних обставин можуть змиритися із рішенням роботодавця, хоча це рішення і неповністю задовольнить їх вимоги.

Згідно із Законом Республіки Польщі “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” колективний спір виникає з дня звернення суб’єкта, який представляє інтереси працівників, до роботодавця з певними вимогами [7].

М.П. Стадник також вважає, що моментом початку колективного трудового спору є момент встановлення процесуальних правовідносин з виникнення колективного трудового спору між трудовим колективом і роботодавцем. Але сам

факт звернення працівників до роботодавця зі своїми вимогами ще абсолютно не призводить до виникнення трудового спору.

Таким самим чином можна оцінити думку Г.І. Чанишевої, яка зазначає, що моментом виникнення колективного трудового спору слід вважати виявлення розбіжностей між сторонами з питань, передбачених у ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [8].

Найбільш оптимальним варіантом щодо моменту виникнення колективного трудового спору є думка В.В. Лазора, який стверджує, що моментом виникнення колективного трудового спору або конфлікту слід вважати здійснення трудовим колективом активних дій, спрямованих на захист своїх колективних трудових прав або інтересів і залучення ним відповідного юридичного органу для захисту своїх праводомагань або колективних трудових інтересів [9].

Слід зазначити, що дане визначення не зовсім точне і чітке, бо незрозуміло, які активні дії має автор на увазі.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, можна сказати, що моментом виникнення колективного трудового спору слід вважати прийняття рішення про недосягнення згоди під час безпосередніх переговорів між уповноваженим представницьким органом найманих працівників, категорією найманих працівників, колективу працівників або профспілки та роботодавцем чи уповноваженим ним органом з приводу вирішення певних висунутих вимог.

Проаналізувавши законодавство та практику держав Європи й України, можна сказати, що процес вирішення розбіжностей на доконфліктній стадії є досить важливим етапом вирішення та профілактики виникнення спорів і конфліктів. Адже набагато легше і простіше запобігти виникненню спору, ніж вирішити назрілий конфлікт. Тому положення, якими слід доповнити Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, зможуть більш ґрунтовніше та ширше захистити права та інтереси сторін соціально-трудових відносин, а також удосконалити процедуру примирення сторін ще до моменту виникнення спору.

Література

1. Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 4.
2. Киселев, И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И.Я. Киселев. – М. : Наука, 1978. – С. 121.
3. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів / упоряд. С.П. Савчук. – К. : Основа, 2003. – С. 96.
4. Премслер, М. Права рабочих в ФРГ. Социальная демагогия и действительность / М. Премслер. – М. : Юрид. лит., 1978. – С. 168.
5. Занько, Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 20.
6. Сыроватская, Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. – М. : Юристъ, 1998. – С. 272.
7. Закон Республіки Польщі “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 15.
8. Чанишева, Г.І. Колективні відносини в сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Г.І. Чанишева. – О., 2001. – С. 104.
9. Лазор, В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.В. Лазор. – Луганськ, 2005. – С. 316.