
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

М.В. СОКОЛ

**ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ
І КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ**

МОНОГРАФІЯ

Луцьк 2011

УДК 341.9:331.109(477)
ББК 67.405.117(4УКР)
С 59

Рекомендовано до друку Вченою радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол №5 від 30 грудня 2010 року)

Науковий редактор –

Н.М. Хуторян – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України.

Рецензенти:

О.М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого.

М.І. Іншин – доктор юридичних наук, професор, начальник навчально-наукового інституту підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України.

Сокол М.В.

С 59 Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні.

Монографія / М.В. Сокол. – Луцьк : друк ПП Іванюк В.П., 2011. – 208 с.

ISBN 978-966-361-556-1

Монографію присвячено комплексному дослідженню актуальних теоретичних та практичних проблем правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів. У роботі визначено поняття спору та конфлікту, дано їх класифікацію на види, досліджено причини виникнення колективних трудових спорів і конфліктів та можливі шляхи запобігання їх виникненню. Проводиться порівняльно-правовий аналіз чинного трудового законодавства України із нормами трудового законодавства держав-учасниць СНД та ЄС. Представлено поетапний розгорнутий аналіз процедури вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних органів. Велика увага приділена дослідженню правового регулювання проведення страйку як засобу вирішення колективних трудових конфліктів у трудовому законодавстві України та у законодавстві закордонних країн.

На підставі проведеного дослідження сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. Це дозволить удосконалити дану сферу трудового законодавства, а також сприятиме відміні ряду дискримінаційних норм.

Розрахована на науковців, викладачів, аспірантів, юристів-практиків, студентів та широке коло читачів.

УДК 341.9:331.109(477)
ББК 67.405.117(4УКР)

ISBN 978-966-361-556-1

© Сокол М.В., 2011

Передмова

“Виграний спір – це спір,
якого вдалося уникнути”

Становлення України на шлях правової, демократичної, соціальної держави, перехід від командно-адміністративної системи, до демократичного суспільства, зміна форм та суб'єктів власності, необхідність закріплення на однаковому рівні прав як найманих працівників, так і роботодавців зумовили проведення реформи трудового законодавства.

В умовах кризи в економіці та соціальних суперечностей у суспільстві виникає потреба в розробленні нових науково обґрунтованих теоретичних положень подальшого розвитку трудових відносин, що сприятиме захисту прав суб'єктів даних відносин, формуванню та розвитку економічного потенціалу України.

В Україні окремі аспекти порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів здійснили у своїх працях Л. В. Беззубко, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, Ю. М. Гриценко, 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. Яресько та ряд інших вчених. Разом з тим, дискусійними та не вирішеними залишається ще чимало питань, зокрема: визначення спільних та відмінних ознак між поняттями колективна трудова розбіжність, колективний трудовий спір та колективний трудовий конфлікт, аналіз доконфліктної стадії вирішення трудових розбіжностей, реалізація гарантій для учасників примирних органів, встановлення правового механізму виконання рішень примирних комісій та трудового арбітражу, удосконалення підстав та порядку визнання страйку незаконним, а також чітке визначення правових наслідків незаконних страйків.

Світова економічна криза досить гостро відбилася на усіх сферах економіки нашої держави, зріс рівень безробіття, зменшилися середньомісячні доходи населення. Все це спричинило масове зростання

трудовах розбіжностей, що, в свою чергу, зумовило велику кількість колективних спорів та 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'язаною залишається значна кількість проблем.

У цьому кодифікованому акті відсутні визначення таких понятійних категорій, як “примирення”, “посередництво”, немає чіткого закріплення прав, обов'язків та відповідальності сторін, не врегульовано процедуру завершення примирних переговорів між сторонами.

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.

Монографія є одним із перших комплексних наукових досліджень порівняльного аналізу теоретичних та практичних проблем правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні, у державах – учасницях СНД та у країнах Європейського Союзу. Дане дослідження буде корисним для науковців та дослідників, які працюють над проблемами вирішення трудових спорів, викладачів та студентів юридичних факультетів.

РОЗДІЛ І

ТРУДОВІ СПОРИ І КОНФЛІКТИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ: ТЕОРИТИЧНІ ПРОБЛЕМИ

1.1. Співвідношення понять “спір” та “конфлікт”

1.2. Порівняльний аналіз причин виникнення розбіжностей між суб’єктами соціально-трудова відносин в Україні

1.3. Правовий аналіз типології трудових спорів, конфліктів та критерії їх класифікації

1.4. Механізм правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів у країнах Європи та в Україні

1.1. Співвідношення понять “спір” та “конфлікт”

Сьогодні, за часів складної економічної ситуації в Україні надзвичайно актуальною є проблема розв’язання трудових спорів, що виникають між роботодавцем та конкретним працівником або трудовим колективом. Здебільшого спірні питання, які стосуються трудової діяльності окремих працівників чи їх колективів, виникають у результаті порушення норм законодавства про працю з боку роботодавця та необізнаності працівників стосовно законодавчо-гарантованих їх прав та покладених на них обов’язків.

Правовий захист прав та інтересів основних суб’єктів суспільних відносин із застосуванням найманої праці - працівників і роботодавців є особливо актуальним для забезпечення економічного розвитку держави¹.

Характерною ознакою для держави, яка розвивається, є посилення нестабільності, зростання соціальної напруженості, яка за певних умов, сягнувши критичної межі у своєму розвитку, здатна перетворитись на спір у найгострішому аспекті.

Особливої актуальності зазначене питання набирає у даний час, коли стан економіки Української держави, у зв’язку із посиленням світової економічної кризи, знаходиться на досить низькому економічному рівні.

¹ Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90.

Невисокий розмір оплати праці, постійна її затримка, невиконання умов колективних договорів пов'язаних із забезпеченням безпечних і здорових умов праці призводить до виникнення на підприємствах, установах та організаціях трудових розбіжностей, які нерідко переростають у колективні трудові спори та конфлікти.

Перебудова виробничих і трудових відносин, нові форми застосування трудових договорів істотно вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру та зміст організаційно-управлінських відносин, що виникають між роботодавцем або уповноваженою ним особою, з одного боку, і трудовим колективом або органом, що його представляє, – з іншого.

Здійснення індивідуальних та колективних трудових відносин не завжди відбувається без розбіжностей і конфліктів. Оскільки існують два види відносин щодо застосування праці працівників на підприємствах, то відповідно виникають і два види розбіжностей між суб'єктами цих відносин: індивідуальні і колективні.

У разі виникнення цих розбіжностей сторони намагаються урегулювати їх шляхом переговорів або через органи, що спеціально ними створенні. При зверненні до цих органів одного із суб'єктів індивідуальних чи колективних відносин виникають трудові спори, розгляд і вирішення яких становить певний правовий порядок, спрямований на зміцнення законності в сфері трудових відносин.

Значення конфліктів у сучасному житті важко переоцінити. Трудові конфлікти можуть або зберегти існуючі соціально-економічні системи або зруйнувати їх. Цією обставиною пояснюється той факт, що соціально-трудовим конфліктам приділяється багато уваги вченими та практиками, керівниками галузей, підприємств, спеціалістами, профспілковими керівниками¹.

Сучасний погляд західних економістів на виникнення конфліктних ситуацій полягає у тому, що навіть на ефективно діючих підприємствах

¹ Беззубко Л. В. Соціально-трудові конфлікти в Донецькій області: опыт отраслевого исследования: Монографія / Беззубко Л. В., Лобас В. М., Шушпанников О. Н. – Донецьк: ДонНУ – ДонГАСА, 2003. – С. 3.

при високому рівні управління деякі розбіжності не тільки можливі, а й можуть бути бажаними. Спори є частиною життя і тому можуть виникати в будь-який час і у будь-якому суспільстві. Наприклад, при розгляді проекту розвитку підприємства спір допомагає виявити різноманітні погляди, дає додаткову інформацію і можливість розглянути більшу кількість альтернативних рішень або проблем. Усе це робить процедуру прийняття рішень колективом ефективнішим, а працівники мають можливість висловлювати свої думки. Такий підхід позитивно впливає на більш досконале виконання планів, проектів, оскільки обговорення різних поглядів на ці документи відбувається до їх фактичного виконання. Проте розбіжності виникають переважно внаслідок помилкового, неадекватного розуміння оточуючої дійсності, різких розходжень поглядів, інтересів, цілей людей. Принципові суперечності на виробничо-діловій основі можуть перейти в особисту взаємну неприязнь або ворожнечу¹.

Основною причиною виникнення колективних трудових спорів є наявність у суспільстві капіталістичних відносин, які полягають у тому, що основною метою роботодавця є, як правило, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. А основною метою трудової діяльності найманих працівників – отримання достатніх коштів для існування собі і своїй родині без надмірного стомлення й іншої шкоди власному здоров'ю. На практиці не рідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів та прав працівників.

Таким чином, виникнення за певних обставин розбіжностей між сторонами трудових правовідносин об'єктивно обумовлене й впливає з правової природи трудових правовідносин².

Важливою проблемою, на сьогодні, є правова невизначеність поняття “трудового спору”.

У Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР зазначається, що

¹ Бородатий В. П. **Управління персоналом: Навчальний посібник** / Бородатий В. П., Кришко І. Д., Ягодзінський А. Н. – К.: ІЗМК, 1997. – С. 204.

² Лазор В. В. **Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія** / Лазор В. В. – Луганськ: Вид-во “Література”, 2004. – С. 11.

колективний трудовий спір – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю¹.

Визначення поняття колективного трудового спору у ст. 2 Закону розкриває лише предмет трудових спорів, при цьому не враховується відсутність досягнення домовленості між суб'єктами трудових правовідносин та передачу неврегульованих розбіжностей на вирішення до відповідного компетентного органу.

На відміну від трудового законодавства України, законодавство європейських держав, таких як Данія, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Франція не містить визначення колективного трудового спору і не поділяє спори на індивідуальні та колективні².

Що стосується трудового законодавства держав СНД, то поняття колективного трудового спору розкривається через два конкретно визначені чинники – предмету можливих розбіжностей та сторін спору.

Так, наприклад, у Трудовому кодексі Азербайджанської республіки визначення поняття колективного трудового спору сформульовано таким чином: “колективний трудовий спір – це розбіжності, спричинені колективними вимогами”. Оскільки дане визначення є значно обмежене, то в Кодексі також існує поняття колективних вимог. “Колективні вимоги – вимоги, висунуті працівниками чи профспілковими організаціями до роботодавця, його об'єднань чи відповідних органів виконавчої влади, у зв'язку із укладенням колективних договорів, їх виконанням чи внесенням до них змін, в тому числі висунення інших трудових, соціальних та економічних питань”³.

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227

² Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 243.

³ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Надежда Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 1. – С. 11.

Визначення колективного трудового спору у трудовому законодавстві республіки Азербайджан подібне до визначення колективного трудового спору в українському законодавстві, оскільки в ньому теж робиться акцент на предметі трудового спору. Хоча поняття колективного спору в законодавстві Азербайджану дещо ширше, тому що охоплює ще й соціальні та економічні вимоги, але при цьому у понятті колективного трудового спору і в українському, і в азербайджанському законодавстві упускається відсутність досягнення домовленості між суб'єктами трудових правовідносин та не зазначено про необхідність передачі неврегульованих розбіжностей на вирішення до відповідного органу.

У законодавстві інших держав-учасниць СНД таких, як Білорусь, Киргистан, Молдова, Росія у поняття колективних трудових спорів, крім предмету, входить ще й процедура врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин на доконфліктній стадії, що надає даному визначенню більш точнішого та ширшого значення.

Не існує єдності поглядів щодо поняття колективного трудового спору і серед учених правознавців.

Так, Беззубко Л.В. вважає, що трудовий конфлікт – це конфлікт в сфері трудових правовідносин, який виникає щодо засобів життєзабезпечення, рівня заробітної плати, використання професійного та інтелектуального потенціалу, різних елементів та факторів трудового процесу, рівня цін на різні матеріальні блага¹.

Дане визначення лише встановлює предмет трудових спорів і має узагальнюючий характер.

На думку Пилипенка П.Д., трудові спори це неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці².

¹ Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомп'ютер, 2004. – С. 4.

² Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] – [2-е вид.] – К.: Видавничий дім “Ін Юре”, 2006. – С. 441.

Наведене визначення не дає можливості розмежувати трудові спори та трудові конфлікти, акцент робиться на відсутності досягнення домовленості між суб'єктами трудових правовідносин, що, безумовно, є відмітною ознакою трудових спорів.

Смірнов О.В. дає таке загальне поняття: “трудовими спорами є розбіжності між працівником (працівниками) і роботодавцем (адміністрацією) не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів сторін або за участю профспілки з питань встановлення або зміни умов праці й їх застосування; укладення, зміни і виконання колективного договору, угоди з соціально-трудова питань”¹.

У цьому визначенні дається також розширений предмет розбіжностей між сторонами, але поза увагою залишаються розбіжності, які виникають із приводу застосування норм чинного законодавства.

У трудових спорах, зокрема колективних, вимоги працівників нерідко виходять за межі спорів про працю. Вони можуть стосуватися зміни організації виробництва, побуту працівників та членів їх сімей тощо.

Відповідно до цього Лоза О. поділяє трудові спори на два види: трудовий спір у широкому значенні та трудовий спір у вузькому значенні. Так, під трудовим спором у вузькому значенні слід розуміти не врегульовані шляхом переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин – найманим працівником (колективом найманих працівників) і власником (уповноваженим ним органом), з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці. Коли ж говорити про трудові спори в широкому розумінні поняття, то розбіжності між сторонами пов'язані не тільки з трудовими правовідносинами, а й з похідними від них².

У Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, крім поняття спір, існує ще таке поняття, як конфлікт. Виникає питання про спільні та відмінні ознаки смислового навантаження таких двох категорій. Можливо ці слова є синонімами, а можливо вони

¹ Трудове право / Под ред. О. В. Смирнова – М.: Проспект, 1997. – С. 29.

² Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. “ПРОІНФОРМ” ФПУ, 2003. – С. 9-10.

зовсім різні за змістом. Дану проблему досліджують досить багато вчених і їхні думки щодо визначення цих понять відрізняються між собою.

У законодавстві європейських держав поняття “конфлікт” наділено більш ширшим змістом ніж “спір”, тому що конфлікт може зачіпати і політично-економічні, і соціальні інтереси, і виникати між різними угрупованнями, а не лише між соціальними партнерами. “Спір” є чисто юридичним поняттям, що застосовується до розбіжностей інтересів¹.

Якщо звернутися до історії, то можна зробити висновок, що обидва цих терміни на певних історичних етапах застосовувалися, або, як синоніми, або вживався лише один із них.

Так, наприклад, проводячи аналіз глави XVI Кодексу законів про працю 1922 року Войтинський І.С. співставляв такі категорії, як колективний трудовий спір та колективний трудовий конфлікт і зазначав, що зміст даних термінів зводиться до порушення законів про працю².

Із 1957 року, коли було затверджене та введено в дію “Положення про порядок розгляду трудових спорів” і до моменту прийняття Закону СРСР від 9 жовтня 1989 року “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” існувало лише поняття “трудова спір”.

Такі радянські автори, як Артемова В.М.³, Голощапов С.О.⁴, Ключев А.А.⁵, Толкунова В.М.⁴ вживали лише поняття “колективний трудовий спір”, поняття “конфлікт” у їхніх дослідженнях взагалі відсутнє.

В етимологічному розумінні між словами “спір” і “конфлікт” є істотна різниця. Останнє походить від латинського “conflictus” (зіткнення) і означає зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень, серйозних розбіжностей. Слово “спір” тлумачиться наступним чином: словесна змагальність, обговорення чогось, у якому кожен відстоює свою думку;

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 284.

² Войтинский И.С. Трудовое право СССР / Войтинский И.С. – М.: Ленинград, 1925. – С. 245.

³ Артемова В. Н. Трудовые споры / Артемова В. Н. – М.: “Беларусь”, 1977. – 77 с.

⁴ Голощапов С. А. Трудовые споры в СССР. Учебное пособие по спецкурсу / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. – М.: Юрид.лит., 1967. – 362 с.

⁵ Ключев А. А. Трудовые споры / Ключев А. А. – М.: Профиздат., 1978. – 239 с.

взаємне домагання на володіння чим-небудь, що вирішується судом¹.

На сьогодні, відомими вченими-правознавцями була напрацьована практика щодо встановлення відмінностей між такими понятійними категоріями як “спір” та “конфлікт”.

Так, Лазор В.В. розмежовує поняття “спір” та “конфлікт” з огляду на предмет. Він вважає, що трудові конфлікти – це зіткнення інтересів сторін, розбіжності неперозовного характеру між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці, які вирішуються відповідно до встановленої законом процедури. А трудовий спір – це право домагання перозовного характеру однієї зі сторін трудових відносин на реалізацію права, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами іншими договорами про працю, що вирішується юрисдикційним органом у встановленому законом порядку².

Дані визначення, на мою думку, є не зовсім точними, оскільки вирішення розбіжностей, які виникають з приводу невиконання вимог законодавства про працю, умов колективного договору, не можуть мати перозовного характеру. Тому що, перозовна вимога – це цивільно-процесуальний засіб, яким забезпечується реалізація права на звернення до суду і порушення його діяльності з метою захисту майнових і особистих немайнових прав та охоронюваних законом інтересів у справах, що виникають по спорах з цивільних, сімейних, трудових, кооперативних, авторських та ін. правовідносин³. Дану властивість перозову нормативно відображено в ст. 3 ЦПК України, за якою кожна особа має право у встановленому законом порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів⁴.

Проаналізувавши поняття “перозовної вимоги” та ст. 3 ЦПК України,

¹ Словарь русского языка / [авт-уклад. Ожегов С. И.]. – М.: Сов. Энциклопедия, 1973. – С. 696.

² Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 31-33.

³ Юридична енциклопедія: в 6 т. / [голов. редкол.: Шемшученко Ю. С. та ін]. – К.: “Укр. енцикл.”, 1998 – Т. 4. – 1998. – С. 619.

⁴ Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40 – 42. – Ст. 3.

можна зробити висновок, що розбіжності, які виникають по спорах з цивільних, сімейних, трудових та інших правовідносин з приводу захисту майнових і особистих немайнових прав та охоронюваних законом інтересів, які вирішуються судом носять позовний характер. Оскільки, колективні трудові спори у судових органах не вирішуються, вони не можуть носити позовного характеру.

Точка зору інших вчених полягає у розмежуванні спору та конфлікту залежно від процедури вирішення та конкретних органів, які займаються їх вирішенням.

Так, Іншин М.І. дає такі визначення поняттям “спір” та “конфлікт”.

Трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів та потреб сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів. Трудовий спір – це розбіжності інтересів та потреб сторін трудового та колективного договорів, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього юрисдикційного органу¹.

Запара С.І. наводить практично таке ж визначення даних понятійних категорій. Згідно із її дисертаційним дослідженням, трудовий конфлікт – це таке протиріччя між суб’єктами трудових правовідносин, коли переконання сторін викликає зіткнення їх інтересів, що призводить до значних розбіжностей, трудових спорів і яке на даний момент не врегульоване мирним способом. А колективний трудовий спір – це така стадія розвитку конфлікту, під час якої неврегульовані самими сторонами організаційно-оформленні розбіжності, зміст яких передбачений чинним законодавством, передаються для розгляду відповідному компетентному органу (особі)².

Із наведених визначень можна зрозуміти, що поняття “конфлікт” та

¹ Іншин М. І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів / М. І. Іншин // Трудове право України. – 2007. – № 1 (2). – С. 36.

² Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 54, 56.

“розбіжність” є тотожними категоріями. Оскільки, трудовий спір за законодавством України виникає лише з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло¹. А до моменту виникнення колективного трудового спору існують лише розбіжності.

На думку автора дослідження, розбіжність – це різні погляди суб’єктів стосовно вирішення певних питань, які починають виникати між сторонами соціально – трудових відносин.

Лазор В.В. вважає, що термін “розбіжність” є синонімом як для слова “спір”, так і для слова “конфлікт”. Звідси випливає, що термін “трудова розбіжність” є загальним, об’єднуючим поняттям, що вказує на наявність різних позицій сторін трудового правовідношення або щодо встановлення умов праці, або щодо застосування норм трудового законодавства.

Із зазначеним твердженням важко погодитись, оскільки, на мою думку, поняття “розбіжність” має дещо інше смислове навантаження, ніж категорія “спір”. Можна сказати, що розбіжність – це різні погляди суб’єктів стосовно вирішення певних питань, які починають виникати між сторонами соціально-трудова відносин. Варто також наголосити на тому, що не кожна розбіжність переростає у спір.

Повертаючись до визначень “спору” та “конфлікту” варто зазначити, що на думку Руденка В., “спір” – це обговорення чогось двома або кількома особами, в якому кожна із сторін обстоює свою думку, свою правоту; суперечка. “Конфлікт” – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів, думок, серйозні розбіжності; гостра суперечка².

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 6.

² Руденко В. Правовий нігілізм: причини різні, наслідки однакові / В. Руденко // Людина і влада. – 2000. – № 1–2. – С. 87.

Із даного визначення логічно випливає, що поняття “конфлікт” – це певна можлива ступінь розвитку спору, яка характеризується більш загостреною ситуацією. І це дійсно так, конфлікт – це є друга наростаюча стадія трудового спору, тобто, коли колективний трудовий спір не вдалося залагодити за допомогою примирних процедур, і працівники оголосили страйк, тоді трудовий спір переростає у трудовий конфлікт.

Здійснивши аналіз основних точок зору відомих вчених-правознавців щодо понять “спору” та “конфлікту” можна зробити такі висновки. Колективний трудовий спір – це неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин – колективом найманих працівників і роботодавцем, з приводу застосування норм трудового законодавства, колективних договорів, угод або встановлення чи зміни умов праці, з передачею їх на розгляд до відповідного органу.

Колективний трудовий конфлікт – це неврегульовані за допомогою примирних процедур суперечності між сторонами трудових правовідносин – колективом найманих працівників та роботодавцем, які виникають в наслідок неприйняття примирними органами взаємовигідного для сторін рішення.

З огляду на ці поняття можна визначити такі відмінні риси спору та конфлікту.

Ознаки трудового спору: 1) підставою виникнення спору є неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між суб’єктами соціально-трудова відносин;

2) трудовий спір вирішується за допомогою примирно-третейських органів;

3) суб’єктом юридичної відповідальності, у більшості випадках, за порушення норм трудового законодавства є роботодавець;

4) вирішення трудового спору не завдає підприємству великих збитків, оскільки під час розв’язання спору робота не припиняється.

Ознаки трудового конфлікту: 1) підставою виникнення конфлікту є відмова власника або уповноваженого ним органу виконати рішення примирних органів чи неприйняття цими органами взаємозадовільняючого рішення;

2) задоволення вимог найманих працівників на етапі конфлікту здійс-

нюється шляхом проведення страйку;

3) суб'єктом юридичної відповідальності за порушення норм трудового законодавства в ході вирішення колективного трудового спору є трудовий колектив (в результаті визнання страйку незаконним);

4) конфлікт завдає підприємству і працівникам різної тяжкості збитків, оскільки під час страйку відбувається припинення роботи працівниками.

Крім відмінних ознак, колективний трудовий спір та конфлікт наділенні і спільними рисами:

1) наявність однакових суб'єктів як у спорі, так і в конфлікті, суб'єктами є наймані працівники та роботодавець або уповноважений ним орган;

2) наявність того ж самого предмету, оскільки конфлікт це є наростаюча стадія колективного трудового спору;

3) невизначеність, тобто жодний із учасників не може знати як вирішиться цей спір, конфлікт;

4) наявність різних інтересів, потреб та цілей в учасників спору, конфлікту.

Вирішення колективних трудових спорів і конфліктів є суттєвою проблемою як для України, так і для інших держав. Сьогодні спостерігається активний розвиток конфліктології в Україні. Дана наука вивчає причини, що спричинили конфлікт, зміст і способи попередження виникнення як трудових, так і інших соціальних конфліктів.

Основним завданням для цієї науки є визначення загальних підходів до створення системи розв'язання трудових конфліктів. На даний час можна виділити два наукових підходи. Прихильники першого підходу під вирішенням конфліктів розуміють ліквідацію конфлікту з максимальною вигодою для себе. Другий підхід розглядає розвиток конфлікту як саморегулюючий конфлікт.

Варто зазначити, що механізм вирішення конфліктів це – моніторинг над процедурою і формами перебігу конфлікту для того, щоб витрати були мінімальними, а позитивні результати – максимальними. Вирішення конфлікту – це усунення суперечностей, що зумовили конфлікт, і встановлення нормальних взаємовідносин між сторонами, які сперечають-

ся.

Механізм розв’язання конфліктів повинен включати в себе такі елементи: прогнозування конфлікту; його попередження і профілактику; регулювання й оперативне вирішення.

Запобігання конфліктів полягає у завчасному вирішенні конфліктної ситуації; підготовці людей і колективу в цілому до адекватного поведіння в конфліктній ситуації.

1.2. Порівняльний аналіз причин виникнення розбіжностей між суб'єктами соціально-трудових відносин в Україні

У процесі функціонування як індивідуальних трудових правовідносин, так і колективних трудових відносин сторони не є абсолютно вільними у своїх діях, не дивлячись на активний розвиток приватного сектора економіки і договірний спосіб регулювання трудових відносин. Суб'єкти цих відносин повинні чітко та точно виконувати приписи чинного законодавства та обов'язки, закріплені у колективних і трудових договорах.

Невиконання однією із сторін своїх обов'язків порушує права іншої сторони і є підґрунтям виникнення трудового спору між ними¹.

Зрозуміло, що добробут народу – це найважливіше завдання будь-якої держави. Але досвід показує, що економічне зростання для нашої держави допоки що є на першому місці, а права та гарантії громадян, серед яких встановлені державою умови праці, охорона праці, заробітна плата ще знаходяться на другому плані.

Численні нормативні акти щодо виплати заробітної плати, заходи щодо погашення заборгованості із зарплати практично не змінюють ситуацію і соціальна напруга не спадає. З року в рік найконфліктнішими є промислові регіони і першопричинами колективних трудових спорів залишається несвоєчасна виплата заробітної плати, її рівень та борги за виконану працівниками роботу.

В останній час ситуація ще більш поглибилась, економіка України розвивається під впливом складних, неоднозначних світових процесів. До липня 2008 року розвиток економіки характеризувався позитивними тенденціями, сформованої в умовах сприятливої зовнішньої кон'юнктури.

У зв'язку із розширенням світової фінансової кризи, починаючи із серпня, відбулася різка зміна тенденцій розвитку економіки держави. Зни-

¹ Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / Лазор В. В. – Луганськ: Вид-во “Література”, 2004. – С. 65.

зилися обсяги виробництва, припинилися темпи приросту заробітної плати, збільшився рівень безробіття населення.

Отже, в широкому значенні причиною виникнення трудових спорів є негативні фактори навколишньої дійсності, які сприяють порушенню прав та інтересів суб'єктів трудових відносин, а також неоднозначному тлумаченню цими суб'єктами чинних правових норм. А конкретні факти порушення трудових прав певних суб'єктів є причиною для активних дій по захисту своїх прав – це юридичні факти, які породжують трудові спори тобто, є підставою для їх виникнення.

Ця проблема була актуальною упродовж ХХ століття і залишається не менш важливою до сьогодні, тому що колективні трудові спори завдають досить сильної шкоди не лише окремим роботодавцям та найманим працівникам, а й усій економіці держави.

Руйнівна сила конфліктів така, що підприємства, організації, де не приділяється відповідна увага своєчасному їх вирішенню, стають повністю паралізовані, їм дуже важко знайти шлях до ліквідації конфлікту, до поновлення працездатності ураженого конфліктом підприємства, організації, установи.

Тому, буде доцільно поставити на перший план не саму процедуру вирішення спору, а визначити, які причини призводять до виникнення цих розбіжностей між сторонами колективного договору і що саме потрібно зробити для того, щоб кількість трудових спорів була мінімальною?

На сьогодні цією проблемою зацікавлені не лише вчені, але і юристи-практики. Думки спеціалістів-конфліктологів щодо формування причин виникнення спорів не є однаковими.

Так, ще за часів існування Радянського Союзу основною причиною виникнення спорів, на думку багатьох вчених, було недбале ставлення як працівників, так і роботодавців до виконання своїх трудових обов'язків¹.

Всі інші причини, що викликають трудові спори, за радянських часів, на думку таких авторів як: Голощапов С.О., Толкунова В.М., Ключев А.А., можна поділити на три групи: а) суб'єктивного характеру; б) організацій-

¹ Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров / Пашерстник А. Е. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1958. – С. 28.

но-правового характеру; в) організаційно-технічного характеру. До причин суб'єктивного характеру відносилось: відставання правової свідомості від реалій життя, пережитки минулого в свідомості окремих громадян. До другої групи норм відносилось: а) нечітке формулювання окремих норм трудового законодавства, б) прогалини в законодавстві. Причинами організаційно-технічного характеру вважались певні недоліки в організаційно-господарській діяльності, в культурно-побутовому обслуговуванні працівників, деколи в умовах праці^{1;2}.

Логічно зробити висновок, що радянський період розвитку нашої держави відбивав соціально-економічні процеси, які відбувалися в суспільстві, й інтереси держави у сфері регулювання трудових відносин. Але за умов перетворень, які відбуваються у різних сферах суспільного життя, причини виникнення трудових розбіжностей зазнали істотних змін.

На думку автора дослідження, всі причини, що призводять до виникнення трудових спорів, слід розділити на дві великих групи, перша група це причини суб'єктивного характеру, друга група це причини об'єктивного характеру.

Причини суб'єктивного характеру – це причини, які перш за все залежать від прямого волевиявлення суб'єктів соціально-трудова відносин. У даному випадку варто погодитись із думкою Бурака В.Я., який зазначає, що суб'єктивними за характером є такі причини: 1) порушення законодавства про працю роботодавцем; 2) невиконання або неналежне виконання працівниками своїх трудових обов'язків; 3) різне розуміння норм трудового права роботодавцем та працівником; 4) не реагування або несвоєчасне реагування роботодавця на запити чи проблеми найманих працівників; 5) свідомі порушення роботодавцем законодавства про працю³. У даному переліку існує така причина, як різне розуміння норм трудового права роботодавцем та працівником. На мою думку, така причина є об'єктивною, оскільки неоднозначність тлумачення норм зако-

¹ Голощапов С. А. Трудовые споры в СССР. Учебное пособие по спецкурсу / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. – М.: Юрид.лит., 1967. – С. 16.

² Ключев А. А. Трудовые споры / Ключев А. А. – М.: Профиздат., 1978. – С. 9-13.

³ Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / Бурак В. Я. – К.: Т-во "Знання", 2003. – С. 27.

нодавства є наслідком їх нечіткості, що прямо не залежить від волі суб'єктів соціально-трудових відносин.

Господарча самостійність, розширення прав підприємств у жодному разі не звільняє їх від суворого додержання трудового законодавства і від відповідальності за порушення прав робітників і службовців. Порушення роботодавцем трудового законодавства можуть бути викликані недоліками в організації праці і виробництва, невміння правильно організувати роботу колективу¹.

За даними аналізу зареєстрованих Національною службою посередництва і примирення вимог найманих працівників або профспілки в колективних трудових спорах за 2006, 2007, 2008 роки встановлено, що на першому місці знаходяться вимоги щодо виконання норм законодавства про працю в середньому 45,5%, вимоги щодо виконання колективного договору, угоди або їх положень приблизно 36,9%, вимоги щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 16%, щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди в середньому 1,6%².

За результатами проведеного Центром соціальних експертиз і прогнозів Інституту соціології НАН України опитування про головні причини, які призводять до колективних трудових спорів, практично в усіх галузях економіки респонденти на перше місце серед причин їх виникнення поставили заборгованість із заробітної плати (67% опитаних)³.

Заборгованість по виплаті заробітної плати є причиною суб'єктивного характеру у тому випадку, якщо це не залежить від платоспроможності підприємств. Тобто, виплата заробітної плати залежить лише від волі робо-

¹ Нарошенко І. Деякі аспекти розгляду трудових спорів / І. Нарошенко // Довідник кадровика. – 2002. – № 4. – С. 23.

² Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2008 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 1–2. – С. 40–46; Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2007 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 1; Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2006 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2007. – № 1.

³ Колективно-трудові спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. "ПРОІНФОРМ" ФПУ, 2003. – С. 3.

тодавця.

Подібна проблема по отриманню винагороди за працю існує і у країнах Центральної та Східної Європи, де заборгованість по виплаті заробітної плати та оплат надурочних, оплаті відпусток, видачі премії є основною причиною виникнення трудових конфліктів¹.

Звісно, причини для спорів бувають різними, вони складні і залежать значною мірою від економічної, політичної ситуації в державі. Все ж, складається враження, що спори в основному є вираженням справжнього протесту працівників проти діяльності їх роботодавців. Працівники роблять значний внесок у добробут різних країн, виконуючи важку роботу, у важких умовах. Представники роботодавців і профспілок повинні належним чином вирішувати питання, пов'язані із підвищенням мінімальної заробітної плати, покращенням умов виробництва, адже вони несуть велику відповідальність перед своїми працівниками.

Має місце і зростання кількості конфліктних ситуацій, викликаних недотриманням роботодавцем умов колективного договору або його відсутністю.

В Україні колективним договором не охоплено більше 5 млн. найманих працівників, а кількість конфліктних ситуацій, викликаних такими причинами, становить майже 12%.

Дані причини, які призводять до виникнення трудових спорів та в певній мірі ускладнюють їх вирішення, існують і у країнах з розвинутою ринковою економікою. Так, наприклад, у Великій Британії кожна із сторін трудових правовідносин зацікавлена у лобіюванні інтересів своїх членів, колективні переговори не ведуться, держава взагалі вороже ставиться до профспілок, відбувається занепад сфер, у яких існувала сильна традиція профспілок. Особливе значення для зменшення охоплення колективних переговорів має те, що переговори на національному та секторному рівні на сьогодні майже не знайомі приватному сектору Великої Британії, а також набагато менше стало проводитись переговорів за участю кількох роботодавців одразу. Можливо, в основному, зменшення охоплення колек-

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 388.

тивних переговорів не відбувалося, в першу чергу, тому, що роботодавці перестали визнавати профспілки¹.

Натомість у деяких країнах Європи колективний договір має важливе значення у процедурі регулювання трудових спорів. Наприклад, у Австрії положення колективного договору безпосередньо впливають на кожний окремий трудовий контракт і є його невід'ємною частиною. Таким чином, роботодавець не може його скасувати та обмежити. Окрім цього, роботодавець може надати працівнику більш сприятливі умови, ніж ті, що передбачені у колективному договорі².

На думку автора, щоб економічний механізм запобігання спорів був ефективнішим, необхідно систематично робити аналіз причин невідповідності фінансово-економічних можливостей підприємства та об'ємів погашення заборгованості цим підприємством; створити графік погашення заборгованості по заробітній платі підприємств-боржників з метою зменшення строків повної виплати заборгованості, а також удосконалити процес контролю та накладення відповідальності за невиконання даних графіків.

Виконання вищезазначених завдань слід покласти на Раду при Національній службі посередництва і примирення. (Правовий статус Ради досліджено у пункті третьому другого розділу монографічного дослідження).

До причин суб'єктивного характеру належить також необізнаність не тільки працюючих, а й роботодавців з чинним трудовим законодавством.

Особливо гостро дана проблема існує у приватному секторі економіки. Вона поглиблюється тим, що на багатьох підприємствах профспілкові органи відсутні, комісії по трудових спорах не вибираються, колективні договори не укладаються. У результаті дана ситуація реально нагадує характер трудових відносин XVIII-XIX століття коли найманий

¹ M. Cully, S. Woodland and G. Dix, Britain at Work As depicted by the 1998 Employee Relations Survey 247.

² Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 28.

працівник знаходився в господарській залежності від роботодавця¹.

За даними опитування Центру соціальних експертиз і прогнозів, більше половини респондентів добре або досконало ознайомлені з положенням Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Однак рівень знань цього закону різними категоріями респондентів дуже відрізняється. Так, досконало або в цілому знає закон переважна більшість профспілкових лідерів і керівників галузей об’єднань профспілок. А от відсоток найманих працівників, які знають закон тією чи іншою мірою, більш як у двоє нижчий. (Таб. 1)

Рівень проінформованості респондентів про Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.
(у % до загальної кількості опитаних по кожній категорії)

Таблиця 1

| | Профспілки | Роботодавці | Представники органів влади | Наймані працівники | В середньому по масиву |
|----------------|------------|-------------|----------------------------|--------------------|------------------------|
| Досконало | 44 | 27 | 25 | 10 | 26 |
| В цілому | 30 | 32 | 31 | 17 | 26 |
| Частково | 21 | 30 | 24 | 38 | 30 |
| Не ознайомлені | 4 | 12 | 21 | 35 | 18 |

Справді, проблема формування правової культури учасників колективних трудових спорів (маються на увазі представники сторін колективних трудових спорів, а також усіх органів, причетних до питань регулювання соціально-трудова відносин) є актуальною для будь-якого суспільства².

З огляду на це у 2000 році Національною службою посередництва і

¹ Миронов В. И. История трудового права: теория и практика / В. И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 56.

² Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. “ПРОІНФОРМ” ФПУ, 2003. – С. 11.

примирення було видано наказ “Про затвердження концепції правової культури учасників вирішення колективного трудового спору (конфлікту)”. Відповідно до цього наказу найбільш дієвими аспектами, щодо підвищення правової культури сторін колективного трудового спору є: а) удосконалення правової освіти та системи інформування сторін колективних трудових спорів (конфліктів) через засоби масової інформації;

б) інформування громадськості Національною службою посередництва і примирення про шляхи і форми вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

в) здійснення консультативних заходів, спрямованих на усвідомлення учасниками колективних трудових спорів (конфліктів) відповідальності за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

г) видання науково-практичних матеріалів, збірників законодавчих та нормативно-правових актів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

д) видання інформаційно-аналітичних, довідкових та науково-популярних матеріалів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

е) публікації в засобах масової інформації матеріалів з практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)¹.

Одже, основним завданням, що буде сприяти підвищенню правової культури є: розширення кола правових знань громадян з питань соціально-трудових відносин та вирішення колективних трудових спорів, підвищення правосвідомості у роботодавців і найманих працівників, уникнення порушень в законодавстві у ході вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, насамперед під час страйків як крайніх засобів їх розв'язання.

Причини виникнення колективних трудових спорів мають також

¹ Про затвердження Концепції підвищення правової культури учасників вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), від 22.02.2000. – № 18. – п. 4 ч. 2. – (Нормативний документ Національна служба посередництва і примирення. Наказ). – Режим доступу:

<http://www.uazakon.com/document/spart47/inx47280.htm>.

об'єктивний характер. Вони не залежать від волі суб'єктів трудових правовідносин, тому що спричинені перш за все економічною, соціальною політикою держави, а також виникнення даних причин залежить від досконалості чинного законодавства. Тому до цієї групи причин, перш за все, варто віднести суперечності у законодавстві про працю, які викликані наявністю великої кількості різних нормативно-правових актів, що доповнюють чинне кодифіковане джерело трудового права України. У даному випадку доцільно погодитися із думкою вченого Зуба І.В., що в Україні пройшов процес “декодифікації” трудового законодавства, в ході якого Кодекс законів про працю, який був єдиним законодавчим актом у сфері регулювання трудових відносин, перестає бути таким і доповнюється спеціальними законами по окремих інститутах трудового права¹.

Також до причин об'єктивного характеру можна віднести нечіткість формулювання норм трудового законодавства та наявність прогалин у нормативно-правових актах. Як показує аналіз судової практики, неповне правове регулювання є причиною великої кількості як індивідуальних, так і колективних спорів.

Ліквідація правових причин виникнення трудових спорів зможе запобігти негативним наслідкам, які їх породжують як для роботодавців, так і працівників. Для цього необхідно ближчим часом здійснити кодифікацію чинного трудового законодавства України, з тим, щоб воно відповідало сучасним соціально-економічним реаліям держави, забезпечити відповідність національного законодавства нормам міжнародного права, ратифікувати найбільш важливі й актуальні конвенції МОП, а також вжити інші заходи щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин.

До групи причин об'єктивного характеру варто віднести також складний економічний розвиток держави, неповну зайнятість, безробіття, руйнування соціальної інфраструктури, внаслідок чого знизилися реальні доходи значної частини населення, зросла заборгованість із виплати заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат. Такі негативні тен-

¹ Зуб І. В. Трудовое право России и Украины: общие проблемы, общие решения / И. В. Зуб // Государство и право. – 1997. – № 10. – С. 33–38.

денції, перш за все, пов'язані із світовою фінансовою кризою, яка завдала Україні, із її так не легким економічним становищем, досить великих збитків, які найсильніше позначилися на реальних наявних доходах населення України та на платоспроможності малих і середніх підприємств.

Як вже було зазначено, головною причиною виникнення колективних трудових спорів є невивплата заробітної плати. До групи об'єктивних причин вона належить у тому випадку, якщо заборгованість є наслідком негативних змін в економіці держави, що не залежить від бажання роботодавця.

Показники Державного комітету статистики України свідчать, що заборгованість із виплати заробітної плати у першій половині 2009 року сягнула більше 1,5 мільярдів гривень. Востаннє така заборгованість була зафіксована в Україні у липні 2004 року – тоді вона становила 1 млрд. 614,5 млн. гривень¹.

Упродовж січня – лютого 2009 року загальна сума заборгованості із виплати заробітної плати збільшилась на 38,2%, або на 454,5 млн. гривень, і на квітень досягнула 1,7 млрд. гривень, що становило 8,9% фонду оплати праці, нарахованого за лютий.

Серед видів економічної діяльності найвагомніше збільшення суми невивплаченої заробітної плати зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (на 248, 4 млрд. гривень), здебільшого за рахунок підприємств з добування вугілля, лігніту і торфу (на 104,7 млн. гривень), а також транспорту та зв'язку (на 62,8 млн. гривень), будівництва (на 44,6 млн. гривень) та сфери операцій з нерухомим майном, оренди (на 42,7 млн. гривень).

Зростання суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в усіх регіонах країни, за винятком Чернівецької області, при цьому найбільше – у Донецькій (на 106,2 млн. гривень), Луганській (на 55,0 млн. гривень) областях та у місті Києві (на

¹ Заборгованість по виплаті заробітної плати [Електронний ресурс] // Часопис України. – 25. 02. 09. – Режим доступу до газети: <http://finance.ua>

81,7 млн. гривень)¹.

Якщо порівняти показники заборгованості по виплаті заробітної плати з іншими роками, то варто зазначити, що в цілому у січні 2009 року обсяг невиплаченої заробітної плати дорівнював 8,5 % фонду нарахованої заробітної плати, проти 4,3% на грудень 2007 року. Оскільки різке збільшення заборгованості припадає на листопад 2008 року.

У 2007 році середня заборгованість по виплаті заробітної плати складала 815,1 млн. гривень, у квітні 2008 – 692,4 млн. гривень, у грудні 2008 року 1388,7 млн. гривень, у квітні 2009 1723,1 млн. гривень².

Крім цього, протягом вже тривалого часу на більшості підприємствах держави спостерігається негативна тенденція порушення умов чинного законодавства – виплата заробітної плати проводиться один раз на місяць.

Вищенаведені показники свідчать про те, що заборгованість по виплаті заробітної плати сягнула майже критичної межі, оскільки крім того, що працівники не отримують винагороду за свою працю, то й рівень зарплати в нашій державі також досить низький.

Загалом, розмір середньомісячної заробітної плати, нарахований у 2008 році в країнах-учасницях СНД, був таким: в Україні 1809 грн. або 258 євро, у Росії – 430,78 євро, Білорусії – 388,73 євро, Азербайджані – 217 євро, Молдові – 187,16 євро³.

У європейських країнах мінімальна заробітна плата коливається у двох діапазонах: від 350 до 500 доларів (нові члени ЄС) та понад 1000 доларів (решта – Бельгія, Нідерланди, Німеччина). Таким чином, мінімальна заробітна плата в Україні порівняно з країнами Європейського Союзу нижча в 5 – 15 разів⁴.

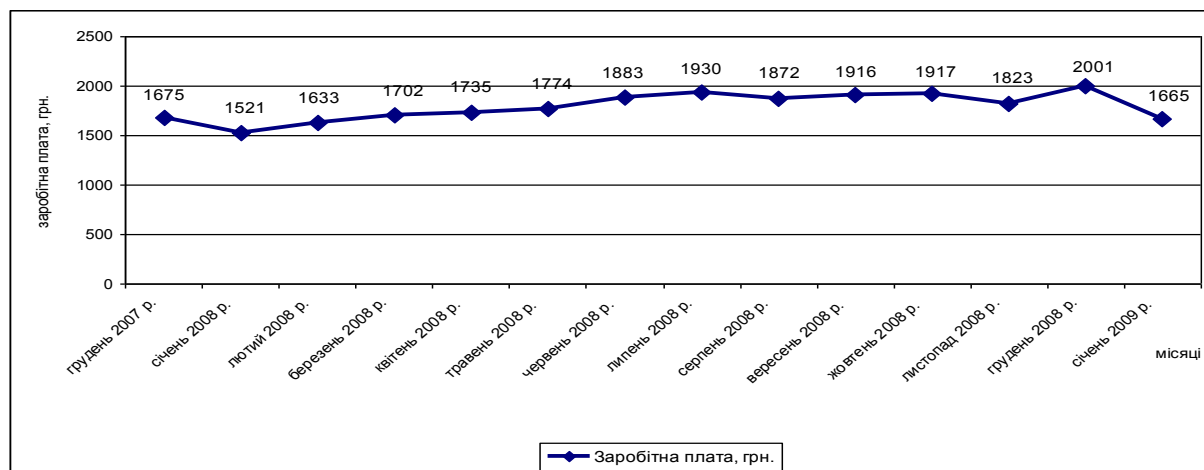
¹ Соціально-економічне становище України за січень – березень 2009 року [Електронний ресурс]: повідомлення державного комітету статистики України. – 24. 04. 2009. – 10 с. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

² Соціально-економічне становище України 2008 рік [Електронний ресурс]: повідомлення державного комітету статистики України. – 23. 04. 2009. – 10 с. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

³ Мінфін: Зарплата в Україні [Електронний ресурс] // Інтернет видання події. – 04. 07. 2009. – Режим доступу: <http://finance.ua>

⁴ Порівняльні показники розміру мінімальної заробітної плати в Україні та в ЄС [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://rusnauka.com>

Окрім вищенаведених даних, динаміка середньомісячної заробітної плати за останній час також спрямована у бік зменшення (діаграма № 1).



Показовим проявом кризової ситуації в економіці держави та можливим чинником загострення соціальних настроїв у трудових колективах також може стати збільшення кількості незайнятих громадян, які перебувають на обліку у службі зайнятості.

За даними державної служби зайнятості, у 2008 році її послугами скористалися 2,5 млн. не зайнятих трудовою діяльністю громадян проти 2,4 млн. у 2007 році. В останні два місяці 2008 року спостерігалось погіршення ситуації на ринку праці. Якщо впродовж січня – жовтня 2008 року щомісячно реєструвалось 131,1 тис. не зайнятих громадян, то у листопаді – грудні удвічі більше, або 264,7 тис. осіб.

Чисельність осіб, які шукали роботу за сприянням державної служби зайнятості, на перше лютого 2009 року досягла 930 тис. осіб (на перше лютого 2008 року 693,6 тис. осіб)¹.

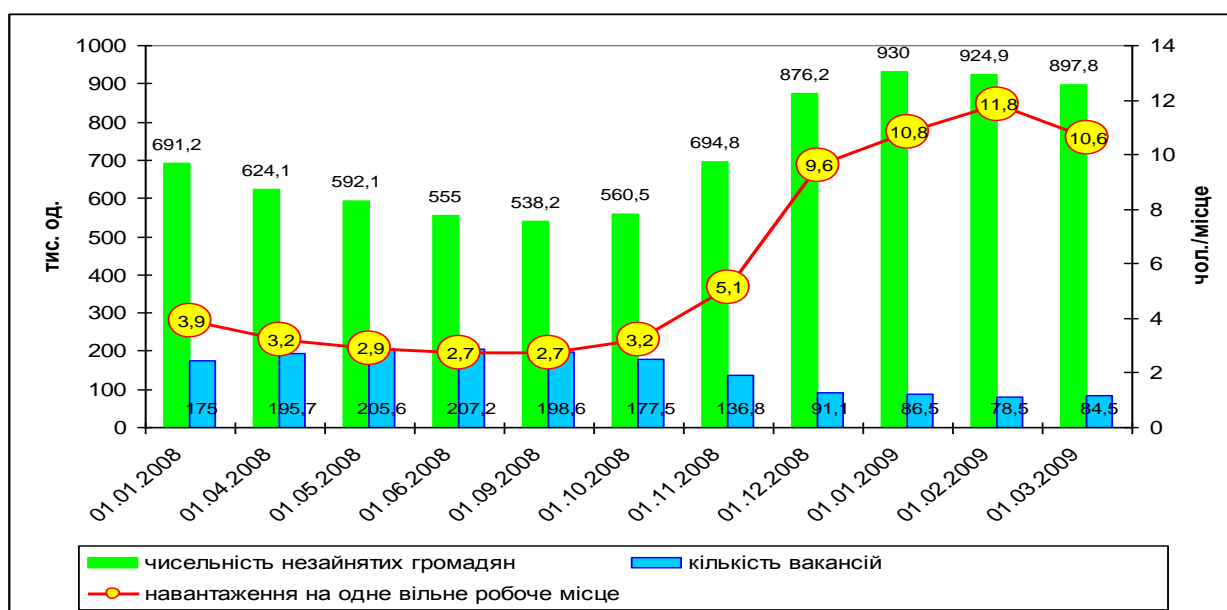
Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні порівняно з першим груднем 2008 року зріс на 0,7% і на перше січня 2009 року становив 3,0% населення працездатного віку.

Відбувається зниження попиту на робочу силу. У другому півріччі 2008 року намітилася тенденція до скорочення кількості вільних робочих

¹ Зареєстроване безробіття у 2009 році [Електронний ресурс]: повідомлення державного комітету статистики України. – 17. 04. 2009. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

місць, вакантних посад, при цьому найбільш стрімко – у листопаді – грудні. Якщо на кінець жовтня зазначений показник становив 177,5 тис., то у листопаді та грудні – відповідно 136,8 тис. та 91,1 тис. На кінець березня 2009 року навантаження незайнятого населення становило 106 осіб на 10 вільних робочих місць.

Ситуація на зареєстрованому ринку праці в Україні



Падіння обсягів виробництва, пошук джерел скорочення витрат на виробництво призводить до застосування негативних заходів у роботі підприємств: роботи в режимі неповного робочого дня (тижня), скорочення працівників, надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати, що відображається на зменшенні рівня оплати праці, падіння платоспроможності населення та як наслідок виникнення низки нових колективних трудових спорів.

Кількість працівників, які перебували у відпустках у листопаді 2008 року становила 649,1 тис. осіб або 5,8% штатних працівників. Такі відпустки застосовували, головним чином, підприємства транспорту (30,1% штатних працівників), лісового господарства (12,9%), будівництва (9,7%) та промисловості (9,1%). У Дніпропетровській, Донецькій та Запорізькій областях у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації перебував кожен десятий працівник (здебільшого на промислових під-

приємствах), у Кіровоградській та Полтавській кожен тридцятий.

Також у режимі скороченого дня (тижня) у листопаді працювало 680,5 тис. осіб або 6,1% від кількості штатних працівників, з яких майже дві третини (414,6 тис.) були зайняті на підприємствах промисловості¹.

Наведені негативні показники суттєво відобразились на відносинах найманих працівників із роботодавцями. За даними НСПП в останні роки можна спостерігати тенденцію до скорочення кількості колективних трудових спорів, крім 2009 року. Так, наприклад, у 2005 році НСПП було зареєстровано 118 колективних трудових спорів, у 2006 – 70 спорів, у 2007 – 49, у 2008 – 35, а за перших п'ять місяців 2009 було зареєстровано 54 колективних трудових спорів. Тобто у порівнянні з початком 2008 року кількість спорів зросла у три рази².

Як показує досвід країн з розвинутою ринковою економікою, в умовах ринкових відносин наплив несприятливих економічних наслідків виробничої діяльності не є рідкісною і може охопити кожного підприємця. Але сучасна правова держава не повинна допускати, щоб за несприятливі наслідки підприємницької діяльності роботодавця відповідали наймані працівники.

Для того, щоб попередити виникнення спорів з причин об'єктивного характеру, потрібно: 1) постійно в ході моніторингу виявляти потенційно конфліктні підприємства; 2) здійснювати оцінку факторів та умов, які впливають на зміст трудової конфліктності³; 3) виробляти ряд заходів щодо оздоровлення економічної ситуації в державі та створити механізм,

¹ Соціально-економічне становище України за січень – березень 2009 року [Електронний ресурс]: повідомлення державного комітету статистики України. – 24. 04. 2009. – 10 с. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

² Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2008 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 1–2. – С. 40–46; Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2007 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 1; Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2006 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2007. – № 1.

³ Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 219.

який буде реагувати на ускладнення соціально-трудова відносин.

Варто також зазначити, що ефективним механізмом щодо попередження трудових спорів буде створення спеціального страхового фонду, який повинен страхувати ризик несприятливих для працівників результатів діяльності підприємства і який дає можливість підприємствам уникати банкрутства та зберігати робочі місця. Таким ризиком може бути відсутність коштів: на виплату заробітної плати; на проведення необхідних заходів з охорони праці; на надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій¹.

Поряд з причинами виникнення трудових конфліктів існують також приводи їх виникнення, які слід відрізнити від причин. Приводом є подія, що безпосередньо передує виникненню спору, але не породжує його сама по собі. Зв'язок між приводом і спором існує, але він зовнішній, неістотний. Зв'язок між причиною і наслідком носить універсальний, істотний характер.

Приводом для виникнення трудових спорів можуть бути різні дії або бездіяльність одного із суб'єктів трудових правовідносин, наприклад, видання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення працівника, невиплата заробітної плати працівнику тощо².

Підводячи підсумок, можна сказати, що причин, які спонукають до виникнення трудових спорів, є досить багато і органи державної влади повинні робити все для того, щоб зменшити їх кількість і не допустити виникнення розбіжностей між роботодавцем і працівниками.

Будь-який спір чи конфлікт повинен вирішуватися, щоб не затягувати час конфліктної ситуації, не дестабілізувати нормальну роботу колективу, не відволікатися в майбутньому на процедурні дії по вирішенню конфліктів, логічніше буде недопускання виникнення конфліктних ситуацій.

А в разі їх виникнення одразу з'ясувати причини конфлікту та усувати їх. У тих колективах, де керівництво та трудовий колектив не займаються

¹ Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 93.

² Шпиталенко Г. А. Трудове право. Навчальний посібник / Шпиталенко Г. А. – Житомир. – 2000. – С. 176.

«перетягуванням канату», а спільними зусиллями шукають шляхи усунення або вирішення спірних питань, об'єктивно оцінюють причини виникнення протиріч і здатні йти на взаємні поступки, вірогідність мирного вирішення конфліктних ситуацій значно збільшується. На закінчення доцільно зробити такі висновки:

1. Сторони соціальних відносин повинні відчувати захищеність своїх інтересів з боку існуючого порядку, що забезпечується підвищенням правових знань.

2. У законодавстві необхідно передбачити конкретну відповідальність роботодавців за несвоєчасне реагування на розбіжності, які виникли, та за не попередження відповідних органів, про їх виникнення.

1.3. Правовий аналіз типології трудових спорів, конфліктів та критерії їх класифікації

Однією із складових ознак механізму врегулювання колективних трудових спорів є класифікація їх видів. Бабасов Е.М. підкреслював велике значення типології конфліктів як важливої умови раціонального впливу на виникнення і вирішення певних протиріч¹. І це є дійсно так, оскільки класифікація трудових спорів має не лише науково-теоретичне, а й практичне значення, особливо для визначення їх підвідомчості – для кожної групи трудових спорів встановлена певна процедура їх розгляду і відповідний орган, уповноважений державою розглядати цей спір.

Досить доречно було зазначено Лазором В.В. про те, що для вибору найбільш оптимальних способів вирішення конфліктних ситуацій необхідно здійснити класифікацію всіх трудових спорів².

У Тлумачному словнику української мови зазначено, що класифікація це – система розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи за спільними ознаками, властивостями³.

Основним засобом класифікації є обрання певного критерію (ознаки) за допомогою якого здійснюється віднесення того чи іншого об'єкта класифікації до певної групи понять, явищ чи відносин⁴.

При розробці класифікації спорів виникає ряд труднощів, до числа яких, в першу чергу, відносяться труднощі методологічного характеру, неможливість проведення різного роду експериментів, оскільки трудове право відноситься до соціальних і насамперед юридичних наук, яким

¹ Бабасов Е. М. Конфліктологія / Бабасов Е. М. – Минск: Театра Системс, 2000. – С. 285.

² Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов реформування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В. В. Лазор. – К., 2005. – С. 5.

³ Новий тлумачний словник Української мови: в 4-х т. [уклад. Ярошенко В. В., Сліпушко О. М]. – К.: Аконіт, 1998. – Т. 2. – С. 258.

⁴ Лозовий С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів / С. В. Лозовий // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 228. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf>

характерно розпливчастість та різноманіття критеріїв, що використовуються для класифікації. Досить доречно з даного приводу було відмічено Дмитрієвим А.В., що розмитість і різнобічність критеріїв, які застосовуються при формулюванні типології конфліктів, настільки непомічена, що виникає питання про можливість вирішення поставленого завдання¹.

У даний час науковці виділяють багато підходів щодо проблем класифікації трудових спорів, що підкреслює можливість їх типології за різними критеріями. Такий підхід до класифікації трудових спорів досить суттєво відрізняється від класифікації трудових спорів радянськими вченими.

На думку Пашерстніка А.Є., всі трудові спори поділяються на три групи за їх підвідомчістю. До першої групи відносяться спори, для яких розціночно-конфліктна комісія є першою обов'язковою інстанцією. До другої групи відносяться спори, що вирішуються в особливому порядку вищестоящими посадовими органами та особами. У третю групу входять спори, що можуть вирішуватись як в комісії, так і в судах².

Тобто, вчений під всіма видами трудових спорів розуміє лише спори індивідуального характеру, оскільки лише індивідуальні трудові спори вирішуються вищенаведеними органами.

Так, наприклад, такі вчені, як Толкунова В.М., Голощанов С.О., Ключев А.А. поділяють трудові спори за предметом: 1) спори, пов'язані із застосуванням норм чинного законодавства про працю; 2) спори, пов'язані з встановленням нових або зміною існуючих умов праці, які не врегульовано трудовим законодавством.

До першого виду спорів відносяться, наприклад, спори, пов'язані із звільненням працівника, виплатою заробітної плати, ненаданням відпустки. До другого виду спорів відносяться, наприклад, спори, пов'язані із укладенням колективних договорів, встановлення системи пре-

¹ Дмитрієв А. В. Конфликтология: Учеб. пособие / Дмитрієв А. В. – М.: Гардарики, 2001. – С. 63.

² Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров / Пашерстник А. Е. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1958. – С. 18.

міювання працівників та інші¹.

У радянські часи подібний поділ трудових спорів мав принципове значення, тому що індивідуальні трудові спори визнавались та регламентувались, а існування колективних трудових спорів вважалось несумісним із соціалістичною системою.

На думку Чанишевої Г.І., ідея колективних трудових відносин за радянських часів не набула широкого визнання через свою передчасність, відсутність об'єктивних умов для функціонування цих відносин. Це був час панування державної форми власності, коли трудові колективи лише формально брали участь в управлінні підприємствами (установами, організаціями), ще не розпочався процес становлення соціального партнерства в Україні, не набуло поширення колективно-договірне регулювання праці, профспілки виконували невластиві їм функції, законодавець не визнавав наявність колективних трудових спорів. А головне – не було належної правової бази для регулювання колективних трудових відносин².

Точка зору науковців стосовно класифікації трудових спорів у радянські часи досить суттєво відрізняється від думок вчених у наш час. Дослідники даного питання виділяють різноманітні критерії стосовно класифікації трудових спорів. Найбільш поширеним вважається їх поділ за суб'єктами та об'єктами.

Що стосується українського законодавства, то в нормативно-правових актах спори поділяються тільки на індивідуальні та колективні. Сторонами індивідуального трудового спору є, зрозуміло, роботодавець і працівник³.

А у колективному трудовому спорі залежно від його рівня сторонами можуть бути наймані працівники підприємства, об'єднання найманих працівників, профспілки, об'єднання профспілок, інші уповноважені най-

¹ Голощапов С. А. Трудовые споры в СССР. Учебное пособие по спецкурсу / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. – М.: Юрид.лит., 1967. – С. 10.

² Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Чанишева Галина Іванівна. – Одеса, 2001. – С. 21.

³ Стичинський Б. С. Науково практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. – [2-е вид.]. – К.: А.С.К. – 2001. – С. 21.

маними працівниками органи, з одного боку, і роботодавець, об'єднання роботодавців або їхні уповноважені представники – з іншого¹.

За своїм правовим походженням трудові спори поділяються на спори позовного та непозовного характеру. Дану класифікацію підтримують більшість українських вчених.

Наприклад, Пилипенко П.Д. та Бурак В.Я. вважають, що спори про застосування законодавства про працю – це, як правило, спори позовного характеру. Вони виникають з приводу відновлення порушеного права або законного інтересу. Така класифікація спорів розглядається на підставі позову зацікавленої сторони (працівника) відповідними юрисдикційними органами. До спорів позовного характеру належать передусім індивідуальні трудові спори.

А спори про встановлення умов праці відносяться до спорів непозовного характеру, оскільки тут йдеться не про відновлення порушеного права або законного інтересу, а про встановлення нового права. У цьому випадку трудовий спір розглядається не юрисдикційним органом, а самими сторонами або за допомогою примирних органів, завданням яких є не винесення рішення по суті спору, а сприяння сторонам у його вирішенні. На відміну від юрисдикційних органів, які утворюються державою, примирні органи створюються за домовленістю між самими сторонами спору².

Вказані автори також поділяють трудові спори за предметом на: спори про застосування законодавства про працю та спори про встановлення та зміну умов праці.

Із наведеної класифікації можна зробити висновок, що поділ спорів за предметом впливає із його змісту, тобто це є матеріально-правова ознака, а поділ спорів залежно від характеру – це є процесуально-правова ознака.

Дану думку щодо поділу трудових спорів за характером та предметом

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 3.

² Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] – [2-е вид.] – К.: Видавничий дім “Ін Юре”, 2006. – С. 442.

підтримує також Лозовий С.В., який вважає, що спори про встановлення умов праці є спорами непозовного характеру, тому що тут йдеться не про відновлення порушеного права (законного інтересу), а про встановлення нового права. Споры про застосування встановлених умов праці (норм трудового законодавства) носять позовний характер, оскільки це спори про відновлення порушеного права чи законного інтересу, розглянуті на підставі відповідної заяви (позову) юрисдикційними органами¹.

Відповідна класифікація трудових спорів підходить як до індивідуальних, так і до колективних спорів.

Лазор В.В. не підтримує думки наведених авторів, оскільки вважає, що розбіжності, які виникають щодо встановлення, зміни, застосування умов праці, є трудовими конфліктами, носять непозовний характер і повинні вирішуватися лише за допомогою примирно-третейської процедури. Тобто, згідно із Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” – це є колективні трудові спори. А розбіжності, які виникають в наслідок недодержання нормативно-правових приписів, є трудовими спорами і повинні вирішуватись у позовному порядку². Тобто, спори, які вирішуються у позовному порядку згідно із законодавством України, є індивідуальними трудовими спорами.

У більшості європейських держав науковці схиляються до такого поділу трудових спорів: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). Ця типологія відображає характер та обсяг впливу конфлікту на інтереси працівника, на умови праці, їх юридичну регламентацію і, нарешті, на співвідношення трудового конфлікту із встановленням, зміною або застосуванням (тлумаченням) правових норм.

Конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових чи заміни існуючих умов праці, а конфлікти права стосуються тлумачення чи застосування норм, встановлених законами, колективними

¹ Лозовий С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів / С. В. Лозовий // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 330. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf>

² Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 94.

договорами чи іншими правовими актами. Конфлікти інтересів можуть бути врегульовані у погоджувальному порядку на основі компромісу. Вимоги сторін у цьому випадку спираються на справедливість, доцільність, здоровий глузд, суспільні інтереси, реальні можливості тощо. Конфлікти права виникають у разі порушення (дійсного чи надуманого) прав, встановлених юридичними актами. Наприклад, працівники вимагають поновлення порушеного права чи усунення перешкод для його реалізації. Такі конфлікти вирішуються на підставі застосування і тлумачення законодавства¹.

Для кращого розуміння класифікації трудових спорів держав Європейського Союзу наведемо конкретні приклади.

В італійській правовій доктрині прийнято розрізняти колективні спори про право та колективні спори про перегляд: перші належать до спорів, що впливають з інтерпритації та застосування положень права або угод, тоді як джерелом других є зміна таких положень.

Трудове законодавство Люксембургу розрізняє індивідуальні та колективні трудові спори, для їх врегулювання застосовують різні механізми. Колективний трудовий конфлікт визначений як конфлікт між сторонами колективних переговорів. Колективні трудові спори, що виникають у процесі укладення, перегляду або поновлення колективної угоди, є конфліктами інтересів, якщо вони не стосуються тлумачення чинного законодавства.

У Нідерландах індивідуальні спори включають одного працівника, тоді як колективні спори включають групу працівників, наприклад, профспілку. Класифікація трудових спорів по правах та інтересах залежить від того, чи трудові спори виникають з наявного правового положення, визначеного в законі чи в колективних договорах. Якщо трудові спори не мають такої правової підстави, тоді вони розглядаються як спори про інтереси, які також характеризуються як суспільні й економічні спори.

У Португалії немає юридичного визначення колективного спору. Юридичне визначення включає два види спорів, а саме: “спори, що стосу-

¹ Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 104.

ються закінчення дії чи перегляду колективних договорів” і “спори про втілення угод”¹.

На відміну від перелічених держав, досвід Франції показує, що необхідно відрізнити дві основні категорії колективних трудових спорів: спори, викликані діями, що є виявом чи супроводжують конфлікт (страйки, сидячі страйки, дисциплінарні вчинки, пропуски роботи, затримка виплати заробітної плати), та спори, викликані вимогами, висунутими до початку фактичного спору (вимоги працівників, відмова чи висунування контрпропозицій до пропозицій роботодавця)².

Крім вищезгаданих видів трудових спорів, у багатьох країнах існують також інші категорії трудових спорів, до яких можна віднести спори про “недобросовісну трудову практику”, які стосуються визнання прав профспілок. Дані спори вирішуються за допомогою переговорів чи арбітрів, у крайньому випадку в судовому порядку, але в жодному разі не за допомогою страйку, оскільки вони пов’язані із визначенням змісту існуючих прав та обов’язків³.

Або так звані організаційно-трудова спори, які викликані небажанням роботодавця визнавати профспілку та її право на укладення колективного договору. Тому законодавство західноєвропейських країн передбачає створення спеціальних державних органів або ж спеціальний порядок врегулювання спорів подібного виду⁴.

Що стосується російського законодавства, то Кісельов І.Я. відмічав, що у трудовому законодавстві Російської Федерації легалізовані такі перелічені види трудових спорів: індивідуальний юридичний спір; індивідуальний економічний спір; колективний юридичний спір; колек-

¹ Конфліктологічна експертиза та посередництво в трудових конфліктах. / [ред.. А.М. Гірник та ін.]. – Київ, Вип. 2. – 1999. – С. 39.

² Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 123.

³ Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 20.

⁴ Кальян О. С. Розвиток правового регулювання вирішення трудових конфліктів у західноєвропейських країнах / О. С. Кальян // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – 2005. – Випуск 28. – С. 426.

колективний економічний спір. Економічні спори, на думку вченого, – це спори з приводу встановлення та зміни умов праці. Вони виникають через зіткнення протилежних інтересів працівників та роботодавців. Юридичні спори – це спори з проваду застосування нормативних актів, умов трудового договору¹.

Хоча дані спори і легалізовані російським законодавством, але, на думку науковця, негативним моментом даної класифікації є те, що законодавство не відображає процес вирішення індивідуальних економічних та колективних юридичних спорів.

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що у законодавстві більшості держав Європи немає чіткого поділу трудових спорів, тобто законодавством не відображено тих ознак, які б чітко давали характеристику конкретному із видів трудових спорів. Тому доцільно буде виділити і закріпити в українському законодавстві чіткий поділ трудових спорів. Класифікація спорів лише на індивідуальні та колективні є не зовсім достатньою, оскільки від конкретно визначеного виду спору залежить спосіб його вирішення.

Отже, необхідно здійснити таку типологію трудових спорів, в основу якої слід покласти поділ спорів за суб'єктним складом, тобто на індивідуальні та колективні. Індивідуальні спори, в свою чергу, поділити за підвідомчістю, а колективні спори поділити на спори про інтереси та спори про права.

Що стосується спорів про інтереси, то варто зазначити, що це спір про встановлення чи зміну умов праці. Можна навести такий приклад даного спору, коли працівники бажають підвищити заробітну плату, якщо обов'язок роботодавця підвищувати заробітну плату не передбачений у будь-якому нормативно-правовому акті чи договорі (якщо такий обов'язок є десь зазначений, то в даному випадку це є порушення прав працівників, тобто даний спір повинен класифікуватися як спір про права).

Спори про інтереси можуть мати місце, наприклад, і тоді, якщо переговори, що стосуються колективного договору, заходять у безвихідь,

¹ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Учебник / Киселев И. Я. – [2 изд.]. – М.: Эколо-Пресс, 2006. – С. 273.

тому що працівники вимагають 20% підвищення заробітної платні, у той час як керівництво пропонує максимальне підвищення заробітної платні лише на 10%, обґрунтовуючи це економічними можливостями підприємства.

Таким чином, спори про інтереси – це спори, які виникають на основі розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин при встановленні нових або зміні наявних умов праці та виробничого побуту, при укладенні чи зміні колективного договору, угоди. У цьому випадку не існує спеціального права, тільки інтерес однієї зі сторін створює передумови для пошуку способу вирішення проблеми на основі компромісу.

На відміну від спорів про інтереси, спір про права може виникнути внаслідок невиконання роботодавцем нормативно-правових актів, вимог колективного та трудового договору. Наприклад, якщо працівник вважає, що йому не платять заробітну плату відповідно до тарифної ставки, що закріплений у колективному договорі, він має право звернутись за захистом до відповідного юрисдикційного органу.

Виникнення розбіжностей, які впливають із порушення роботодавцем законодавчих та інших нормативно-правових актів, можна поділити на три групи:

1) невиконання роботодавцем своїх обов'язків перед працівниками стосовно умов праці, встановлених законодавчими чи іншими нормативно-правовими актами;

2) порушення правових норм, що регулюють права працівників під час виконання трудової функції;

3) порушення правових норм, щодо дискримінації прав працівників по відношенню до їх зайнятості (расові, релігійні, вікові обмеження та обмеження, що стосуються статті особи).

Таким чином, спори про права – це розбіжності з питань застосування, реалізації й тлумачення нормативно-правових актів, в яких закріплені права. Ці права можуть впливати з тексту закону, з письмового тексту колективного договору чи з індивідуального трудового договору (контракту).

Підсумовуючи вищевикладене, доцільно зазначити, що відсутність в

українському законодавстві поділу трудових спорів на спори про права та спори про інтереси є досить значною прогалиною, яка повинна бути усунена у ході подальшої розробки трудового законодавства. Оскільки поділ спорів на ті чи інші види є досить важливим з огляду на те, що можна правильно визначити підвідомчість спору і знайти різні варіанти, за допомогою яких більш правильно та швидко можна розв'язати ту чи іншу спірну ситуацію. Відомо, що більш ніж 80% спорів виникають поза бажанням їх учасників, суб'єкти соціально-трудова відносин неможливо правильно оцінити ситуацію та віднести той чи інший спір до конкретної категорії, а це має досить велике значення, тому що кожен вид назривших розбіжностей має свої індивідуальні шляхи вирішення. Таким чином, варто зазначити, що правовий механізм врегулювання порядку вирішення колективних трудових спорів залежить від системи правовідношення по реалізації колективних прав найманих працівників.

Одним із найважливіших питань порядку вирішення колективних трудових спорів в Україні є створення правового механізму їх розв'язання, тому що основним напрямком вдосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів є адаптація трудового законодавства України, з вказаного питання, до законодавства країн з ринковою економікою і насамперед з країнами Європи. Оскільки основний напрямок зовнішньої політики України є її інтеграція до Європейського Союзу.

1.4. Механізм правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів у країнах Європи та в Україні

Провідним чинником забезпечення життєдіяльності та розвитку людства є організація суспільства і, насамперед, організація трудової діяльності. Трудове право було і залишається однією із найважливіших ланок правової системи, яка має широку сферу дії. Норми трудового права регулюють, зокрема, відносини щодо попередження та вирішення трудових спорів. Поряд із цим, у сучасній науці трудового права та в механізмі правового регулювання порядку вирішення трудових спорів нагромадилася низка невирішених проблем¹.

Питання про механізм правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів та конфліктів має досить велике значення, оскільки швидке та ефективне вирішення спору і конфлікту, а також попередження їх виникнення, в першу чергу, залежить від того, наскільки досконалою та ефективною є правова база, що регулює процедуру розв'язання спору.

Нормативно-правовий механізм вирішення колективних трудових спорів та конфліктів – це сукупність законодавчих актів, положень, інструкцій, договорів, що визначають коло суб'єктів спору і регламентують трудові правовідносини у цій сфері.

Науковий та законодавчий простір трудового права України, перебуваючи під впливом радянської ідеології та практики регулювання трудових відносин, є ще не зовсім пристосований до існуючих, на даний час, суспільно-виробничих відносин. У зв'язку із цим правовий механізм вирішення трудового спору не є абсолютно досконалим та має певні невирішені питання.

По-перше, не охоплює значної частини правових відносин, залишаю-

¹ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 16.

чи велику кількість “білих плям”¹, наприклад, законодавчими актами неврегульований порядок вирішення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин у випадку банкрутства чи неплатоспроможності підприємства;

по-друге, деякі правові категорії потребують законодавчого уточнення, такі, як, наприклад, “колективний трудовий конфлікт”, “посередництво”, потребує уточнення сам предмет вирішення колективного трудового спору.

Відповідно до цього, механізм правового регулювання вирішення колективних трудових спорів потребує більш глибокого розроблення та удосконалення. Тому варто провести порівняльний аналіз законодавства України та європейських держав стосовно порядку врегулювання колективних трудових спорів. На думку Запари С.І., яка є досить переконливою, уважне вивчення зарубіжного досвіду може допомогти уникнути багатьох правових помилок, стати наочною ілюстрацією вирішення правових проблем, у тому числі і колективних трудових спорів². Хоча урахування характеру правової системи будь-якої із європейських держав вимагає безумовної відмови від сліпого копіювання, від механічного перенесення ідей, моделей або норм про працю із однієї правової системи в іншу³.

Правовим підґрунтям вирішення колективних трудових спорів є положення Конституції України. Так, у ст. 1 Конституції Україну проголошено соціальною державою, в якій людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Соціальна спрямованість є визначальною при здійсненні державної політики у процесі реформування економіки. Не останнє місце при цьому займає захист соціальних прав людини.

¹ Заславская Т. И. Неправовые трудовые практики и социальная трансформация в России / Т. И. Заславская // Социологические исследования: Ежемесячный общественно-политический журнал. – 2002. – № 6. – С. 7.

² Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 22.

³ Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность / С. А. Иванов // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 31.

Право на працю, право на об'єднання у профспілки з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів є основними правами людини, які отримали конституційне закріплення. При цьому в Конституції також проголошені гарантії реалізації цих прав¹.

Дуже важливою є ст. 44, яка визначає, що “ті, хто працюють мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Заборона страйку можлива лише на підставі закону”².

Що стосується країн Європейського Союзу, то слід зазначити, що у більшості країн Західної Європи конституції або взагалі не містять норм, які прямо стосуються питань праці (наприклад, у Великобританії та Франції), або містять лише окремі норми такого роду (ФРН, Данія, Норвегія)³. Так, наприклад, у Конституції Німеччини майже немає статей, які проголошують соціально-економічні права, що вважаються похідними від задекларованих у загальній формі традиційних громадянських прав. Так, юридичним обґрунтуванням свободи профспілок є право на об'єднання, яке стосується не тільки профспілок, а й організацій підприємців. Конституційне право на об'єднання і вільний розвиток особистості дає право і на страйк⁴.

На відміну від перелічених держав, у Конституції Італії існує окремий розділ, який забезпечує основні трудові права та обов'язки робітників і службовців. Зокрема, зазначається, що республіка охороняє працю у всіх її формах та застосуваннях, сприяє міжнародним угодам і міжнародним організаціям, які мають за мету закріпити і впорядкувати право на працю, охороняє право італійців за кордоном.

Важливе значення має закріплення права на страйки, які повинні проводитися у межах законів, що регулюють це право. Деякі статті Конституції стосуються права трудящих об'єднуватися у профспілки, виз-

¹ Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / Бурак В. Я. – К.: Т-во “Знання”, 2003. – С. 27-28.

² Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³ Аннерс Э. История европейского права / Аннерс Э. – М.: Норма. – 1994. – С. 205.

⁴ Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 31.

начають процедуру укладення і юридичну силу колективних договорів, встановлюють права працівників у порядку і межах, визначених законами¹.

Важливо зауважити, що у країнах СНД так, як і в Україні, найбільш важливі трудові права закріплені в основному законі держави (Молдова, Білорусь, Росія, Азейбаржан). На мою думку, це правильно, тому що економічні права людини є невід'ємною частиною її правового статусу і обов'язково повинні охоронятись найвищим джерелом держави. Хоча, що стосується порядку вирішення колективного трудового спору, то в конституціях перелічених держав зазначено лише право працівників на страйк для захисту їх професійних інтересів економічного та соціального характеру².

Не можна не звернути увагу в нашому дослідженні на основне джерело трудового права України – Кодекс законів про працю, який був затверджений Верховною Радою України 10.12.1971 року і набрав сили з 1.06.1972 року. Чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий за часів командно-адміністративної економіки й орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем³. Відповідно до цього, даний кодифікований акт не містить положень, які стосуються порядку вирішення колективних трудових спорів, оскільки в цей час колективні спори не визнавалися та не регламентувалися державою.

На відміну від України, в країнах СНД за останні роки було проведено кодифікацію трудового законодавства, тому трудові кодекси таких держав, як Азейбарджан, Білорусь, Киргистан, Казакстан, Молдова, Росія, Таджикистан містять окремі розділи, присвячені порядку вирішення колективних трудових спорів⁴.

Що ж стосується європейських держав, то особливістю норм трудового права є відсутність у більшості країн Заходу кодексів законів

¹ Там само. – С. 33.

² Правовые системы стран мира. Энциклопедический справочник / [авт.-уклад. Сухачов А. Я.]. – М.: Норма, 2000. – С. 439.

³ Кабанець В. О. Шляхи вдосконалення національного законодавства, що регулює трудові спори / В. О. Кабанець // Право і безпека. – 2005/4'3. – С. 113.

⁴ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Надежда Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 1. – С. 11.

про працю. Виняток – Франція, де до другої світової війни (в 1910-1927 рр.) було здійснено систематизацію трудового законодавства, на основі якої був прийнятий Кодекс праці. У 1973 р. була здійснена нова кодифікація трудового законодавства.

У таких країнах як США, Великобританія, Італія, Японія, Бельгія, Нідерланди питання про кодифікацію трудового законодавства взагалі не порушувалося ні в теоретичному, ні в практичному плані, а у ФРН спроба створити трудовий кодекс не мала успіху¹.

Відсутність кодифікованих актів як трудового, так і будь-якого іншого права, на думку Ярового В.І., посилює гнучкість трудового права, його динаміку і реакцію на потреби і вимоги виробництва, що відповідає інтересам економічної рентабельності, більшій ефективності підприємництва, але разом з тим послаблює захищеність найманих працівників, ускладнює окремим працівникам, які не володіють тонкощами юриспруденції, застосування трудових норм на свою користь.

Відсутність у Кодексі законів про працю України відповідної глави, яка б регулювала порядок вирішення колективних трудових спорів та прийняття Основного Закону України, поставило на порядок денний питання про реальне наповнення конкретним змістом гарантій, які містяться в ст.ст. 43, 44 Конституції, а саме: на належні, здорові і безпечні умови праці; заробітну плату, не нижчу визначеної за законом і право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Тому 3 березня 1998 року прийнято Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Він визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних спорів і спрямований на взаємодію сторін соціально-трудова відносин у ході врегулювання розбіжностей, що між ними виникли.

Даний Закон є, без сумніву, новацією у правовому регулюванні порядку розгляду і вирішення трудових спорів. Як позитивне слід зазначити наявність у ньому легального визначення поняття колективного

¹ Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 25-26.

трудового спору, визначення правового статусу примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, а також визначення поняття, порядку проведення страйку – як крайнього засобу для вирішення колективного трудового конфлікту.

У Законі по-новому відображено порядок формування вимог найманих працівників і профспілок, тепер він можливий і шляхом збирання підписів, чого не було раніше. Новою також є процедура передачі висунутих вимог роботодавцеві або уповноваженому ним органу, яка має нині жорсткі часові обмеження¹.

Порівнюючи вище згаданий Закон із Законом СРСР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 9 жовтня 1989 року², можна зазначити, що прерогативою нормативно-правового акту 1998 року є запровадження роздільної підвідомчості колективних трудових спорів, що повинно позитивно вплинути на оперативність їх вирішення, оскільки законодавче закріплення підвідомчості безпосередньо цьому сприяє.

Безперечно, все це є позитивним результатом діяльності законодавчих органів, але, на мою думку, для України потрібно запозичити досвід країн-учасниць СНД, де подібного закону практично у жодній країні не існує, а всі законодавчі акти об’єднанні одним кодифікованим джерелом.

Досить доречною у даному випадку є думка Кабанця В.О., який пропонує помістити в проект Трудового кодексу України главу, що повинна мати назву “Трудові спори” та містити такі структурні елементи, як: “Загальні положення”; “Порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів”; “Порядок вирішення колективних трудових спорів”; “Відповідальність за порушення вимог законодавства про трудові спори”³.

Характерною особливістю сучасного трудового законодавства України є досить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів,

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227

² Закон СРСР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 9 октября 1989 года. – М.: Известия, 1990. – 9 с.

³ Кабанець В. О. Шляхи вдосконалення національного законодавства, що регулює трудові спори / В. О. Кабанець // Право і безпека. – 2005/4’3. – С. 116.

в яких містяться багато норм трудового права. При цьому деякі з них нерідко вступають у протиріччя з актами, вищими за юридичною силою.

Для проведення примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів важливими є акти Національної служби посередництва і примирення. Відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998 р., вона у межах своєї компетенції розробляє та затверджує положення, інструкції тощо стосовно діяльності Національної служби посередництва і примирення та здійснення примирних процедур.

За час своєї діяльності Національною службою посередництва і примирення було видано ряд нормативних актів, які більш ґрунтовніше та ширше врегульовують порядок роботи примирних комісій, порядок роботи трудових арбітражів, порядок реєстрації вимог найманих працівників і колективних трудових спорів, порядок діяльності незалежних посередників, а також багато інших питань, які виникають при проведенні примирних процедур.

Останнім часом у багатьох країнах Європи, Азії, Америки та навіть Африки стає дедалі популярнішою практика посередництва спеціальних органів, що створені не виключно сторонами, які конфліктують, а за участю держави та інших “третіх осіб”, хоча на різному національному ґрунті їх ефективність неоднозначна¹.

До таких органів відносяться “Національна рада праці” (Бельгія); “Служба з надання консультацій, примирення та арбітражу” (Великобританія); “Служба посередництва та арбітражу Греції”; “Служба примирення” (Данія); “Державний орган з питань впровадження” (Ірландія); “Національна служба посередництва” (Швейцарія) тощо.

Основним функціями перелічених органів є аналіз стану колективних договірних відносин між роботодавцями та працівниками, надання рекомендацій стосовно більш швидкого та ефективного вирішення колективного трудового спору, видання нормативно-правових актів, що стосуються процедури розв’язання колективного трудового спору.

¹ Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев. // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 20.

Так, наприклад, “Служба з надання консультацій, примирення та арбітражу” Великобританії видає нормативні акти, які регулюють пікетування, надання профспілкам інформації, яка є необхідною для колективних переговорів, надання працівникам профспілки часу для виконання їх обов’язків, дисциплінарну практику, порядок голосування у зв’язку із страйком тощо¹.

Із зазначеного вище випливає висновок, що у більшості держав Європи існує практика віднесення нормативних актів, виданих спеціальними органами посередництва, до системи законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів. На мою думку, це є правильно, оскільки дані акти більш глибоко та точніше висвітлюють процедуру розв’язання трудових розбіжностей, а їхні норми заповнюють прогалини, які виникають у результаті застосування законодавчих актів, виданих вищими органами державної влади. На підставі цього доречним буде внесення нормативно-правових актів, виданих Національною службою посередництва і примирення до системи трудового законодавства України.

Важливе значення у системі правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів у державах Західної Європи займає колективний договір. Норми колективного договору регулюють найважливіші сфери трудових відносин, закріплюють основні права та обов’язки як працівників, так і роботодавців, встановлюють відповідальність за порушення норм трудового законодавства та регулюють процедуру вирішення колективних трудових спорів.

Так, наприклад, у колективних договорах на виробничому рівні у таких державах як Франція, Німеччина, Швейцарія, Фінляндія передбачено окремі аспекти процедури вирішення колективних трудових спорів. У Німеччині в колективних договорах висвітлюється вся структура примирних органів, у Франції зазначені порядок, строки та повноваження примирної комісії. У колективних договорах, які укладаються на підприємствах Швейцарії, передбачене вирішення колективних спорів про

¹ Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 29.

інтереси трудовим арбітражем.

Таким чином, можна сказати, що колективні договори у європейських державах займають одне із перших місць у правовому регулюванні вирішення колективних трудових спорів.

Тенденція про посилення ролі колективних договорів у європейських державах спостерігається порівняно нещодавно. Так, в англосаксонських країнах, в останні десятиріччя, більш важливе значення надавалось нормативно-правовим актам у сфері праці, а в країнах континентальної Європи, навпаки, роль колективних договорів значно зросла.

Загальна історична тенденція розвитку двох методів правового регулювання трудових відносин така: у країнах, де традиційно переважали колективні договори, почало активно розвиватися трудове законодавство. А там, де раніше переважало трудове законодавство, помітно активізувалося колективно-договірне регулювання праці. Таким чином, у країнах Заходу поступово виробляється оптимальна модель співвідношення законів про працю і колективних договорів, яка є спільною для більшості країн.

Що стосується України, то варто сказати, що роль колективного договору в механізмі правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів є абсолютно незначною. Оскільки в статтях Кодекса законів про працю, які висвітлюють зміст колективного договору, і в Законі України “Про колективні договори та угоди” не зазначено про умови чи порядок розв’язання колективних трудових спорів, конфліктів.

На думку автора, така позиція українського законодавця є більш досконалою, тому що дублювання норм як в законодавчих актах, так і в колективних договорах буде викликати певні непорозуміння та суперечності з боку сторін колективного спору та з боку самих примирних органів.

Детальнішого дослідження потребують конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП), яка була створена ще в 1919 році, а у 1945-му була визнана спеціалізованою організацією ООН.

Міжнародні трудові стандарти, які пов'язані із врегулюванням трудових конфліктів, мають узагальнюючий характер. Вони відображають різні системи врегулювання трудових спорів і конфліктів, які діють у різ-

них країнах світу.

Рекомендація № 92 про добровільне примирення і арбітраж, прийнята Міжнародною організацією праці (МОП) у 1951 р. вважається першим юридичним документом, що стосується врегулювання трудових спорів. У ній йдеться про добровільну систему примирення, яка б могла оперативно сприяти у запобіганні виникнення трудових конфліктів та їх вирішенні. У цьому міжнародному документі наголошується на необхідності вжиття заходів, спрямованих на те, аби примирна процедура могла розпочатися за ініціативою будь-якої сторони, що бере участь у конфлікті, або *ex officio* - органом добровільного примирення.

Якщо за згодою всіх заінтересованих сторін трудовий конфлікт передається на примирення і арбітраж, то сторони повинні утримуватися від страйків та локаутів протягом всієї процедури примирення чи арбітражу. У Рекомендації № 92 також зазначено, що жодне з її положень не повинно тлумачитися як будь-яке обмеження права на страйк¹.

Необхідно зазначити, що у Конвенції МОП від 19 червня 1981р. № 154 про сприяння колективним переговорам та в Рекомендації № 163, говориться про необхідність вжиття заходів для того, щоб органи і процедури врегулювання трудових конфліктів діяли на національному рівні таким чином, аби сприяти колективним переговорам, і в цьому випадку в них зазначається про необхідність створення спеціальних процедур, які повинні допомагати сторонам знаходити відповідні шляхи вирішення трудових конфліктів.

Інша річ, коли трудові конфлікти стосуються державної служби. В цьому разі у Конвенції від 27 червня 1978р. № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі вказується, що врегулювання конфліктів, які виникають у зв'язку з визначенням умов зайнятості, досягається згідно з національними умовами шляхом переговорів між сторонами чи шляхом процедур, що гарантують незалежність і неупередженість, а саме: посередництво, примирення і арбітраж.

¹ Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. "ПРОІНФОРМ" ФПУ, 2003. – С. 10.

Варто також зауважити, що Міжнародною організацією праці не прийнято жодної конвенції, яка безпосередньо визначала б умови вирішення трудових спорів чи організації страйків. Однак це не означає, що Міжнародна організація праці не визнає цього права чи не дбає про його захист. Зокрема, право трудящих на страйк не раз обговорювалося на міжнародних конференціях праці при розробленні і прийнятті різних трудових норм і прямо або опосередковано з ним пов'язано.

У 2003 році у щорічному посланні Президента України до Верховної Ради України зазначено необхідність приведення системи соціально-трудових відносин у відповідність із стандартами Європейського Союзу та Міжнародної організації праці.

Нові економічні процеси, що відбуваються в Україні за останні роки сприяють приєднанню України до міжнародних трудових стандартів. Міжнародно-правові норми дають змогу не тільки адаптувати трудові відносини до нових соціально-економічних умов, а й створити міцний правовий фундамент для подальшого розвитку трудового законодавства.

Стало зрозуміло, що держави багато втрачають, якщо діють розрізнено, не дотримуючись загальних правил, вироблених у процесі розвитку цивілізації. Досвід різних країн є надзвичайно багатим і завдання полягає у тому, щоб розумно ним скористатися. На даний час, жоден, певною мірою значний законопроект, не приймається без урахування того, як це зроблено у сусідів. Причому в орбіту вивчення включаються не самі закони, предметом порівняльного аналізу виступають норми права, правові інститути, юридичні поняття і терміни, правові концепції¹.

З врахуванням цього, при розробці нового Трудового кодексу України, з одного боку, повинні бути враховані положення конвенцій МОП, позитивні моменти процедури вирішення колективних трудових спорів, які застосовуються у європейських державах, чинні нормативно-правові акти та закони України, а з іншого боку, новий Трудовий кодекс повинен дати поштовх для подальшого розвитку трудового законодавства.

¹ Шемшученко Ю. С. Теоретичні проблеми гармонізації законодавства України з Європейським правом / Ю. С. Шемшученко // Вісник академії правових наук України. – 2004. – № 3. – С. 112-113.

У процесі оновлення нормативної бази, на думку автора, необхідно виходити з того, що процедура розгляду колективних трудових спорів є, у вузькому розумінні, органічною складовою колективно-договірного процесу, а в широкому – окремим напрямом процесуального правового регулювання. Отже, виникає потреба дотримання єдиних підходів щодо визначення предмета колективних переговорів (відповідно і можливого спору) на всіх рівнях, а також чіткішого встановлення повноваження сторін та інших учасників і застосування загальних принципів побудови відносин між ними під час узгодження позицій сторін.

Такий перегляд розгляду механізму колективних трудових спорів доцільно проводити системно і в тісному зв'язку з оновленням галузі трудового законодавства.

Трактування норм Трудового кодексу має відбивати, насамперед, оновлений концептуальний підхід і зміну основних напрямків у порядку регулювання відповідної сфери суспільних відносин. Воно покликане вдосконалити і привести у відповідність з об'єктивними вимогами ефективного функціонування системи узгодження інтересів сторін на принципах міжнародного і національного права і тоді, можна буде попередити дрібні розбіжності, які можуть перерости в індивідуальні чи колективні спори немалих масштабів.

РОЗДІЛ II

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРИМИРНО-ТРЕТЕЙСЬКИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ, В ДЕРЖАВАХ–УЧАСНИЦЯХ СНД ТА ЄС

2.1. Законодавче врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин

2.2. Розв'язання спору за допомогою примирної комісії та незалежного посередника

2.3. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем та Національною службою посередництва і примирення

2.4. Виконання рішень примирних органів

2.1. Законодавче врегулювання розбіжностей між суб'єктами соціально-трудова відносин

Виникнення та розв'язання 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.

У сучасній науковій літературі тема виникнення колективних трудових спорів обговорювалася неодноразово, зокрема у працях Запари С.І., Кисельова І.Я., Лазора В.В., Слюсара А.М., Стадника М.П., Чанишевої Г.І. Проте недосконалість чинного трудового законодавства у сфері виникнення колективних трудових спорів змушує до подальших теоретичних досліджень, оскільки невирішеними та спірними залишаються досить багато питань.

Врегулювання розбіжностей та вирішення колективних трудових спорів, конфліктів здійснюється за допомогою окремих, самостійних процедур, таких, як: висування вимог найманими працівниками та їх розгляд роботодавцем, примирення за допомогою третьої сторони, страйк

як крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників. У більшості європейських країн процедури, що застосовуються для примирення конфліктуючих сторін, називаються дещо по-іншому: неформальні переговори сторін, ще до моменту виникнення спору; примирно-третейська процедура; вирішення спору за допомогою судових органів; а також страйк як крайній засіб для примирення конфліктуючих сторін.

Перша стадія узгоджувальної процедури в українському законодавстві, яка застосовується для вирішення розбіжностей ще до моменту виникнення колективного трудового спору, є найбільш проста та найбільш важлива, тому що 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 до роботодавця або уповноваженого ним органу у галузі соціально-трудових відносин; правила висунення вимог; перелік обов’язків суб’єктів спірних правовідносин на початковому етапі розгляду колективного трудового спору. 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 у Кодексі законів про працю України та у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не міститься правових норм про поняття “загальні збори”, “конференція трудового колективу”, про правила процедури організації і проведення загальних зборів найманих працівників, про спосіб голосування, про процедуру ухвалення рішення зборами, про коло суб’єктів, що можуть перенести або зупинити проведення зборів. Досить обмежено ці поняття висвітлено у Законі СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами,

установами, організаціями” від 17 червня 1983 р.¹. Даний Закон лише висвітлює питання про правомочність зборів (конференції) та про прийняття ними рішення. Актуальності дане питання набирає у зв’язку із тим, що незабаром прийняття нового Трудового кодексу², в якому, на жаль, також неврегульована правова норма, яка стосується процедури проведення загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Тому, на мою думку, слід доповнити п.1 ч.1 ст. 369 проекту Трудового кодексу України нормами, що регламентують порядок проведення зборів. У даній статті необхідно закріпити наступні положення: “збори правомочні висувати вимоги, якщо на них присутні більше половини працівників підприємства, структурного підрозділу (обраних делегатів конференції). Рішення загальних зборів приймається відкритим голосуванням, більшістю голосів присутніх на зборах (конференції). Хід зборів фіксується у протоколі, у якому вказується 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 України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не конкретизував коло питань, які працівники або їх представники можуть висунути роботодавцю в якості вимог, але у даному випадку варто зазначити, що передбачити всі спірні питання, просто неможливо. Проте, на мою думку, вимоги найманих працівників повинні висуватися із дотриманням певних принципів: серед яких: дотримання норм законодавства і, зокрема, трудового; реальна можливість задоволення роботодавцем або уповноваженим ним органом вимог, а також чіткість формулювання висунутих вимог. Як зазначає Національна служба посередництва і примирення, найчастіше сторони при вирішенні

¹ Закон СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17 червня 1983 р. № 9500-Х. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v9500400-83>

² Проект Трудового кодексу України : за станом на 10 грудня 2009р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – 208 с. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=30947

спору порушують ст. 2 вказаного Закону, зокрема, те, що працівники не чітко формулюють свої вимоги, що з самого початку призводить до суперечностей та впливає на форму примирних процедур¹.

Після отримання вимог найманих працівників роботодавець зобов'язаний розглянути дані вимоги, викласти своє рішення у письмовій формі та не пізніше наступного дня, після винесення рішення, 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 їхніх об'єднань, а також термін, протягом якого роботодавець повинен виконати всі зазначені дії².

Слід зауважити, що загальні строки розгляду вимог найманих працівників у законі та у проекті Трудового кодексу є різними. Так, Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" передбачає тридцятиденний строк для розгляду вимог найманих працівників, а у проекті Трудового кодексу України вищезгаданий строк складає десять днів. Формулювання ст. 370 проекту Кодексу є більш чітким та досконалим. Оскільки тридцятиденний строк розгляду вимог, який передбачений у Законі є абсолютно недоречним, тому що він призводить до затягування задоволення висунутих вимог та на певний термін відкладає момент виникнення колективного трудового спору, що у більшості випадків для працівників є неприпустимим. Тому, вважаю, повністю виправданим зменшення загального строку розгляду вимог працівників до десяти днів.

Крім цього, до вищезгаданої норми проекту Трудового кодексу варто додати те, що вимоги найманих працівників доцільніше буде вручати роботодавцеві або уповноваженому ним органу чи представнику під роз-

¹ Кузнiченко О. Деякі правові аспекти вирішення колективних трудових спорів / О. Кузнiченко // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 9. – С. 37.

² Там само. – С. 38.

писку, для того, щоб уникнути непорозумінь і мати підтвердження про їх отримання адресатом.

Із змісту ст. 370 проекту Трудового кодексу України не зрозуміло, як бути у тому випадку, коли роботодавець – фізична особа після одержання вимог працівників захворів або пішов у відпустку. У даному випадку доцільним буде доповнити ст. 370 частиною четвертою із таким формулюванням: “Відкладення, перенесення строку розгляду вимог найманих працівників є неприпустимим. У разі, якщо день розгляду вимог співпадає із настанням відпустки роботодавця, у такому випадку відпустка переноситься на певний термін або обов’язок розгляду вимог покладається на уповноважену роботодавцем особу. Якщо після одержання вимог працівників роботодавець захворів, тобто настав один із випадків тимчасової непрацездатності, то обов’язок розгляду вимог покладається на уповноважену роботодавцем особу”.

На думку автора дослідження, процедура розгляду вимог найманих працівників чи профспілок є досить важливою і її порушення чи ігнорування може призвести до затягування або ускладнення трудових спорів.

Досить важливим засобом до примирення конфліктуючих сторін у країнах Європи є проведення неформальних переговорів між сторонами назрілих розбіжностей. Третя сторона участі у цих переговорах не бере. Будучи найбільш м’якою формою спонукання сторін до досягнення згоди, ця стадія, як правило, не підлягає законодавчому регулюванню, а здійснюється у відповідності з узгоджувальною процедурою, визначеною у колективних договорах.

У таких державах як Великобританія, Франція, Італія ця процедура є самостійною, першою спробою до примирення сторін. Вона є обов’язковою і повинна передувати етапу примирення.

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, тому що сторони зобов’язанні самостійно намагатися вирішити назрілі розбіжності, інакше процедури по

примиренню викличуть заперечення у суді, через брак підстав до судового розгляду¹.

У більшості європейських країн, не враховуючи держав-учасниць СНД, процедура примирення розпочинається тільки після того, коли вичерпані всі можливості врегулювання спору шляхом безпосередніх переговорів².

На мою думку, доцільно запозичити досвід європейських країн у цій сфері, тому що наймані працівники чи їх представники, вирішуючи вступити у колективний трудовий спір, можуть рішення роботодавця, в цілому чи його частину, неправильно зрозуміти чи розтлумачити, не врахувати певний нюанс чи якусь деталь, яку можна було б залагодити простою розмовою. В результаті цього виникає колективний трудовий спір, розв'язати який досить непросто.

Тому проект Трудового кодексу потрібно доповнити положенням, яке зобов'язує сторони здійснювати спробу досягнути компромісу до вступу у колективний трудовий спір. У проекті Кодексу можна передбачити наступний порядок: якщо роботодавець не задовольнив прохання найманих працівників або пропустив зазначенні строки, то обидві сторони повинні приступити до колективних переговорів для обговорення розбіжностей і прийняття рішення, яке б задовольнило сторони соціально – трудових 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, в свою чергу, зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів для того, щоб переговори відбулися.

І лише тоді, коли вимоги працівників після переговорів не були задо-

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – с. 96.

² Премслер М. Права робочих в ФРГ. Соціальна демагогія и действительность / Премслер М. – М.: Юридическая литература, 1978. – С. 168.

волені, можна говорити про момент виникнення колективного трудового спору.

Досить багато як вітчизняних, так і іноземних авторів ведуть дискусії 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. У ст. 6 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” зазначено, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Так, наприклад, у російському, киргизському 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, або неповідомлення роботодавцем свого рішення¹.

Такої ж думки, щодо моменту виникнення колективного трудового спору, в російському законодавстві, дотримується і Сироватська Л.О.².

Проте це не зовсім точно, оскільки працівники, в силу 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 із дня звернення суб’єкта, який представляє інтереси працівників, до роботодавця з певни-

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 20.

² Сыроватская Л. А. Трудовое право / Сыроватская Л. А. – М.: Юристъ, 1998. – С. 272.

ми вимогами¹.

Стадник М.П. вважає, що моментом початку колективного трудового спору є момент встановлення процесуальних правовідносин з виникнення колективного трудового спору між трудовим колективом і роботодавцем².

Точка зору Чанишевої Г.І. базується на тому, 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)”³. Але сам факт виявлення розбіжностей між сторонами чи навіть звернення працівників до роботодавця зі своїми вимогами ще абсолютно не призводить до виникнення трудового спору.

Лазор В.В., 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 інтересів⁴.

Ця точка зору є цілком слушною та найбільш обгрунтованою, але слід, тим не менше, зауважити, що дане формулювання моменту виникнення колективного трудового спору є не зовсім точне і чітке, тому що незрозуміло, які активні дії має автор на увазі.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, необхідно ч.1 ст. 371 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: “Моментом виникнення колективного трудового спору є прийняття рішення про недосягнення згоди в ході безпосередніх переговорів між уповноваженим

¹ Закон Республіки Польщі “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 58–63.

² Стадник М. П. Розвиток законодавства з питань розв’язання колективних трудових спорів / В кн.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп.ред. Н. М. Хуторян. – К.: ІнЮре, 1999. – С. 123.

³ Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Чанишева Галина Іванівна. – Одеса, 2001. – С. 104.

⁴ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 316.

представницьким органом найманих працівників, професійної категорії найманих працівників, колективу працівників підприємства, установи, організації та їх структурних підрозділів або профспілки та роботодавцем чи уповноваженим ним органом щодо вирішення висунутих вимог”.

Проаналізувавши законодавство та дослідивши іноземний досвід варто зазначити, що процедура розв’язання розбіжностей на доконфліктній стадії є досить важливою стадією вирішення та профілактики виникнення спорів і конфліктів. Адже набагато легше і простіше запобігти виникненню спору, ніж вирішити назрівший конфлікт. Тому положення, якими слід доповнити проект Трудового кодексу України, зможуть більш ґрунтовніше та ширше захистити права та інтереси сторін соціально-трудових відносин, а також удосконалити процедуру примирення сторін, ще до моменту виникнення спору.

2.2. Розв'язання спору за допомогою примирної комісії та незалежного посередника

Процес виникнення конфліктів у сучасних державах є досить поширеним явищем, у зв'язку із цим, кожна демократична держава, в тому числі і Україна, зобов'язана правовими засобами, забезпечити ефективно і оперативне вирішення спорів в тому числі і трудових.

Це необхідно для того, щоб запобігти соціальним потрясінням у суспільстві. З цією метою у національних правових системах використовуються різноманітні форми і методи вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, віддаючи перевагу мирним способам їх врегулювання.

У широкому розумінні мирні способи вирішення колективних трудових розбіжностей у зарубіжних державах містять у собі: процес переговорів між сторонами, спеціальні процедури примирення, посередництво, третейський розгляд і, нарешті, судочинство. Таким чином, під мирним способом врегулювання колективного трудового спору розуміється будь-яке вирішення ситуації, що виключає силовий тиск сторін одна на одну, під яким, у першу чергу, мається на увазі страйк¹.

Проводячи аналіз законодавства європейських держав, можна дійти висновку, що процедура врегулювання колективних трудових спорів здійснюється за допомогою двох основних способів: перший, судовий чи адміністративний, другий, примирно-третейський. Хоча провести чіткий розподіл способів за їх використанням у трудовому законодавстві певних держав практично неможливо. Оскільки і в судовій, і в примирно-третейській процедурі використовується велика кількість різних прийомів, що залежать від виду спору, тому обидві процедури у різних країнах застосовуються неоднаково і характеризуються значною гнучкістю.

Упродовж останніх років позасудові процедури вирішення трудових спорів були об'єктом все більшої уваги у Європі. Хоча таке явище, як поза-

¹ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 317.

судові процедури не було однаково інтенсивним в усіх країнах Європейського Союзу, у деяких державах перевага все ж таки надається судовому розгляду спору.

У Бельгії, наприклад, щодо колективних спорів були введені нові можливості доступу до третейського судді. У Франції також деякі нові закони (Закон про колективні звільнення, названий законом Обрі) збільшують можливість судового контролю за процесами колективних переговорів, що відбуваються у компаніях¹. Але, незважаючи на це, соціальні партнери ряду інших європейських держав приділяють тепер більше уваги мирним, позасудовим методам вирішення спорів. Порівнюючи сьогоденню ситуацію з попередніми тенденціями варто зазначити, що політика сприяння, яка застосовується у країнах з таким різним правовим минулим і різними традиціями профспілкового руху, як Іспанія та Данія чи Греція та Великобританія, свідчить про те, що ми маємо справу з досить поширеним явищем – вирішення спорів лише мирним способом. Більше того, це явище навіть виходить за рамки соціально-трудових відносин, оскільки зараз воно переходить у зовсім інші сфери, такі, як торгові та інші відносини.

Дійсно не існує єдиної прямої відповіді на запитання щодо того, якими можуть бути ці визначальні чинники формування позасудової процедури вирішення колективних трудових спорів. Чинники у різних державах можуть відрізнятися один від одного і навіть в одній і тій же країні вони можуть мінятися відповідно до варіантів правової політики, що виникатимуть у найближчому майбутньому.

Як зазначає Мацко А.С., мирне вирішення колективних трудових спорів майже у всіх європейських державах здійснюється за допомогою погоджувальної, третейської процедури, яка поєднує три самостійні методи: переговори сторін, примирення (посередництво), трудовий арбітраж².

Тобто, на думку згаданого автора, це означає, що примирення та

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 18-25.

² Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 106.

посередництво у більшості держав часто змішуються і використовуються як ідентичні способи вирішення колективних трудових спорів.

У ході проведеного дослідження така точка зору не знаходить свого підтвердження. Оскільки процедура примирення та посередництва у міжнародному трудовому праві, хоча і здійснюється за допомогою незалежних третіх сторін, але функції якими наділені ці сторони, є різні.

Для підтвердження цього можна навести такі дані. В Іспанії та Великобританії посередництво відрізняється від примирення тим, що посередник дає конкретні поради щодо вирішення справи, у той час як примиритель лише допомагає сторонам виробити таке рішення самостійно, полегшуючи процес врегулювання спору й спілкування між сторонами, що сперечаються¹.

У Німеччині примирення є більш м'якою формою втручання третьої сторони. Воно зводиться до пом'якшення комунікацій між сторонами, до встановлення контакту між ними, до поштовху для обговорення цих розбіжностей і досягнення компромісу. А посередництво більш активне втручання третьої сторони, при якому посередник пропонує сторонам формулу вирішення конфлікту, проте це розглядається не як обов'язкова рекомендація, а скоріше як дружня порада розумного, безпристрасного, зацікавленого спостерігача².

Отже, підсумовуючи викладене, варто зазначити, що посередництво і примирення у більшості європейських держав – це різні способи вирішення колективних трудових спорів. Примирення – це спосіб вирішення колективного трудового спору, в якому бере участь третя сторона, функція якої зосереджується у забезпеченні обміну інформацією між сторонами, у сприянні роз'яснення відповідних аргументів і створенні умов для зближення двох позицій чи демонстрації переваг позасудового методу вирішення спору. Посередництво – це спосіб вирішення колективного трудового спору у якому бере участь третя сторона, функція

¹ Зак А. М. Способно ли альтернативное разрешение трудовых споров помочь их урегулированию? / А. М. Зак // *Международный обзор труда*. – 1997. – № ½. – С. 58.

² Премслер М. Права рабочих в ФРГ. Социальная демагогия и действительность / Премслер М. – М.: Юридическая литература, 1978. – С. 169.

якої зосереджується у прийнятті рекомендаційного рішення, яке б допомогло розв'язати спір.

Проблема співвідношення двох понять “примирення” та “посередництва” існує також і у трудовому законодавстві України. У нормативно-правових актах, які регулюють вирішення колективних трудових спорів, не закріплено такої категорії, як “примирення” і це є досить суттєвою прогалиною, тому що вносить правову невизначеність у систему вітчизняних примирно-третейських процедур.

Намагаючись заповнити прогалину у трудовому законодавстві України Лазор В.В. пропонує таке визначення поняття примирення – це безпосередні переговори між конфліктуючими сторонами в особі своїх представників з метою досягнення згоди у колективному трудовому конфлікті, який виник¹.

Як видно, трактування категорії “примирення” у Лазора В.В. впливає зі ст. 8 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, тобто процедура примирення – це є лише діяльність примирної комісії.

На мою думку, дане визначення є правильним, проте якщо подивитись з логічної точки зору, то примирення це набагато ширша категорія, що включає в себе розгляд колективного трудового спору за допомогою всіх примирних органів. Тобто, примирення – це мета до якої прагнуть сторони в ході вирішення спору примирною комісією, розгляду колективного трудового спору за участю незалежного посередника, вирішення спору трудовим арбітражем та за допомогою Національної служби посередництва і примирення. Іншими словами, процедура примирення є метою, до якої прагнуть сторони в ході розв'язання колективного трудового спору. Адже досить важливо, який буде кінцевий результат вирішення спору. Добровільне примирення сторін, прийняття обопільного рішення буде сприяти соціальному діалогу між сторонами, покращенню їхньої співпраці та взаємодії. А у разі прийняття рішення, яке

¹ Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / Лазор В. В. – Луганськ: Вид-во “Література”, 2004. – С. 299.

буде задовольняти лише одну сторону, говорити про гармонійну співпрацю в подальшому між головними суб'єктами трудових правовідносин практично неможливо.

Що стосується поняття “посередництва”, то дану категорію можна тлумачити таким чином, посередництво – це спосіб мирного врегулювання колективного трудового спору між сторонами за участю незалежного посередника, який покликаний сприяти виробленню прийнятого рішення для обох сторін шляхом підштовхування їх до самостійного прийняття рішення або шляхом пропозиції свого варіанта такого рішення.

Тобто такі категорії як “примирення” та “посередництво” у трудовому законодавстві України, за своїм змістом є різними поняттями. Оскільки посередництво – це одна із форм примирної процедури конфлікуючих сторін.

В українському законодавстві, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, передбачені примирно-третейські способи вирішення даних проблем, тобто вирішення спорів, конфліктів здійснюється за допомогою примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу та Національної служби посередництва і примирення, а також за допомогою страйку як крайнього засобу для вирішення трудових конфліктів.

Одним із перших органів процедури примирення, до якого повинні звернутися сторони, є примирна комісія. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного спору, та який складається із представників сторін¹.

У п. 1.6 Положення про примирну комісію від 18 листопада 2008 р., яке затверджено Національною службою посередництва і примирення, дане визначення дещо конкретизовано. Згідно із вказаним Положенням примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227

який складається із представників сторін¹.

Вважаю, що дане визначення в основному відповідає правовому статусу примирної комісії, хоча в ньому не зазначено сферу діяльності примирної комісії, а також не вказано чи даний орган є тимчасово чи постійно діючим.

Отже, доцільно буде викласти ч.1 ст. 373 проекту Трудового кодексу у такій редакції “Примирна комісія – це тимчасовий позавідомчий орган, що створюється сторонами соціально-трудових відносин при виникненні колективного трудового спору для вироблення рішення по суті спору відносно:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди”.

Якщо звернутись до досвіду країн-учасниць СНД, який стосується процедури примирення, то можна зробити висновок, що лише в українському законодавстві частина спорів вирішується примирною комісією, а частина трудовим арбітражем, в інших державах першим органом, який вирішує всі колективні трудові спори є примирна комісія².

Виходячи з цього, слід визнати, що практика примирних процедур в українському законодавстві є кращою, порівняно з іншими країнами СНД, оскільки процедура вирішення колективних трудових спорів є більш чіткою та швидкою, що не призводить до зайвої тяганини.

Колективні трудові спори розглядаються на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях відповідною примирною комісією.

У Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не врегульовано питання, які, зокрема, стосуються порядку утворення примирних органів. Законодавством однозначно не конкретизовано той основний момент, відповідну обставину, що започат-

¹ Положення “Про примирну комісію” від 18 листопада 2008 р. № 130. Наказ Національної служби посередництва і примирення – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?S=35&id=1708>

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 20.

ковує низку послідовних дій сторін спору. В ст. 8 Закону зазначено, що одна із сторін може чи зобов'язана проініціювати створення примирної комісії. Виникає запитання: а що буде, коли жодна із сторін не проявлять ніякої ініціативи? Чинний Закон відповіді на це запитання не дає. Дана проблема не знаходить свого розв'язання також і у проекті Трудового кодексу України.

Натомість у ст. 13 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та у ст. 372 проекту передбачено, що жодна із сторін колективного трудового спору не може ухилитись від участі у примирній процедурі. Коментуючи дані норми, варто зазначити, що термін “ухилення від допомоги примирних органів” чітко не конкретизований законодавчими актами і вносить певну правову невизначеність.

У зв'язку із цим, на мою думку, у законодавстві необхідно чітко визначити сторону, яка повинна подати ініціативу про створення примирної комісії.

Тому пропоную, ч. 2 ст. 373 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

“Примирна комісія утворюється за ініціативою тієї сторони колективного трудового спору, від імені якої були висунуті вимоги на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору з рівної кількості представників сторін”.

Таке формулювання статті підтверджується думкою про те, що сторона, яка ініціює створення примирної комісії в усіх випадках є більш зацікавленою у результатах розгляду справи і мирне, швидке та справедливе розв'язання спору завжди в її інтересах.

Для ефективної дії даної норми необхідно передбачити можливість притягнення роботодавця або уповноваженого органу (особи) найманих працівників до відповідальності у зв'язку із ухиленням від участі у примирних процедурах. Тому у Кодексі України про адміністративні правопорушення варто закріпити відповідальність сторони колективного трудового спору, до якої спрямовані вимоги, з приводу умисного порушен-

ня встановленого законодавством строку створення примирної комісії та трудового арбітражу.

На підставі вищенаведеного, необхідно ч. 3 ст. 372 проекту Трудового кодексу викласти у такій редакції:

“Жодна із сторін колективного трудового спору не може ухилятися від участі у примирній процедурі.

Ухилення від участі у примирній процедурі це поведінка сторін, яка спрямована, на недосягнення домовленості щодо вибору осіб, які повинні бути представниками та фахівцями у примирній комісії та у трудовому арбітражі, поведінку сторони, до якої направлені вимоги, щодо непідтримання ініціативи про утворення примирної комісії та трудового арбітражу, умисного затягування строку створення примирної комісії та трудового арбітражу, а також дії сторін, спрямовані на затягування самого процесу примирної процедури”.

Що стосується затягування примирної процедури, то варто погодитися із думкою Костян І.О. яка зазначає, що затягування примирного процесу – це порушення обов’язків, неправомірне використання прав однієї із сторін, невиконання строків, ненадання необхідної інформації, неявка на призначене сторонами спільне засідання, пасивність у виборі рішення¹.

Проте, незважаючи на зазначені правові недоліки щодо формування та діяльності примирної комісії, цей орган є досить важливим у системі розв’язання спорів. Це видно із практики вирішення спорів за 2006, 2007 та 2008 роки у регіонах, де найбільша кількість спорів була вирішена за допомоги примирної комісії².

Ще одним досить важливим аспектом примирної процедури є діяльність незалежного посередника. Діяльність цієї особи чи групи осіб у європейських державах поширена практично всюди і розглядається як самостійний та ефективний спосіб вирішення колективних трудових спо-

¹ Костян І. Рассмотрение коллективных трудовых споров / И. Костян // Человек и труд. – 2006. – № 1. – С. 79.

² Звіт про результати роботи відділення НСПП у Волинській області по запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) за 2004 – 2006 роки.

рів, конфліктів. В українському законодавстві діяльність незалежного посередника не визначається як самостійна стадія розв'язання спору на відміну від інших держав СНД¹, більше того, назва “посередництво” як поняття, як окрема категорія в трудовому законодавстві України не вживається.

Посередництво є творчим процесом. Велику роль тут відіграють інтуїція, досвід, особистість посередника, що мають допомогти знайти йому тактику дій, яка буде адекватною:

- 1) специфіці конфлікту;
- 2) стилям поведінки в конфлікті й на переговорах сторін конфлікту;
- 3) цілям посередництва².

Порядок залучення незалежного посередника та його діяльність у процедурі вирішення трудових спорів потребує додаткового законодавчого врегулювання. Присвячені цим питанням законодавчі норми на практиці виявилися недостатніми. Напрацьовані Національною службою посередництва і примирення детальні умови його участі доцільно було б закріпити на рівні закону, але з відповідними уточненнями.

Діяльність посередника достатньою мірою врегульована Положенням про посередника, затвердженого Національною службою посередництва і примирення, в якому встановлюються умови і порядок добору посередників, кваліфікаційні вимоги до них, види відповідальності, а також їх правовий статус³. Разом із тим, сьогодні посередник може діяти лише в рамках діяльності примирної комісії, що не дає можливості цілком розкрити потенціал посередництва, як мирного способу вирішення колективних трудових спорів, конфліктів.

Тому доцільно було б закріпити в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” посередництво як

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 22.

² Скуратовська Я. Застосування примирних процедур: світові тенденції та сьогодення України / Я. Скуратовська // Правова Миколаївщина. – 2007. – № 9 (23) – С. 26.

³ Положення “Про посередника” від 18 листопада 2008 р. № 133. Наказ Національної служби посередництва і примирення – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>

самостійний спосіб вирішення колективних трудових спорів.

З цією метою необхідно також внести зміни до проекту і передбачити, що діяльність незалежного посередника повинна розпочинатись зразу ж після того, коли сторони не змогли домовитися між собою шляхом неформальних переговорів, тобто з моменту виникнення спору.

Зміст діяльності незалежного посередника повинен базуватися на тому, що ця особа в жодному разі не повинна нав'язувати сторонам своє рішення, свою точку зору, а лише психологічно на них впливати і підштовхувати до правильного, взаємоприйнятого рішення. Поведінка посередника має формуватися на засобах переконання, справедливості, відповідальності за свої дії як сторін, так і самого посередника.

Процедура посередництва має два напрямки діяльності:

- орієнтованість на досягнення домовленості;
- орієнтованість на поліпшення стосунків між сторонами.

У реальній процедурі посередництва, як правило, мають місце обидві орієнтації, співвідношення яких визначається посередником на підставі аналізу конкретної ситуації.

З аналізу трудового законодавства держав Західної Європи випливає, що посередники можуть призначатися для розгляду конкретного спору або діяти постійно для певних категорій працівників. Найчастіше в ролі посередника виступає одна людина: урядовий службовець або приватна особа. Історично посередництво в трудових конфліктах зародилося як функція приватних осіб. Сторони погоджувалися призначити посередника за спільним вибором для надання допомоги у вирішенні суперечок, особливо шляхом головування під час дискусій. Приватне посередництво в трудових спорах збереглося дотепер. Воно здійснюється за погодженням між профспілками та організаціями власників. Сьогодні важлива роль у здійсненні посередництва належить державним службовцям та урядовим органам — Міністерству праці і соціальної політики та органам з примирення, які мають автономний статус.

Паралельно з урядовими службовцями у ролі посередників (приватних чи державних) виступають професори університетів, які займаються викладацькою та науковою діяльністю в галузі трудових відносин і соціології, економісти, юристи, представники церкви, журналісти, парла-

ментарі. Посередниками в серйозних конфліктах виступають міністри праці, а іноді глави урядів і навіть держав.

В Україні, подібно до досвіду розвинутих країн, посередництво має тенденцію здійснюватись на найвищому рівні за участю працівників вищих органів управління та влади і через те, що до конфліктів залучається багато підприємств.

Найчастіше примирення відбувається без участі посередника. Часто особи, які аналізують перебіг спору, вказують на представників виконавчої влади як на посередників, але здебільшого це помилкове твердження. Звичайно, ці представники у конфлікті виконують роль “однієї із сторін, що сприяє задоволенню частки вимог трудящих”. Посередник не задовольняє чийсь вимоги, а сприяє примиренню сторін¹.

На думку автора, коло осіб, які можуть бути посередниками, варто зменшити і визначити в кожній області нашої держави перелік осіб, які можуть бути посередниками, інші особи, які не входять в цей список не повинні бути наділені такими повноваженнями. Ця норма базується на тому, що особи, які є незалежними посередниками, повинні бути наділені певними професійними та особистими якостями, тобто така людина перш за все повинна добре орієнтуватися у трудовому праві, а також вона має бути спеціалістом в області людських відносин, вона повинна бути чесною, ввічливою, тактовною, впевненою у собі, врівноваженою і терпеливою, повинна вміти вислухати те, що сторони говорять, і те, що хочуть сказати. Відповідно до цього Національна служба посередництва і примирення після виникнення спору повинна самостійно визначити із списку одну особу, яка буде здійснювати посередництво. А також важливим нововведенням повинно бути те, що діяльність посередника повинна здійснюватися на всіх стадіях спору, аж до повного його розв'язання, а також у разі необхідності посередник може бути залучений до участі у вирішенні конфлікту, тобто під час страйку найманих працівників.

¹ Скуратовська Я. Застосування примирних процедур: світові тенденції та сьогодення України / Я. Скуратовська // *Правова Миколаївщина*. – 2007. – № 9 (23) – С. 27.

Результати розгляду даного питання варто викласти у редакції ст. 375 проекту Трудового кодексу України:

“1. Посередництво – це спосіб мирного врегулювання колективного трудового спору між сторонами за участю незалежного посередника.

2. Незалежний посередник – це визначена Національною службою посередництва і примирення особа, наділена певним правовим статусом, яка сприяє взаємодії між сторонами, проведенню переговорів та підштовхує сторін до прийняття ними взаємного рішення.

3. Незалежний посередник призначається Національною службою посередництва і примирення в разі виникнення національного, галузевого чи територіального колективного трудового спору, конфлікту, упродовж п’яти днів з моменту виникнення спору або з моменту прийняття рішення стороною колективного трудового спору про оголошення страйку, відділенням Національної служби посередництва і примирення в області у разі виникнення колективного трудового спору, конфлікту на підприємстві, на протязі трьох днів з моменту виникнення спору або з моменту прийняття рішення трудовим колективом про оголошення страйку.

4. Діяльність незалежного посередника розпочинається з дня його призначення, завершується наступного дня після прийняття взаємоприйнятого для сторін рішення, в межах стадії примирної процедури або наступного дня після припинення страйку.

Результатом завершення роботи незалежного посередника є письмовий звіт поданий до Національної служби посередництва і примирення у триденний термін після припинення роботи.

5. Залучення осіб, які не включенні до загального чи обласного списку, як незалежних посередників забороняється.

6. Забороняється будь-яке втручання в діяльність незалежного посередника.”

2.3. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем та Національною службою посередництва і примирення

Вирішення трудового спору за допомогою арбітражу у країнах Західної Європи та в Україні відноситься до мирних способів врегулювання розбіжностей. В усіх європейських державах позасудові методи вирішення спорів, в тому числі і арбітражем, не є стандартизованими, а тому залишають значний простір для саморегулювання сторонам.

Вдосконалення мирних способів вирішення колективних трудових спорів набирає особливої актуальності на даному етапі розвитку української держави, тому що даний спосіб виступає сильною та могутньою перевагою для запобігання виникнення соціальної напруженості у суспільстві.

Безперечні переваги діяльності трудового арбітражу на сьогодні не викликають жодних сумнівів, однак, попри все залишається низка невирішених проблемних питань як теоретичного, так і суто практичного характеру.

Негайного врегулювання потребують проблеми, пов'язані із правовим становищем рішень трудового арбітражу та відповідальністю за їх невиконання, оскільки це призводить до виникнення нових конфліктних ситуацій, які розкривають недосконалість чинного трудового законодавства. У зв'язку із цим дане питання викликає необхідність подальшого дослідження та доопрацювання.

Більшість країн із розвинутою ринковою економікою по-різному відносяться до питання діяльності трудового арбітражу при вирішенні спорів. У Скандинавських країнах невирішення колективного трудового спору за допомогою процедури примирення та посередництва зовсім не означає, що спір потрібно передавати на розгляд арбітражу, оскільки всі невирішені спори за допомогою вищезгаданої процедури розв'язуються на

засіданні національних парламентів, які приймають спеціальні постанови¹.

У Швеції основна роль трудового арбітражу полягає не у фактичному використанні його допомоги, а в тому стимулі, який він дає сторонам для пошуку рішення власними силами, а не за допомогою “мудрості” третьої сторони. Конкретним прикладом є друкарська преса Швеції – галузь, де вже більше як 50 років сторони за взаємною згодою повинні передавати невіршені спори на розгляд арбітражу. Але тим не менше, сторони завжди, за винятком одного разу, знаходили взаємовигідне рішення².

Що стосується держав-учасниць СНД, то у законодавчих актах, які регулюють порядок вирішення колективного трудового спору у таких державах як Молдова та Киргизька республіка, нічого не сказано про діяльність трудового арбітражу. Інші держави, що входять до СНД, при вирішенні колективних трудових спорів звертаються за допомогою до трудового арбітражу як одного із примирних органів³.

У більшості держав Західної Європи трудовий арбітраж поділяється на добровільний та обов'язковий. Застосування добровільного арбітражу при розгляді колективних трудових спорів передбачено законодавством та колективними договорами таких країн як Великобританія, Франція, Італія, Німеччина, Нідерланди, Австрія, Бельгія, Швеція, Швейцарія, Іспанія, Португалія, Фінляндія, Люксембург.

У цих державах використовуються різні моделі добровільного арбітражу: добровільне звернення до арбітражу та добровільне виконання його рішень; добровільне звернення до арбітражу та обов'язкове виконання його рішень; обов'язкове звернення до арбітражу і добровільне виконання його рішень.

Обов'язковий арбітраж застосовується у відносно невеликій кількості держав і тільки, як правило, для вирішення конкретних видів трудових спорів (на державній службі, у сфері транспорту, у сфері основних послуг

¹ Силин А. А. **Формы и методы разрешения трудовых споров и конфликтов в зарубежных странах** / А. А. Силин // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 55.

² **Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах – [Электронный ресурс]** / Е. Ю. Забрамная. – 63 с. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/search/default.asp?doc>.

³ Занько Н. **СНГ: Разрешение трудовых споров** / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 22

та за умови дії надзвичайних ситуацій). До цих держав можна віднести: США, Канаду, Японію, Данію, Норвегію.

Обов'язковий арбітраж здійснюється спеціальними державними органами. При виникненні широкомасштабного спору, який може призвести до серйозних наслідків у сфері економіки, функції арбітра на себе нерідко бере парламент, рішення якого є обов'язковим для виконання. Багато вчених розцінюють примусовий трудовий арбітраж як засіб, що обмежує право на страйк та завдає удар страйковому руху¹.

Щодо ролі примусового чи добровільного трудового арбітражу думки вчених не співпадають. Одні науковці вважають, що обов'язковий арбітраж є важливим інструментом соціальної політики з великими потенційними можливостями. В Італії та у США спостерігаються неодноразові випадки введення в законодавчий порядок примусового арбітражу для підриву страйкового руху.

Разом з тим, на Заході є немало вчених, які заперечують необхідність існування примусового арбітражу, тому що характеризують його як шкідливе втручання держави в економічні та соціальні відносини, оскільки, що він порушує традиційний колективно-договірний процес, перешкоджає врегулюванню розбіжностей між сторонами, ускладнює примирно-посередницьку процедуру та функції посередника, зменшує ефективність примирної процедури, а також посилює трудові конфлікти.

Щодо характеристики трудового арбітражу в українському законодавстві, то слід погодитись із думкою Лазора В.В., який зазначає, що трудовий арбітраж носить змішаний характер, оскільки поєднує в собі одночасно ознаки примусовості і добровільності.

З одного боку, розгляд колективної трудової розбіжності у трудовому арбітражі є обов'язковим, якщо ця розбіжність не була вирішена примирною комісією, а також у випадках, коли для даного виду колективних трудових спорів створення примирної комісії не передбачено. Отже, трудовий арбітраж виступає обов'язковим юрисдикційним органом.

¹ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Учебник / Киселев И. Я. – [2 изд.]. – М.: Эколо-Пресс, 2006. – С. 443-444.

Усе це дає підстави, використовуючи правовий досвід зарубіжних країн, кваліфікувати трудовий арбітраж за українським законодавством як примусовий.

Водночас рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору чи конфлікту є обов'язковим для виконання тільки у випадку, якщо сторони про це попередньо домовились. Це є ознакою добровільного арбітражу¹.

Беручи за основу обов'язковий та добровільний арбітраж Беззубко Л.В., в свою чергу, виділяє такі види арбітражу:

1) арбітраж “остаточного рішення” – це різновид обов'язкового арбітражу, при якому кожна сторона зобов'язана подати для розгляду свій варіант рішення. Арбітр, в свою чергу, має право вибрати будь-яке із запропонованих рішень;

2) обмежений арбітраж – різновид обов'язкового арбітражу, при якому сторони обмежують свій ризик поразки у спорі, встановлюючи при цьому допустимі межі поступок ще до початку арбітражного розв'язання спору;

3) рекомендаційний арбітраж – рішення арбітражу носить рекомендаційний характер;

4) посередницький арбітраж – форма змішаного врегулювання конфлікту, коли сторони домовляються про те, що невирішені питання будуть вирішуватися за допомогою арбітражу².

Такий поділ можна назвати умовним, через те, що названі види у законодавстві України не вказані, а віднесені до договірного регулювання сторін.

Різниця між видами та діяльністю трудових арбітражів у країнах Західної Європи та в Україні залежить від механізму його правового регулювання, а сам механізм від тих умов за яких формувалися трудові

¹ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С 330.

² Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 65. – (Донбас. Национальная академия стр-ва и архитектуры).

правовідносини в державі, від правової культури населення даної країни та від стосунків між державою і її громадянами.

Трудовий арбітраж згідно із Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” утворюється у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “а” і “б” статті 2 цього Закону;

- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “в” і “г” статті 2 цього Закону¹.

У названому Законі не вказано, що робити у тому випадку, коли рішення примирної комісії прийнято, але з певних причин не виконується сторонами, чи якщо дане рішення з певних причин не задовольняє ту чи іншу сторону. Ця законодавча прогалина частково врегульована у проекті Кодексу, але не повністю. У зв'язку із цим ст. 376 проекту Трудового кодексу України потрібно доповнити новим положенням:

“Трудовий арбітраж утворюється за ініціативою тієї сторони колективного трудового спору, від імені якої були висунуті вимоги у триденний термін у разі:

а) неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору з питань, передбачених п. 1, 2 ст. 367 цього Кодексу;

б) невиконання рішення, яке є обов'язковим для виконання, прийнятого примирною комісією з питань, передбачених п. 1, 2 ст. 367 цього Кодексу;

в) незадоволення сторін рішенням, яке прийнято примирною комісією з питань, передбачених п. 1, 2 ст. 367 цього Кодексу;

г) виникнення колективного трудового спору з питань, передбачених п. 1, 2 ч. 2 ст. 367 цього Кодексу”.

У зв'язку із внесенням змін до ст. 376 проекту, варто також змінити формулювання ст. 372 проекту Кодексу. Тому пропоную ч. 1 і 2 ст. 372

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 11.

викласти у такій редакції:

“Послідовність проведення примирних процедур

1. Примирення – це мета до якої прагнуть сторони в ході вирішення спору примирною комісією, розгляду колективного трудового спору за участю незалежного посередника, вирішення спору трудовим арбітражем та за допомогою Національної служби посередництва і примирення.

2. Розгляд колективного трудового спору здійснюється з питань, передбачених:

п. 1, 2 ст. 367 цього Кодексу, – примирною комісією, незалежним посередником, а в разі неприйняття комісією рішення у строки, передбачені у ст. 374 цього Кодексу, невиконання рішення комісії стороною, незадоволення сторін рішенням комісії – трудовим арбітражем;

п. 1, 2 ч. 2 ст. 367 цього Кодексу – трудовим арбітражем та незалежним посередником.”

Згідно із Трудовим кодексом Російської Федерації трудовий арбітраж утворюється у тому випадку, якщо сторони уклали письмовий договір про обов’язкове виконання його рішення¹. Варто зазначити те, що діяльність трудового арбітражу у вказаній державі не є обов’язковою. З одного боку, ця норма має позитивний характер, який полягає в тому, що якщо сторони не домовилися про обов’язковість рішення, то немає необхідності створювати арбітраж і, у зв’язку із цим, не буде даремної трати часу та коштів. А з іншого боку, якщо арбітраж створений, то негативним в цьому випадку буде неможливість допущення страйкового руху для працівників. Тобто, існує певне обмеження їх конституційних прав.

У ч. 5 ст. 12 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”² та у ст. 377 проекту Трудового кодексу України³ зазначено, що рішення трудового арбітражу є обов’язковим для

¹ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Учебник / Киселев И. Я. – [2 изд.]. – М.: Эколо-Пресс, 2006. – С. 283.

² Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 12.

³ Проект Трудового кодексу України : за станом на 10 грудня 2009р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – 208 с. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=30947

виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. Ці норми більш чіткіше конкретизовані у п. 2.13 Положення про трудовий арбітраж, в якому закріплено, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) після прийняття рішення про утворення трудового арбітражу розглядають питання про обов'язковість рішення трудового арбітражу. У разі домовленості сторін колективного трудового спору (конфлікту) про обов'язковість рішення трудового арбітражу, ця домовленість оформляється відповідною угодою¹. Досить доречно зазначає Запара С.І., що на практиці таку вимогу нормативного акту навряд чи можна виконати, оскільки на самосвідомість сторін можна розраховувати не завжди, а іноді оформлення такої домовленості відбувається у процесі роботи трудового арбітражу².

Тому доцільно внести зміни до п. 2.13 положення та викласти його у такій редакції: “Сторони колективного трудового спору перед початком роботи трудового арбітражу, а також у ході розгляду справи трудовим арбітражем, до моменту винесення рішення, можуть оформляти спільним протоколом домовленість про обов'язковість рішення трудового арбітражу”.

З вищевикладеного вбачається, що зміна формулювання даної норми повинна позитивно відобразитися на процедурі розгляду спору трудовим арбітражем, тому що у ході розгляду можуть впливати нові факти, нові свідчення, які суттєво вплинуть на думку однієї із сторін. На формування рішення сторони також може вплинути діяльність незалежного посередника. І як останній аргумент, можна навести те, що обов'язковий чи рекомендаційний характер рішень трудового арбітражу певним чином на підсвідомому рівні буде впливати на роботу самих арбітрів.

В українському законодавстві, що регламентує порядок вирішення колективних трудових спорів, також зазначено, що діяльність трудового

¹ Положення “Про трудовий арбітраж” від 18 листопада 2008 р. № 135. Наказ Національної служби посередництва і примирення. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=35&id=1707>

² Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 114.

арбітражу є обов'язковою у тому випадку, коли проведення страйку для певних категорій працівників заборонено. У ст. 25 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачається, що у випадках, визначених ст. 24 Закону, і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

Варто зауважити, що ця норма є не зовсім доречною, через те, що розгляд справ у суді подекуди займає досить довгий період часу, а спори, передбачені ст. 24 Закону, є досить важливими та серйозними і зволікання з їх вирішення недопустимо. Тому я повністю підтримую позицію авторів проекту Трудового кодексу, яка полягає у тому, що рішення трудового арбітражу є обов'язковим у випадках, коли проведення страйку заборонено.

Досить важливою проблемою, що виникає в ході розгляду колективних трудових спорів трудовим арбітражем, є питання про склад арбітражу. Деякими вченими-правознавцями було проведено опитування щодо проблем, які виникають при вирішенні колективних трудових спорів. У ході проведеного дослідження були встановлені психологічні проблеми, що ускладнюють процедуру розв'язання спору.

Першою серед цієї категорії проблем є взаємодія між трудовими арбітрами. Вона полягає у тому, що арбітри працюють у парі досить рідко, погано знають один одного і тому прийняти спільне рішення їм важче, ніж тим органам, які працюють у постійному складі.

Ще одне питання, яке поставлене перед арбітрами в ході проведеного дослідження, звучить таким чином: “Чи вистачає вам знань для вирішення трудового спору”? Отримано було такі відповіді: “Так” – 63,2%, “ні” – 10,5%, “важко відповісти” – 26,3%. Варто зазначити, що спеціалісти з базовою юридичною освітою відповіли, що їм не вистачає знань з економічних дисциплін, а економісти говорили про недостатність знань в галузі юриспруденції. Третя група арбітрів бажали б отримати знання із

психології¹.

Отже, у зв'язку із проведеним дослідженням, слід замінити норму, що регулює кількісний та персональний склад трудового арбітражу з тим, щоб особи, яким надано статус трудових арбітрів, об'єднувалися у групи, які складаються із трьох трудових арбітрів, один з яких повинен бути спеціалістом у галузі права, інший фахівцем з економіки, а третій арбітр повинен бути дипломованим психологом. Тобто, Національна служба посередництва і примирення заздалегідь повинна формувати групи трудових арбітрів з трьох осіб, а при виникненні колективного трудового спору пропонувати обирати ту чи іншу групу трудових арбітрів.

Подібна норма закріплена у трудовому законодавстві Німеччини, у якій вказано, що до складу трудового арбітражу входять економіст, юрист та інженер².

Крім зазначених осіб до складу даного примирного органу можуть також входити народні депутати України, представники органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Залишається відкритим питання обрання головуючого, а саме: хто його обирає і коли? Найдоцільнішим буде дане питання розв'язати таким чином, що на початку розгляду справи, за поданням сторін, члени трудового арбітражу зі свого складу обирають головуючого. Така постановка питання більше відповідає самому значенню примирення і відразу налаштовує сторони на подальшу співпрацю та компроміс³.

Термін дії таких арбітражних органів повинен бути тимчасовим.

В усіх державах СНД трудовий арбітраж вважається тимчасово діючим органом, який утворюється для вирішення колективного трудового спору. Виключенням є лише приклад Білорусі, де функціонує Республіканський трудовий арбітраж. Він є постійно діючим органом,

¹ Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомп'ютер, 2004. – С. 79.

² Премслер М. Права робочих в ФРГ. Соціальна демагогія и действительность / Премслер М. – М.: Юридическая литература, 1978. – С. 171.

³ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 114.

складається із трьох арбітрів, які вибираються за згодою сторін із числа трудових арбітрів, рекомендованих головою Республіканського трудового арбітражу чи запропонованих сторонами¹.

Подібний статус трудового арбітражу пропонує закріпити в Законі і Лазор В.В. Він вважає, що надання арбітражеві статусу постійно діючого органу забезпечить підвищення ефективності його діяльності. По-перше, на його думку, трудовий арбітраж дійсно зможе забезпечити контроль за виконанням прийнятого рішення; по-друге, наявність у трудових арбітрів спеціальних знань і навичок (що можна забезпечити за допомогою проведення їх спеціального навчання) підвищить відповідальність і дозволить трудовому арбітражу приймати найбільш оптимальні й кваліфіковані рішення; по-третє, у випадку реальної неможливості виконання винесеного трудовим арбітражем рішення цей же арбітраж буде зобов'язаний шукати вихід із ситуації, що склалася, з тим, щоб не допустити затягування вирішення колективного трудового спору або конфлікту й загострення соціально-економічного становища у суспільстві².

У наведених пропозиціях не зовсім чітко визначені питання, пов'язані із складом трудового арбітражу, тобто не зрозуміло, хто із числа арбітрів, які представлені Національною службою посередництва і примирення, буде входити до цього органу? Чи будуть це постійні особи, чи склад цих осіб буде змінюватися?

Певна правова невизначеність виникає і щодо питання про виконання рішення трудового арбітражу. У Законі та у проекті Трудового кодексу України не сказано, протягом якого терміну необхідно виконати рішення арбітражу і які наслідки буде нести сторона у разі невиконання даного рішення.

Поставлене питання досліджувалось науковцями неодноразово. Так, Лазор В.В. у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що виконання рішення потрібно покласти на сам трудовий арбітраж, який повинен мати

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 22.

² Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 331.

статус постійно діючого органу¹.

У подальшому своєму дослідженні вказаний автор пропонує загальну норму, відповідно до якої по закінченні трьох днів після зазначених термінів виконання досягнутих угод правомочна сторона одержить право звернення до державної виконавчої служби для примусового виконання рішення трудового арбітражу². Як бачимо, наведені пропозиції щодо порядку виконання рішення трудового арбітражу, що запропоновані автором, суперечать одна одній. Невідповідність полягає в тому, що у запропонованих Лазором В.В. пропозиціях, виконання рішення трудового арбітражу покладається на різні органи.

На мою думку, доцільно буде закріпити у проекті Трудового кодексу норму, в якій повинно бути зазначено, що коли сторони домовилися про обов'язковість рішення трудового арбітражу, то протягом п'яти днів з моменту отримання цього рішення, вони повинні його виконати. Введення запропонованого терміну сприятиме оперативності вирішення колективного трудового спору, який виник, а також забезпечить мінімальні витрати коштів та часу.

У даний час досить багато наукових досліджень присвячено діяльності трудових судів як одному із способів вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Так, наприклад, Стадник М.П.³ та Лазор В.В.⁴ пропонують наділити сторін можливістю звернення до трудового суду з метою вирішення спору, що позбавить трудовий колектив необхідності ініціювати страйк.

Що стосується діяльності трудових судів у європейських державах, то варто зазначити, що у більшості держав Європи створені і діють автономні трудові суди, які виділені із загальної судової системи (Бельгія, Данія,

¹ Там само. – С. 331.

² Там само. – С. 333.

³ Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12. 00. 05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / М. П. Стадник. – Київ, 1998. – С. 5.

⁴ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 338.

Іспанія, Франці, ФРН, Швеція, Норвегія). У США, Великій Британії та Японії існують спеціалізовані адміністративні органи, що не входять до судової системи, але виконують квазісудові функції¹. Проаналізуємо досвід Великої Британії, де трудові спори вирішуються судами загальної юрисдикції, а також спеціалізованими органами, створеними для розгляду трудових конфліктів. Такими органами є Центральний арбітражний комітет і промислові трибунали². Хоча діяльність трибуналів прямо пов'язана із діяльністю правосуддя, але до системи судів вони не входять, тому що є адміністративними органами. Трудові суди у європейських державах виконують важливі функції у процедурі застосування трудового права, його тлумаченні, у задоволенні законних вимог учасників трудових відносин, сприяють їх примиренню на основі компромісів, попередженню трудових конфліктів і виступають у ролі фактора, який підтримує соціальну стабільність.

Діяльність трудових судів у багатьох країнах побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного та двох непрофесійних суддів, які висуваються профспілками та організаціями власників. Такий склад покликаний забезпечити всебічний і неупереджений розгляд спору та винесення справедливого рішення.

Неабияке значення має той факт, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів — юристи, які спеціалізуються у галузі трудового права, а непрофесійні судді — практики, які добре орієнтуються у питаннях праці та трудових відносин. Вони легко знаходять спільну мову і значна частина судових рішень приймається одностайно³.

У більшості держав ЄС рішення трудових судів носить обов'язковий характер, більше того, у деяких випадках дане рішення підлягає негайному

¹ Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 1 (40). – С. 212-213.

² Климов П. В. Разрешение трудовых споров в Великобритании / П. В. Климов // Законодательство. – 2001. – № 6. – С. 83.

³ Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 112.

виконанню¹, що суперечить конвенціям та рекомендаціям МОП², у яких закріплені принципи добровільного примирення та безперешкодної участі сторін соціально-трудова відносин у страйку.

Крім нормативно-правових та організаційних питань, в українському законодавстві існують певні прогалини економіко-правового характеру, що пов'язані із діяльністю трудового арбітражу. Насамперед, це стосується гарантій, пов'язаних із участю у примирних органах членів трудових арбітражів та незалежних посередників.

Законодавство держав СНД, за винятком Білорусі, Молдови, Таджикистану, встановлює гарантії для членів примирної комісії, трудового арбітражу та незалежних посередників, які забезпечують реальність їх участі у вирішенні колективних трудових спорів.

Набір таких гарантій, як правило, однаковий у всіх державах СНД, відмінності лише стосуються порядку надання та фінансового забезпечення. У Законі Росії та Казахстану спільною рисою, пов'язаною із застосуванням даної гарантії, є введення обмеження щодо строку участі у примирних процедурах. Так, члени трудового арбітражу та незалежні посередники упродовж року мають право брати участь у примирних процедурах не більше як три місяці³. Проте згідно із Законом Республіки Казахстан учасники примирних процедур звільняються від основної роботи лише за наявності згоди роботодавця, що значно зменшує рівень гарантійності примирних процедур. На відміну від вказаних держав, український Закон дану гарантію не обмежує ніяким строком.

Варто також зазначити, що згідно трудового законодавства України члени примирних процедур мають найширше коло гарантій, що позитивно впливає на хід вирішення спору. Однак певні проблеми існують з оплатою праці посередників та трудових арбітрів, які беруть участь у примиренні сторін колективного трудового спору. На даний час у законодавстві перед-

¹ Френкель Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительное-правовое исследование / Френкель Э. Б. – М.: Юрист, 2002. – С. 485.

² Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 года. – Женева: Международное бюро труда, 1983. – 209 с.

³ Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 61.

бачений порядок оплати праці трудових арбітрів сторонами колективного трудового спору. Хоча така норма суперечить Рекомендації МОП про добровільне примирення та арбітраж, згідно із якою процедура примирення повинна бути доступною, безоплатною та оперативною¹.

Платність примирних процедур є особливо важким питанням в умовах неплатоспроможності підприємства (85-90 % трудових спорів відбуваються через невиконання заробітної плати). Трудові спори у переважній більшості виникають на підприємствах, які знаходяться у скрутному економічному становищі. Дані підприємства не мають змоги оплатити роботу примирних органів. Часто зустрічаються випадки, коли рахунки підприємств взагалі заморожені, а інша сторона не хоче брати на себе затрати, пов'язані із примирною процедурою². У такому випадку варто при Національній службі посередництва і примирення створити спеціальний фонд для здійснення фінансування примирних процедур. Кошти для формування даного фонду повинні бути передбачені у місцевих та державних бюджетах, крім цього джерелами накопичення фонду повинні бути внески від підприємств зареєстрованих у певній області та внески від профспілкових організацій. Розпорядником коштів повинна бути Національна служба посередництва і примирення, яка буде визначати напрямки витрат.

Ще однією проблемою, пов'язаною із оплатою праці примирних органів, є розмір виплат трудовим арбітрам та незалежним посередникам. Стаття 14 Закону передбачає збереження середньомісячної заробітної плати за час роботи незалежних посередників та трудових арбітрів у примирних органах. Але на даний час трудові арбітри отримують різну заробітну плату за час участі у трудовому арбітражі, хоча всі спори є важкими і потребують високого професійного рівня. Отже, в даному випадку досить слушною є думка Беззубко Л.В., яка пропонує встановити мінімальний розмір оплати праці трудовим арбітрам та незалежним посе-

¹ Резюме международных трудовых норм. – Женева: Международное бюро труда, 1988. – С. 81.

² Беззубко Л. В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми спорами: Монография / Беззубко Л. В. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 81. – (Донбас. Национальная академия стр-ва и архитектуры).

редникам за один день участі у роботі примирних органів¹.

Варто також наголосити, що при прийнятті рішення трудовим арбітражем, для того, щоб було реального його виконати, арбітри повинні дотримуватися таких принципів: зіставляти та враховувати державні, суспільні інтереси та інтереси трудового колективу; практику, яка склалася на конкретному підприємстві; рівень праці; платоспроможність підприємства. Арбітр не повинен виносити рішення, яке суперечить економічній політиці держави.

Розвиток альтернативних, позасудових методів вирішення спорів – це необхідна умова створення ефективної системи захисту порушених та оспорюваних трудових прав працівників та встановлення гідних умов праці. Однією із таких демократичних альтернативних форм врегулювання вирішення колективних трудових спорів є Національна служба посередництва і примирення.

Як зазначено у п. 1 положення про НСПП, служба вважається постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)². Дане визначення не повністю розкриває правовий статус відповідного органу. Варто зауважити, що хоча Служба є державною установою, але вона не є відповідальною, підконтрольною та підзвітною перед будь-яким іншим державним органом, що повністю наділяє її ознаками самостійності та незалежності.

Якщо звернутися до міжнародного досвіду, то можна сказати, що у більшості європейських країн існують конституйовані органи з примирення, посередницькі чи арбітражні служби, які мають незалежний статус. Це стосується Великої Британії (ACAS), Ірландії (Комісія з трудових відносин та Суд з питань праці), Греції (OMED), Австрії (Федеральний суд примирення), Фінляндії (Національна служба мирових

¹ Безубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Безубко Л. В. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 139. – (Донбас. Національна академія стр-ва и архітектури).

² Положення “Про Національну службу посередництва і примирення”. Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uapravo.net/data2008/base59/ukr59046.htm>

посередників), Швеції (Національна служба посередництва), Данії (Statens Forligsinstitution), Португалії (IDICT) та Нідерландів щодо державного сектору (Adviesen Arbitrage Commissie)¹.

Більшість перелічених європейських держав гарантують чітке, стабільне функціонування установ, які відповідають за процедури примирення, посередництва та арбітражу. Це відбувається, звісно, тоді, коли саме держава створює різні типи органів позасудового вирішення трудових спорів. Вона або включає їх до своїх внутрішніх адміністративних механізмів (як це у Бельгії, Фінляндії та Данії), або залишає їх поза такими механізмами чи апаратом, але забезпечуючи їх відповідними необхідними організаційними, економічними, технічними та робочими ресурсами.

Проте державні формули управління перетинаються з приватними системами управління, що можуть утримувати або не утримувати державні кошти. Оригінальним прикладом є досвід грецької OMED – це приватна установа, яка фінансується лише з внесків роботодавців та працівників. Але бувають також інші випадки, коли, наприклад, незважаючи на те, що Служба була створена незалежно і приватно, вона все ж таки фінансується із державних фондів. Яскравим прикладом є Міжконфедеральна служба посередництва та арбітражу Іспанії².

Державна політика надання матеріальної підтримки органам, що здійснюють функції посередництва, примирення та арбітражу не є сама по собі гарантією будь-якого реального і продуктивного позасудового розвитку процедур вирішення трудових спорів. Разом з тим, відсутність такої політики, пасивне відношення до неї з боку держави діятиме як антистимул, для того, щоб організації працівників і роботодавці та їх об'єднання вдавалися до цих процедур.

Із зазначеного вище, можна зробити висновок, що діяльність служб, які здійснюють примирно-посередницькі функції, буде значно ефективнішою, якщо дані органи будуть державними або будуть фінансу-

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 23.

² Там само. – С. 17.

ватися із державного бюджету, що передбачено трудовим законодавством деяких держав Західної Європи та України.

Водночас, наділення установ, що відповідають за процедури примирення, посередництва та арбітражу, лише незалежним характером не повністю розкриває правовий статус даного органу. Перш за все, це проявляється у тому, що діяльність Національної служби посередництва і примирення не віднесено до жодної із гілок влади. Стаття 6 Конституції України чітко вказує, що державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову, не створюючи додаткового правового простору для існування інших органів (наприклад: контрольно-наглядових). У даному випадку можна погодитись із думкою, що недостатнє визначення правового статусу конкретного державного органу впливає на результативність його діяльності¹. Хоча, якщо звернутися до досвіду країн з розвинутою ринковою економікою, то рідко в якій державі існує пряме віднесення державного примирного органу до однієї із гілок влади.

На думку Запари С.І. найближче майбутнє НСПП слід пов'язувати із альтернативною судовою владою та досудовими процедурами спеціалізованих судів². Погодитись із даним твердженням є досить непросто, оскільки наявних спільних ознак між Службою та альтернативною судовою владою є досить і досить мало. Швидше за все можна сказати, що за допомогою Національної служби посередництва і примирення створюється спеціалізований орган третейського судочинства – трудовий арбітраж. Нормативно-правове регулювання розділяє такі дві інстанції, як третейський суд та трудовий арбітраж. Перш за все, це відображається у тому, що діяльність третейських судів регулюється Законом України “Про третейський суд” від 11 травня 2004 р. № 1701-IV, а діяльність трудового арбітражу Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Відмінність між даними органами також полягає у їх компетенції. Відповідно до Закону, третейські

¹ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 30.

² Там само. – С. 31.

суди можуть розглядати будь-які спори, що виникають із цивільних та господарських правовідносин. Трудовий арбітраж наділений повноваженнями по розгляду спорів, що виникають із колективних трудових правовідносин, тобто компетенція третейських судів є значно ширшою. Ще одна суттєва відмінність між вказаними органами, полягає у процесі виконання виданих ними рішень. Так, Закон України “Про виконавче провадження” від 21 квітня 1999 р. №606-XIV¹ передбачає обов’язкове виконання рішень третейських судів. А виконання рішень трудового арбітражу навіть у тому випадку, коли вони є обов’язковими для сторін, не забезпечується ніякими законодавчими нормами. Проте, незважаючи на поділ цих двох органів, між ними є спільні ознаки. Перша це те, що обидва органи не входять до судової системи України², а відтак, не є органами правосуддя. По-друге, компетенція даних органів поширюється лише на конкретні види правовідносин, які виникають в державі³. По-третє, рішення даних інстанцій не виносяться від імені України і не є обов’язковими для виконання всіма фізичними та юридичними особами. Головною спільною ознакою вказаних органів є договірна основа їхньої спільної діяльності. Але не зважаючи на те, що обидва органи не входять до судової системи України, вони займаються вирішенням досить важливих спорів і їх рішення, у передбачених законом випадках, підлягають обов’язковому виконанню. З огляду на це, можна зазначити, що трудовий арбітраж виконує судові повноваження, тому його діяльність умовно можна віднести до судової влади.

Трудовий арбітраж формується за допомогою НСПП, тобто Служба бере безпосередню участь у діяльності трудового арбітражу. Це проявляється у тому, що НСПП видає нормативно-правові акти, за допомогою яких регулюється діяльність арбітражу, наприклад, Положення

¹ Закон України “Про виконавче провадження” від 21 квітня 1999 р. № 606-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

² Закон України “Про судоустрій України” від 7 лютого 2002 р. № 3018-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 27-28. – Ст. 180.

³ Законом України “Про третейські суди” від 11 травня 2004 р. № 1701-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 35. – Ст. 412.

про трудовий арбітраж від 18 листопада 2008 р¹, Положення про арбітра від 18 листопада 2008 р². Служба також формує список трудових арбітрів, проводить їхнє навчання та перекваліфікацію, у разі певних порушень виключає порушника із списку арбітрів з подальшим вилученням посвідчення на право здійснення арбітражної діяльності. Таким чином, можна зазначити, що діяльність НСПП має певне відношення до судової гілки влади.

На сьогодні, сфера захисту трудових прав працівників значно послаблюється. Органи, що уповноважені здійснювати державний нагляд та контроль, не в змозі повністю реалізувати свої повноваження у сфері трудових правовідносин. Хоча право на працю, передбачене ст. 43 Конституції України, і є одним із найважливіших соціально-економічних прав людини йому повинен бути забезпечений необхідний захист зі сторони держави.

Як свідчить практика за останні роки Національній службі посередництва і примирення неодноразово доводилось звертатись до правоохоронних органів, зокрема прокуратури, з вимогою їхнього впливу на сторін соціально-трудова відносин, при невиконанні чи порушенні ними трудового законодавства, умов колективних договорів. На жаль, неодноразові звернення Служби та її структурних підрозділів в регіонах до органів прокуратури залишаються без належної реакції³.

У п. 2.3 Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час

¹ Положення про трудовий арбітраж від 18 листопада 2008 р. № 135. Наказ Національної служби посередництва і примирення. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=35&id=1707>

² Положення про арбітра [Електронний ресурс] / Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 132. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=35&id=171018>

³ Валентина Шевчук. Проблема незадовільного стану виплати з/п. 21.03.2007. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=34&id=1911>

страйку та здійснення контролю за їх реалізацією¹ зазначено, що контроль за виконанням рішень примирних органів здійснюється Національною службою посередництва і примирення, постійно діючим державним органом, і її відділеннями в Автономній Республіці Крим та областях.

З огляду на це, необхідно чітко визначити контрольні повноваження Національної служби посередництва і примирення.

Терміни “нагляд” та “контроль” вживаються у законодавстві України переважно як рівнозначні, адже органи, що здійснюють дані види діяльності мають спільну мету та задачі, що на них покладаються. Однак нагляд і контроль – це різні форми діяльності уповноважених на те органів². Відмінності між даними органами полягають у характері, меті та результатах їх діяльності.

Нагляд здійснюється наглядовим органом за діяльністю посадових осіб і органів, що не перебувають у його підпорядкуванні; повноваження органу нагляду мають владний характер і чітко визначені в нормативно-правових актах; ці повноваження передбачають прийняття правоохоронного акта індивідуального значення, який містить вимогу усунути правопорушення або передбачає міру покарання (санкцію).

Контроль є частиною організаційно-виконавчої діяльності, що полягає у проведенні перевірки об’єктів контролю, за результатами якої дані органи мають право висувати перед роботодавцями вимоги щодо усунення порушень трудового законодавства та у разі їх невиконання – ініціювати притягнення винних осіб до відповідальності³.

Відповідно до Положення про НСПП даний орган вивчає та узагаль-

¹ Про затвердження Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією [Електронний ресурс] / Наказ Національної служби посередництва і примирення від 20 жовтня 2003 р. № 481. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS1770.html

² Коныхин Л. Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. – М., 1982. – С. 11.

³ Трудове право України: Академічний курс: / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] – [2-е вид.] – К.: Видавничий дім “Ін Юре”, 2006. – С. 476.

нює причини виникнення колективних трудових спорів та можливі їх наслідки; користується правом безперешкодного відвідання підприємств з метою врегулювання спорів; виявлення та усунення причин, які їх породжують; попереджує сторони про порушення вимог чинного законодавства під час розгляду колективних трудових спорів та можливі наслідки таких порушень.

Повноваження НСПП щодо попередження сторін про порушення вимог чинного законодавства під час розгляду колективного трудового спору та про можливі наслідки таких порушень не повністю розкриває контролюючу функцію Служби.

Тому доцільно доповнити п. 5 Положення про НСПП, щоб Служба не лише попереджала сторони про порушення ними вимог чинного законодавства, а й змогла фіксувати та передавати порушення до відповідних наглядових органів.

Відповідно до цього у нормах законодавства варто розширити повноваження НСПП та зазначити, що до компетенції Національної служби посередництва і примирення належать:

- перевірка документації про стан соціально-трудова відносин на підприємстві, установі, організації;
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів;
- формування списків арбітрів та посередників;
- призначення незалежного посередника для участі у вирішенні колективних трудових спорів;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору;
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору;
- розпорядження коштами фонду “фінансування примирних процедур”;
- фіксація та передача порушень трудового законодавства та колективних договорів до органів прокуратури та державної інспекції праці.

Розширення повноважень Національної служби посередництва і примирення є досить необхідним та надасть можливість Службі безперешкодно виконувати функції по моніторингу стану соціально-трудових відносин, сприянню поліпшенню трудових відносин, прогнозуванню виникнення колективних трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню (зокрема це стосується питань безперешкодного відвідування підприємств, проведення опитувань працівників; обов'язковості надання інформації на запити відділення).

Якщо порівняти межі повноважень органів, які здійснюють примирницько-посередницькі функції європейських держав та України, то можна зробити висновок, що більша половина цих органів не лише здійснюють контроль, а й наглядають за всім процесом примирних процедур¹.

Проблема недосконалості правового регулювання та недостатнього визначення правового статусу НСПП є не єдиною, яку варто розглянути у даному дослідженні. Заслуговує на увагу також питання про структуру та склад даного державного органу.

З огляду на ті завдання і функції, які передбачені законодавством і виконуються НСПП, чисельність Служби явно недостатня. Візьмемо лише один напрямок роботи – вивчення стану соціально-трудових відносин. В Україні немає жодного державного органу, який би вивчав стан соціально-трудових відносин у різних галузях економіки, узагальнював отриманий матеріал та забезпечував би неупереджений, незаангажований аналіз причини ускладнень стану соціально-трудових відносин, прогнозував можливі наслідки цих ускладнень, готував пропозиції по їх усуненню. Цей факт можуть підтвердити профспілки, обласні державні адміністрації, навіть управління Служби безпеки України, тобто всі ті органи, які користуються у своїй роботі підготовленими НСПП аналітичними матеріалами.

Враховуючи багатофункціональність і оперативність даної роботи, важливим є вирішення питання збільшення чисельності відділень Націо-

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 260.

нальної служби посередництва і примирення та вдосконалення її структури. Чисельність працівників відділень та їх структуру необхідно визначати з урахуванням чисельності працюючого населення регіонів, промислового потенціалу та кількості суб'єктів господарювання, що використовують найману працю.

Набутий досвід функціонування цієї Служби та проблеми, що постають перед нею викликають жвавий інтерес як в наукових колах, так і з боку роботодавців, профспілок, органів державної влади в Україні. З цієї тематики активно проходять науково-практичні семінари, конференції. Так, у науково-практичному семінарі “Теорія і практика вирішення колективних трудових спорів: національний досвід, міжнародна практика”, проведеному за участю і сприяння МОП у березні 2006 року у м. Києві, Бурак В. Я., звертаючи увагу на правовий незалежний статус Служби, запропонував формувати НСПП з представників трьох сторін соціального партнерства: від держави, профспілок, роботодавців¹.

У деяких державах Європи органи, що здійснюють посередництво, примирення та арбітраж, мають переважно тристоронній склад. Наприклад, у Люксембурзі Національна служба примирення складається із трьох представників, відповідно об'єднань профспілок, роботодавців та очолюється Міністром праці або його заступником².

Такий правовий досвід європейських держав заслуговує на увагу, оскільки роль держави в системі управління колективними трудовими спорами є досить великою. Це проявляється у тому, що держава виступає як гарант дотримання прав та свобод людини, законотворець, учасник у переговорах та консультаціях у рамках трьохсторонніх соціально-трудова відносин, координатор у процесі розробки та реалізації Генеральної угоди, а також держава виступає в ролі фінансиста соціально-економічних програм, які спрямовані на покращення рівня життя та праці працівників. Враховуючи важливу функцію держави у соціально-трудова відносинах

¹ Науково-практичний семінар “Теорія і практика вирішення трудових спорів: національний досвід. Міжнародна практика” // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 6. – С. 46–64.

² Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 236.

та багатофункціональність роботи НСПП, пропоную у кожній області при відділенні Служби створити Раду Національної служби посередництва і примирення, яка повинна складатися із представників державної влади, працівників і роботодавців. Основним завданням роботи Ради буде сприяння і стабілізація соціально-трудових відносин.

Реалізація даного завдання можлива шляхом проведення якісного моніторингу соціально-трудових відносин на підприємствах. Основним напрямом проведення такої роботи є виявлення ускладнень у соціально-трудових відносинах, здійснення комплексу заходів, спрямованих на збір, вивчення, узагальнення та аналіз інформації про стан соціально-трудових відносин, розбіжностей, прогнозування виникнення колективних трудових спорів, створення бази даних та механізму обміну інформацією.

Виходячи з вимоги оптимальної кількості якісних та кількісних показників та з врахуванням специфічності кожної галузі виробництва, аналіз соціально-економічних, соціально-трудових відносин потрібно базувати на таких даних:

- а) показники економічного характеру:
 - темпи приросту (зниження) обсягу продукції підприємства, організації;
 - обсяги реалізованої продукції;
 - рентабельність підприємства.
- б) показники соціально-економічних умов праці:
 - середньомісячна заробітна плата одного працівника штатного складу;
 - фактично виплачена заробітна плата у поточному році;
 - заборгованість із виплати заробітної плати;
 - заборгованість по інших соціальних виплатах;
 - дотримання мінімального розміру оплати праці.
- в) регуляторні дані про:
 - витрати коштів на реалізацію гарантій, передбачених колективним договором.
- г) дані, що характеризують економічні, фінансові особливості певної

галузі, окремого підприємства та їх фінансування¹.

Рішення Ради при НСПП, прийняте в ході здійснення моніторингу, буде носити рекомендаційний характер. Дане рішення повинно направлятися сторонам соціально-трудових відносин та відповідним органам виконавчої влади для прийняття відповідних висновків щодо основних шляхів економічної стабілізації підприємств, нормалізації і покращення рівня життя працівників та підвищення якості соціально-трудових відносин.

У нашій правовій системі важлива роль належить державі, яка здійснює через свої установи правотворчу та правозастосовчу діяльність. Як наслідок, велика кількість аспектів трудових відносин регулюється законодавчим шляхом. Процедура вирішення колективних трудових спорів врегульована за допомогою законів та нормативно-правових актів, виданих Національною службою посередництва і примирення. Не викликає сумніву вагомість процедурних норм, напрацьованих НСПП у результаті безпосередньої роботи зі сприяння у вирішенні колективних трудових спорів, але на практиці цього виявляється недостатньо. Оскільки врегулювання колективних спорів, на сьогодні, є досить ваговою проблемою, то у зв'язку із цим необхідно передбачити врегулювання даного аспекту трудових відносин не лише у законах, а й в проекті Трудового кодексу України. На даний час у проекті Трудового кодексу міститься лише одна стаття, що передбачає створення НСПП з метою розв'язання колективних трудових спорів, конфліктів.

Проводячи паралельний аналіз законодавчого врегулювання правового статусу установ, які здійснюють посередництво та примирення у інших державах, варто зазначити, що статус даних органів врегульований на рівні окремих законів. Так, наприклад, основне завдання Служби примирення у Швеції регулюється Законом "Про Національну службу примирення"². Тому пропоную внести до про-

¹ Колективно-трудові спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. "ПРОІНФОРМ" ФПУ, 2003. – С. 26-27. – (Бібліотечка голови профспілкового комітету № 4 (40). 2003).

² Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 337.

екту Трудового кодексу України ряд статей, які б законодавчо закріплювали статус НСПП у розв'язанні конфліктів, що виникають на тлі загострення соціально-трудових відносин через порушення колективних трудових прав працюючих, а також сприяли б загальному підвищенню рівня правової освіти.

З огляду на це, варто ст. 378 проекту Трудового кодексу України викласти у такому формулюванні:

“Національна служба посередництва і примирення та її структура

1. Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, який сприяє поліпшенню соціально-трудових відносин та запобіганню виникнення колективних трудових спорів та конфліктів, їх прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів, та здійснення контролю за виконанням рішень примирних органів.

2. Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів, конфліктів і має свої відділення в Автономній Республіці Крим, областях та районах.

3. При Національній службі посередництва і примирення та її відділеннях в Автономній Республіці Крим, областях функціонує Рада Національної служби посередництва і примирення, яка складається із представників органів виконавчої влади, об'єднань працівників та роботодавців, основне завдання Ради полягає у сприянні та стабілізації соціально-трудових відносин.

4. Рішення Ради Національної служби посередництва і примирення має рекомендаційний характер та спрямовується до органів державної влади для прийняття відповідних висновків щодо основних шляхів економічної стабілізації підприємств, нормалізації і покращення рівня життя найманих працівників та підвищення якості соціально-трудових відносин.

Стаття 378¹. Повноваження Національної служби посередництва і примирення

1. До компетенції Національної служби посередництва і примирення належать:

- перевірка документації про стан соціально-трудових відносин на підприємстві, установі, організації;
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів;
- формування списків арбітрів та посередників;
- призначення незалежного посередника для участі у вирішенні колективних трудових спорів;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору;
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору;
- розпорядження коштами фонду “фінансування примирних процедур”;
- фіксація та передача порушень трудового законодавства та колективних договорів до органів прокуратури та державної інспекції праці.

Стаття 378². Діяльність Національної служби посередництва і примирення

1. Національна служба посередництва і примирення призначає кандидатури незалежних посередників, на прохання сторін колективного трудового спору пропонує кандидатури членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

2. Представники Національної служби посередництва і примирення беруть участь у вирішенні колективного трудового спору та конфлікту, а ж до повного його розв’язання.

3. Сторони колективного трудового спору після додержання примирної процедури, передбаченої цим Кодексом, мають право звертатись до Національної служби посередництва і примирення за сприянням у вирішенні спору.

4. Національна служба посередництва і примирення у десятиденний строк розглядає всі матеріали по справі та виносить рішення.

5. Рішення Національної служби посередництва і примирення носить

рекомендаційний характер.

6. Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України”.

На час дії Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” необхідно закріпити норму, в якій повинно бути передбачено, що нормативні акти з питань проведення примирних процедур, затвердженні НСПП, є складовою частиною законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів.

Підсумовуючи вищевикладене, варто зазначити, що за роки існування НСПП нею, на високому професійному рівні, була проведена колосальна робота із своєчасного вирішення колективних трудових спорів, конфліктів і попередження їх виникнення, а також покращення соціально-трудових відносин на підприємствах, установах та організаціях.

Упродовж 10 років існування Служби виникало досить багато конфліктних ситуацій, основною причиною яких була заборгованість по заробітній платі. За ці роки загальна сума заборгованості складала 8 млрд. У результаті попередження виникнення колективних трудових спорів НСПП вдалося погасити заборгованість по заробітній платі на суму 5 млрд. 928 млн. 400 тис. грн. Також за десятирічний період функціонування Національною службою було розроблено більше 2500 нормативно-правових актів, які заповнили прогалини трудового законодавства у сфері вирішення колективних трудових спорів¹. Дані показники свідчать про важливе значення такого примирного органу, як Національна служба посередництва і примирення.

Досвід вирішення колективних трудових спорів як в Україні, так і за її межами свідчить про те, що примирно-третейське вирішення трудових спорів – це розумний та діючий спосіб соціального управління і контролю, примирення протилежних інтересів в сфері праці і трудових відносин, попередження та профілактику страйкового руху. Наведені методи примирення позитивно вплинуть на ефективність праці, виробничий процес та забезпечать нормальне функціонування всієї економіки держави.

¹ Олександр Окіс. Збори-семінар для проведення підсумків роботи НСПП за 10 років. 17. 11. 08. Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=33&id=3103>

2.4 Виконання рішень примирних органів

Виконання рішень будь-яких державних органів є запорукою не лише дієвості влади, а і важливою ознакою правової держави. У разі відсутності у законодавстві норм, які регулюють порядок виконання рішень державних органів, та тих норм, що передбачають притягнення до юридичної відповідальності, постає закономірне питання про доречність існування певного компетентного органу. Тому виконання рішень примирних органів та встановлення відповідальності за їх невиконання, в умовах економічної кризи, набуває особливої актуальності.

Рішення примирних органів є обов'язковим для виконання, якщо воно прийняте примирною комісією або трудовим арбітражем у разі попередньої домовленості про його обов'язковість. Отже, значна частина рішень примирних органів є обов'язковими для виконання роботодавцями¹.

Проте, з огляду на досвід примирних процедур, велика кількість рішень примирних органів не виконуються. Це свідчить про те, що механізм вирішення колективних трудових спорів залишається недостатньо врегульованим.

Юридичною наукою передбачається два види порядку виконання рішень компетентних органів: добровільний і примусовий. Механізм примусового виконання рішень примирних органів, діяльність яких спрямована на вирішення колективних трудових спорів, є недостатньо врегульованим. Поза увагою законодавця залишаються питання, пов'язані із терміном виконання рішень трудового арбітражу, порядком виконання і компетенцією самих виконавчих органів.

Причиною цього є відсутність нормативно-правової бази, яка забезпечує виконання прийнятих рішень примирними органами та відсутність чітко визначеної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання рішень примирних органів. У цьому випадку варто

¹ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 138.

вказати, що міжнародний досвід засвідчує більшу результативність реалізації даних норм, оскільки від цього залежить механізм правового розв'язання спору та задоволення вимог конфліктуючих сторін.

Значення виконання рішення примирних органів полягає у тому, що воно гарантує фактичну реалізацію рішень даних органів, завершує юрисдикційну діяльність по захисту суб'єктивних прав громадян і організацій, забезпечує зміцнення законності у сфері матеріально-правових відносин, попереджає цивільні й цивільно-процесуальні правопорушення та сприяє вихованню громадян і службових осіб у дусі виконання законів України.

Говорячи про порядок виконання рішень примирних органів, слід вказати, що сама процедура виконання ґрунтується на певних принципах:

1) принцип рівності, полягає у тому, що під час виконання не повинні порушуватися права та інтереси обох сторін виконавчого провадження;

2) принцип своєчасності може бути визначеним, як встановлення певного строку, так і призначення конкретного терміну виконання рішень примирних органів, крім цього, даний принцип наділяє державного виконавця правом звернення до суду із поданням про розшук боржника та накладення стягнення у вигляді штрафу на громадян та посадових осіб за створення перешкод по своєчасному виконанню рішень;

3) принцип повноти виконання рішень забезпечується та гарантується обов'язками державного виконавця вживати заходів щодо всебічного виконання рішення, зазначеного у виконавчому документі, надавати сторонам виконавчого провадження та їх представникам можливість ознайомитися з усіма матеріалами, роз'яснювати сторонам їх права та обов'язки¹;

4) останній принцип виконання рішень примирних органів повинен стосуватися адекватності способу виконання, тобто рішення примирного органу повинно бути виконане відповідно до приписів, які віднаходять міс-

¹ Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. "ПРОІНФОРМ" ФПУ, 2003. – С. 37. – (Бібліотечка голови профспілкового комітету № 4 (40). 2003).

це в самому рішенні. Це означає, що при винесенні рішення трудовий арбітраж має вжити усіх заходів для того, щоб максимально точно та правильно визначити той спосіб, яким це рішення буде виконуватись зобов'язаною стороною.

У Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” встановлюється, що рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов’язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовились. Правовою прогалиною в даному випадку є те, що в Законі не закріплено процедурний термін виконання роботодавцем рішення трудового арбітражу. Цілком погоджуючись із думкою Лазора В.В. варто зазначити, що конкретні терміни виконання сторонами тих чи інших зобов’язань мають бути зазначені у самому рішенні трудового арбітражу¹. Процедура виконання рішень даного примирного органу є досить неординарною.

Однак трапляються випадки, коли в рішенні трудового арбітражу не визначений строк його виконання. Законодавець вважає, що коли в рішенні термін його виконання не встановлений, рішення підлягає негайному виконанню. У законодавстві України визначено лише примусовий порядок негайного виконання судових рішень, за яким державний виконавець відкриває виконавче провадження не пізніше наступного дня після одержання необхідних документів². Добровільний порядок негайного виконання рішення певного органу, тобто виконання рішення однією із сторін, законодавством не передбачений.

Тому, виходячи із вищезазначеного, на мою думку, під поняттям “негайного виконання рішення трудового арбітражу” слід розуміти строк добровільного виконання відповідного рішення стороною колективного трудового спору з моменту оголошення рішення трудовим арбітражем. Тобто, роботодавець повинен виконати рішення не пізніше наступного дня після одержання копії рішення трудового арбітражу.

¹ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 333.

² Закон України “Про виконавче провадження” від 21 квітня 1999 р. № 606-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 25.

Варто також зауважити, що негайному виконанню підлягає лише рішення про стягнення заборгованості по виплаті заробітної плати, але не більше як за один місяць (із врахуванням платоспроможності боржника). В усіх інших випадках у рішенні трудового арбітражу повинен бути визначений чіткий строк його виконання.

У разі, якщо з певних причин, сторони добровільно не виконують рішення трудового арбітражу, то контроль за його виконанням покладається на Національну службу посередництва і примирення. Реалізація даного повноваження проявляється у тому, що Служба має право фіксувати та передавати наглядовим органам порушення норм законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів.

Порівняно із українським законодавством, у нормативно-правових актах держав Європи рішення арбітра по конфлікті права є рівнозначним рішенням судді, а щодо конфліктів інтересів рішення арбітра повністю еквівалентне колективній трудовій угоді. Виконання рішення примирних органів у зарубіжних країнах здійснюється на підставі виконавчого листа. Специфіка виконавчої процедури полягає у тому, що рішення арбітра саме по собі ще не має сили виконавчого листа, а для того щоб його отримати необхідно звернутись до суду¹.

На підставі вищевикладеного, доречно подібний механізм виконання рішення трудового арбітражу передбачити і у трудовому законодавстві України. Варто проект Трудового кодексу України доповнити таким положенням : “У випадку невиконання роботодавцем рішення трудового арбітражу наймані працівники мають право по закінченні п’яти днів після завершення терміну добровільного виконання цього рішення звернутися до трудового арбітражу з заявою про видачу посвідчення. В свою чергу, арбітраж повинен негайно видати посвідчення, що буде мати силу виконавчого листа”.

Прийняття виконавчого документа до виконання та його реалізація державним виконавцем має відбуватися у порядку, що встановлений Зако-

¹ Френкель Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительное-правовое исследование / Френкель Э. Б. – М.: Юрист, 2002. – С. 482.

ном України “Про виконавче провадження” від 21 квітня 1999 р.

Для покращення контролю та сприяння ефективному та швидкому виконанню рішень примирних органів, доцільно забезпечити максимальну прозорість і гласність ходу виконання рішень через Бюлетень НСПП, статті в мережі “Інтернет” та місцеву пресу.

Актуальною проблемою української правової системи на сьогодні є відсутність ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів забезпечення виконання рішення примирних органів, насамперед це стосується законодавчого врегулювання відповідальності сторін соціально-трудова відносин за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів.

Статті, присвячені відповідальності, що містяться в розділі IV Закону, загалом мають відсилочний характер. У передбачених статтях перераховуються види відповідальності (дисциплінарна, адміністративна, цивільно-правова, кримінальна) за порушення законодавства про колективні трудові спори, конфлікти. Але у самих законодавчих актах, до яких спрямовує Закон, чітко не передбачено видів відповідальності за порушення законодавства про правове регулювання колективних трудових спорів та не встановлюється сама міра відповідальності.

Так, наприклад, у ч.1 ст. 31 Закону зазначено, що особи, винні у виникненні колективних трудових спорів або які затримують виконання рішень примирних органів, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

Відповідно до цього у Кодексі законів про працю України чи у Кодексі України про адміністративні правопорушення¹ або у Кримінальному кодексі України² повинно бути передбачено таке порушен-

¹ Кодекс України про адміністративні правопорушення з постатейними матеріалами: за станом на 1 січня 2001 р. / Відп. ред. Е.Ф.Демський. — К.: Юрінком Інтер, 2002. — 1088 с.

² Кримінальний кодекс України = Уголовный кодекс Украины = Criminal code of Ukraine / Інститут держави і права України ім. В.М.Корецького НАН України / Юрій С. Ш. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького, 2002. — 583 с.

ня трудового законодавства, як затримка виконання рішень примирних органів та чітко визначено конкретну санкцію, але ні в одному із перерахованих кодифікованих актів такий вид порушення законодавства не зазначений і, звичайно, міра відповідальності також не вказана.

Недостатня конкретизованість є досить розповсюдженим недоліком правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів.

Якщо звернутись до досвіду країн СНД, то законотворці Російської Федерації та Таджикистану більш конструктивно підійшли до проблеми відповідальності. У законодавстві закріплені види правопорушень і встановлені санкції, що застосовуються за відповідне правопорушення. Так, наприклад, ухилення представників роботодавця від участі у примирних процедурах тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу в розмірі до п'ятдесяти мінімальних розмірів заробітної плати. Така ж сума штрафу стягується із представників роботодавця за невиконання рішень примирних органів. У відповідності зі ст. 214 Трудового кодексу Таджикистана за невиконання рішень примирних органів чи невиконання рішення суду по колективному трудовому спорі представник роботодавця несе адміністративну відповідальність у вигляді штрафу в розмірі до ста мінімальних розмірів заробітної плати. Штраф накладається у судовому порядку¹.

З огляду на позитивний досвід країн СНД, доцільно у Кодексі України про адміністративні правопорушення чітко передбачити кожен вид відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори та окреслити допустиму міру застосування санкцій за кожен із передбачених видів порушень законодавства.

У даному випадку варто погодитись із Запарою С.І., яка зазначає, що одиницею виміру штрафних санкцій традиційно слугує неоподаткований мінімум доходів громадян. Сумарні межі адміністративної відповідальності можуть бути від десяти до ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян, залежно від ступеню і наслідків порушення процедури

¹ Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 67.

вирішення колективних трудових спорів¹.

Також слід звернути увагу на те, що під час вивчення стану соціально-трудових відносин з метою прогнозування його динаміки та запобігання виникненню колективних трудових спорів, конфліктів, працівники відділення НСПП, в окремих випадках, стикаються з небажанням керівників підприємств надавати інформацію про стан соціально-трудових відносин, що не дає можливості з'ясувати їх конкретний стан². З огляду на це, варто також передбачити міру адміністративної відповідальності за конкретні види порушення законодавства, умов колективних договорів, що призвели до виникнення колективних трудових спорів.

Отже, чітко окреслені адміністративні санкції за порушення законодавства про колективні трудові спори не можуть самі по собі визнаватись достатніми засобами забезпечення зобов'язань сторін без встановлення умов реального їх виконання шляхом примусових заходів силою судових рішень, застосування матеріальної (майнової) відповідальності сторін, відшкодування збитків тощо.

Запропоновані заходи підвищать ефективність діяльності та престиж примирних органів з вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, а також забезпечать швидкий та реальний захист життєво важливих прав та інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

¹ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 146.

² Мірошніченко В. Моніторинг стану соціально-трудових відносин – важливий чинник попередження колективних трудових спорів / В. Мірошніченко // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. – № 8. – С. 41.

ПРАВО НА СТРАЙК: ПОРІВНЯННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ

3.1. Поняття права на страйк та його основні ознаки

3.2. Правова регламентація незаконних страйків

3.1. Поняття права на страйк та його основні ознаки

У процесі здійснення соціально-економічного реформування в Україні актуальною залишається проблема вдосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів, адже кількість спорів, що породжують страйки, залишається досить значною.

Примирні процедури, на жаль, не завжди в змозі врегулювати виникнувші розбіжності між найманими працівниками та роботодавцем. Тому у законодавстві різних держав передбачається можливість використання такого способу вирішення колективних трудових конфліктів, як страйк.

Кожна країна прагне уникати страйків, що є зрозумілим, оскільки застосування страйку негативно впливає не лише на матеріальне становище трудового колективу і роботодавця, а й на всю економіку держави. Тому сьогодні, у період економічної кризи, досить актуальною проблемою є вдосконалення національного законодавства щодо визначення змісту та порядку проведення страйків, з тим аби максимально можливо зменшити шкідливий вплив даної акції масового протесту на відносини і становище сторін соціального партнерства.

Право працівників на захист своїх економічних та соціальних прав вже досить давно почало формуватися в трудовому праві зарубіжних країн. Упродовж багатьох років розроблялись різні підходи до кваліфікації страйку. Спочатку страйк був заборонений та розглядався як злочин, пізніше право працівників на страйк було узаконено та проголошувалось на рівні конституцій.

Початкове розуміння страйку формулювалось у тісному взаємозв'язку із законодавством про об'єднання працівників. Першим антикоаліційним

законом став англійський акт 1549 року, який забороняв майстрам об'єднуватися між собою з приводу вдосконалення умов праці.

У 1810 році у Франції була закріплена кримінальна відповідальність за керівництво та підбурювання до об'єднання працівників, на той час санкція за дане порушення закону була у вигляді п'яти років позбавлення волі.

У державах Німецького Союзу створення робочих асоціацій дозволялось з 1832 року, але тільки з дозволу Уряду. В 1869 році у США була створена організація праці, до якої входило більше семиста тисяч чоловік. На початку 1880-х років з'являється Американська федерація праці, але правової бази для законних колективних дій все одно не існувало¹.

Наявність широкого кола капіталістичних відносин, формування перших робочих коаліцій, загострення класових конфліктів, у ході яких працівники все частіше починали не виконувати свої трудові обов'язки, не з'являлись на роботу, призвело до того, що страйки стали чітким явищем соціального життя². На підставі цього, поступово страйки були включені у сферу державно-правової регламентації.

Перші закони суттєво обмежували права працівників на страйк (наприклад, Закон Ле Шепельє 1891р. у Франції, Закон Пітта 1799р. в Англії). Ці обмеження були зняті у другій половині XIX століття.

Початкові страйки виникали стихійно, неорганізовано, і переслідували, як правило, економічну мету. Пізніше до економічних вимог приєднувалися політичні і не рідко страйк супроводжувався збройними виступами (Ліонські повстання ткачів 1831, 1834 років).

У першій половині XIX ст. наймасовіші страйки відбувалися у Великобританії, наприклад, страйк 40 000 шотландських ткачів 1884 року, всезагальний політичний страйк на півночі Англії в серпні 1982 року.

Однак те, що вважається страйком в одній країні і, отже, включається до статистичних даних, може не реєструватися в іншій. Наприклад, у Вели-

¹ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 54.

² Международное рабочее движение. Вопросы истории и теории. – М. “Мысль”, 1976. – Т. 1. – С. 197.

кобританії страйком вважається припинення роботи 10-ма або більше робітниками, тоді як у США (з 1982 року) у статистиці страйків реєструються акції, в яких беруть участь 1000 і більше робітників¹.

На початку ХХ ст. право на страйк почало закріплюватись у конституціях більшості держав. У перше це було зроблено у Конституції Мексики в 1917 році і це не випадково. Оскільки перший страйк, що стосувався суто трудових вимог, був зафіксований у Мексиці, коли церковний хор відмовився виконувати свої обов'язки у знак протесту проти зменшення розміру заробітної плати.

У Росії страйки були фактично легалізовані Тимчасовими правилами від 2 грудня 1905 року “Про покарання найбільш шкідливих проявів у страйках”².

У міжнародно-правових документах право на страйк почало закріплюватися після Другої світової війни. Перші спроби в даній області були зроблені Міжнародною організацією праці³. Хоча до сьогодні немає окремого нормативно-правового акта МОП, у якому б регулювалась гарантія прав працівників на страйк.

У міжнародних актах даної Організації таке право працівників згадується неодноразово, але лише при розгляді колективних питань. Так, Рекомендація 1951 року про добровільне примирення та арбітраж (№ 92) передбачає, що сторонам рекомендується утримуватись від страйків та локаутів на протязі часу розгляду питання арбітражним органом. Однак, у тій же Рекомендації зазначено, що ні одне із положень даної Рекомендації не може бути розтлумачено як обмеження права на страйк⁴.

Право на колективні дії чітко сформульовано в ст. 8 Міжнародного пакту ООН про економічні та соціально-культурні права, а також воно офіційно визнано Європейською соціальною хартією, що була прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 року і набрала чинності з 26 лютого 1965

¹ Сербей В.Т. Історія України / Сербей В. Т. – К.: Генеза, – 1996. – С. 210.

² Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 55.

³ Дмитриев С. Д. МОТ и право на забастовку / С. Д. Дмитриев // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 24.

⁴ Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 года. – Женева: Международное бюро труда, 1983. – 209 с.

року після ратифікації її п'ятьма державами. Європейська соціальна хартія фактично є першою багатонаціональною угодою, що присвячена вирішенню трудових конфліктів. Хартія прямо визначила право на страйк¹.

У конституціях держав Центральної та Східної Європи, Азії (Російської Федерації, Азербайджану, Вірменії, Молдови, Грузії, Казахстану, України, Білорусі, Литви, Болгарії, Румунії, Чехії, Хорватії) та деяких країн Західної Європи (Іспанії, Португалії) існує формулювання, що право на страйк гарантується. У конституціях Естонії, Польщі, Греції, Італії, Франції передбачається, що право на страйк здійснюється в межах закону. У конституціях Німеччини, Швеції, Японії дане право не передбачено, але логічним шляхом впливає із інших конституційних положень – права створення трудових організацій, права на колективні трудові спори. І лише у конституціях декількох країн (Туркменістан, Узбекистан, Латвія, Австрія, Бельгія, Данія, Люксембург, Нідерланди) нічого не зазначено про право на страйк і це право також не впливає із інших конституційних норм. Тим не менше, право на страйк у вказаних державах все ж існує, його визнає судова практика².

Відповідно до ст. 44 Конституції України, ті хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів³. Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Визнання права на страйк і можливість у певних, юридично визначених межах проводити страйки вважається у Західних країнах та в Україні необхідною умовою нормального функціонування суспільства. Використання права на страйк – це не тільки законний крок у трудовому конфлікті, але й важливий засіб для працівників та їх організацій у захисті своїх економічних, професійних та соціальних інтересів. На думку Дмитрієва С.Д. дані інтереси стосуються не лише колективних вимог про-

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України. Підручник / Прокопенко В. І. – Х.: Консул, 2002. – С. 523.

² Кливер Е. П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве / Е. П. Кливер // Весник Омского университета., Вип. 4. – Омск. – 1999. – С. 145

³ Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

фесійного характеру, але і пошуку рішень керівними органами державної влади з конкретних економічних і соціальних питань, які безпосередньо зачіпають інтереси та права трудового колективу¹. Страйкова боротьба у сучасних умовах – це крайня, але не єдина форма тиску найманих працівників на роботодавців у процесі вирішення колективного трудового конфлікту і визначення умов договірного регулювання трудових відносин².

У дореволюційній Росії була відсутня нормативно-правова база для вирішення колективних трудових спорів шляхом примирно-третейської процедури. У зв'язку із цим страйки були основною формою для вирішення трудових спорів і конфліктів. Невипадково радянські вчені на початку ХХ ст. достатньо рідко звертались до вивчення примирно-посередницької практики, натомість досить велика кількість як російської так і зарубіжної літератури була посвячена страйкам³.

На сьогодні, більшість авторів схиляються до думки про те, що право на страйк входить до переліку основних прав, та є однією із форм вирішення колективних трудових конфліктів.

На мою думку, такі твердження є правильними, оскільки чітко визначена межа страйку дозволяє відмежувати страйк від інших форм захисту трудових прав, з одного боку, і порушення трудової дисципліни, з іншого.

Іншої думки дотримується Слюсар А.М., його точка зору ґрунтується на тому, що страйк не можна розглядати як один із засобів вирішення колективного трудового спору. Страйк це виявлення тиску на власника чи уповноважений ним орган з метою найбільш повного задоволення вимог трудового колективу. Оскільки страйк – це не засіб вирішення колективного трудового спору, то необхідно виключити його із процедури

¹ Дмитриев С. Д. МОТ и право на забастовку / С. Д. Дмитриев // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 27.

² Рочко А. В. Регулирование забастовочной деятельности во Франции / А. В. Рочко // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 89.

³ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 70.

вирішення колективних трудових спорів¹.

На думку автора дослідження, така точка зору не знаходить свого підтвердження, оскільки, як свідчить практика, у багатьох випадках у процесі страйку власник задовольняє вимоги найманих працівників і за допомогою цих дій конфлікт знаходить своє вирішення.

У всіх європейських державах страйк включається у процедуру вирішення колективних трудових конфліктів та закріплюється у законодавчих актах, крім цього, у США та Новій Зеландії право на страйк є спеціально закріпленим у окремих законодавчих актах як один із основних способів вирішення колективних трудових конфліктів².

Безперечно, страйк є проявом загострення глобальних проблем у суспільному житті. Але штучне гальмування права на страйк у короткій перспективі є досить небезпечним механізмом повільної дії. Тому, якщо існує проблема страйку як остання, а фактично аварійна форма прояву небезпечної ситуації в соціально-трудовах відносинах, вона повинна бути сигналом для стурбованості у цій сфері, якщо не прискіпливого аналізу, то хоча б часткового реформування.

Страйк, оголошений у встановленому законом порядку, спрямований не тільки на покращення умов праці певних працівників, на задоволення їх вимог професійного характеру, але й на пошук вирішення проблем і актуальних питань економічної і соціальної політики держави³.

У сучасному трудовому законодавстві держав Європейського Союзу, держав учасниць СНД та інших країн з розвинутою ринковою економікою у становленні правової регламентації страйку можна знайти подібні риси і тенденції, але водночас і істотні розходження.

Правовий досвід цих країн становить особливий інтерес для України у

¹ Слюсар А. М. Правові проблеми становлення законодавства України щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12. 00. 05 “трудове право; право соціального забезпечення” / А. М. Слюсар. – Харків, 1995. – С. 10.

² Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацька – К.: МАУП, 2005. – С. 75.

³ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 340.

силу історично сформованих подібних умов виникнення й розвитку у національних правових системах поняття й змісту нової правової категорії – “страйк”¹.

Страйк як одне із основних прав працівників у європейських державах, як вже було зазначено, є легально закріплено у законодавчих актах, але сам зміст та основні ознаки не є ідентичними.

У більшості країн страйк – крайній засіб вирішення непорозумінь між сторонами колективного трудового спору. Таке визначення потребує змістовного аналізу та оцінки. На думку Стадника М.П. трудовий колектив не може застосовувати страйк у спорах, які виникають в зв’язку з порушенням прав працівників².

Така точка зору знаходить своє підтвердження у законодавстві деяких держав, які дозволяють використовувати страйк лише як засіб для розв’язання спорів по інтересах, тобто тих, які виникають на підставі встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці.

Лоза О. визначає страйк, як ультимативну дію працівників, тиск на роботодавця шляхом припинення роботи, щоб домогтися виконання своїх вимог, неврегульованих у примирних процедурах, крайній, винятковий засіб вирішення колективного трудового спору³.

Процедуру проведення страйку не варто порівнювати із економічним тиском на роботодавця, що завдає йому негативних наслідків. Оскільки страйк – це один із способів врегулювання конфлікту, а вирішення конфлікту здійснюється, у деяких випадках на підставі взаємних домовленостей між працівниками та роботодавцем. Коли працівники розпочинають страйк вони певним чином підштовхують роботодавця до розуміння необхідності врегулювати конфлікт та вирішити спірну ситуацію в межах закону. А якщо страйк розпочато, то негативних наслід-

¹ Там само. – С. 342.

² Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12. 00. 05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / М. П. Стадник. – Київ, 1998. – С. 9.

³ Лоза О. Право на страйк / О. Лоза // Профспілки України. – 2004. – № 6. – С. 11.

ків, зокрема матеріального характеру зазнають обидві сторони.

У законодавчих актах деяких держав (Молдова, Японія) страйк не визнається як крайній засіб вирішення спору. Так, у Молдові, якщо страйк триває більше як п'ятнадцять днів і між сторонами не досягнуто взаємоприйняттого рішення, і якщо продовження спору може завдати шкоди національній економіці та суспільно людським інтересам, то Міністерство праці і соціального захисту має право вимагати вирішення колективного трудового конфлікту в арбітражній комісії. Арбітражна комісія приймає остаточне рішення по даному конфлікту¹.

У Японії страйк проводиться ще до початку примирних процедур².

Що стосується українського законодавства, то варто виділити думку Швець Н., яка зазначає, що страйк – крайній засіб і як будь-який крайній засіб дуже ризикований. Він є найбільш жорсткою формою колективної дії у зв'язку із трудовим конфліктом. Страйк повинен бути останнім засобом для задоволення вимог найманих працівників. У разі поразки сторони мають припинити подальші дії не залежно від того, хто програв – роботодавець чи наймані працівники³.

З огляду на це, варто зазначити, що для того, щоб страйк чітко вважався крайнім засобом задоволення вимог найманих працівників, необхідно у законодавстві передбачити умови, за наявності яких страйк буде вважатися завершеним, і це одночасно призведе до вирішення конфлікту. (Перелік умов передбачено у другому розділі монографічного дослідження). До переліку умов поразка найманих працівників не включається, тому моє переконання не зовсім співпадає із точкою зору вищевказаного автора.

У пострадянських країнах та країнах, що розвиваються, порядок вирішення колективних трудових конфліктів має свою специфіку, пов'язану із перехідним періодом у їх соціально-економічному розвитку.

¹ Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 67.

² Матрусова Т. Н. Коллективно-договорные отношения и регулирование трудовых конфликтов в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 64.

³ Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 5. – С. 96.

Законною метою страйку законодавство і судова практика країн, що розвиваються, визнають, як правило, захист професійних, економічних інтересів працівників. Профспілки не можуть включати у свої статuti іншу мету діяльності і відстоювання інтересів працівників¹.

У законодавстві держав-учасниць СНД страйк розглядається як спосіб вирішення колективних трудових конфліктів. Виключенням є ст. 78 Трудового кодексу Киргистану та ч. 1 ст. 14 Закону Республіки Молдова, де досить загально визначається напрямок страйку – для захисту економічних та соціальних інтересів працівників².

Обмеження права на страйк професійними інтересами ставить поза законом політичний страйк, хоча у законодавчих актах, які регулюють процедуру вирішення колективних трудових конфліктів, не завжди зазначено про визнання страйку незаконним, якщо його предметом були політичні вимоги.

Спеціалісти МОП дотримуються тієї точки зору, що вимоги, які висуваються працівниками в ході страйку, можна поділити на три групи: професійні (прагнення гарантувати чи покращити умови праці), профспілкові (прагнення гарантувати чи розширити право професійних організацій) і політичні. При цьому комітет експертів МОП по застосуванню конвенцій і рекомендацій вважає, що страйки суто політичного характеру не входять у сферу дії принципу свободи асоціацій. Але проблема проявляється у тому, що на практиці часто просто неможливо провести межу між політичними та виробничими аспектами страйку, тому що політика, яка проводиться органами державної влади, може безпосередньо впливати на становище працівників, як наприклад, у випадку загального “замороження” заробітної плати та цін³.

Політична та соціально-економічна мета багатьох страйків не є чіткою. Тому у деяких країнах страйк може бути законним навіть тоді, ко-

¹ Трудовое право развивающихся стран: Учеб. Пособие. – М.: Изд-во УДН, 1989. – С. 68.

² Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 62.

³ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 66.

ли він направлений проти політики органів державної влади. Наприклад, у Нідерландах Верховний суд виніс постанову про те, що якщо причиною страйку є умови праці, то він не є політичним навіть тоді, коли направлений проти державної політики. В Іспанії страйк також був визнаний законним, метою якого був протест проти політики в сфері соціального забезпечення. В Італії визнаними законними є всі види політичних страйків, які захищали інтереси працівників, а незаконними вважаються страйки, спрямовані на повалення конституційного ладу. У Франції страйки, направлені проти держави як роботодавця і проти конкретної соціальної чи економічної політики держави, від якої залежить рівень заробітної плати чи умови праці, визнаються законними. В Ізраїлі страйк проти ліквідації телекомунікаційної компанії, яка входить до державної власності, був визнаний законним, тому що був спрямований на захист прав працівників.

На противагу цьому у Великобританії страйкові рухи направлені проти урядових планів приватизації однієї із корпорацій, що входила до державної форми власності, були визнані незаконними та не підпадали під імунітет¹.

У середині ХХ ст. межі політичного страйку були дещо розширені. Вони могли стосуватись не лише соціальної чи економічної політики держави, яка зачіпала інтереси прав працівників, а й внутрішньої політики, наприклад, спрямовані проти агресивної політики партії, проти воєнної політики правлячої партії, економічної підтримки певних режимів².

Із вище зазначеного логічно випливає висновок, що межі застосування політичного страйку у різні роки дещо відрізнялись між собою.

Досить доречною у даному випадку є точка зору Лазора В.В., який зазначає, що вимоги працівників про встановлення нових умов праці, з питань соціально-економічних відносин, хоч б і звернені до органів

¹ Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 6. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

² Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально – правовые аспекты / Киселев И. Я. – М.: Наука, 1978. – С. 17.

державного управління, не є політичними¹.

Але слід додати також і те, що страйки, направлені проти політики держави, яка зачіпає соціальні та економічні інтереси найманих працівників, можуть виникати лише на національному, галузевому та територіальному рівні. Страйк з політичних мотивів у законодавстві правових держав визнаватися законним не може. Оскільки страйк є категорією трудового права та має чітко визначених суб'єктів.

Останнім часом все більше дослідників тлумачать право на страйк, як право особи, як індивідуальне право кожного окремого робітника самостійно вирішувати питання про відмову виконувати свої трудові обов'язки².

Страйк – це масова відмова від роботи. У чинному законодавстві поняття страйку стосується лише колективних трудових спорів, конфліктів. Керуючись конституційною нормою про те, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, Герасимова Є. висловлює таку точку зору, що дане тлумачення не відповідає дійсності. Тобто, у законодавстві під страйком слід розуміти не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення конфлікту, а й відмову працівника від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору³.

Дану позицію підтримують також такі вчені-правознавці, як Чанишева Г.І. та Болотіна Н.Б., їхня точка зору спрямована на те, що дана конституційна норма може бути реалізована не тільки колективно, а й індивідуально⁴.

У ряді країн Західної Європи право на страйк визначається за своїм

¹ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 343.

² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / Киселев И.Я. – М.: Норма-Инфра, 1999. – С. 256.

³ Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан / Е. Герасимова // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 55.

⁴ Болотіна Н. Б. Трудове право України. Підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева – К.: “Знання”, 2000. – С. 532.

характером також як індивідуальне право, до цих держав відноситься Італія, Нідерланди, Франція, Угорщина. Деколи у національному законодавстві деяких держав застосовується кількісний критерій, відповідно до якого право на страйк надається двом або більше працівникам (Намібія), трьом або більше працівникам (Гватемала, Коста-Рика), п'яти і більше (Панама)¹.

На думку Лози О. право на страйк – це право трудового колективу чи декількох трудових колективів, оскільки сам страйк – це колективні дії, форма колективного ультиматуму для задоволення вимог працівників, які не вирішенні мирним шляхом. І ніхто інший не підпадає під визначення суб'єкта страйку².

До даної позиції варто прислухатись, але із внесенням певних уточнень, які полягають у тому, що право на страйк, це є право кожного окремого працівника, тобто це індивідуальне право, але його реалізація повинна здійснюватися виключно через колективні дії.

Як справедливо зауважують спеціалісти МОП, навіть більшість індивідуальних прав, такі, як право на обмеження робочого часу або на соціальне забезпечення, набувають значення лише в тому разі, коли реалізуються і захищаються колективно. Тим паче це належить до специфічних способів захисту трудових прав – страйкових дій. Вони втрачають свою сутність і стають абсурдними при спробі розглянути їх через призму індивідуальної реалізації.

Страйк історично виник і отримав визнання як легальний спосіб вирішення колективних трудових конфліктів саме як колективна акція. Колективний характер припинення виконання трудових обов'язків змушує роботодавця продовжити примирні процедури, вжити заходів щодо врегулювання існуючих розбіжностей. Важко уявити, що відмова від виконання своїх трудових обов'язків одним чи двома працівниками приз-

¹ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 64.

² Лоза О. Право на страйк / О. Лоза // Профспілки України. – 2004. – № 6. – С. 11.

веде до таких дій¹.

Однією із характеристик страйку є те, що він вважається тимчасовим припиненням роботи, тобто після його завершення працівники негайно повинні повернутися до виконання своїх основних трудових обов'язків. Категорія “тимчасовість” означає обмеженість строком. Отже, логічно впливає, що законодавством повинні бути передбачені часові обмеження страйку. Проте дана норма напевно буде не зовсім доречною, оскільки наперед передбачити тривалість страйку неможливо. Це залежить від рівня страйку, кількості висунутих вимог, відносин, що склалися під час примірної процедури між трудовим колективом і роботодавцем. На підставі наведених фактів страйк може тривати декілька днів, наприклад, 2-3 дні, або ж вирішення конфлікту може затягнутись і на декілька місяців. Можна припуститись такої думки, що визначеність чіткого строку буде певним чином впливати на поведінку самих страйкуючих та роботодавця. Наприклад, якщо максимальна тривалість страйку не повинна перевищувати двадцяти днів, а можливість залагодження конфлікту сягає максимум 5-ти днів, то обидві сторони можуть не поспішати із укладенням примірної угоди.

З огляду на це, Беззубко Л.В. поділяє страйки на короткострокові та довгострокові. Тривалість короткострокового страйку складає від декількох годин до декількох днів, а довгострокового більш як декілька днів². Дана класифікація є досить умовною.

До короткострокових страйків можна віднести так званий попереджувальний страйк, який передбачений законодавством досить великої кількості держав, наприклад, Румунії, Литви, Болгарії, Югославії, Угорщини, Польщі, Росії. У наведених державах законодавче регулювання даного питання відрізняється між собою стосовно тривалості страйку та попереджувального періоду. Попереджувальний страйк – це короткостро-

¹ Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк [Електронний ресурс] – 2006. – 8 с. – Режим доступу: <http://www.apcourtukiev.gov.ua/control/uk/publish/article>

² Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомп'ютер, 2004. – С. 68. – (Донбас. Национальная академия стр-ва и архитектуры).

ковий страйк, що слугує як засіб попередження роботодавця, органів місцевої влади про готовність працівників розпочинати основний страйк у випадку невиконання висунутих вимог¹.

Що стосується мети такого страйку, то в даному випадку варто погодитись із думкою Лазора В.В., що попереджувальний страйк має важливе правове значення при вирішенні колективних трудових конфліктів. Демонструючи організованість і рішучість трудового колективу, попереджувальний страйк може справляти на роботодавця великий стимулюючий вплив. У зв'язку із цим стає можливим досягнення працівниками виконання своїх справедливих вимог без оголошення власне страйку, що завжди спричиняє великі витрати не тільки для роботодавця, але й для самих працівників і суспільства в цілому. Таким чином, як бачимо, попереджувальний страйк здатний виконувати важливу превентивну функцію у розбіжностях між роботодавцем і колективом найманих працівників.

У силу вищезазначеного, на думку згаданого автора, для вдосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів українське законодавство повинне містити поняття, тривалість і порядок оголошення попереджувального страйку².

Проводячи аналіз досліджень законодавства держав-учасниць СНД та наукових досліджень вітчизняних вчених, доцільно максимальну тривалість попереджувального страйку встановити не більше двох годин. А термін письмового попередження роботодавця повинен бути у межах 24 годин. Можливість застосування попереджувального страйку для працівників дозволяється одноразово у ході вирішення колективних трудових спорів або на початку врегулювання колективного трудового конфлікту.

Порядок оголошення попереджувального страйку має бути однозначним із процесом оголошення звичайного страйку.

На підставі вищенаведеного можна визначити наступну категорію:

¹ Там само. – С. 68.

² Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 352-353.

“Попереджувальний страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками терміном до двох годин, що допускається за рішенням трудового колективу одноразово в процесі вирішення колективного трудового спору чи на початку врегулювання колективного трудового конфлікту”.

Однією із найважливіших характеристик страйку є зупинення виконання працівниками своїх трудових обов’язків. Відповідно до статті 17 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)”.

На відміну від визначення категорії страйку у законодавчих актах держав-учасниць СНД, де під страйком розуміється повне або часткове припинення роботи, дану категорію у Законі нашої держави можна розтлумачити як повне припинення працівниками своїх трудових обов’язків.

На думку Беззубко Л.В. страйк за способом проведення можна класифікувати на такі види:

- 1) з повним припиненням роботи;
- 2) з частковим припиненням роботи;
- 3) страйки, при яких робота не зупиняється, а йде більш повільним темпом, наприклад, страйк, коли робота йде “точно за правилами”, якщо правила виконання роботи сприймаються буквально¹.

У законодавстві зарубіжних країн визнаються не лише традиційні види страйків у формі повного чи часткового припинення роботи, а й інші нестандартні види, що не пов’язані із припиненням роботи: “сидячі” страйки, страйки “схрещених рук”, “шахові”, “виробничі”, страйки солідарності, страйки, що пов’язані з припиненням роботи, лише тих працівників, які працюють на ключових робочих місцях, також до страйків

¹ Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 67. – (Донбас. Национальная академия стр-ва и архитектуры).

пов'язаних між собою за способом проведення, у трудовому законодавстві зарубіжних країн відносять колективну відмову від проведення надурочних робіт та інші¹.

Контрольні органи МОП у своїх принципах не містять поділу страйків на певні види, з яких можна було б зробити висновок про законність способу проведення страйку. Однак деякі види страйкових дій (захоплення робочих місць, зниження темпів робіт, чи “робота по правилах”), що не є типовими випадками припинення роботи, визнаються Комітетом МОП законними, але при тій умові, що вони здійснюються мирним шляхом².

Запровадження вище зазначених видів страйків в українському законодавстві, на мою думку, не є необхідним.

Лазор В.В. пропонує запозичити досвід держав-учасниць СНД та виділити як самостійну правову категорію частковий (неповний) страйк. На думку автора, важко погодитись із необхідністю запровадження окремої категорії часткового страйку, оскільки повний та неповний страйк відрізняються між собою лише такою ознакою як спосіб проведення, всі інші риси для обох понять є однаковими. Водночас у понятті “страйк” в українському законодавстві, на відміну від інших країн СНД, конкретизується форма припинення роботи. Це може бути або невихід на роботу працівниками, або невиконання ними своїх трудових обов'язків³, що ще раз підтверджує недоцільність внесення у понятійний апарат такої категорії, як частковий страйк.

Головною рисою проведення страйку є добровільність участі у ньому. Ця гарантія передбачена у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та забезпечується шляхом встановлення кримінальної відповідальності за відповідні протиправні дії (ст. 174 Кримінального кодексу України).

Суб'єктом кримінальної відповідальності вважається особа, яка при-

¹ Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально – правовые аспекты / Киселев И. Я. – М.: Наука, 1978. – С. 19-25.

² Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 65.

³ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 17.

мушує працівників до участі у страйку або перешкоджає участі у ньому.

Під примушуванням до участі у страйку розуміється тиск на працівників з метою досягнення бажаного результату. Ці дії можна розглядати як застосування насильства, загрозу насильства, чи настання інших негативних наслідків для працівника або членів його сім'ї. Як зазначено у коментарі до Кримінального кодексу України, залучення працівника до участі у страйку шляхом обману, підкупу, задобрювання (обіцянням заохотити по службі тощо) або в інший спосіб, який не містить елемента примусу, не утворює складу цього злочину¹.

На відміну від цього, при перешкоджанні участі у страйку суб'єкт вважається винним у тому випадку, коли він навіть підкупив працівника.

У ст. 13 Закону Республіки Молдова є норма, яка зобов'язує припинити страйк після його оголошення, якщо половина членів профспілки чи половина працівників, що оголосили страйк, відмовляються від його проведення². З огляду на це, можна сказати, що принцип добровільної участі у страйку поширюється також на працівників і в процесі проведення страйку, тобто у ході страйку працівник має право у будь-який момент відмовитися від своєї участі у даній акції масового протесту.

На підставі проведеного аналізу слід виділити основні ознаки страйку, це дасть можливість краще зрозуміти проблему реалізації засобів масової непокори та висвітлити ту сторону страйку, яка торкається необхідності проведення даної процедури, чи можливості заміни її іншим способом:

- 1) страйк – крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників;
- 2) проявляється у призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків;
- 3) страйк – це колективна дія;
- 4) страйк – це тимчасове припинення роботи;

¹ Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2005 року / [ред.: М. І. Мельника, М. І. Хавронюка]. – К.: Каннон, 2001. – С. 415.

² Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 64

- 5) носить добровільний характер;
- 6) носить організований характер.

Узагальнюючи вищенаведене, варто ст. 379 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

“Стаття 379 Поняття страйку

1. Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) з метою вирішення колективного трудового конфлікту.

Страйк застосовується як крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників.

Участь у страйку є добровільною. Ніхто не має права примушувати до участі у страйку або перешкоджати брати участь у ньому.

2. Попереджувальний страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками до двох годин, що допускається за рішенням трудового колективу одноразово в процесі вирішення колективного трудового спору чи на початку врегулювання колективного трудового конфлікту.

Роботодавець повинен бути письмово повідомлений про початок попереджувальної акції протесту не пізніше, ніж за 24 години до її початку.”

На підставі цього слід відмітити, що, як і у більшості держав-учасниць СНД та Європейського Союзу, страйк не вважається самостійним, окремим інститутом трудового права, а є складовою частиною інституту колективних трудових спорів і конфліктів.

3.2. Правова регламентація незаконних страйків

Історично страйк як форма боротьби працюючих проти роботодавців виник у вигляді колективного припинення роботи з метою завдання матеріальних збитків власнику підприємства. Простій заводу чи фабрики в умовах конкурентної боротьби з іншими підприємцями, втрата прибутку заставляли роботодавця йти на переговори з працівниками, а іноді і погоджуватись з їхніми пропозиціями. Так, вивчаючи страйк, як правову категорію і відношення судової практики та держави до неї, Коллэн Ф. та інші пишуть, що завдання матеріальних збитків складає сам зміст цього виду боротьби¹, але в деяких випадках та за деякими обставинами страйкуючі не добиваються бажаного результату, так як масова акція протесту – страйк, визнається незаконним.

Більшість країн з розвинутою ринковою економікою вводять законодавчі обмеження права на страйк і в зв'язку із цим деякі страйки підпадають під категорію “незаконних”, а їх організатори та учасники стають правопорушниками.

У законодавчих актах України, держав-учасниць СНД, країн-учасниць ЄС велика увага приділяється правовій регламентації незаконних страйків. Оскільки у законодавстві більшості держав локаут заборонено, то для рівності учасників соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, конфліктів законодавець передбачив різні підстави (критерії), за наявності яких страйк визнається неправомірним.

Практикою підтверджено те, що проведення незаконних страйків супроводжується значними матеріальними затратами, перш за все, для роботодавця. Це відбувається у тому разі, коли керівництвом страйку здійснює не юридична особа, що ускладнює процес накладення матеріальної відповідальності на правопорушників.

У законодавстві більшості країн континентальної Європи не проведено межі між законними та незаконними страйками. У законі, як

¹ Коллэн Ф. Трудовое право в капиталистическом государстве / Ф. Коллэн, Р. Докуа. – М., 1982. – С. 226.

правило, містяться лише загальні підходи до вирішення даного питання, прийняття остаточного рішення передано до компетенції суду. Суди при вирішенні даного питання, як правило, звертаються до правових доктрин. У Франції та Іспанії судді використовують доктрину “зловживання правом”, в Австрії трудові конфлікти не повинні “суперечити існуючим традиціям”, судді Нідерландів спираються на доктрину “необережність”, а у Греції страйки визнаються незаконними у випадку, якщо їх можна охарактеризувати як “зловживання довірою”.

У деяких державах існування правил, які визначають межі законності страйків, є прерогативою соціального партнерства. Так, у Данії та Швеції відповідні правила зафіксовані в Основному договорі між Конфедерацією профспілок і об'єднанням роботодавців, що стосуються всіх сфер економіки. У Бельгії також передбачено договірне регулювання даного питання, але цей договір одночасно не охоплює всіх сфер економічного життя. У цій державі договір укладається окремо в кожній галузі¹.

У колишніх буржуазних державах існувало дещо інше поняття про межі законного страйку. Так, наприклад, у Німеччині, суд з трудових справ встановив такі принципи законного страйку:

1. Мета страйку повинна бути законною;
2. Страйк можна допускати, лише тоді коли вичерпані всі можливості для врегулювання конфлікту примирними методами;
3. Засоби, які використовують страйкарі повинні бути чесними;
4. По закінченню страйку сторони трудового конфлікту повинні як можна скоріше відновити мирне співробітництво в самому широкому масштабі;
5. Страйкові акції не повинні підривати масового спокою².

Як ми бачимо, дещо у буржуазні моделі трудового права Європейських країн співпадає із сучасним законодавством, але раніше ставився особливий акцент, на негативному впливі страйку на економічне

¹ Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 2. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

² Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально – правовые аспекты / Киселев И. Я. – М.: Наука, 1978. – С. 185.

життя країн.

У ході набутого досвіду кожна із держав самостійно виробляє принципи організації і проведення страйків. Так, наприклад, у судах Німеччини вироблений принцип “справедливості”. Найчастіше застосування даного принципу можна зустріти у справах про колективні дії працівників, що стосуються роботи “чітко по правилах”, тактики зменшення об’ємів роботи, відмови від співпраці. У більшості держав такі дії визнаються незаконними, оскільки є відмовою від добросовісного виконання трудових обов’язків.

У ряді інших держав (Франція, Бельгія, Португалія, Іспанія) право на страйк оцінюється виходячи з такого критерію, як оцінка розумної необхідності. В Італії з цією метою була розроблена система рівноваги між втратами працівників та шкодою завданою підприємству¹.

Ще одним принципом, що включається до поняття законність страйку, є принцип співвідношення цілей та методів страйку, тобто співвідношення вимог працівників і втрат роботодавця. У трудовому законодавстві і судовій практиці Польщі та Нідерландів даний принцип знаходить своє відображення. Контрольні органи МОП розцінюють такий принцип як зловживання при реалізації права на страйк. Цілком слушною, у цьому випадку, є точка зору Лазора В.В., що передбачити механізм визначення даного співвідношення за умов формування ринкових відносин у суспільстві достатньо складно. Тому слід визнати правильним, що національне законодавство сьогодні таких приписів не містить, оскільки недоцільно трудовому колективу у законодавчому порядку ставити за обов’язок підрахування розміру можливих збитків для підприємства внаслідок проведення страйку. Все ж піклуватися про рентабельність підприємства – це обов’язок роботодавця².

У світовій практиці існує поділ страйків на офіційні (керівництво,

¹ Якобс А. Дж. М. *Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах* [Електронний ресурс] – С. 8-9. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

² Лазор В. В. *Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 345.*

якими здійснює профспілка) та неофіційні (керівництво, якими здійснюють інші органи чи особи). В Ізраїлі, Німеччині, США та Скандинавських країнах перевага надається офіційним страйкам. Тобто, законними вважаються ті страйки, які очолюються профспілковим органом. Колективні дії працівників, що не входять до профспілок, не вважаються законними, оскільки такий колектив працівників не має можливості укласти колективні договори. Даний порядок значно обмежує реалізацію права на страйк.

У Франції, Італії, Іспанії розроблена інша процедура. У законодавстві зазначених держав право на страйк розглядається не як колективне право, реалізацію якого здійснюють профспілки чи трудові колективи, а як індивідуальне право кожного працівника (хоча й воно реалізовується через колективні дії). Тобто, відношення у цих державах до офіційних та неофіційних страйків однакове¹.

Часто до умов колективного договору включається обов'язок сторін стримуватись від оголошення страйку на час його дії. Тобто, якщо під час строку дії колективного договору працівники оголосять страйк, то дана акція протесту буде визнана незаконною. Підстава оголошення страйку до уваги не береться.

Обмеження права на страйк, передбачене у колективному договорі відповідає Європейській Соціальній Хартії, але, на думку експертної комісії МОП, необхідно, щоб це компенсувалося можливістю звернення за допомогою до третейського суду, який повинен вирішувати скарги з питань тлумачення та застосування колективних договорів².

Ще однією досить неординарною підставою для визнання страйку незаконним є норма передбачена у законодавстві Франції, за якою незаконними визнаються страйки з уповільненими темпами роботи. Касаційний суд Франції вважає, що такий вид роботи є порушенням умов

¹ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 69.

² Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 4. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

колективного договору¹.

Із зазначеного вище випливає, що у західних державах існують різноманітні способи обмеження права на страйк. Проте така класифікація обмежень буде не завжди доречною через те, що проведення страйку у законних межах є практично неможливим та втрачає свою ефективність. Застосування зазначених принципів можливе лише тоді, коли у законодавстві передбачена досконала процедура вирішення колективних трудових спорів та не виникає необхідності для оголошення страйку.

Як вже раніше зазначалося, основна частина норм, що регулює процедуру розв'язання колективних трудових конфліктів, присвячена питанню допустимості меж законного страйку. Вчені-правознавці ведуть дискусії з приводу встановлення чітких меж законного страйку. Так, Кільдєєв А.Х., Сафонов А.В. вважають участь у незаконному страйку є нечесною трудовою практикою, що тягне за собою майнову відповідальність та дисциплінарні санкції².

Лушніков А.В. дає таке визначення законного страйку – це страйк, що оголошується із законними вимогами, в ході якого використовуються законні засоби, який проводиться із дотриманням вимог, встановлених у Законі³. Зазначене визначення є неповним, оскільки серед критеріїв законного страйку, не наведена заборона його проведення для певних категорій працівників.

Нуртдінова А.Ф. та Окуньов Л.А. зазначають дещо узагальнені критерії для розмежування законних та незаконних страйків. По-перше, встановлення ряду кваліфікаційних вимог, що висуваються до трудового колективу, по-друге, встановлення обмежень або заборона проведення страйків⁴. У даному випадку, не зрозуміло, до якого критерію можна від-

¹ Трудовое право развивающихся стран: Учеб. Пособие. – М.: Изд-во УДН, 1989. – С. 90.

² Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 27.

³ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 64.

⁴ Нуртдинова, А. Ф. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве / Нуртдинова, А. Ф., Окуньков, Л. А., Френкель, Э. Б. – М.: Юристъ, 1996. – С. 141.

нести вимоги страйкарів, що виходять за межі соціально-трудовах?

Законним страйком, на думку Слюсара А.М., є страйк, який проводиться з дотриманням вимог, передбачених законодавством й діючих у даний час¹. Із наведеного визначення логічно випливає висновок, що вимоги поділяються на два види, ті, які передбаченні законодавством, та ті, що існують у суспільстві. З цієї точки зору подібне формулювання є недопустимим, оскільки звичаї і традиції, а також практика набута в ході вирішення колективних трудових конфліктів не є джерелом трудового права України.

Свою позицію щодо критеріїв розмежування меж законного та незаконного страйку наводить Кільдєєв А.Х., на його думку, порушення Закону, що відбувається під час припинення роботи, можна поділити на три групи:

1) страйк, оголошений трудовим колективом підприємства, що не має права на страйк;

2) страйк, оголошений без дотримання примірної процедури, передбаченої законодавством;

3) предметом оголошення страйку є вимоги, що не відносяться до предмету колективних трудових спорів². Підстави сформульовані вченим не є повністю визначеними, тому що не враховано досить вагомої причини, з приводу якої страйк визнається незаконним, це коли працівники порушують вимоги законодавства під час оголошення страйку.

Лазор В.В. у дисертаційному дослідженні аргументує підстави визнання страйку незаконним. Так, на його думку, незаконними визнаються страйки: а) що містять політичні вимоги, а саме, про зміну конституційного ладу, державних кордонів, адміністративно-територіального устрою України, а також такі, що містять вимоги, спрямовані на порушення прав людини;

¹ Слюсарь А. Н. О правовой природе забастовок / А. Н. Слюсарь // Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового государства Украины. – К., 1993. – С. 74.

² Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 27.

- б) оголошені з порушенням порядку, встановленого дійсним законом;
- в) оголошені з порушення попереджувальних термінів, установлених дійсним законом;
- г) у випадку незабезпечення працівниками необхідного мінімуму робіт (послуг) на підприємстві;
- д) оголошені у порушення заборони на проведення страйку¹.

На думку автора дослідження, наведена позиція, яку пропонує вчений для проекту Трудового кодексу України є не чіткою, що може викликати певні труднощі під час її застосування. У зазначеному переліку підстав незрозумілим є формулювання пункту “б” “Оголошення страйку з порушенням порядку, встановленого дійсним законом”. У даному випадку не ясно, про яке порушення йдеться. Чи це порушення вимог про неможливість проведення страйку ще до моменту виникнення колективного трудового спору, чи це порушення законодавства з приводу проведення та оголошення страйку під час здійснення примирних процедур, чи це є порушення процедури оголошення страйку. Наприклад, прийняття рішення про оголошення страйку не шляхом голосування, або якщо страйк оголошений без зібрання необхідної кількості голосів, або якщо рішення про оголошення страйку не було оформлено протоколом.

У законодавстві держав СНД підстави визнання страйку незаконним практично нічим не відрізняються. Єдина відмінність полягає у тому, що у законодавстві деяких країн ці критерії значно обмежені, а у інших вони розширені. Так, наприклад, у Трудовому кодексі Республіки Молдова, Таджикистан та у Киргизській республіці наведені лише обмеження участі у страйку: у випадках, коли це створює загрозу для життя та здоров'я людей та для безпеки держави, а також зазначені обмеження участі у страйку для певних категорій працівників^{2; 3}. У інших державах-учасницях СНД загальновизнаною підставою неправомірності страйку є його оголо-

¹ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 345.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 4. – С. 20.

³ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 3. – С. 21.

шення і проведення з порушенням вимог, зазначених у трудових кодексах та законах. Але не у всіх законодавчих актах дана підстава чітко визначена та розтлумачена.

У деяких країнах Центральної та Східної Європи страйк вважається незаконним, якщо він оскаржує умови наявної колективної угоди або організований у відповідь на дії, з приводу яких можна б було звернутися до суду.

Законодавство щодо вирішення колективних трудових спорів, конфліктів часто передбачає інші способи обмеження права на страйк і це, зазвичай, робиться за рахунок обмеження тривалості страйку, тобто максимальна тривалість страйку може спеціально передбачатися законом (про що вже раніше було зазначено).

Перевагою українського законодавства, порівняно із законодавством держав-учасниць СНД, є те, що воно містить чіткий, вичерпний перелік підстав, за наявності яких страйк може бути визнаний незаконним¹.

Основною ознакою переліку даних підстав є те, що вони не повинні значно обмежувати та перешкоджати використанню працівниками права на страйк для захисту своїх прав та інтересів.

У зв'язку із розвитком економіки української держави підстави, зазначені у ст. 22 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, потребують оновлення та доповнення.

У ст. 383 проекту Трудового кодексу України зазначені дещо узагальненні підстави визнання страйку незаконним, що втрачає свою цінність та перевагу порівняно із іншими законодавчими актами держав-учасниць СНД.

Тому доцільним буде викласти ст. 383 проекту Трудового кодексу України у такій редакції:

“Незаконним визнається страйк:

1) оголошений з вимогами, що виходять за межі соціально-трудова відносин, а також з вимогами, що порушують права людини;

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 22.

- 2) оголошений без додержання працівниками, їх представниками правил висування вимог;
- 3) оголошений до моменту виникнення колективного трудового спору;
- 4) оголошений до моменту створення примирної комісії, трудового арбітражу чи до моменту призначення незалежного посередника;
- 5) оголошений під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Кодексом;
- 6) розпочатий з порушенням працівниками, їх представниками вимог про оголошення страйку:
 - а) прийняття рішення про оголошення страйку не уповноваженим на це органом;
 - б) прийняття рішення про оголошення страйку недостатньою для цього кількістю голосів найманих працівників чи делегатів конференції;
 - в) неоформлення протоколом рішення про оголошення страйку;
 - г) розпочатий без належного попередження роботодавця;
 - д) коли страйк очолює не той орган чи особа, який уповноважений загальними зборами найманих працівників чи конференцією;
 - е) при недотриманні вимог про проведення мінімуму необхідних робіт;
- 7) оголошений з порушенням заборони на проведення страйку, зазначеної статтею 385 цього Кодексу.”

Першим критерієм поділу страйку на законний чи незаконний є предмет страйку, тобто це ті вимоги, що висуваються страйкуючими працівниками.

Вперше на конституційному рівні серед соціальних прав людини і громадянина право на страйк було закріплено в ст. 44 Конституції України, в якій визначено мету страйку – захист економічних і соціальних інтересів. У ч. 1 ст. 18 Закону також передбачено, що страйк оголошується з метою захисту трудящими своїх соціальних та економічних інтересів. Тобто, обмеження права на страйк професійними інтересами ставить поза межею закону політичний страйк. Дана вимога передбачена законодавством більшості держав Європейського Союзу та СНД, хоча в змісті самих норм рідко існує пряма заборона політичних страйків, оскільки з законодавчими

нормами зарубіжних країн передбачена цільова направленість страйку, як способу вирішення колективних трудових конфліктів.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстану існує чітко визначена норма про те, що страйк з політичних мотивів визнається незаконним. Дана стаття також містить перелік політичних вимог¹.

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та проект Трудового кодексу України містить норму, на підставі якої страйк, що оголошується з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів або адміністративно-територіального устрою, визнається незаконним^{2; 3}.

У даному випадку логічно впливає висновок, що страйк з інших політичних мотивів, наприклад, зміна порядку діяльності чи формування державних органів, відставка керівних осіб державних органів чи президента України, буде вважатись законним. Тобто, законодавець, встановлюючи неможливість проведення страйку із вище зазначених вимог, допустив суттєву прогалину, яка пов’язана із відсутністю меж політичного страйку.

У зв’язку із цим, дана норма потребує уточнення. Формулювання п. 1 ст. 383 проекту, яке викладене у даному науковому дослідженні, значно спростить тлумачення та застосування відповідної статті, адже основним завданням законодавця є формування норм таким чином, щоб вони відповідали правовому принципу юридичної якості.

На думку автора, предметом соціально-трудова відносин є основні принципи і норми реалізації соціальної-політики держави та трудові відносини, які безпосередньо стосуються професійних прав та інтересів основних суб’єктів даних відносин.

До соціально-трудова відносин входить чітко визначене коло питань,

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 23.

² Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 22.

³ Проект Трудового кодексу України : за станом на 10 грудня 2009р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Ст. 383. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=30947

що стосується: відносин зайнятості; відносин соціального захисту; відносини, які виникають з приводу встановлення винагороди за працю та з приводу організації безпеки і ефективності праці.

Характерною відокремленою ознакою поділу страйків на законні та незаконні в українському законодавстві є заборона проведення, оголошення страйку під час здійснення примирних процедур.

Як відомо, примирна процедура розпочинається з моменту створення одного із примирних органів, примирної комісії чи трудового арбітражу або з моменту призначення незалежного посередника. Тому, якщо страйк оголошується на будь-якому етапі діяльності даних органів, він буде визнаний незаконним.

У нормативно-правових актах, що регулюють порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, нічого не сказано про можливі причини порушення зазначених норм. На думку Кільдєєва А.Х., до цього може спонукати незнання працівниками, їх представниками трудового законодавства та, як наслідок, упевненість трудового колективу в тому, що роботу можна припинити на будь-якому етапі врегулювання колективного трудового спору, або ухилення представників роботодавця від участі в обов'язкових примирних процедурах¹. Така думка є спірною, оскільки ухилення представників роботодавця від участі в обов'язкових примирних процедурах, у жодному разі, не залежить від волі та бажання трудового колективу вирішити спір шляхом застосування лише законних засобів.

Тому в законодавстві практично всіх держав-учасниць СНД зазначено, що факт недотримання до початку страйку примирної процедури не вважається підставою визнання страйку незаконним, якщо буде встановлено, що наймані працівники вживали всіх засобів до її виконання, а роботодавець чи його представники ухилялися від проведення примирної процедури.

Загальновизнаним критерієм неправомірності страйку для більшості держав СНД та ЄС є його оголошення і проведення з порушенням вимог,

¹ Кільдєєв А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 27.

передбачених у трудових кодексах та у відповідних законах¹.

У статті 383 проекту Трудового кодексу України зазначено, що страйк визнається незаконним, якщо він оголошений без додержання правил висування вимог і проведення примирних процедур.

Узагальнене формування п.2 ст. 383 проекту не означає, що дану норму можна застосувати по відношенню до будь-якого порушення правил проведення примирних процедур. Оскільки, наприклад, ненадання необхідної інформації або поведінка сторони, в результаті якої було знято строк створення трудового арбітражу чи прийняття ним рішення, хоча і є суттєвим порушенням, але не може вважатися підставою визнання страйку незаконним. Тому що, по-перше, практично у всіх випадках виникнення колективного трудового спору стосується прав та інтересів працівників і саме вони є зацікавленими в результаті розгляду справи. По-друге, такі порушення не впливають на результат вирішення спору за допомогою примирного органу.

У пункті “б” статті 22 Закону зазначено, що страйк визнається незаконним за наявності двох порушень правил проведення примирних процедур, перше порушення пов’язано із нез’явленням представника трудового колективу на засідання трудового арбітражу, друге стосується невиконання рішення даного примирного органу, якщо існує домовленість про його обов’язкове виконання. Інших підстав неправомірності страйку у зв’язку із порушенням правил проведення примирних процедур українське законодавство не передбачає.

Що стосується першої підстави неправомірності страйку в ході порушення правил проведення примирних процедур такої як, нез’явлення на засідання трудового арбітражу, то ця причина втрачає своє значення, оскільки стаття 377 проекту Трудового кодексу “Порядок вирішення колективного трудового спору, конфлікту трудовим арбітражем” доповнена нормою, що надає можливість розгляду справи та винесення рішення даним органом без участі відповідної сторони на підставі поданих документів, у разі систематичного ухилення її від участі у розгля-

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 4. – С. 18.

ді справи.

Друга підстава (невиконання рішення трудового арбітражу) також не може бути застосована, оскільки мною внесено доповнення до проекту Трудового кодексу України, що полягає у примусовому виконанні рішення трудового арбітражу відповідною стороною, якщо це рішення носить обов'язковий характер. У такому випадку внесення даної підстави до статті 383 проекту є недоцільним.

Натомість, на мою думку, виникає необхідність зазначення нового критерію розмежування правомірності чи неправомірності страйку, що полягає у забороні оголошення та проведення страйку до моменту створення примирної комісії, трудового арбітражу чи до моменту призначення незалежного посередника. Тобто запропоноване нововведення спрямоване на неможливість оголошення та проведення страйку з моменту виникнення спору та до моменту створення відповідних примирних органів.

У національному законодавстві визначені не лише обмеження права на страйк, а й умови, виконання яких є обов'язковим для працівників та організацій з метою реалізації права на страйк. Ці умови не повинні перешкоджати використанню права на страйк на захист прав та інтересів працівників. Цілком доречним у даному випадку є застереження Комітету з свободи об'єднання Адміністративної ради МОП¹, що умови для проведення страйку повинні бути розумними і, у жодному разі, не можуть містити значних обмежень реалізації можливостей працівників для проведення законних акцій протесту. Завданням кожної держави є формулювання та викладення у нормативно-правових актах таких умов, які б були простими, зрозумілими, ефективними і щоб ці умови не перешкоджали оголошенню законного страйку для захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників.

У ст. 18 Закону та у ст. 379 проекту Трудового кодексу України зазначено, що страйк застосовується, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору, або якщо сторона,

¹ Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 12. – С. 82.

до якої висунуто вимоги, ухиляється від участі у примирних процедурах чи не виконує домовленостей, досягнутих у ході вирішення колективного трудового спору. Тобто, законодавець визначив ті умови, за наявності яких працівники мають право оголошувати та розпочинати страйк. Варто зауважити, що у законодавстві майже всіх держав-учасниць СНД підстави для початку страйку є однаковими.

Основним завданням, на яке повинно бути спрямовано законодавство про порядок вирішення колективних трудових спорів, це швидкість та ефективність проведення примирної процедури для того, щоб не виникало необхідності для проведення страйку. Обмеження права працівників на участь у страйку будь-якими засобами є недопустимим.

Досить суттєвою проблемою, що потребує негайного врегулювання є визначення проміжку часу, упродовж якого наймані працівники можуть та повинні реалізовувати право на страйк при наявності підстав для його проведення.

Стаття 17 Закону передбачає право працівників на страйк як крайній засіб задоволення вимог найманих працівників. Законодавчо закріплено, що страйк може бути початий, якщо примирні процедури не призвели до вирішення трудового спору, або якщо роботодавець ухиляється від примирних процедур чи не виконує угоди, досягнутої в ході розгляду колективного трудового спору¹. При цьому, чинне трудове законодавство не містить жодних вказівок на те, протягом якого терміну після настання вищевказаних обставин працівники можуть скористатися своїм правом на оголошення страйку.

У даному випадку, обґрунтованою є позиція Лазора В.В., що така ситуація породжує суттєву правову невизначеність, що, з одного боку, ускладнює реалізацію права на страйк, а з іншого – обмежує інтереси роботодавця. Так, наприклад, якщо роботодавець ухиляється від участі у примирних процедурах, то чи означає це, що працівники мають негайно ініціювати оголошення страйку? Якщо ні, то протягом якого часу після за-

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 18.

вершення примирної процедури працівники можуть оголосити страйк? Така ж правова невизначеність за чинним законодавством існує й у ситуації, коли за допомогою примирних процедур колективний трудовий спір не був вирішений.

Таким чином, зазначена правова прогалина може значно ускладнити вирішення колективного трудового конфлікту й перешкоджати належному захисту прав й інтересів сторін, що сперечаються¹. Тому досить важливо передбачити у законодавстві чітко визначений строк, упродовж якого наймані працівники можуть оголосити страйк. Як справедливо зазначає Сільченко С.О., встановлення такого строку дозволить уникнути затягування процедури вирішення колективного трудового конфлікту².

Лазор В.В. пропонує встановлення десятиденного терміну для прийняття рішення найманими працівниками про оголошення страйку. Дослідник вважає, що цей термін є цілком достатній для того, щоб трудовий колектив міг реально оцінити ситуацію, яка виникла, прийняти певне рішення й виконати всі дії, передбачені трудовим законодавством, необхідні для оголошення страйку. Якщо трудовий колектив протягом зазначеного терміну не повідомить роботодавця про намір страйкувати, то це вважатиметься відмовою працівників від продовження боротьби, тобто оголошення страйку після закінчення зазначеного терміну визнаватиметься незаконним³.

У ст. 388 Трудового кодексу Республіки Білорусь зазначено, що страйк може проводитися не пізніше трьохмісячного терміну після неприйняття рішення примирної комісії, а якщо сторони звертаються до посередника чи у трудовий арбітраж – після відхилення рішення посередника чи незгоди з рішенням трудового арбітражу, за винятком ви-

¹ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 334-335.

² Сільченко С. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика / С. Сільченко, Д. Архиреев // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 6. – С. 101.

³ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 334-335.

падків, коли рішення має обов'язкову для сторін силу¹.

Строк, який зазначив вчений Лазор В.В., є загальним для оголошення страйку на всіх рівнях і якщо страйк оголошується на галузевому, територіальному чи тим більше на національному рівні, то даний строк буде надто замалим.

На противагу цьому, у законодавстві Білорусі тримісячний термін є дуже великим, оскільки може призвести до затягування порядку врегулювання колективного трудового конфлікту. Але у нормативно-правових актах Білорусі більш чітко відображено момент відліку даного строку, що є досить важливим та необхідним для застосування даної норми.

З огляду на це, доречно у проекті Трудового кодексу України встановити два строки для реалізації працівниками права на страйк. Перший строк тривалістю у п'ятнадцять днів для прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві, а тривалість другого строку не повинна перевищувати одного місяця для прийняття рішення про оголошення страйку на територіальному, галузевому та національному рівнях.

Підсумовуючи вищевикладене варто ст. 379¹ проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

“Право на страйк

1. Відповідно до статті 44 Конституції України працюючі мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

2. Проведення страйку допускається у випадках:

якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору;

якщо роботодавець чи його представницький орган відмовляється від участі у примирних процедурах.

3. Страйк на виробничому рівні може бути оголошений упродовж п'ятнадцяти днів, на галузевому, територіальному чи національному рівні

¹ Трудовий кодекс Республіки Білорусь: за станом на 25 січня 2006 р. / [Електронний ресурс]. – Ст. 388. – Режим доступу: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/index.htm>

упродовж одного місяця з моменту прийняття рішення трудовим арбітражем або з останнього дня строку, що надається для створення примирної комісії чи трудового арбітражу”.

Законність способів проведення страйку пов’язана із дотриманням порядку їх оголошення, а саме:

- а) порядку проведення зборів (конференції) працівників або зібрання підписів для підтримки страйку;
- б) повідомлення роботодавця про початок страйку;
- в) встановлення мінімального об’єму послуг для забезпечення життєздатності підприємства.

Будь-яке порушення зазначених умов може спричинити визнання страйку незаконним. Тобто, у даному випадку критерієм розрізнення правомірності та неправомірності страйку є обставини, за яких вони оголошуються та проводяться, а також можливість дотримання сторонами чіткої визначеної законодавством процедури.

У більшості країн Західної Європи умови проведення страйку зазначені у законодавчих актах. Але у окремих державах (Бельгія) законодавство не містить певних вимог до оголошення та порядку проведення страйку, оскільки практично всі основні умови для реалізації працівниками свого права на захист соціальних та економічних прав та інтересів закріплені у колективних договорах. Такі обмеження можуть бути цілком прийнятні, якщо умови, котрі повинні бути дотримані для організації страйку, є достатніми та не надто суворими. Подібна позиція спостерігається також і у законодавстві Німеччини, де вимоги до голосування у зв’язку із проведенням страйку зазначені не у законі, а виключно у чинних профспілкових правилах¹.

В Україні умови до проведення страйку встановлені у Законі та у проекті Трудового кодексу. У ст. 19 Закону закріплено, що рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників за поданням виборного органу пер-

¹ Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 7. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

винної профспілкової організації чи іншої організації найманих працівників, яка уповноважена представляти їх інтереси. На відміну від цього, зі змісту ст. 380 проекту Кодексу випливає, що рішення про оголошення страйку на виробничому рівні може бути як прийняте, так і проініційоване загальними зборами (конференцією) працівників.

На думку автора, зміст ст. 380 проекту Трудового кодексу є більш прийнятним, наймані працівники мають повне право не лише затверджувати рішення профспілки чи іншого представницького органу про оголошення страйку, але й самостійно його ініціювати, оскільки тягар покриття матеріальних витрат за результатами страйку у більшості випадків лягає на їх плечі.

Доволі гостро та часто виникають питання, пов'язані із співвідношенням права працівника добровільно прийняти рішення про участь або неучасть у страйку та його обов'язок як члена відповідної профспілки виконувати рішення профспілкових органів, у тому числі рішення про оголошення страйку¹. У ст. 33 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено, що особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягуються до кримінальної відповідальності.

Позиція профспілок, на думку Цесарського Ф.А., з цього питання має бути однозначною. Вона полягає у тому, що кожен працівник добровільно вступає у профспілку і бере на себе обов'язок підпорядковуватися статуту, виконувати рішення профспілки з різних питань. Що стосується страйку, то кожен член профспілки має право самостійно зробити свій вибір і не брати участі у страйку. Сутність цієї проблеми полягає в колізії правових статусів працівника та члена профспілки. Працівник користується правом вільно і добровільно вирішити питання про участь у страйку. Член проф-

¹ Нуртдинова А. Ф. Комментарий к закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров / Нуртдинова А. Ф. – М.: ЗАО “Юридический дом “Юстицинформ”, 2001. – С. 46.

спілки поряд з правами і обов'язками, передбаченими законом, має додаткові обов'язки, пов'язані із членством у громадській організації. Вказана колізія може бути подолана за допомогою правильно обраних пріоритетів. Однією із основних умов проведення страйку, на думку МОП, є забезпечення можливості безперешкодного продовження роботи тими працівниками, які не бажають брати участь у страйку. Профспілкова дисципліна, безумовно, повинна поєднуватися з дотриманням прав і свобод працівників, які є членами профспілки, і демократичними принципами організації та діяльності даного громадського об'єднання.

Позиція згаданого автора є цілком виправданою, яка полягає у тому, що насамперед при прийнятті рішення про оголошення страйку необхідно забезпечити дотримання демократичної процедури прийняття колегіального рішення. На цьому етапі в кожного працівника (члена профспілки) є право самостійно оцінювати необхідність проведення страйку і відповідним чином проголосувати¹.

Наведена точка зору ще раз доводить правильність та логічність походження ініціативи про оголошення страйку не тільки від профспілок чи інших уповноважених органів найманих працівників, а й від самого трудового колективу.

Згідно зі Законом Російської Федерації “Про колективні трудові спори” право на оголошення страйку належало як профспілковим організаціям, так і безпосередньо працівникам, але в особі їхнього представницького органу, якщо, звичайно, цим органом не є профспілка. З прийняттям Трудового кодексу позиція законодавця змінилася в бік обмеження самостійного незалежного права профспілок на оголошення страйку. На сьогодні, згідно норм російського законодавства, цим правом наділені суб'єкти колективних трудових спорів: працівники організації, філіалу, представництва чи іншого структурного підрозділу. Рішення про оголошення страйку, прийняте профспілковою організацією, повинно бути

¹ Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк [Електронний ресурс] – 2006. – С. 3-4 – Режим доступу: <http://www.apcourtkiev.gov.ua/control/uk/publish/article>

підтверджене загальними зборами працівників даної організації¹.

У ХХ столітті законодавство західноєвропейських країн визнавало суб'єктом права на страйк, як правило, лише профспілку. Якщо наймані працівники якого-небудь підприємства приймуть рішення страйкувати, то вони повинні отримати дозвіл профспілки, в іншому випадку страйк буде вважатись незаконним і його учасники не будуть мати правового захисту: не отримуватимуть допомоги із профспілкових страйкових фондів, а також можуть бути звільнені з роботи. Коли ж рішення про страйк приймала профспілка, то лише у деяких державах (Німеччина, Греція) запитували дозволу трудового колективу шляхом відкритого голосування².

На сьогодні, у законодавстві деяких держав повноваження профспілок частково послаблюється, особливо у тому разі, якщо на підприємстві існує множинність профспілкових організацій, у такому випадку працівники можуть самі створити орган, який виступатиме їх представником при оголошенні і проведенні страйку³. Так, у Румунії рішення про страйк приймає профспілковий орган за згодою не менше половини його членів, але якщо профспілковий орган відсутній, страйк оголошується за рішенням не менше половини працівників підприємства, прийнятого шляхом таємного голосування⁴. У Болгарії страйк оголошується рішенням більшості половини працівників, вони визначають також орган, який проводитиме страйк⁵. Але незважаючи на це, у більшості країн Західної Європи носіями права на страйк є профспілки. У таких державах, як Великобританія, Португалія, Швеція, Франція страйк може бути визнаним

¹ Трудовий кодекс Російської Федерації: за станом на 25 грудня 2008 р. / [Електронний ресурс]. – Ст. 410. – Режим доступу: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_146327.html

² Кальян О. С. Розвиток правового регулювання вирішення трудових конфліктів у західноєвропейських країнах / О. С. Кальян // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – 2005. – Випуск 28. – С. 429. – (Київ. Ін-тут держави і права ім. Корецького. НАН України).

³ Миронов В. К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник Московского Университета. Серия 11. Право. – 1997. – № 2. – С. 73

⁴ Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник Московского Университета. Серия 11. Право. – 1998. – № 2. – С. 58.

⁵ Там само. – С. 59.

неофіційним та бути забороненим законодавством, якщо працівники при оголошенні страйку не отримали схвалення чи підтримки профспілкового органу.

У ході порівняльного аналізу законодавства держав СНД, ЄС та України логічно впливає висновок, що українське законодавство наділяючи найманих працівників правом не лише затвердження висунутих ідей, але й правом самостійної подачі ініціативи про оголошення страйку, має важливі переваги перед іншими країнами і, з огляду на останні тенденції у цій сфері, розвивається більш швидкими темпами.

Досить вагомим критерієм переваги українського законодавства про порядок оголошення страйку, перед іншим законодавством держав СНД, є регулювання порядку оголошення галузевих та територіальних страйків.

Так, згідно із статтею 19 Закону рекомендації щодо оголошення чи не оголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення страйку на своєму підприємстві.

Із змісту статті випливає, що Закон не повністю регулює дане питання, оскільки порядок прийняття рішення на галузевому чи територіальному рівнях встановлюється самими зборами, пленумом чи конференцією найманих працівників. Це, на мою думку, може призвести до суттєвого затягування зазначеної процедури.

Натомість вже у проекті Трудового кодексу України автори чітко визначили процедуру оголошення страйку на всіх рівнях. Так, рішення щодо оголошення чи неоголошення національного, галузевого чи територіального страйку приймаються на національному, галузевому або територіальному рівнях на конференціях шляхом збору підписів працівників, або рішеннями відповідних органів професійних спілок, їх об'єднань та надсилаються відповідним трудовим колективам чи професійним спілкам. Працівники самостійно приймають рішення про

участь чи неучасть у страйку.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо кількість працюючих у юридичних особах, на яких оголошено страйк, становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території¹.

Свою думку стосовно поняття галузевого страйку висловив вчений Лазор В.В. Він вважає, що рішення про проведення страйку на галузевому, регіональному, національному рівні вважається прийнятим, якщо це рішення було прийняте на більше, ніж половині підприємств галузі, регіону, держави відповідно².

Дозволю собі не погодитись із запропонованим твердженням, оскільки, якщо на відповідній території зареєстровано, наприклад, сто підприємств, з них у тридцяти підприємствах кількість працюючих складає тисячу чоловік, у п'ятдесяти підприємствах – п'ятсот чоловік, а на двадцяти останніх підприємствах офіційно працюючими є лише сто чоловік, то в такому випадку не виключенням є те, що страйкувати будуть лише малі підприємства та частина підприємств із середнім числом працюючих, тому у даній ситуації для оголошення територіального страйку буде достатнім менш як однієї третьої голосів працюючих, що недопустимо, оскільки страйк на територіальному, галузевому, не говорячи вже за національний рівень, приносить досить великі збитки економіці держави, що пізніше може бути відображено на рівні доходів населення.

У законодавчих актах більшості країн Європи обов'язковою умовою проведення законного страйку є письмове попередження роботодавця про його оголошення. У чинному Законі зміст попередження не регламентується. Але дана законодавча прогалина заповнена Положенням про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних

¹ Проект Трудового кодексу України : за станом на 10 грудня 2009р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Ст. 380. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=30947

² Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 443.

трудових спорів (конфліктів), затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення № 92 від 24 лютого 2001 року¹.

Згідно із Положенням у рішенні про оголошення страйку зазначається:

- перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, які стали причиною для оголошення та проведення страйку;
- дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників;
- повна назва органу (особи), що його очолює;
- пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, установі чи організації в період страйку;
- місце проведення страйку.

У редакції проекту Трудового кодексу України від 2 жовтня 2008 року питання про зміст попередження також частково врегульовано, хоча пункт 2, у якому відображено початок та тривалість страйку, викладений у менш імперативній формі, що полягає у визначенні дати та часу проведення страйку та його приблизній тривалості.

На думку автора дослідження, таке формулювання є більш правильним, але не досконалим. Оскільки визначити наперед строк тривалості страйку є неможливим та не доцільним. І не зрозуміло, до яких наслідків може призвести невиконання працівниками умов даного пункту. Уявімо таку ситуацію, на підприємстві із причин, що залежать від роботодавця, відбувається невплата заробітної плати, розпочався колективний трудовий конфлікт. Страйкарі у письмовому попередженні вказали п'ятиденну тривалість страйку. Протягом даного терміну роботодавець не вчиняв жодних дій для залагодження конфлікту. Що в такому випадку робити працівникам? Чи продовжувати страйк, чи припинити його, і де гарантії того, що якщо страйк буде продовжуватись, то роботодавець не звернеться до суду з вимогою про визнання страйку

¹ Положенням про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] / Наказ Національної служби посередництва і примирення від 24 лютого 2001 р. № 92. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0092299-0>.

незаконним або не звільнить працівників, оскільки буде вважати це порушенням трудової дисципліни? А якщо працівники припинять страйк, то також ніхто не гарантуватиме, що роботодавець все ж таки виплатить їм таку довгоочікувану заробітну плату.

У редакції проекту Трудового кодексу України від 10 грудня 2009 року змінено ст. 380. Зміна полягає у виключенні із переліку вимоги про тривалість страйку, це на мою думку, буде стимулом для роботодавця швидше вирішити конфлікт, а не чекати коли закінчиться визначений термін.

Що стосується законодавства зарубіжних країн, то варто зазначити, що у таких державах, як Великобританія, Іспанія, Італія, Португалія, Ізраїль, Болгарія, Росія, Білорусь, Скандинавські країни при попередженні роботодавця про початок страйку працівники зобов'язанні вказати конкретну його тривалість. У ряді інших країн такі вимоги відсутні, за виключенням страйків у державних органах та на найбільш важливих секторах економіки¹.

Поширеним порушенням законодавства про порядок вирішення колективних трудових конфліктів є пропущення строків, що встановлюються для письмового попередження роботодавця про початок страйку. За законодавством країн Центральної та Східної Європи роботодавець завчасно повинен бути повідомлений про майбутній страйк. Терміни попередження, про початок страйку у законодавстві європейських держав, різні.

Так, у Чеській Республіці та у Словаччині попереднє повідомлення про страйк загалом вимагається за три дні до його проведення, і в той же час роботодавцеві повинен надаватися перелік працівників, що братимуть участь у страйку. В Угорщині попереднє повідомлення регулюється більше традиціями і, зазвичай, надається заздалегідь, за 24 – 48 годин. Лише у випадках, коли повинні забезпечуватися мінімальні послуги, період на попереднє повідомлення про страйк є довшим, навіть якщо з су-

¹ Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 7. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

то правової точки зору страйк може бути оголошено в будь-який момент без жодного попереднього повідомлення. У Литві передбачений період на попереднє повідомлення складає сім днів, але він збільшується до двадцяти одного дня, коли страйк поширюється на життєво важливі служби, такі як міський транспорт, авіація, охорона здоров'я, постачання води, газу та електрики, а також безперервні види діяльності, пов'язані з промисловим виробництвом. У Польщі період попереднього повідомлення дорівнює п'яти дням, після чого може оголошуватися страйк. А у Болгарії, як ще один приклад, працівники або їх представники повинні надати письмове повідомлення роботодавцеві або його представникові, принаймні, за сім днів до початку страйку¹. У Молдові незалежно від ситуації термін попередження складає 48 годин. Трудовий кодекс Російської Федерації передбачає, що про початок страйку роботодавця повинно бути попереджено у письмовій формі не пізніше ніж за десять календарних днів². Такий самий термін передбачений у законодавстві Республік Азербайджану та Киргизстану³. Представницький орган працівників зобов'язаний у письмовій формі попередити роботодавця про рішення провести страйк не пізніше двох тижнів до його початку за ст. 390 Трудового кодексу Республіки Білорусь.

Комітет МОП із свободи об'єднання визначив, що в зазначених сферах прийнятним з точки зору принципу свободи асоціації є такі терміни подачі:

- повідомлення повинно бути зроблено за двадцять днів у випадку, якщо роботи мають соціальне та суспільне значення;
- повідомлення повинно бути зроблено за сорок днів у випадку, якщо роботи відносяться до суттєвих послуг, за умови, що цей термін був призначений для того, щоб сторони мали додатковий час для обміркування

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 382.

² Трудовий кодекс Російської Федерації: за станом на 25 грудня 2008 р. / [Електронний ресурс]. – Ст. 410. – Режим доступу: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_146327.html

³ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 4. – С. 18.

своїх дій¹.

Свою позицію стосовно строків попередження висловлює Швець Н., яка вважає, що доречно розглянути питання про скорочення терміну у випадку, якщо процедури примирення були затяжними, а коло невіршених розбіжностей, що залишилися, чітко визначене. А у разі невіршення складного спору чи спору економічної спрямованості термін попередження роботодавця про початок страйку може бути продовжений².

Я не розділяю позицію вищезгаданого автора, оскільки встановлення різних строків призведе до збільшення кількості незаконних страйків.

В Україні строки попередження зазначені у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та у проекті Трудового кодексу є різні. За Законом максимальний строк попередження складає сім днів, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – п’ятнадцять днів³. У проекті ж зазначено, що орган (особа), який очолює страйк, зобов’язаний письмово попередити роботодавця не пізніше як за три дні до початку страйку, а в разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за сім днів⁴.

У даному випадку варто зазначити, що строки, передбачені проектом, є абсолютно недоречними, оскільки вони прямо суперечать відповідній нормі про термін встановлення переліку мінімуму необхідних робіт на підприємстві. Під час формулювання зазначеної норми, авторами не було дотримано логічності та послідовності розвитку дій. Такий висновок ґрунтується на аналізі ч. 3 та 5 ст. 380 проекту Трудового кодексу. Так, відповідно до ч. 5 орган (особа), що очолює страйк, зобов’язаний попередити роботодавця про початок страйку, із зазначенням пропозиції

¹ Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 5. – С. 99.

² Там само. – С. 98.

³ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 19.

⁴ Проект Трудового кодексу України : за станом на 10 грудня 2009р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Ст. 380. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=30947

щодо виконання мінімуму необхідних робіт, не менш як за три дні до його проведення, а згідно із ч. 3 не менш як за п'ять днів до цієї дати сторони разом із відповідними органами повинні вже визначити той самий перелік необхідних робіт. Тому, як бачимо, застосування даних норм на практиці практично є неможливим. Отже, варто строки, передбачені у ч. 5 ст. 380 проекту, залишити без змін, тобто сім та п'ятнадцять днів.

Одним із найважливіших критеріїв поділу страйків на законні та незаконні є надання мінімуму послуг для забезпечення життєдіяльності підприємства. Практикою підтверджується те, що дана умова є необхідною та досить важливою для забезпечення безпеки людей, громадського порядку та збереження устаткування підприємства.

У законодавстві більшості країн вирішення даного питання конкретизується у нормативному або договірному порядку. Наприклад, за болгарським законодавством, обидві сторони мають за три дні до початку страйку письмово узгодити умови, в яких буде проводитися страйк, які види діяльності не повинні припинятися, а також визначення будь-яких необхідних заходів для захисту навколишнього середовища й забезпечення безпеки населення. Якщо сторони не погоджуються щодо змісту такої угоди, вони мають звертатися до арбітражного суду¹. Закон Чехії і Словаччини містить докладний опис робіт, виконуваних для забезпечення життєдіяльності підприємства, й покладає на організатора страйку обов'язок забезпечити виконання цих робіт². У законодавстві Республіки Білорусь мінімум необхідних робіт (послуг) визначається в колективному договорі. За відсутності колективного договору мінімум необхідних робіт (послуг) визначається угодою сторін у п'ятиденний термін з моменту ухвалення рішення про проведення страйку. У випадку виникнення розбіжностей між сторонами щодо переліку мінімуму необхідних робіт (послуг) він встановлюється до початку страйку місцевим виконавчим і

¹ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів: [упорядкув., С. П. Савчук]. – К.: Основа, 2003. – С. 382.

² Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник Московского Университета. Серия 11. Право. – 1998. – № 2. – С. 59-60.

розпорядчим органом, рішення якого є обов'язковим для сторін¹. Згідно із Трудовим кодексом Російської Федерації перелік мінімуму необхідних послуг, які повинні бути забезпечені в період проведення страйку, затверджуються на федеральному, регіональному рівнях та на рівні окремого підприємства. Порядок їх розроблення та затвердження різний.

Правила розробки та погодження переліку робіт затверджується Постановою Кабінету Міністрів Російської Федерації від 17. 12. 2002 року. Відповідно до даних правил загальноросійський перелік робіт затверджується федеральним органом виконавчої влади, що здійснює координацію діяльності у галузях економіки за згодою із відповідним загальноросійським профспілковим союзом. Якщо їх є декілька, то перелік послуг затверджується всіма ними разом.

Перелік робіт, що затверджений на федеральному рівні, є основою для розробки регіональних робіт органами виконавчої влади за погодженням із територіальними об'єднаннями організацій професійних спілок.

Перелік мінімуму необхідних робіт на підприємстві визначається за згодою сторін колективного трудового спору разом з органом місцевого самоврядування. Такий перелік на відміну від федеральних та регіональних можна віднести до категорії тимчасових, чинних на момент страйку. Тому даний перелік підлягає затвердженню на протязі п'яти днів з моменту оголошення страйку. Відсутність згоди сторін про перелік необхідного мінімуму робіт для забезпечення життєдіяльності підприємства на виробничому рівні є основою для передачі вирішення цих розбіжностей на рівень суб'єкта Федерації. Рішення, що виносить орган державної влади по даному питанню може бути оскаржено до суду².

Звичайно, порядок вирішення зазначеного питання у різних державах має свої переваги та недоліки. Досить доречно у даному випадку зазначає Беззубко Л.В., що у законодавстві Російської Федерації процес затвердження переліку необхідних послуг є ще далеким від досконалості,

¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь: за станом на 25 січня 2006 р. / [Електронний ресурс]. – Ст. 392. – Режим доступу: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/index.htm>

² Костян И. Рассмотрение коллективных трудовых споров / И. Костян // Человек и труд. – 2006. – № 2. – С. 73-74.

оскільки у законодавстві не враховано те, що саме представники роботодавця несуть повну відповідальність за забезпечення безпеки людей, збереження майна підприємства, роботу устаткування, зупинка яких являє собою безпосередню загрозу для життя та здоров'я людей.

Також прогалинами у даній сфері є те, що законодавець не встановив ніяких критеріїв для визначення, у яких випадках мінімум послуг підлягає погодженню з органом виконавчої влади, а в яких з органом місцевого самоврядування.

Беззубко Л.В. вважає, що для визначення мінімального об'єму послуг повинні бути враховані дві основні вимоги:

1) це повинна бути мінімальна послуга, що обмежується гострою необхідністю для забезпечення основних потреб населення чи мінімальні потреби самого підприємства при збереженні ефективного тиску на роботодавця;

2) представники найманих працівників повинні мати можливість брати участь у визначенні таких послуг поряд із роботодавцем та відповідним органом державної влади. При відсутності домовленості між сторонами об'єм мінімальних послуг може визначатися арбітражем. Необхідно, щоб об'єм мінімальних послуг був визначений ще до моменту виникнення колективного трудового спору¹.

Пропозиції вищезгаданого автора є доречними та цікавими щодо їх розгляду та застосування. Але я не поділяю точки зору Беззубко Л.В. стосовно можливості затвердження об'єму послуг ще до моменту виникнення колективного трудового спору чи в ході розгляду спору трудовим арбітражем, оскільки дана позиція не є спрямованою на пошук максимально можливих та допустимих шляхів розв'язання спору мирним шляхом.

Пропозиції по вирішенню даного питання розроблені також МОП. Комітет з свободи об'єднання визначив ситуації, в яких може бути впроваджено примусове мінімальне оперативне обслуговування під час

¹ Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами: Монографія / Беззубко Л. В. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – с. 130-131. – (Донбас. Национальная академия стр-ва и архитектуры).

страйкових дій, щоб забезпечити безпеку людей та устаткування. Положення про мінімальне обслуговування на випадок страйку в життєво важливих службах мають бути чітко визначені, неухильно виконуватись і своєчасно доводитись до відома зацікавлених осіб. Масштаби мінімального обслуговування та мінімальної кількості персоналу, що його здійснюють, мають визначатися з участю не лише державних органів, а й відповідних організацій трудящих й роботодавців¹.

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не застосовує такого поняття, як “мінімум необхідних робіт (послуг)”. У ст. 26 Закону йдеться про забезпечення життєздатності підприємства під час страйку із закріпленням у загальному вигляді обов’язку власника або уповноваженого ним органу, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування і органу (особи), що очолює страйк, вжити необхідних заходів для забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущенню загрози життю та здоров’ю людей, навколишньому природному середовищу.

На відміну від Закону, проект Трудового кодексу регулює порядок визначення переліку мінімуму необхідних робіт на підприємстві. Так, згідно зі ст. 380 проекту перелік мінімуму необхідних робіт, які пов’язані із забезпеченням життєдіяльності юридичної особи та з безпекою людей, забезпеченням їх здоров’я і життєво важливих інтересів суспільства, визначається органом (особою), що очолює страйк, спільно із роботодавцем і відповідним органом виконавчої влади і органом місцевого самоврядування за участю Національної служби посередництва і примирення не пізніше, ніж за п’ять календарних днів до проведення страйку.

У випадку недосягнення згоди щодо мінімуму необхідних робіт чи послуг він встановлюється місцевими органами виконавчої влади чи органами місцевого самоврядування за участю Національної служби посередництва і примирення.

¹ Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 12. – С. 81.

Вважаю, дане формулювання є цілком виправданим та реальним для застосування, а ініціативу авторів проекту щодо залучення до участі у визначенні переліку робіт Національної служби посередництва і примирення досить доречним та важливим нововведенням. Проте ст. 380 проекту не регулює порядок затвердження мінімуму необхідних послуг при оголошенні страйку на територіальному, галузевому та національному рівні.

У такому випадку доцільним буде часткове запозичення практики діяльності державних органів Російської Федерації у даній сфері. З огляду на важливість питання норми, які будуть його регулювати варто викласти у редакції окремої статті:

“Стаття 380¹ Порядок затвердження переліку мінімуму необхідних робіт

1. Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів для забезпечення під час страйку життєздатності юридичної особи, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, довкіллю.

Перелік мінімуму необхідних робіт, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності юридичної особи та з безпекою людей, забезпеченням їх здоров'я і життєво важливих інтересів суспільства, визначається органом (особою), що очолює страйк, спільно із роботодавцем і відповідним органом виконавчої влади і органом місцевого самоврядування за участю Національної служби посередництва і примирення не пізніше, ніж за п'ять календарних днів до проведення страйку.

2. У випадку недосягнення згоди щодо мінімуму необхідних робіт чи послуг він встановлюється органами місцевого самоврядування за участю Національної служби посередництва і примирення.

3. Перелік мінімуму необхідних робіт, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності зареєстрованих на території України юридичних осіб та з безпекою населення всієї території України, забезпеченням їх здоров'я і життєво важливих інтересів суспільства, затверджується Національною радою соціального партнерства за погодженням із Національною службою

посередництва і примирення.

Типовий перелік мінімуму необхідних робіт є основою для розробки переліків робіт, що поширюють свою дію на певну галузь чи територію.

4. Переліки мінімуму необхідних робіт, що поширюють свою дію на певну галузь, затверджуються вищим органом виконавчої влади у даній сфері та Союзом профспілок і роботодавців відповідної галузі за погодженням із Національною службою посередництва і примирення.

5. Переліки мінімуму необхідних робіт, що поширюють свою дію на певний регіон, затверджуються вищим органом виконавчої влади даного регіону та відповідними територіальними об'єднаннями професійних спілок і роботодавців за погодженням з відповідним відділенням Національної служби посередництва і примирення.

6. Переліки мінімуму необхідних робіт, що поширюють свою дію на певну галузь, територію, а також Типовий перелік мінімуму необхідних робіт повинні переглядатися не рідше ніж кожних три роки.

7. Можливість відхилення від переліку є дозволеною, якщо така ініціатива буде виходити від представників сторін колективного трудового спору на регіональному чи галузевому рівні із обов'язковим погодженням з тими органами, які брали безпосередню участь в їх укладенні.

Порушення відповідного переліку мінімуму необхідних робіт не допускається. Дана заборона поширюється на всіх суб'єктів соціально-трудових відносин певної території чи галузі відповідно до виду колективного трудового конфлікту, незалежно від того чи беруть чи не беруть вони участь у страйку”.

Вважаю, що усунення законодавчих прогалин зможе надати трудовим відносинам, які іноді досить бурхливо розвиваються під час страйку, упорядкованого характеру, зменшить можливість виникнення несанкціонованих страйків, скоротиться об'єм негативних наслідків для обох сторін колективного трудового спору, а також виникне можливість по забезпеченню демократичного контролю за прийняттям важливих рішень, як в інтересах працівників так і роботодавців.

Дуже часто, особливо в період економічної кризи, страйки виникають стихійно, без попередньої підготовки, коли критична маса невирішених проблем стає вибухонебезпечною. Як правило, така ситуація характери-

зується відсутністю в трудовому колективі реальних, мудрих лідерів, що добре розуміються на тонкощах чинного законодавства, здатних організувати виступ трудового колективу у відповідності до закону, і тим самим позбавити найманих працівників від негативних наслідків, пов'язаних із проведенням незаконного страйку.

Підтверджується практикою те, що вже саме знання Закону особами (особою), які здійснюють керівництво страйком, дозволяє повністю змінити складну ситуацію, що склалася на підприємстві, а ж до добровільного припинення незаконного страйку¹. Тому питання про керівництво страйком є досить важливим.

У законодавстві держав Центральної та Східної Європи та країн Середньої Азії органи, які здійснюють керівництво страйком, не є однаковими. Так, у таких державах як Таджикистан², Азербайджан³, Казахстан⁴, Україна⁵, керівництво страйком здійснює страйковий комітет, обраний загальними зборами найманих працівників під час прийняття рішення про оголошення страйку. Законодавство держав Росії⁶, Білорусі⁷, Киргизстану⁸ наділяє повноваженнями по керівництву страйком представницький орган найманих працівників. А у Польщі, Румунії,

¹ Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 28.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 4. – С. 20.

³ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Надежда Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 1. – С. 13.

⁴ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 2. – С. 23.

⁵ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 20.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации: за станом на 25 грудня 2008 р. / [Електронний ресурс]. – Ст. 411. – Режим доступу: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_146327.html

⁷ Трудовой кодекс Республики Беларусь: за станом на 25 січня 2006 р. / [Електронний ресурс]. – Ст. 390. – Режим доступу: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/index.htm>

⁸ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 3. – С. 21.

Чехії¹ та у Республіці Молдова² незмінною залишається роль профспілок, оскільки тільки вони мають право здійснювати керівництво страйком. З огляду на велике значення профспілкового комітету Беззубко Л.В. виділяє такі види його участі:

- а) профспілковий комітет, що здійснює керівництво страйком;
- б) члени профспілки беруть участь у страйку, але не є його керівниками;
- в) профспілки офіційно не підтримують страйку³.

Варто зауважити, що всі три види участі профспілок у страйку можуть бути реалізованими у нашій державі.

В Україні, як вже зазначалося, керівництво страйком здійснює орган, обраний (або уповноважений) зборами працівників, які прийняли рішення про страйк. Даній позиції законодавця не підтримує Лазор В.В., тому що вважає це недоцільним, оскільки за його переконанням страйк завжди виникає у межах вже існуючого колективного трудового спору, то суб'єктивний склад повинен бути тим самим і не змінюватися не залежно від етапів його вирішення. Тобто, автор пропонує законодавчо уточнити, що сторонами страйку є сторони колективного трудового спору в особі тих же представницьких органів, які були початково уповноваженні сторонами на представництво своїх інтересів у колективному трудовому спорі⁴.

На мою думку, формулювання ст. 20 Закону та ст. 381 проекту Трудового кодексу надає перевагу працівникам у виборі того органу чи особи, що буде представляти їх права та інтереси під час страйку, оскільки працівники можуть бути і невдоволені роботою того органу, що захищав їх інтереси під час вирішення колективного трудового спору. З огляду на

¹ Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник Московского Университета. Серия 11. Право. – 1998. – № 2. – С. 58.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 3. – С. 22.

³ Беззубко Л. В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми спорами: Монография / Беззубко Л. В. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 68. – (Донбас. Национальная академия стр-ва и архитектуры).

⁴ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 349.

це, ч. 1 ст. 381 проекту Трудового кодексу України є цілком прийнятною та не потребує внесення змін.

У російському, казахському, киргизьському та українському законодавстві існують спеціальні статті, які наділяють орган, що здійснює керівництво страйком певними повноваженнями. Зміст даних статей, в основному, є ідентичним¹.

У проекті Трудового кодексу України повноваження органу, що очолює страйк є дещо розширеними у порівнянні із Законом. Новим повноваження даного органу є право, на власний розсуд, приймати рішення про припинення чи призупинення страйку. Дана норма викликає необхідність уточнення у зв'язку з тим, що рішення про припинення чи призупинення страйку відноситься до числа принципово важливих і воно обов'язково повинно узгоджуватися із трудовим колективом. Тому у ст. 381 проекту варто зазначити, так: "орган (особа), що здійснює керівництво страйком має право подавати ініціативу про припинення чи призупинення страйку. А прийняття остаточного рішення виключно залежить від голосування самих найманих працівників підприємства".

Законодавство України та інших європейських держав зобов'язує сторін колективного трудового конфлікту продовжувати пошук його вирішення і під час страйку. Варто у даному випадку зауважити, що у ст. 382 проекту Трудового кодексу України досить детально, логічно та послідовно визначено перелік дій сторін з приводу врегулювання конфлікту. Особливо варто відзначити ч. 8 ст. 382, де зазначено, що у разі невиконання домовленостей за угодою про вирішення колективного трудового конфлікту орган (особа), що очолює страйк, може прийняти рішення про його відновлення. Тобто, дана норма вперше наділяє працівників правом на відновлення страйку. Виходячи із Закону, що є чинним на даний час, працівники такого права не мають, тому що коли вони приступили до виконання своїх трудових обов'язків, із незалежних на те причин, вважається, що страйк є припиненим. І для того, щоб працівники могли відновити страйк у зв'язку з невиконанням роботодав-

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 4. – С. 18.

цем домовленостей за угодою вони повинні починати всю процедуру з самого початку. Можна сказати, що період, коли працівники тимчасово виконували свої трудові обов'язки, вважається призупиненням страйку за взаємною згодою сторін.

У законодавстві деяких держав-учасниць СНД (Білорусь, Молдова, Росія) наведено зміст та порядок застосування таких термінів, як призупинення та відкладення страйку. Відкладення страйку застосовується у разі, коли він ще не був розпочатий, а призупинення відбувається тоді, коли працівники повністю або частково повернулись до виконання своїх трудових обов'язків. Підстави для проведення зазначених дій та органи, які на це уповноваженні у різних державах є не завжди однаковими.

Підставою для відкладання або призупинення страйку відповідно до Трудового кодексу Республіки Білорусь (ст. 393) є реальна загроза національній безпеці, громадському порядку, здоров'ю населення, правам і свободам інших осіб, а також інші випадки, передбачені законодавством. Президент Республіки Білорусь має право відкласти проведення страйку або призупинити його не більше ніж на тримісячний термін.

Згідно ст. 20 Закону Республіки Молдова за зверненням керівництва організації, в якій розпочато колективний трудовий конфлікт, Верховний Суд має право призупинити строком до дев'яноста днів початок або продовження страйку, якщо він здатний завдати збитків національній економіці або загальнолюдським інтересам.

У російському законодавстві відкладання страйку на строк до тридцяти днів, що не розпочався, і призупинення початого страйку, на той же термін здійснюється судом у разі безпосередньої загрози життю і здоров'ю людей, тобто коли страйком охоплені організації, пов'язані з життєзабезпеченням населення.

У випадках, що мають особливе значення для забезпечення життєво важливих інтересів Російської Федерації або окремих територій, Президент Російської Федерації і Уряд має право призупинити страйк до винесення рішення по даному питанні відповідним судом, але не більш ніж

на десять календарних днів¹.

Із зазначеного вище випливає, що законодавство вказаних держав передбачає призупинення та відкладення страйку з тим наміром, щоб дана акція масового протесту не завдала шкідливих наслідків життю та здоров'ю людей, безпеці країни та не була визнана незаконною.

З огляду на важливість даного питання варто врахувати позицію російського законодавця, стосовно призупинення та перенесення страйку у випадках загрози життю та здоров'ю людей, оскільки дана норма є більш кращою, тому що дозволяє поєднувати принцип оперативності реагування на ситуацію, що є основою для відкладення і призупинення страйку, з принципом об'єктивності, тобто всестороннім дослідженням обставин у судовому порядку. Але до наведених норм варто додати і те, що справа про призупинення чи перенесення початку страйку може розглядатися в суді за поданням роботодавця (його представницького органу), органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади.

Справа є підсудна тому суду, де зареєстрована фізична чи юридична особа.

Крім цього, у законодавстві варто також передбачити можливість відкладення та призупинення страйку з ініціативи органу, що здійснює керівництво страйком за погодженням з трудовим колективом. У даному випадку цілком доречними є дефініції, передбачені у науковому дослідженні Запари С.І., де призупиненням страйку вважається тимчасове повернення працівників до виконання своїх трудових обов'язків із письмовим попередженням про це роботодавця та Національної служби посередництва і примирення, а перенесення початку проведення страйку це – рішення органу (повноважного представника), уповноваженого згідно з чинним законодавством представляти інтереси працівників, загальних зборів (конференції) працівників про перенесення часу або дати початку фактичного припинення виконання трудових обов'язків працівниками підприємства, установи, організації із попередженням про це робото-

¹ **Абрамова О. В.** Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / **О. В. Абрамова** // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 65.

давця¹.

На думку автора, доповнення проекту Трудового кодексу України запропонованими положеннями буде сприяти зменшенню кількості незаконних страйків та налагодженню більш гармонійних відносин між сторонами.

Логічним моментом завершення процедури врегулювання колективного трудового конфлікту є законодавчо передбачений перелік підстав припинення страйку. Але, на жаль, такий перелік передбачений лише у Трудовому кодексі Республіки Білорусь. Так, у ст. 394 білоруського кодексу передбачені такі випадки припинення страйку:

- 1) визнання його незаконним відповідно до Трудового кодексу;
- 2) одержання письмової згоди роботодавця задовольнити вимоги;
- 3) прийняття про це рішення загальними зборами, конференцією в порядку, передбаченому Кодексом;
- 4) укладення письмової угоди сторін про припинення страйку.

З огляду на це, пропоную доповнити проект Трудового кодексу України ст. 382¹ з назвою “Підстави припинення страйку” і викласти її у такій редакції:

“1. Підставами для припинення страйку є:

- 1) укладення письмової угоди про вирішення колективного трудового конфлікту в порядку, передбаченому статтею 382 цього Кодексу;
- 2) прийняття про це рішення загальними зборами (конференцією) найманих працівників в порядку, передбаченому частиною 1 статті 380 даного Кодексу;
- 3) визнання в судовому порядку страйку незаконним відповідно до підстав, передбачених статтями 383, 385 цього Кодексу.

2. Не пізніше наступного дня, після настання зазначених обставин, учасники страйку повинні приступити до виконання своїх трудових обов’язків.

3. У разі незадоволення роботодавцем законних вимог працівників з

¹ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 158.

підстав, передбачених у пунктах 2 і 3 даної статті, працівники не мають права протягом року оголошувати та розпочинати страйк для вирішення колективного трудового конфлікту за тими самими вимогами.

Вирішення повторного спору дозволяється лише за допомогою примирної процедури”.

На мою думку, запропоноване нововведення змусить працівників більш відповідально ставитися до порядку оголошення та проведення страйку та дозволить впорядкувати всю процедуру вирішення колективних трудових спорів і конфліктів.

Останнім обмеженням права на страйк є пряма заборона його проведення. Законодавство більшості держав припускає обмеження права на страйк для окремих категорій працівників по причині їхнього статусу (державна служба), функцій (життєво важливі служби), ієрархічного положення (чиновники, керуючий персонал) або поєднання цих характеристик¹. Аналізуючи зарубіжні критерії обмеження права на страйк, варто зауважити те, що законодавча практика в більшості країн, що склалася за останні роки, має явну тенденцію до поєднання абстрактних (узагальнених) формулювань з конкретним переліком тих сфер галузі людської діяльності, які прийнято відносити до життєво важливих для країни, і де, відповідно, право на страйк в повному об'ємі відсутнє.

Це такі служби, зупинка роботи на яких загрожує життю, свободі, безпеці або здоров'ю людей, що зобов'язує забезпечувати виконання службового мінімуму робіт з метою уникнення подібного ризику².

Особливо ретельно регулюються страйки працівників, які зайняті у сфері громадського обслуговування (електропостачання, газо- та водопостачання, АЕС, поштово-телеграфний зв'язок, громадський транспорт, пожежна охорона, працівники лікарні тощо). Такі страйки вважаються здебільшого надзвичайно небезпечними для суспільства, вони

¹ Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 20.

² Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран / М. А. Александров // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 39.

можуть мати негативні наслідки для національної економіки, оскільки специфіка таких послуг потребує їх безперервного функціонування. У більшості країн страйки у громадських галузях або повністю заборонені, або заборонені в певних галузях, або дозволені з великою кількістю обмежувальних умов, що визначаються законодавством. Наприклад, у Франції: попередження за п'ять днів, заборона “неофіційних”, “шахових” (страйкують різні групи працівників підприємства або галузі в певному, заздалегідь обумовленому порядку) страйків, втрата заробітної плати за відсутність на робочому місці (за годину відсутності – втрата денного заробітку).

В Австралії, Канаді, Новій Зеландії, Швеції порядок проведення страйків у сфері громадських послуг встановлено в колективних договорах, які діють у цих галузях, і де передбачаються особливі умови їх проведення: попередження, продовження функціонування служб, необхідних для життєзабезпечення населення, обмеження тривалості страйків тощо¹.

Майже у всіх країнах заборонені страйки у військових формуваннях, органах суспільного порядку та в органах суду і прокуратури. Але по-різному вирішується питання про допустимість страйків у органах державної влади. В європейському законодавстві визнання права на страйк в якості основного права внесло певні корективи у процес його реалізації. Так, у Болгарії, Франції, Італії, Нідерландах, Чехії і Словаччині право на страйк державних службовців прямо передбачено законом. У Швеції та Бельгії дане право застосовується, але з певними обмеженнями. Законодавство Німеччини, Швейцарії забороняє проведення страйків державними службовцями, але ця заборона стосується не всіх працівників органів державної влади. У Німеччині, наприклад, дане обмеження поширюється лише на високопосадових чиновників².

У законодавстві деяких держав (Молдова, Киргизстан) заборона про-

¹ Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 76.

² Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 11-12. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

ведення страйку поширюється не лише на життєво важливі служби чи органи державної влади, а й, наприклад, на безперервно діючі підприємства, зупинка яких може призвести до негативних наслідків для роботодавця¹.

Законодавство Данії передбачає досить цікаву заборону на проведення страйку, що полягає у неможливості припинення роботи, якщо це буде заважати роботодавцю в управлінні підприємством. У Нідерландах забороняється проводити той страйк, який може спричинити завдання матеріальних збитків третім особам². А Конституція Алжиру надає право на страйк лише працівникам приватного сектору економіки³.

Отже, із наведеного вище можна зрозуміти, що законодавство більшості зарубіжних держав хоча і дозволяє працівникам державних органів та життєво важливих служб реалізовувати своє право на страйк, але у нормативно-правових актах кожної держави дана можливість є частково обмеженою.

При аналізі законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових конфліктів, вчені-правознавці виділяють три групи для обмеження права на страйк.

Перша група торкається конкретних категорій працівників державного сектора і служб життєзабезпечення. Так, в різних країнах законодавство однозначно накладає заборону права на страйк для таких служб, як поліція, тюремна варта, армія, пожежна служба, служба розвідки.

На думку Комітету за свободу асоціацій МОП, будь-яке обмеження права на страйк державних службовців повинне бути обмежено тільки службовцями, які являються представниками органів державної влади. Більше того, Комітет виступає з вимогою, щоб для цих категорій працівни-

¹ Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 65.

² Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 9. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

³ Окуньов Л. А. и др. Коллективный конфликт: комментарий к Закону СССР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” / Окуньов Л. А. и др. – М.: Профиздат, 1990. – С. 95.

ків були забезпечені відповідні гарантії по захисту їх інтересів, такі як неупереджена і швидка примирна процедура і третейський суд, у яких всі сторони могли б брати участь на всіх стадіях процедури і в яких виконання рішень би було обов'язкове для обох сторін, а рішення виносилися б швидко і відповідно до букви закону.

Друга група обмежень стосується способів проведення страйку. У деяких країнах судді зменшують кількість страйків в життєво важливих сферах за допомогою конструктивних обмежень. Так, в Ізраїлі під час законного страйку вчителів Трудовий суд не видав судової заборони на проведення страйку, але заборонив вчителям порушувати хід вступних іспитів у вищі навчальні заклади. А в Нідерландах суддя дозволив проводити страйк на транспорті загального користування, за винятком часів пік.

Третій тип обмежень полягає у тому, що закон часто вимагає підтримки діяльності служб життєзабезпечення на мінімально необхідному рівні (зокрема це торкається країн південної Європи). У Швеції такого ж результату добиваються за допомогою Базової угоди між Конфедерацією роботодавців Швеції (SAF) і Конфедерацією профспілок Швеції (LO), яке містить главу про врегулювання спорів, що загрожують нормальному функціонуванню суспільства.

Що стосується законодавства України, то варто зазначити, що в нашій державі діє близько двадцяти законів, які забороняють проведення страйку для певних категорій працівників. У ст. 16 Закону України “Про державну службу” зазначено, що державні службовці не мають права брати участь у страйках. У даному випадку доречно зазначити, що на думку Комітету по свободі асоціацій, обмеження у цій сфері стосуються лише тих категорій осіб, які здійснюють свої повноваження від імені держави. Заступник директора департаменту розвитку соціального діалогу Міжнародного бюро праці Джузеппе Кассале тлумачить зазначену позицію таким чином, що страйкувати не мають права лише високопоставлені працівники державної влади, а державні службовці, наймані працівники та інші працівники мі-

ністерства, які не є державними службовцями, можуть страйкувати¹.

На думку автора дослідження, така точка зору є цілком виправданою та потребує імплементації у чинне законодавство України. Важливим нововведенням у даній сфері є можливість реалізації права на страйк тими державними службовцями, які працюють у органах виконавчої влади на місцях. У Законі варто передбачити пряму заборону страйку лише для працівників органів законодавчої, судової влади та таких органів виконавчої влади, як Кабінет Міністрів України, міністерства, державні комітети та центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом. Державні службовці всіх інших органів державної влади повинні мати право на страйк. У органах місцевого самоврядування, заборона проведення страйку повинна стосуватись лише вищих посадових осіб цих органів.

Крім цього, у законодавчих актах варто змінити норму, яка забороняє працівникам життєво важливих служб реалізацію права на страйк на обмеження такого права. Тобто, у галузевих переліках мінімуму необхідних робіт кожної із галузей народного господарства мають бути зазначені види послуг, які надаються відповідними службами для забезпечення життя, здоров'я та безпеки людей під час страйку. Наприклад, повинен бути чітко визначений графік чергування лікарень, аптек, встановлений порядок черговості міжміських перевезень, що має бути скорочений у три, чотири рази порівняно із звичайним. Також необхідно врегулювати порядок подачі електрики, води та газу, наприклад, три – чотири години на день.

Підсумовуючи вищезазначене, варто додати, що викладені пропозиції сприятимуть швидкому та ефективному захисту прав та інтересів вищеперерахованих категорій працівників, оскільки благополуччя населення на пряму залежить від виконання ними своїх трудових обов'язків.

Трудове право України передбачає гарантії для роботодавця у разі

¹ Науково-практичний семінар “Теорія і практика вирішення трудових спорів: національний досвід. Міжнародна практика” // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 6. – С. 47.

оголошення чи проведення працівниками незаконного страйку. У такому випадку роботодавець чи його уповноважений орган має право звернутись до суду з вимогою визнання страйку незаконним. Даний процесуальний порядок містить певні правові прогалини, що негативно позначаються на процесі виконання рішень судових органів. Так, національним законодавством не передбачено підсудності такої категорії справ, не визначено суб'єкта відповідальності та не враховано досить важливої проблеми, заради якої був розпочатий весь колективний трудовий спір, а пізніше вже і конфлікт – логічне завершення даної процедури. Тобто, законодавство не містить відповіді на таке питання, що робити у такому випадку коли судом виноситься рішення про визнання страйку незаконним, а тим часом колективний трудовий конфлікт залишається не врегульованим, і в силу цього на підприємстві зберігається певна соціальна напруженість.

Згідно із Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та з проектом Трудового кодексу України справа про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку на підставі заяви роботодавця. Зазначена норма, на мою думку, є не зовсім точною, оскільки проведення страйку може порушувати законодавчі норми, в тому разі, наприклад, коли він створює загрозу для життя та здоров'я людей, а роботодавець про це не здогадується.

З огляду на це, варто п. 1 ч.1 ст. 384 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

“Рішення про визнання страйку незаконним виносить суд на підставі заяви роботодавця (уповноваженого ним органу), місцевих органів виконавчої влади чи на підставі подання прокурора”.

Як вже було зазначено, досить суттєвою правовою прогалиною є те, що у Законі не визначена родова підсудність справ про визнання страйку незаконним. У даному випадку, потрібно звернутися до законодавства європейських держав. Наприклад, у Білорусі, страйк чи рішення про його проведення можуть бути визнані незаконними за рішенням обласного суду. В Угорщині для винесення висновку щодо законності чи незаконнос-

ті страйку можуть призначатися суди з трудових питань¹. Такі ж трудові суди існують у багатьох інших європейських державах.

У законодавстві Російської Федерації право приймати рішення про визнання страйку незаконним чітко розподілено між верховними судами республік, обласними, краєвими судами, судами міст федеративного значення, судами автономних областей та автономних округів².

Цілком доречною у цій ситуації, є точка зору Лазора В.В., який у своєму науковому дослідженні зазначає, що справа про визнання страйку незаконним підсудна суду за місцем перебування підприємства. Справа про визнання страйку незаконним на регіональному рівні підлягає розгляду в апеляційному судді даного регіону. Справа про визнання страйку незаконним на галузевому та національному рівні підлягає розгляду Верховним Судом України³.

Формулювання даної норми необхідно відобразити у ч. 1 ст. 384 проекту Трудового кодексу України.

На даний час не врегульованим залишається питання щодо того, хто повинен виступати відповідачем у справі про визнання страйку незаконним, на що справедливо звертають увагу в науковій літературі⁴.

Зі змісту ч. 3 ст. 23 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” впливає, що учасники страйку повинні прийняти рішення про припинення або відміну оголошення страйку у тому випадку, якщо суд визнав дану акцію масового протесту незаконною. Крім цього, рішення про оголошення страйку також приймається загальними зборами найманих працівників. Тому відповідачем по даній категорії справ може виступати лише колектив найманих працівників, що оголосив страйк.

¹ Моисеева Ю. Право на забастовку / Ю. Моисеева // Российская юстиция. – 1999. – № 9. – С. 19.

² Костян И. Рассмотрение коллективных трудовых споров / И. Костян // Человек и труд. – 2006. – № 2. – С. 74.

³ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 447.

⁴ Чанишева Г. І. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин: окремі питання / Г. Чанишева, А. Фадєнко // Право України. – 1998. – № 8. – С. 63.

Практикою підтверджено те, що більша половина страйків розпочинаються з вимогами про погашення виплати заробітної плати, тобто порушення роботодавцем норм трудового права, умов колективних договорів. І якщо, у цьому випадку, працівники під час оголошення страйку неправильно оформили своє рішення (не відобразили його у протоколі), то за рішенням суду страйк буде визнаний незаконним, а працівники знову залишаться із своїми невирішеними проблемами. Тому дане питання потребує негайного врегулювання за допомогою законодавчих норм.

Оскільки функція суду в Україні полягає у здійсненні правосуддя, пошуку справжньої істини, захисті порушених прав невинних осіб, то необхідно законодавчо передбачити, що одночасно з рішенням про визнання страйку незаконним, суд повинен винести рішення по суті справи, але таке нововведення повинно стосуватись лише спорів по правах.

Визнання страйку незаконним лише в судовому порядку – безумовно прогресивне положення у законодавстві, що відповідає ознакам демократичного суспільства. Але відсутність чіткого законодавчого врегулювання процесуальної форми розгляду судами даної категорії справ призводить до неоднозначності правозастосовчої практики, оскільки суди змушені керуватися загальними положеннями цивільно-процесуального законодавства. На думку автора, заслуговує на увагу точка зору Кузніченко О.В., яка вважає, що поряд із Трудовим кодексом України, який повинен об'єднувати норми матеріального права, варто розробити процесуальний нормативний акт, який би регламентував способи їх реалізації. Ним має стати Трудовий процесуальний кодекс України. Цей кодекс має забезпечувати здійснення всіх наявних способів реалізації джерел трудового права¹.

Праву на страйк повинен відповідати обов'язок державних органів та роботодавців стримуватись від будь-яких дій, що спрямовані на придушення страйку і покаранні їх організаторів та учасників. Більше того, право на страйк повинно забезпечуватись позитивними діями держави

¹ Кузніченко О. В. Сучасні проблеми створення трудового процесуального права України / О. В. Кузніченко // Право і безпека. – 2004. – Т. 3. – № 2. – С. 156.

по створенню гарантій здійснення даного права. Комітет по свободі об'єднання МОП підкреслює, що законне здійснення права на страйк не повинно тягнути за собою будь-яких засобів покарання¹.

Законодавство держав-учасниць СНД є різним щодо об'єму гарантій, які надаються працівникам у зв'язку із проведенням страйку. Причому ці відмінності залежать від суб'єктів (працівники, що беруть участь у страйку, та працівники, які не беруть в ньому участі) та від видів страйку (законний чи незаконний)².

При визначенні правових наслідків страйку, перш за все, виникає питання, чи продовжується в період страйку дія трудового договору? Це питання має давню історію. До визнання у капіталістичних державах права на страйк вважалось, що страйк припиняє трудові відносини по вині працівників або, іншими словами, участь працівників у будь-якому страйку означало автоматичне їх звільнення. При цьому, роботодавець не тільки не виплачував вихідної допомоги, але і мав право стягнути із працівника матеріальну компенсацію за безпідставне розірвання трудового договору³.

Подібну точку зору підтримує відомий вчений-правознавець Лушнікова М.В. яка зазначає, що право на страйк повинно бути узгоджено із правом роботодавців у разі виробничої потреби безперешкодно приймати на роботу інших працівників замість тих, хто страйкує, таким чином, забезпечивши роботу підприємства. Якщо страйкує підприємство в цілому, адміністрація вправі без обмежень укладати строкові та безстрокові трудові договори з іншими працівниками⁴.

Кисельов І.Я. зазначав, що правовий статус страйкарів немає нічого спільного із статусом працівників, хоча деякі обов'язки і права сторін колективного трудового конфлікту все ж таки зберігаються. Наприклад,

¹ Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 69-70.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 6. – С. 29.

³ Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально – правовые аспекты / Киселев И. Я. – М.: Наука, 1978. – С. 221.

⁴ Лушникова М. В. Трудовые споры в СССР / Лушникова М. В. – Ярославль, 1991. – С. 65.

працівники зобов'язані під час страйку забезпечувати зберігання виробничого устаткування, зберігати комерційну таємницю, а адміністрація підприємства повинна надавати медичну допомогу¹.

На сьогодні у деяких державах вважається, що страйки можуть призвести до розірвання трудового договору, у таких країнах роботодавцям дозволяється здійснювати заміну страйкарів на інших тільки прийнятих працівників.

В США Верховний суд ухвалив, що роботодавець, який зіткнувся із страйком, має право спробувати продовжити виробництво. Для цього він може найняти працівників на тимчасовій або постійній основі, щоб замінити страйкуючих.

Якщо працівника, що брав участь в страйку, замінили тимчасовим працівником, страйкуючий працівник має право бути відновленим на своєму робочому місці після відмови від страйку. Якщо учасника страйку замінюють людиною, найнятою на постійну роботу, він має право повернутися тільки тоді, коли його колишня посада знову стане вакантною. Проте якщо тільки частина працівників була замінена, рішення роботодавця щодо того, хто із страйкарів може повернутися на вільні робочі місця, не може базуватись на ступені їх участі у страйку².

У ряді країн доктрина тимчасового припинення роботи не визнається. Так, навіть у разі законного страйку право Великобританії і Ірландії дозволяє роботодавцю звільнити працівників за умови звільнення всіх страйкуючих. Працівники мають право оскаржити несправедливе звільнення, тільки якщо роботодавець вибірково звільняє або відновлює на робочому місці.

У таких державах як Німеччина, Нідерланди, Японія, Канада, Іспанія було встановлено обмеження на звільнення як санкції, що застосовується за участь у незаконному страйку. Заборона на звільнення не поширюється у випадку невиконання мінімуму необхідних робіт та у разі підбурювання

¹ Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально – правовые аспекты / Киселев И. Я. – М.: Наука, 1978. – С. 223.

² Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 17. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

до проведення незаконних страйків.

Законодавство Польщі, Греції, Франції не лише забороняє наймати на роботу інших працівників, але й переманювати працівників, що беруть участь у страйку, на роботу за допомогою додаткової оплати. Крім цього, у цих державах закон забороняє державним службам зайнятості і приватним агентствам з працевлаштування направляти працівників на вакансії, які з'являються у результаті страйку¹.

Стосовно законодавства держав-учасниць СНД, варто зауважити, що у нормативно-правових актах цих країн відсутнє обмеження прав роботодавців на залучення до роботи інших працівників взамін страйкарям.

Думка експертів МОП з даного питання базується на тому, що подібна практика позбавляє права на страйк свого змісту, національне законодавство повинно забезпечувати дійсний захист цього права. Хоча Комітет по свободі об'єднання вважає, що заміна страйкуючих може бути виправданою тільки в обмежених випадках: у разі страйку на життєво важливих службах, на яких страйки заборонені законом, та в разі створення обставин гострої національної кризи².

З огляду на вище зазначене, доцільно ст. 387 проекту Трудового кодексу України доповнити нормою, згідно із якою роботодавець не повинен мати права на тимчасовій чи постійній основі наймати на роботу інших працівників на заміну страйкуючим та права переводити працівників із одного підприємства чи структурного підрозділу на інший, крім випадків проведення страйку на структурному підрозділі підприємства.

Ще однією досить важливою гарантією права працівників на страйк є виплата заробітної плати за час страйку. Як правило, працівник, який бере участь у страйку, втрачає право на заробітну плату, оскільки невиконання працівниками своїх трудових обов'язків позбавляє роботодавця обов'язку по виплаті заробітної плати даним працівникам.

¹ Там само. – С.19.

² Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 69.

На практиці, якщо страйк має нетривалий характер, роботодавець не робить вирахувань із зарплати за ті дні, коли працівники страйкували. Після закінчення страйку профспілки і роботодавці звичайно вживають певних заходів з тим, щоб уникнути втрат у зарплаті. Проте це відбувається не завжди. Таким чином, роботодавець може погрозити відмовитися виплатити зарплату і додаткові виплати, здійснюючи, тим самим тиск на страйкуючих працівників. Іноді роботодавець може попросити працівників попрацювати понаднормово, щоб компенсувати час, втрачений через страйк. Ця ситуація характерна практично для всіх промислово розвинутих країн.

У законодавстві деяких держав Європи та Азії зазначене питання регулюється по-різному. Так, відповідно до ст. 81 Трудового кодексу Киргизстану, заробітна плата за весь період страйку не надається тільки тим працівникам, які брали участь у незаконному страйку. Отже, працівникам, що беруть участь у законному страйку, оплата праці повинна проводитися. Згідно із російським законодавством оплата праці за час страйку виплачується на розсуд роботодавця. Згідно ч. 2 ст. 17 Закону Республіки Казахстан на час страйку за працівником зберігається право на виплату допомоги з соціального страхування. У таких державах, як Молдова та Білорусь, рівень гарантій, що належать учасникам страйку, є досить низьким. Законодавство передбачених країн забороняє виплату заробітної плати за час страйку. Крім того, Трудовий кодекс Республіки Білорусь період участі у страйку не включає до стажу, що дає право на відпустку¹.

Подібна позиція зустрічається і у інших державах, наприклад, в Австрії виплачувати заробітну плату страйкуючим працівникам прямо заборонено. У силу презумпції отримання страйкової допомоги від профспілок у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку².

¹ **Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4 (18). – С. 68.**

² **Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 112.**

Згідно із українським законодавством час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується¹. Дана норма є скоріш рекомендаційною, ніж імперативною за своїм змістом, оскільки вона прямо не забороняє виплату заробітної плати страйкуючим працівникам.

Більш демократичною та лояльною є ч. 3 ст. 387 проекту Трудового кодексу України, в якій зазначено, що працівникам, які брали участь у страйку, заробітна плата виплачується за домовленістю сторін. У випадках невиконання роботодавцем рішень примирних органів він виплачує заробітну плату в її середньомісячному розмірі. У разі недосягнення згоди, рішення про виплату заробітної плати вирішується в судовому порядку.

Зазначена норма наділяє працівників більш ширшим колом гарантій, проте, можна сказати, що вона не є досконалою. У ній не враховано право працівників на заробітну плату в ході проведення страйку, що розпочався внаслідок грубого порушення законодавства про працю, умов колективного договору роботодавцем, а також не враховано право працівників на справедливе вирішення колективного трудового спору в разі відмови роботодавця від участі у примирних органах.

Слід погодитися з позицією Гриценко Ю.М., щодо запровадження терміну “страйк, спровокований роботодавцем”, який пропонує страйк, що виник у наслідок трудових порушень роботодавця, пов’язаних із недотриманням законодавства про працю і охорону праці, умов колективних договорів і угод та порушенням соціально-трудова прав більш ніж 1/3 працівників організації (підрозділу, філіалу, представництва), вважати спровокованим роботодавцем². До даного визначення варто додати також і те, що страйк є спровокованим роботодавцем і у випадку його відмови від допомоги примирних органів.

З огляду на це, варто змінити формулювання ч. 3 ст. 387 проекту Трудового кодексу України та викласти її у такій редакції:

“Працівникам, які брали участь у страйку, що є засобом для вирішен-

¹ Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 28.

² Гриценко Ю. М. Коллективные трудовые споры: (Правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Гриценко Юрий Михайлович – М., 2000. – С. 118.

ня колективного трудового конфлікту по правах, або у разі відмови роботодавця від розгляду спору примирними органами чи невиконання рішень даних органів, заробітна плата виплачується у повному розмірі.

В усіх інших випадках, крім незаконного страйку, заробітна плата працівникам виплачується за домовленістю. У разі недосягнення згоди, рішення про виплату заробітної плати вирішується в судовому порядку.

Заробітна плата у випадках, передбачених пунктом 1 частиною 3 цієї статті, може не виплачуватися, якщо за рішенням Ради при Національній службі посередництва і примирення юридичну особу, на якій оголошено страйк, буде визнано неплатоспроможною.

Роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату у її середньомісячному розмірі працівникам, що здійснюють роботу, пов'язану із забезпеченням необхідного мінімуму робіт або послуг на підприємстві”.

Відповідно до принципів трудового права, якщо працівники готові працювати, а роботодавець не може скористатися їх послугами, він зобов'язаний продовжувати виплачувати їм заробітну плату, навіть якщо робота не виконується. Дане правило поширюється на працівників, які не беруть участь у страйку.

У більшості країн роботодавцю надано право припинити виплату зарплати, якщо в результаті страйку він виявився повністю нездатний забезпечити нормальною роботою працівників, що не беруть участі у страйку. У Бельгії страйк може розглядатися як *force majeure* (непередбачена, непереборна обставина, що не дозволяє роботодавцю продовжувати виплачувати зарплату). У Нідерландах при офіційному страйку не страйкуючі працівники не мають права на зарплату, якщо на них впливає результат конфлікту, при неофіційному страйку роботодавець повинен продовжувати виплату зарплати не страйкуючим працівникам¹.

Працівникам, які не беруть участь у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мають можливості виконувати свою роботу, виплачується заробітна плата у відповідності до правил виплати нагороди за працю у ви-

¹ Якобс А. Дж. М. **Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 18. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.**

падках простою не з вини працівника, це передбачено законодавством про працю: в Азербайджані, Російській Федерації, Білорусі, Таджикистані, Україні.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан за працівниками, які не беруть участі у страйку та в зв'язку з цим не мають можливості виконувати свою роботу, зберігається середня заробітна плата в розмірі, встановленому трудовим та колективним договором¹.

У Трудовому кодексі Республіки Молдова працівники, які не беруть участі у страйку, отримують допомогу в розмірі не менше 75% від основної заробітної плати².

Згідно із ст. 27 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та ст. 387 проекту Трудового кодексу України облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Досить слушною, у даному випадку, є точка зору Запари С.І., яка зазначає, що з огляду на певні причини роботодавцеві може бути важко вести такий облік, і тому автор пропонує, щоб працівники, які не беруть участі у страйку, самостійно попереджували роботодавця або уповноважений ним орган не пізніше ніж за п'ять днів до початку страйку³.

У зазначеній пропозиції не наведена форма попередження, що викликає певні суперечності під час її застосування. Тому вказану норму варто доповнити таким змістом:

“Працівники, які не беруть участі у страйку, повинні у письмовій формі попередити про це роботодавця не пізніше ніж за п'ять днів до початку страйку”.

На сьогодні, досить важливим залишається питання відповідальності за порушення законодавства в ході проведення страйку. Наслідки незаконних страйків різні — адміністративні санкції, кримінальне переслі-

¹ Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 6. – С. 29.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 3. – С. 22.

³ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Запара Світлана Іванівна. – Київ, 2005. – С. 159.

дування, позови про відшкодування збитків, судові заборони в звичайних цивільних судах, рішення про відшкодування збитків, що виносяться третейськими суддями і т.д. Так, трудовий суд Данії може накладати штрафи. В Італії кримінальні і дисциплінарні санкції можуть бути застосовані проти працівників, що не виконали рішення про забезпечення мінімального рівня послуг у сфері життєзабезпечення. У Канаді незаконні страйки тягнуть накладення адміністративних санкцій або кримінальне переслідування, хоча це трапляється досить рідко. В цілому, кримінальні санкції застосовуються все рідше¹.

Найбільш поширеним видом відповідальності є цивільно-правова, що настає в результаті подачі роботодавцем до суду позову з вимогою стягнення відшкодування за проведення незаконного страйку. У деяких випадках такі позови містять не тільки завдані збитки, а й утрачену вигоду. Дане питання у більшості країн є досить дискусійним, оскільки неможливо визначити, хто повинен виступати відповідачем по даній справі. Якщо відповідальність покласти на профспілкову організацію, то реалізувати таку норму закону можливо лише в тому випадку, якщо профспілка є юридичною особою, тобто має відокремлене майно.

Порядок врегулювання зазначеного питання простежимо в ході проведеного аналізу законодавства іноземних держав.

У (США), наприклад, роботодавець не може пред'явити позов про відшкодування збитків до працівників, які беруть участь у незаконному страйку, а в Німеччині — може. Проте, в Німеччині, Нідерландах, Великобританії, Швеції і Японії у разі страйку роботодавець подає до суду на профспілки, а не на окремих страйкуючих працівників. Перша причина цього полягає в тому, що в окремих країнах (Швеція, Нідерланди) у разі офіційного страйку працівники не несуть особистої відповідальності, навіть якщо їх дії незаконні. Індивідуальна відповідальність працівника виникає тільки тоді, коли він бере участь у незаконному страйку. Друга причина, по якій в деяких країнах профспілки є відповідачем, полягає у

¹ **Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 21. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.**

тому, що особиста відповідальність працівника по делікту є маловірогідною, оскільки ті суми, які можна стягнути з працівників, досить маленькі. У Швеції існують навіть норми відповідальності працівників, причому максимальна сума не може перевищувати 200 шведських крон (US\$ 30).

У Франції питання про відповідальність профспілок за страйк є досить дискусійним. Деякі юристи вважають, що профспілки ніколи не несуть відповідальності за заподіяний збиток. Французькі судді завжди були дуже обережні в своїх рішеннях з даного питання. За законодавством Франції фонди профспілок є недоторканні і традиційно судді обмежували розмір збитку одним символічним франком. Проте останніми роками рішення судів про виплату профспілками більш реалістичних сум компенсації стають у Франції все більш частими.

У Бельгії і Люксембурзі профспілки завжди відмовлялися від повної правосуб'єктності. Судді поважають це їх право, і таким чином профспілок не можуть притягати до відповідальності за збиток, заподіяний страйком. У цих країнах позови за участь у незаконному страйку можна пред'являти тільки працівникам. В Італії також тільки працівників можна притягати до відповідальності у разі незаконного страйку. Проте, відповідно до нового закону про страйки в області послуг життєзабезпечення, профспілки, що не виконують угоду про надання мінімального рівня послуг, можуть бути позбавлені профспілкових внесків на період до одного місяця. В цей період всі внески повинні бути переведені до Національного інституту соціального страхування.

У країнах, де профспілки можуть притягатися до відповідальності, позови до профспілок за збиток, заподіяний незаконним страйком, пред'являються досить рідко. У більшості випадків роботодавців задовольняє той факт, що судом виносяться рішення про визнання страйку незаконним. Дана позиція ще більш зміцнюється, коли профспілки законослухняні і припиняють страйк, як тільки його оголошують незаконним. До моменту винесення рішення про визнання страйку незаконним він вважається правомірним і профспілки не несуть відповідальності за шкоду, заподіяну таким страйком, навіть якщо потерпі-

ла сторона (роботодавець) вимагає відшкодування збитків¹.

У ч. 2 ст. 34 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено, що збитки, заподіяні власникові або уповноваженому ним органу страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом уповноваженим найманими працівниками (напевно маючи на увазі і профспілки) на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом. Толкунова В.М. зауважувала, що це жорстокий щодо профспілкової організації захід. Але він, на думку вченої, зобов’язує керівників профспілкових організацій більш відповідально підходити до оголошення страйку, зобов’язує їх якісно перевіряти, чи не буде цей страйк незаконним і оголошувати тільки законні страйки². Стаття 34 цього Закону сформульована таким чином, що виникає питання, які збитки повинен відшкодувати профспілковий комітет: збитки, спричинені страйком з першого дня його проведення, або збитки, які виникли з того моменту, коли страйк продовжувався, хоча був визнаний незаконним?³.

Свою точку зору з даного питання висловлює Зеленов М.Ф., який вважає, що оскільки майнова відповідальність виникає, як і інша відповідальність, лише за наявності вини, тому профспілкова організація повинна відшкодувати збитки лише з моменту, коли страйк не був зупинений після визнання його незаконним. Збитки відшкодовуються в розмірі, визначеному судом. Але майнова відповідальність може виникати і незалежно від вини⁴.

На думку Цесарського Ф.А., яку я повністю підтримую, у ч. 2 ст. 22

¹ Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 14-23. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

² Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособие / Толкунова В. Н.. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Юристъ, 1996. – С. 123.

³ Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк [Електронний ресурс] – 2006. – С. 5. – Режим доступу: <http://www.apcourtkeiv.gov.ua/control/uk/publish/article>

⁴ Зеленов М. Ф. Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров: автореф. дис. на здобуття наук ступення канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / М. Ф. Зеленов – М., 1999. – С. 12.

Закону поняття збитків, заподіяних незаконним страйком, не диференціюється. Тобто, йдеться про те, що мають бути відшкодовані збитки, спричиненні як до, так і після моменту визнання страйку незаконним¹.

Повертаючись до питання про суб'єкта відповідальності, варто ч. 1 ст. 390 проекту Трудового кодексу викласти у такій редакції:

“Матеріальна шкода, заподіяна роботодавцю страйком, який було визнано судом незаконним, відшкодовується органом (особою), що очолює страйк, в обов'язковому порядку, у визначеному судом розмірі”.

Тобто, у даній ситуації, матеріальна шкода, заподіяна роботодавцю незаконним страйком, буде відшкодовуватися у всіх випадках, незалежно від того, чи є представницький орган найманих працівників юридичною особою.

Для можливої реалізації даної норми у законодавчому порядку слід передбачити обов'язок трудового колективу по створенню страйкового фонду з обов'язкових та добровільних внесків та пожертвувань.

Створення страйкових фондів у зарубіжних країнах, як правило, регулюється самими профспілками. Однак у державах, де соціальне партнерство недостатньо розвинуте, деякі питання, що стосуються таких фондів, регулюються законодавчо. Так, відповідно до ст. 278 Трудового кодексу Азербайджану управління такими фондами здійснюється згідно із статутами, затвердженими профспілками або іншими представниками працівників. Вказується, що кошти цих фондів можуть використовуватися для допомоги страйкуючим працівникам та на інші потреби, пов'язані із страйками. Після закінчення страйку залишені кошти фонду можуть бути використані для цілей, що визначаються профорганом або групою трудящих. За допомогою коштів страйкового фонду може здійснюватися компенсація збитків роботодавцю у зв'язку з проведенням незаконного страйку. Органам державної влади і роботодавцям забороняється фінансу-

¹ Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк [Електронний ресурс] – 2006. – С. 6. – Режим доступу: <http://www.apcourtkeiv.gov.ua/control/uk/publish/article>

вати такі фонди¹.

У польському Законі “Про професійні спілки” 1982 року було зафіксовано, що професійні спілки та їх об’єднання можуть створювати страйкові фонди і вирішувати питання про їх використання. Ці фонди не підлягають примусовому вилученню, а професійні спілки можуть здійснювати від них компенсацію втраченого учасниками страйку заробітку².

Свою позицію, щодо формування страйкового фонду висловив Лазор В.В., на його думку, трудовий колектив одночасно з прийняттям рішення про оголошення страйку повинен створити страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань³.

Наведена точка зору викликає певні суперечності, оскільки створити обов’язковий страйковий фонд із добровільних внесків не завжди буде можливим.

Таким чином, ст. 390 проекту варто доповнити нормою із таким формулюванням:

“Трудовий колектив одночасно з прийняттям рішення про оголошення страйку зобов’язаний створити страйковий фонд із обов’язкових та добровільних внесків і пожертвувань.

Розмір внесків кожного із учасників страйку повинен складати не менше 15% відсотків мінімального розміру оплати праці за весь передбачений період страйку.

Розподіл коштів страйкового фонду здійснює орган, що очолює страйк.

Із цих коштів виплачується, у разі необхідності, допомога страйкуючим, а також компенсується, в обов’язковому порядку, матеріальна шкода, завдана роботодавцеві за період страйку, у випадку

¹ Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 109.

² Можаяев В. Как работают профсоюзы за рубежом / Можаяев В. – М.: Научный центр профсоюзов, 1993. – С. 67.

³ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 358.

визнання його незаконним”.

Введення запропонованих норм буде важливою гарантією забезпечення матеріальною підтримкою учасників страйку, що суттєво посилить їхні позиції під час вирішення колективного трудового конфлікту. А також надасть можливість роботодавцеві відновити діяльність свого підприємства на попередньому рівні із мінімально можливими на це затратами.

Закріплюючи право працівників і роботодавців на колективні дії, міжнародні акти поряд з визнанням права трудящих на страйк передбачають право роботодавців на локаут, що вважається у західних країнах найбільш сильним засобом боротьби роботодавця з страйками. При проведенні локауту працівники не мають можливості для реалізації своїх трудових обов’язків, а ж до того моменту, коли спір чи конфлікт не буде врегульовано¹.

В перекладі з англійської термін локаут означає бути “поза або без місця”. Як соціальне явище він являє собою тимчасове закриття будь-якого підприємства чи установи його власникам під приводом економічних труднощів, але частіше усього у відповідь на страйковий рух персоналу. Локаут супроводжується звільненням усіх найманих працівників на невизначений строк. На відміну від страйку, локаут у більшості країн не зупиняє, а перериває дію трудового договору. При цьому заробітної плати, пільг позбавляються всі працівники підприємства, включаючи й тих, хто не брав особистої участі у страйку².

На думку Комітету по свободі об’єднання МОП, положення національних законодавств про закриття підприємств, установ у випадку страйку є порушенням права на продовження роботи осіб, які не беруть участь у ньому³.

У країнах Європи ставлення до локауту не є однаковим. У цих держа-

¹ Якобс А. Дж. М. *Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах* [Електронний ресурс] – С. 19. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

² Чанишева Г. І. *Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України* / Г. І. Чанишева // *Право України*. – 2000. – № 12. – С. 85.

³ Лушников А. М. *Право на забастовку: Историко-правовое эссе* / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // *Правоведение*. – 2005. – № 5. – С. 73.

вах розрізняються два види локауту. Перший — це наступальний локаут, що використовується роботодавцями для нав'язування своїх умов праці працівникам (наприклад, при зміні умов праці), навіть якщо профспілки не вдавалися до страйку. Другий вид локауту – оборонний. Він розглядається як реакція роботодавця на страйк, що проявляється у діях, пов'язаних із призупинення виробничого процесу та невиплатою заробітної плати.

Застосування локауту як знаряддя боротьби досить суперечливо. Так, в Португалії локаути заборонені Конституцією, а в Греції – законодавчо. У Франції локаути, в основному, також незаконні, проте судові прецеденти створили невелику лазівку для оборонних локаутів або локаутів з метою забезпечення безпеки. В Італії стара фашистська заборона на локаути все ще включена в збір законів і застосовується у всіх випадках наступальних локаутів. Але у країнах прецедентного права традиційно вважається, що оборонні локаути легальні¹.

У Великобританії, Ірландії, Бельгії законодавство навмисно передбачило певний правовий простір для застосування локаутів, але в цих країнах локаути практично не застосовуються. У Нідерландах та Люксембурзі, де локаути ніколи не застосовуються, їх правовий статус незрозумілий.

Законодавство більшості держав забороняє наступальні локаути, а оборонні дозволені (з деякими обмеженнями). Так, в Іспанії визнається можливість оборонного локауту у разі страйку або нерегулярної роботи при виникненні виняткових обставин (наприклад, при виникненні загрози насильства відносно персоналу)².

У ряді країн (Мексика, Швеція) конституції однозначно визнають локаути. Стосовно міжнародного законодавства: локаут не згаданий в Міжнародній Угоді з економічних, соціальних і культурних прав, проте чітко позначений в Європейській Соціальній Хартії Ради Європи (стаття 6.4). В Німеччині, Скандинавських країнах, США і Новій Зеландії локаути все ще використовуються як знаряддя ведення бойових дій при виникненні

¹ Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 24.

² Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка – К.: МАУП, 2005. – С. 77.

трудових конфліктів, іноді дуже ефективно. В цих країнах локаут у принципі вважається законним¹.

Із наведеного аналізу можна зробити висновок, що у державах з ефективною системою соціального партнерства існує теорія про юридичну та економічну рівність сторін, за якою працівники мають право на страйк, а роботодавці мають право на локаут. У інших державах працівники розглядаються як більш економічно слабка сторона у трудових відносинах, у зв'язку із цим, у законодавстві та судовій практиці даних країн законним вважається лише захисний локаут (організований у відповідь на страйк, частіше за все незаконний) або проведення оборонного локауту обмежено певними передбаченими у законодавстві умовами.

Що стосується держав-учасниць СНД, то варто зауважити, що практично у всіх країнах локаут забороняється, крім Азербайджанської республіки. У Трудовому кодексі якої зазначено, що роботодавець, у передбачених законом випадках, може оголосити локаут про закриття підприємства, попередивши про це працівників, профспілкову організацію і відповідний орган виконавчої влади не менш ніж за десять днів².

Відсутність в українському трудовому праві поняття “локаут” і заборони на його застосування є, по суті, дозволом на його використання роботодавцями у випадку визнання страйку незаконним. Зі змісту статті 28 Закону, яка встановлює, що участь у страйку, визнаного судом незаконним, є порушення трудової дисципліни, впливає, що роботодавець вправі всіх учасників такого страйку звільнити за прогул. Масові звільнення з даної підстави будуть, по суті, локаутом, хоча український законодавець і не передбачає таку правову категорію³.

Законодавча заборона локауту є дійовою гарантією права на страйк і

¹ Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] – С. 20. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/search/default>.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Надежда Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 1. – С. 13.

³ Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – С. 359.

свідчить про посилення захисної функції трудового права. Проведення локауту у відповідь на колективний трудовий спір, оголошення страйку позбавляє страйкуючих можливості за допомогою законних засобів захистити свої економічні й соціальні права та інтереси¹.

У разі, якщо працівники продовжують страйк після визнання його незаконним, то вони можуть бути притягнуті до встановленої у законі відповідальності. У даному випадку накладення дисциплінарних санкцій, в тому числі звільнення не буде вважатися локаутом.

Ще одним аргументом, спрямованим у бік заборони локауту, є те, що оголошуючи страйк працівники лише тимчасово призупиняють роботу з метою задоволення їх вимог, що є предметом колективного трудового спору, в той час, як роботодавець, оголошуючи локаут, повністю розриває трудові відносини з працівниками².

З огляду на вищезазначене є цілком виправданим внесення нової статті про заборону локауту до проекту Трудового кодексу України. У даній статті зазначено, що у процесі врегулювання колективного трудового спору, включаючи проведення страйку, забороняється локаут, а також ліквідація юридичної особи, її філії, представництва³.

Зміст зазначеної статті є розкритим не повністю, оскільки в ній не дається визначення локауту.

Тому доцільно внести доповнення до ст. 388 проекту і викласти її у такій редакції:

“У процесі вирішення колективного трудового спору, оголошення та проведення страйку (законного або незаконного), локаут заборонений.

Локаут це – звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв'язку з їх участю в колективному трудовому спорі чи у страйку, а також ліквідація юридичної особи, її філії, представництва.

Дії роботодавця, пов'язані із застосуванням до працівників, які не

¹ Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 12. – С. 85.

² Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюзы. – 2006. – № 6. – С. 29.

³ Проект Трудового кодексу України : за станом на 10 грудня 2009р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Ст. 388. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=30947

припинили страйк і не почали виконувати своїх трудових обов'язків на наступний день після визнання страйку незаконним, заходів дисциплінарного стягнення, в тому числі і звільнення, не вважаються локаутом”.

Практикою підтверджено те, що недосконалість закону, особливо якщо це стосується процедури розв'язання колективних трудових спорів, конфліктів практично завжди призводить до важких соціальних та економічних наслідків. І навіть якщо страйк визнається незаконним – це не покращує становище, а скоріше, навпаки, його погіршує¹.

На думку експертів Міжнародної організації праці зміст проблеми по врегулюванню незаконних страйків полягає у тому, щоб було дотримано дві умови: з одного боку, недопущення зупинки життєво важливих для країни галузей та установ, а з іншого, збереження значення колективних переговорів між роботодавцями та працівниками в якості соціального інструмента ринкової економіки.

Право на страйк є одним із основних засобів, що використовується працівниками для захисту своїх соціально-економічних інтересів. Але недотримання законодавства під час застосування даного права, необмежене його використання призводить до важких наслідків, що відображуються на економіці та безпеці держави і суспільства. Тому, перед тим як приймати рішення про оголошення страйку, працівники повинні зважити матеріальні, психологічні, організаційні та інші фактори. Оскільки в сучасних економічних умовах проведення страйку, на жаль, лише в окремих випадках сприяє задоволенню вимог працівників. Як свідчать бесіди представників Національної служби посередництва і примирення із страйкарями, не рідко після тривалих, але безрезультатних щодо їх мети страйків, які завдали величезних збитків підприємству та державі, самі їх учасники змушені визнавати неефективність застосування страйків і шукати інших, результативніших шляхів розв'язання колективних трудових спорів².

¹ Кильдеев А. Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 25.

² Пархомов В. Уникати трудових конфліктів / В. Пархомов // Урядовий кур'єр. – 04.12.1999. – № 228. – С. 11.

У деяких випадках роботодавці не звертають увагу на таку акцію масового протесту. Працівники не виходять на роботу по декілька днів, але все одно залишити своє робоче місце вони не наважуються, тому що в наш час, як відомо, гостро стоїть проблема з працевлаштуванням.

Безперечно, проведення страйку є одним із основних, а у деяких випадках і життєво необхідним правом працівників, але, на мою думку, для того, щоб не порушувалися права трудового колективу, завжди існував налагоджений діалог між обома сторонами соціально-трудоких відносин, дане право повинно бути викладеним у законодавстві в чітких межах його здійснення. Але основним завданням законодавства української держави є встановлення таких норм, за допомогою яких у працівників не виникала би необхідність у проведенні страйків¹.

Завдяки дослідженню та аналізу українського та зарубіжного законодавства, практики реалізації працівниками права на страйк, вдалося сформулювати пропозиції та висновки, які спрямовані на досягнення зазначених цілей.

¹ Березін Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) / Є. Березін // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 1–2. – С. 14.

ВИСНОВКИ

Право людини на працю, на захист своїх соціально-економічних прав та інтересів є одним із найважливіших прав, що передбачені у Конституції нашої держави. Завданням правової держави є створення таких умов, які спрямовані на максимально можливе обмеження порушень норм законодавства, а в разі якщо порушення відбулося, необхідно у найбільш короткий термін здійснити його відновлення та забезпечити подальший захист. На досягнення зазначеної мети і спрямовані теоретичні та практичні висновки і рекомендації.

Виходячи із проведеного наукового дослідження, вбачаються доцільними такі висновки та рекомендації по удосконаленню процедури вирішення колективних трудових спорів і конфліктів:

1. Важливою проблемою на сьогодні є правова невизначеність між поняттями колективний трудовий спір та колективний трудовий конфлікт, що призводить до виникнення певних проблем у правозастосовчій практиці. На підставі цього пропонується авторське визначення термінів “колективний трудовий спір” та “колективний трудовий конфлікт”.

“Колективний трудовий спір – це неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин – колективом найманих працівників і роботодавцем, з приводу застосування норм трудового законодавства, колективних договорів, угод або встановлення чи зміни умов праці, з передачею їх на розгляд до відповідного компетентного органу.

Колективний трудовий конфлікт – це неврегульовані за допомогою примирних процедур суперечності між сторонами трудових правовідносин – колективом найманих працівників та роботодавцем, які виникають внаслідок неприйняття примирними органами взаємоприйнятого, для сторін рішення.”

2. Причини, що призводять до виникнення трудових розбіжностей та спорів в основному залежать від самого трудового процесу, і поділяються на причини суб’єктивного та об’єктивного характеру;

3. Із метою зменшення кількості колективних трудових розбіжностей і спорів необхідно передбачити шляхи запобігання формування тих чинни-

ків, що породжують виникнення спірних ситуацій у соціально-трудових правовідносинах. З цією метою необхідно внести зміни до локально-правових норм, зокрема: а) потрібно систематично робити аналіз причин невідповідності фінансово-економічних можливостей підприємства та об'ємів погашення заборгованості цим підприємством; б) створити графік погашення заборгованості по заробітній платі підприємств-боржників з метою зменшення строків повної виплати заборгованості, а також удосконалити процес контролю та накладення відповідальності за невиконання даних графіків. Виконання вищезазначених завдань слід покласти на Раду при Національній службі посередництва і примирення; в) розширити коло правових знань громадян з питань соціально-трудових відносин і вирішення колективних трудових спорів та конфліктів; г) здійснити кодифікацію діючого трудового законодавства України, з тим щоб воно відповідало сучасним соціально-економічним реаліям держави; д) забезпечити відповідність національного законодавства нормам міжнародного права; е) постійно в ході моніторингу виявляти потенційно конфліктні підприємства; є) здійснювати оцінку факторів та умов, які впливають на зміст трудової конфліктності; ж) активно залучати до вирішення проблем у сфері колективних відносин органи виконавчої влади та місцевого самоврядування; з) опублікувати у місцевих газетах статті з роз'ясненнями прав та обов'язків і працівників, і роботодавця.

4. Важливе значення має типологія трудових спорів і конфліктів, як важлива умова раціонального впливу на виникнення і вирішення певних протиріч, адже вибір найбільш оптимального способу врегулювання спірних ситуацій залежить від чіткої їх класифікації. На підставі цього розроблено критерії класифікації колективних трудових спорів та надано їх визначення. “Спори про інтереси – це спори, які виникають на основі розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин при встановленні нових або зміні наявних умов праці та виробничого побуту, при укладенні чи зміні колективного договору, угоди. У цьому випадку не існує спеціального права, тільки інтерес однієї зі сторін створює передумови для пошуку способу вирішення проблеми на основі компромісу. Спори про права – це розбіжності з питань застосування, реалізації й тлумачення наявних прав”.

5. Вимоги найманих працівників доцільніше буде вручати роботодавцеві або уповноваженому ним органу чи представнику під розписку, для того, щоб уникнути непорозумінь і мати підтвердження про їх отримання адресатом.

6. Строк розгляду вимог найманих працівників роботодавцем варто зменшити до десятиденного терміну, оскільки зазначений у Законі строк тридцять днів призводить до затягування процедури вирішення трудових розбіжностей.

7. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не регулює питання, що стосується порядку розгляду вимог працівників у разі відпустки чи тимчасової непрацездатності фізичної особи – роботодавця. З огляду на це, внесено доповнення до статті 370 проекту Трудового кодексу із таким змістом: “Відкладення, перенесення строку розгляду вимог найманих працівників є неприпустимим. У разі якщо день розгляду вимог співпадає із настанням відпустки фізичної особи – роботодавця, відпустка переноситься на певний термін або обов’язок розгляду вимог покладається на уповноважену роботодавцем особу. Якщо після одержання вимог працівників роботодавець захворів, тобто настав один із випадків тимчасової непрацездатності, то обов’язок розгляду вимог покладається на уповноважену роботодавцем особу”.

8. Обґрунтовано необхідність закріплення у проекті Трудового кодексу України нового способу врегулювання колективних трудових розбіжностей з таким змістом: “У разі незадоволення роботодавцем вимог найманих працівників або пропущення зазначених у законодавстві строків, обидві сторони повинні приступити до колективних переговорів для прийняття рішення, яке б задовольнило сторони соціально – трудових відносин. Переговори мають розпочатися не пізніше наступного дня після винесення 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 покладається на представника від трудового колективу найманих працівників. Роботодавець, в свою чергу, зобов’язаний вжити всіх необхідних заходів для того, щоб перегово-

ри відбулися”.

9. Поняття моменту виникнення колективного трудового спору, яке дає законодавець, потребує уточнення. Автором дослідження пропонується наступне визначення: “Моментом виникнення колективного трудового спору є прийняття рішення про недосягнення згоди в ході безпосередніх переговорів між уповноваженим представницьким органом найманих працівників, професійної категорії найманих працівників, колективу працівників підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспілки та роботодавцем чи уповноваженим ним органом з приводу вирішення висунутих вимог”.

10. Для оперативного вирішення колективних трудових спорів варто нормативно закріпити такі дефініції, як “примирення” та “посередництво”.

Примирення – це мета до якої прагнуть сторони в ході вирішення спору примирною комісією, розгляд колективного трудового спору за участю незалежного посередника, вирішення спору у трудовому арбітражі та за допомогою Національної служби посередництва і примирення.

Посередництво – це спосіб мирного врегулювання колективного трудового спору та конфлікту між сторонами за участю незалежного посередника, який покликаний сприяти виробленню прийнятого рішення для обох сторін шляхом підштовхування їх до самостійного прийняття рішення або шляхом пропозиції свого варіанта такого рішення.

11. Доцільно доповнити проект Трудового кодексу положенням, за яким примирна комісія утворюється за ініціативою тієї сторони колективного трудового спору, від імені якої були висунуті вимоги.

12. Обґрунтована необхідність законодавчого закріплення поняття “ухилення від участі у примирній процедурі”: “Ухилення від участі у примирній процедурі являє собою поведінку сторін, спрямовану на недосягнення домовленості з приводу вибору осіб, які повинні бути представниками та фахівцями у примирній комісії та у трудовому арбітражі, поведінку сторони, до якої направлені вимоги, з приводу не підтримання ініціативи про утворення примирної комісії та трудового арбітражу, умисного затягування строку створення примирної комісії та трудового арбітражу, а також дії сторін, спрямовані на затягування самого процесу примирної процедури”.

13. Правовий статус незалежного посередника потребує доопрацювання. Тому, проект Трудового кодексу України необхідно доповнити такими нормами: “Незалежний посередник – це визначена Національною службою посередництва і примирення особа, наділена певним правовим статусом, яка сприяє взаємодії між сторонами, проведенню переговорів та підштовхує сторін до прийняття ними взаємного рішення.

Незалежний посередник призначається: Національною службою посередництва і примирення в разі виникнення національного, галузевого чи територіального колективного трудового спору, конфлікту протягом п’яти днів з моменту виникнення спору або з моменту прийняття рішення стороною колективного трудового спору про оголошення страйку, відділенням Національної служби посередництва і примирення в області в разі виникнення колективного трудового спору, конфлікту на підприємстві протягом трьох днів з моменту виникнення спору або з моменту прийняття рішення трудовим колективом про оголошення страйку.

Діяльність незалежного посередника розпочинається з дня його призначення, завершується наступного дня після прийняття взаємоприйнятого для сторін рішення, в межах стадії примирної процедури або наступного дня після припинення страйку.

Залучення осіб, які не включені до загального чи обласного списку, як незалежних посередників забороняється”.

14. З метою заповнення законодавчих прогалин, пропонується до ст. 376 проекту Трудового кодексу внести дві нових підстави для формування трудового арбітражу: 1) невиконання будь-якою стороною рішення примирної комісії; 2) незадоволення сторін рішенням, що прийнято примирною комісією.

15. Доцільно уточнити формулювання п. 2.13 Положення про трудовий арбітраж, що полягає у продовженні строку прийняття рішення сторонами, до моменту винесення висновку даним примирним органом.

16. Пропонується внести зміни до норми, що регулює кількісний та персональний склад трудового арбітражу. Зазначене нововведення полягає у обов’язку Національної служби посередництва і примирення здійснювати попереднє формування груп трудових арбітрів з трьох осіб,

один з яких повинен бути спеціалістом у галузі права, інший спеціалістом з економіки, а третій арбітр повинен бути спеціалістом з психології.

Склад зазначених осіб повинен бути постійним. При виникненні колективного трудового спору сторони мають право обирати ту чи іншу групу трудових арбітрів. Термін дії таких арбітражних органів має бути тимчасовим.

17. Суттєвим недоліком українського законодавства, що у деяких випадках ставить під сумнів доречність та необхідність створення і діяльність трудового арбітражу, є відсутність правового регулювання порядку виконання рішення даного примирного органу. З метою заповнення відповідної законодавчої прогалини, у нормативному порядку варто закріпити, що у випадку невиконання роботодавцем рішення трудового арбітражу, наймані працівники мають право по закінченні п'яти днів після завершення терміну виконання цього рішення звернутися до трудового арбітражу. В свою чергу арбітраж повинен негайно видати посвідчення, яке буде мати силу виконавчого листа.

18. Обґрунтована пропозиція щодо фінансування примирних процедур, що полягає у необхідності створення спеціального фонду при Національній службі посередництва і примирення. Джерелами накопичення коштів будуть: а) внески із місцевих бюджетів; б) внески від підприємств, які зареєстровані у певній області; в) внески від профспілкових організацій.

Розпорядником коштів повинна бути Національна служба посередництва і примирення, яка буде визначати напрямок руху витрат.

19. Проблема недосконалості правового регулювання та недостатнього визначення правового статусу Національної служби посередництва і примирення є досить важливою, оскільки нечіткість правового статусу впливає на результативність діяльності будь-якого органу. На підставі цього, пропонується розширити повноваження Служби та закріпити їх у проекті Трудового кодексу України. Збільшення об'єму повноважень даного органу полягає у: 1) призначенні незалежного посередника для участі у вирішенні колективних трудових спорів; 2) розпорядженні коштами фонду "фінансування примирних процедур"; 3) фіксації та передачі порушень трудового законодавства та колективних

договорів до органів прокуратури та державної інспекції праці.

20. Враховуючи важливу функцію держави у соціально-трудових відносинах та багатофункціональність роботи НСПП, пропонується у кожній області при відділенні Служби створити Раду Національної служби посередництва і примирення, яка повинна складатися із представників органів виконавчої влади, працівників і роботодавців. Основним завданням роботи Ради буде сприяння і стабілізація соціально-трудових відносин.

Рішення Ради при НСПП, прийняте в ході здійснення моніторингу, буде носити рекомендаційний характер. Дане рішення повинно спрямовуватися сторонам, насамперед державі, для прийняття відповідних висновків щодо основних шляхів економічної стабілізації підприємств, нормалізації і покращення рівня життя працівників та підвищення якості соціально-трудових відносин.

Крім цього вважається доцільним збільшення чисельності Служби. Чисельність працівників відділень та їх структуру необхідно визначати з урахуванням чисельності працюючого населення регіонів, промислового потенціалу та кількості суб'єктів господарювання, що використовують найману працю.

21. Недостатня конкретизованість є досить розповсюдженим недоліком правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, тому доцільно у Кодексі України про адміністративні правопорушення чітко передбачити кожен вид відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори та окреслити допустиму міру застосування санкцій за кожен із передбачених видів порушень законодавства.

22. На законодавчому рівні залишилися неврегульованими питання, які пов'язані із терміном виконання рішень трудового арбітражу, порядком виконання і компетенцією самих виконавчих органів. З метою ліквідації даних прогалин до проекту Трудового кодексу варто внести такі доповнення: а) у рішенні трудового арбітражу в обов'язковому порядку повинні бути передбачені терміни його виконання; б) у разі, якщо строк виконання вказаний не буде, то це означає, що рішення підлягає негайному виконанню; в) якщо з певних причин сторони рішення трудового арбітражу добровільно не виконують, то контроль за його виконанням

покладається на Національну службу посередництва і примирення; г) для забезпечення максимальної прозорості і гласності ходу виконання рішень варто всю дозволена інформацію висвітлювати через Бюлетень Національної служби посередництва і примирення, статті в мережі Інтернет та місцеву пресу.

23. Статтю 383 проекту Трудового кодексу України викласти у новій редакції: “Незаконним визнається страйк:

1) оголошений з вимогами, що виходять за межі соціально-трудова відносин, а також з вимогами, що порушують права людини;

2) оголошений без додержання працівниками, їх представниками правил висування вимог;

3) оголошений до моменту виникнення колективного трудового спору;

4) оголошений до моменту створення примирної комісії, трудового арбітражу чи до моменту призначення незалежного посередника;

5) оголошений під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Кодексом;

б) розпочатий з порушенням працівниками, їх представниками вимог про оголошення страйку:

а) прийняття рішення про оголошення страйку не уповноваженим на це органом;

б) прийняття рішення про оголошення страйку недостатньою для цього кількістю голосів найманих працівників чи делегатів конференції;

в) не оформлення протоколом рішення про оголошення страйку;

г) розпочатий без належного попередження роботодавця;

д) коли страйк очолює не той орган чи особа, що обирався загальними зборами найманих працівників чи конференцією;

е) при недотриманні вимог про проведення мінімуму необхідних робіт;

7) оголошений з порушенням заборони на проведення страйку зазначеної статтею 385 цього Кодексу.”

24. З метою підвищення ефективності правового регулювання порядку оголошення страйку доречно ст. 380 проекту Трудового кодексу доповнити нормою, яка б закріплювала чіткі строки реалізації працівниками права на

страйк. Для прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві встановити строк тривалістю у п'ятнадцять днів; а для прийняття рішення про оголошення страйку на територіальному, галузевому та національному рівнях тривалість строку не повинна перевищувати одного місяця;

25. У редакції окремої статті варто викласти досить важливе положення про порядок затвердження переліку мінімуму необхідних робіт на виробничому, галузевому, регіональному та національному рівні.

“Перелік мінімуму необхідних робіт, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності зареєстрованих на території України юридичних осіб та з безпекою населення всієї території України, забезпеченням їх здоров'я і життєво важливих інтересів суспільства, затверджується Національною радою соціального партнерства за погодженням із Національною службою посередництва і примирення.

Типовий перелік мінімуму необхідних робіт є основою для розробки переліків робіт, що поширюють свою дію на певну галузь чи територію.

Переліки мінімуму необхідних робіт, що поширюють свою дію на певну галузь затверджуються вищим органом виконавчої влади у даній сфері та Союзом профспілок і роботодавців відповідної галузі за погодженням із Національною службою посередництва і примирення.

Переліки мінімуму необхідних робіт, що поширюють свою дію на певний регіон затверджуються вищим органом виконавчої влади даного регіону та відповідними територіальними об'єднаннями професійних спілок і роботодавців за погодженням з відповідним відділенням Національної служби посередництва і примирення.

Переліки мінімуму необхідних робіт, що поширюють свою дію на певну галузь, територію, а також Типовий перелік мінімуму необхідних робіт повинні переглядатися не рідше ніж кожних три роки.

Можливість відхилення від переліку є дозволеною якщо така ініціатива буде виходити від представників сторін колективного трудового спору на регіональному чи галузевому рівні із обов'язковим погодженням з тими органами, що брали безпосередню участь в їх укладенні.

Порушення відповідного переліку мінімуму необхідних робіт не допускається. Дана заборона поширюється на всіх суб'єктів соціально-трудових відносин певної території чи галузі відповідно до виду колектив-

ного трудового конфлікту, незалежно від того чи беруть чи не беруть вони участь у страйку”.

26. Орган (особа), що здійснює керівництво страйком, має право подавати ініціативу про припинення чи призупинення страйку. А прийняття остаточного рішення виключно залежить від голосування самих найманих працівників підприємства.

27. Обґрунтована необхідність внесення доповнення до проекту Трудового кодексу України, що стосується призупинення та перенесення страйку у випадках загрози життю та здоров'ю людей такого змісту: “Перенесення страйку на строк до тридцяти днів, що не розпочався, і призупинення початого страйку, на той же термін здійснюється судом у тому разі, коли страйком охоплені організації, пов'язані з життєзабезпеченням населення.

У випадках, що мають особливе значення для забезпечення життєво важливих інтересів Української держави або окремих територій, Президент України і Уряд має право призупинити страйк до винесення рішення по даному питанні відповідним судом, але не більш ніж на десять календарних днів.

Справа про призупинення чи перенесення початку страйку може розглядатися в суді за поданням роботодавця (його представницького органу), органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади.

Справа є підсудна тому суду, де зареєстрована фізична чи юридична особа”.

28. Логічним моментом завершення процедури врегулювання колективних трудових спорів повинен бути законодавчо передбачений перелік підстав припинення страйку.

Підставами для припинення страйку є:

1) укладення письмової угоди про вирішення колективного трудового конфлікту;

2) прийняття про це рішення загальними зборами (конференцією) найманих працівників;

3) визнання в судовому порядку страйку незаконним.

Не пізніше наступного дня після настання зазначених обставин учасники страйку повинні приступити до виконання своїх трудових

обов'язків.

У разі незадоволення роботодавцем законних вимог працівників з підстав, передбачених у пунктах 2 і 3 даної статті, працівники не мають права протягом року оголошувати та розпочинати страйк для вирішення колективного трудового конфлікту за тими самими вимогами.

Вирішення повторного спору дозволяється лише за допомогою примирної процедури.

29. У нормативному порядку варто передбачити пряму заборону страйку лише для працівників органів законодавчої, судової влади та таких органів виконавчої влади як Кабінет Міністрів України, міністерства, державні комітети та центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом. Державні службовці всіх інших органів державної влади повинні мати право на страйк. У органах місцевого самоврядування, заборона проведення страйку повинна стосуватись лише вищих посадових осіб цих органів.

Крім цього, у законодавчих актах варто змінити норму, яка забороняє працівникам життєво важливих служб реалізацію права на страйк на обмеження такого права. Тобто у галузевих переліках мінімуму необхідних робіт кожної із галузей народного господарства повинні бути зазначені види послуг, які надаються відповідними службами для забезпечення життя, здоров'я та безпеки людей під час страйку.

30. Оскільки роль суду в нашій державі полягає у здійсненні правосуддя, пошуку справжньої істини, захисті порушених прав невинних осіб, то необхідно законодавчо передбачити, що одночасно з рішенням про визнання страйку незаконним, суд повинен винести рішення по суті справи, але таке нововведення повинно стосуватись лише спорів по правах.

31. Для забезпечення гарантій трудових прав працівників в період страйку доцільно доповнити статтю 387 частиною 5 проекту Трудового кодексу таким формулюванням: “Роботодавець не має права на тимчасовій чи постійній основі наймати на роботу інших працівників на заміну страйкуючим та права переводити працівників із одного підприємства чи структурного підрозділу на інший, крім випадків проведення страйку на структурному підрозділі підприємства”.

32. З метою захисту прав працівників, які брали участь у страйку,

необхідно внести зміни до ч. 3. ст. 387 проекту Трудового кодексу України такого змісту: “Працівникам, які брали участь у страйку, заробітна плата виплачується за домовленістю сторін. У випадку участі працівників у страйку, що є засобом для вирішення колективного трудового конфлікту по правах, або у випадку відмови роботодавця від розгляду спору примирними органами чи не виконання рішення даних органів, заробітна плата повинна виплачуватися у повному розмірі, крім випадків визнання страйку незаконним.

Заробітна плата у випадках, передбачених пунктом 1 частиною 3 цієї статті, може не виплачуватись, якщо за рішенням Ради при Національній службі посередництва і примирення юридичну особу, на якій оголошено страйк, буде визнано неплатоспроможною”.

33. Матеріальна шкода, заподіяна роботодавцю страйком, який було визнано судом незаконним, відшкодовується органом, що очолює страйк, в обов’язковому порядку, у визначеному судом розмірі.

Для можливої реалізації даної норми у законодавчому порядку слід передбачити обов’язок трудового колективу по створенню страйкового фонду з обов’язкових та добровільних внесків і пожертвувань.

Розмір внесків кожного із учасників страйку повинен складати не менше 15% відсотків мінімального розміру оплати праці за весь передбачений період страйку.

Розподіл коштів страйкового фонду здійснює орган, що очолює страйк.

Із цих коштів виплачується, у разі необхідності, допомога страйкуючим, а також компенсується в обов’язковому порядку матеріальна шкода, завдана роботодавцеві за період страйку, у випадку визнання його незаконним.

34. У процесі врегулювання колективного трудового спору, конфлікту, оголошення та проведення страйку (законного або незаконного) локаут заборонений.

Локаут – це звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв’язку з їх участю в колективному трудовому спорі чи у страйку, а також ліквідація юридичної особи, її філії, представництва.

Дії роботодавця, пов’язані із застосуванням до працівників, які не

ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ
СПОРІВ І КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ

припинили страйк і не почали виконувати своїх трудових обов'язків на наступний день після визнання страйку незаконним, заходів дисциплінарного стягнення, в тому числі і звільнення, не вважаються локаутом.

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| Передмова | 3 |
| Розділ I. Трудові спори та конфлікти за сучасних умов: | |
| теоритичні проблеми | 5 |
| 1.1. Співвідношення понять “спір” та “конфлікт”..... | 5 |
| 1.2. Порівняльний аналіз причин виникнення розбіжностей між суб’єктами соціально-трудо­вих відносин в Україні..... | 18 |
| 1.3. Правовий аналіз типології трудових спорів, конфліктів та критерії їх класифікації..... | 34 |
| 1.4. Механізм правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів у країнах Європи та Україні..... | 44 |
| Розділ II. Порівняльно-правовий аналіз примирно-третейських способів вирішення колективних трудових спорів в Україні, в державах-учасницях СНД та ЄС | 56 |
| 2.1. Законодавче врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудо­вих відносин..... | 56 |
| 2.2. Розв’язання спору за допомогою примирної комісії та незалежного посередника..... | 65 |
| 2.3. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем та Національною службою посередництва і примирення..... | 77 |
| 2.4. Виконання рішень примирних органів..... | 105 |
| Розділ III. Право на страйк: порівняння законодавства України та зарубіжних держав | 112 |
| 3.1. Поняття права на страйк та його основні ознаки..... | 112 |
| 3.2. Правова регламентація незаконних страйків..... | 130 |
| Висновки | 194 |

Наукове видання

**Сокол
Марія Василівна
к. ю. н.**

**ПОРЯДОК ВИРШЕННЯ
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ
І КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ**

МОНОГРАФІЯ

Технічний редактор.....Сокол М. В.
Художнє оформлення...Кириченко І. К.
Верстка.....Грошева В. С.

Підписано до друку 12. 01. 2011. формат 60x84//16
Ум. друк. арк. 13.00. Зам .№ 957. Тираж 300
Папір офсетний. Гарнітура Times. Друк офсетний
Друк ПП Іванюк В.П. 43021, м. Луцьк, вул.Винниченка,63
Свідоцтво Держкомінформу України
ВЛн №31 від 04.02.2004 р

Луцьк 2011