

8. Податковий кодекс України від 02.12.2010 №2755–У1 // Офіційний вісник України від 10.12.2010 № 92.
9. Кулагин А.С. О стимулировании инновационной деятельности / Кулагин А.С., Леонтьев Л.И. // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. – 2002 – № 1(10). [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.drpf.ru/journal/journal_8_7.htm.
10. «National Innovation Systems», OECD/EUROSTAT, Paris, – 1997.

Надійшла 02.02.2011

УДК 338.45

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

І. О. ВОЛОБОСВА

Київський національний економічний університет

Цю статтю присвячено дослідженню існуючої нормативно-правової бази вирішення трудових конфліктів. Дається визначення трудовим конфліктам та приделяється увага сфері дії Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У статті визначаються вихідні поняття – трудовий конфлікт, система заходів та порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Конфлікти в трудовому колективі є типовим явищем розвитку нашого суспільства. Вони виникають в умовах складного соціально-економічного стану країни як наслідок переходу до ефективного ринкового господарства та, в зв'язку з цим, формування нової системи виробничих відносин. В наслідок трудових конфліктів відбуваються втрати робочого часу, що веде до зменшення продуктивності праці та створюється не сприятливе для розвитку людського капіталу середовище.

Для ефективного вирішення трудових конфліктів необхідно володіти як певним обсягом теоретичних знань, так і практичними навичками, що сприяють їх подоланню. Сучасний керівник повинен добре розумітися на сутності такого складного явища, як конфлікт, і, якщо він виник, уміти знайти найоптимальніший шлях вирішення, щоб запобігти погіршенню психологічного клімату в трудовому колективі. Правильно керувати конфліктами в колективі, що склався, має вміти кожний сучасний менеджер.

Об'єкти та методи дослідження

Об'єктом дослідження є колективний трудовий спор (конфлікт). У статті використовуються такі методи дослідження як: метод дедукції та індукції, а також метод аналізу та синтезу.

У вітчизняній науковій літературі питання, пов'язані з проблемами вирішення трудових конфліктів знайшли відображення в працях Л. В. Беззубко, А. Г. Зюнькіна, Ф. М. Бородкіна, Н. М. Коряк, Г. В. Ложкіна, Н. І. Повякеля, А. М. Бандурки, В. А. Друзя, А. Г. Здравомислова та ін. В них на конкретних прикладах розглядаються причини виникнення міжособистісних та міжгрупових конфліктів на підприємствах.

Постановка завдання

Отже, зважаючи на негативні наслідки конфліктів виникає потреба у вивченні теорії та практики попередження та вирішення спорів у трудових колективах. Більш того, оскільки між сторонами конфліктів виникають, як правило, суспільні відносини, які повинні регулюватися на законодавчому

рівні то виникає потреба і в удосконаленні нормативно-правової бази вирішення трудових спорів. Все це обумовлює актуальність теми дослідження.

Результати та їх обговорення

Слово «конфлікт» у перекладі з латинської мови означає «зіткнення». В основі будь-якого конфлікту лежить протиріччя, що призводить або до конструктивних наслідків (наприклад, до посилення групової динаміки розвитку колективу), або до деструктивних (наприклад, до розвалу колективу).

Трудовий конфлікт – це є конфлікт у сфері трудових відносин із приводу засобів працевлаштування, рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, різних елементів та чинників трудового процесу (організації, змісту, умов праці й т.ін.), рівня цін на різні блага, реального доступу до цих благ й інших ресурсів, викликаний протилежністю інтересів.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 17 листопада 1998 р. (остання редакція відбулась 24.12.2009 р.) [1], визначається, що колективна трудова суперечка (конфлікт) – це є розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, стосовно:

- встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладання чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень;
- невиконання вимог чинного законодавства України пропрацю.

Міжнародною організацією праці (МОП) [2] розроблено конвенції та рекомендації, що регулюють різні сторони соціально-трудова відносин. У випадку ратифікації на державному рівні норми конвенцій мають юридичну силу. А наявні рекомендації з різних питань трудових відносин враховуються при вдосконаленні національного законодавства. Україною ратифіковано низку цих документів. У систематизованому вигляді їх можна представити у виді табл. 1.

Основним нормативним документом, що регламентує порядок вирішення трудових конфліктів, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.

Таблиця 1. Міжнародні конвенції що регулюють соціально-трудова відносини, які були ратифіковані Україною

Конвенції Міжнародної організації праці (МОП)	Сутність конвенції
«Про право на організацію та на проведення колективних переговорів» (1949 р., № 98)	Працівники користуються належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднань.
«Тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)» (1976 р., № 144)	Держава здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, підприємців і працівників з питань, що стосуються можливості ратифікації та застосування конвенцій та рекомендацій.
Конвенція «Колективні переговори» (1981 р., № 154) Рекомендація «Про колективні переговори» (1981 р., № 163) Спеціальна Рекомендація МОП «Про колективні договори» (1951 р., № 91)	Сприяють проведенню вільних та добровільних переговорів. Передбачають попередні консультації з організаціями підприємців та працівників і уточнюють, що заходи, прийняті з метою сприяння колективним переговорам, не повинні обмежувати свободу колективних переговорів. Застосування цих положень забезпечується колективними

	договорами, арбітражними рішеннями чи будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці.
Група рекомендацій щодо проблем консультацій, зв'язків та механізмів розгляду скарг	
Рекомендація «Про співробітництво на рівні підприємства» (1952 р., № 94)	Стосується питань, що становлять загальний інтерес, не охоплених процедурою колективних переговорів чи будь-якою іншою процедурою, що зазвичай застосовується при визначенні умов праці.
Рекомендація «Про добровільне примирення й арбітраж» (1951 р., № 92) Рекомендація «Про співробітництво у галузевому та національному масштабі» (1960 р., № 113)	Сприяють взаєморозумінню та добрим відносинам між трьома сторонами: державою, підприємцями і працівниками для розвитку економіки загалом чи її окремих галузей (включаючи створення і діяльність загальнодержавних органів), поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня;
Рекомендація «Про зв'язки на підприємстві» (1967 р., № 129)	Підкреслює необхідність у загальних інтересах підприємців та працівників, а також їх відповідних організацій, без найменшого зазіхання на свободу об'єднання, швидко поширювати й обмінюватися найповнішою, найоб'єктивнішою, найдокладнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов працівників.
Рекомендація «Про розгляд скарг» (1967 р., № 130)	Здійснюється за допомогою національного законодавства, колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, арбітражних рішень чи іншим припустимим шляхом.
Конвенція «Регулювання питань праці» (1978 р., № 150) Рекомендації «Про співробітництво в галузевому та національному масштабі» (1960 р., № 131)	Держави зобов'язані організувати ефективну систему з врегулювання питань праці, функції й обов'язки якої належним чином мають бути скоординовані. Вона має забезпечувати в межах системи консультацій співробітництво та переговори між організаціями підприємців та працівників.

(остання редакція від 24.12.2009 р.) [1]. Цей Закон визначає правові й організаційні основи функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Він спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових суперечок (конфліктів), що виникли між ними.

У розділі 1 цього Закону «Загальні положення» визначається сфера його дії, на що поширюються встановлені Законом норми; подаються поняття колективної трудової суперечки (конфлікту), його сторін; визначається порядок формування вимог найманих працівників та профспілок, момент виникнення колективної трудової суперечки (конфлікту), порядок і терміни розгляду вимог найманих працівників чи профспілки.

У розділі 2 «Вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» визначається послідовність розгляду та вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту), подається трактування понять примирливої комісії, незалежного посередника трудового арбітражу та Національної служби посередництва та примирення (НСПП); розглядається порядок вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту) примирливою комісією, трудовим арбітражем, визначаються обов'язки та права

сторін колективного трудового спору (конфлікту), гарантії незалежним посередникам, членам примирливих комісій та трудових арбітражів, взаємодії НСПП зі сторонами колективної трудової суперечки (конфлікту).

Розділ 3 «Страйк» дає визначення страйку; обґрунтовує право на страйк; розкриває порядок прийняття рішення про оголошення страйку та керівництва ним; пояснює, як укласти угоду про вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту) та здійснювати контроль за її виконанням, а також висвітлює, як вирішувати трудову суперечку (конфлікт) у випадках заборони проведення страйку. У розділі визначаються випадки, у яких забороняється проведення страйку або приймається рішення про визнання страйку незаконним. Наприклад, персоналу, який забезпечує постійну роботу аварійно-рятувальних служб Об'єднаної енергосистеми України, ядерних установок та об'єктів. До цих же категорій віднесено персонал безперервно діючих виробництв та залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного, заводського, пасажирського транспорту. Розділ регламентує необхідність забезпечення життєздатності підприємства під час страйку, гарантії для працівників під час страйку, наслідки участі працівників у страйку.

Розділ 4 «Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)» присвячено встановленню відповідальності працівників за порушення чинного законодавства про колективні трудові спори (конфлікти); за участь у страйку, визнаному судом незаконним; за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до виникнення колективної трудової суперечки; за організацію страйку, визнаного судом незаконним; невиконання рішення про визнання страйку незаконним; за примушування до участі у страйку чи перешкоджання участі у страйку.

У розділі також визначається порядок відшкодування збитків, заподіяних страйком.

Розділ 5 «Заклучні положення» визначає, що Закон набрав чинності від дня його опублікування. Одним з важливих інститутів щодо вирішення трудових колективних спорів є Національна служба посередництва та примирення (НСПП) [3]. НСПП – це постійно діючий державний орган для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), утворений Президентом України відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Основні завдання Національної служби посередництва і примирення:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;
- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- підвищення рівня правової культури учасників соціально - трудових відносин.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

- вивчення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і можливих їх наслідків на національному, територіальному і галузевому рівнях, вироблення пропозицій щодо запобігання колективним трудовим спорам (конфліктам);
- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів і посередників;
- перевірка, у разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

Таким чином, Національна служба посередництва і примирення гарантує і захищає соціально-трудова права робітників, забезпечує баланс інтересів сторін трудових відносин, сприяє реалізації інтересів суб'єктів трудового права.

Але незважаючи на існування нормативно-правової бази вирішення трудових конфліктів назріла нагальна потреба розробки низки нормативно-законодавчих актів, що мають забезпечити реформу цієї системи. По-перше, існує неефективність правового регулювання трудових відносин у сучасному суспільстві, яке пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів і гарантійних норм. Чинний КзПП України 1971 р. [4], незважаючи на внесені в нього численні зміни і доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації, яка складається.

Насиченість чинного Кодексу законів про працю економічно нереальними гарантіями й пільгами сприяє появі та подальшому розвитку окремих негативних тенденцій. У тому числі: трудові правовідносини, особливо в комерційному секторі економіки, найчастіше підмінюються цивільно-правовими, у результаті чого працівники фактично позбавляються навіть існуючого мінімуму гарантій; формально найбільш захищені трудовим законодавством працівники (жінки, молодь, інваліди та ін.) фактично стали найменш конкурентноздатними на ринку праці та у масовому порядку витісняються з нього. Тому в даний час найбільш складна проблема, яку необхідно вирішити в новому Трудовому кодексі – досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав і інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва.

По-друге, необхідно вдосконалювати різні методи та форми медіації, що є мирним засобом врегулювання спорів і має ціллю досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення при сприянні медіатора. А важливою умовою впровадження медіації в практику вирішення трудових спорів є законодавче визначення сфери застосування медіації, способів і процедур її проведення. З цієї точки зору потребує удосконалення Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». І, нарешті, по-третє, Програма економічних реформ на 2010–2014 рр. [5] свідчить про недостатню проробку її соціально-трудового блоку. Підвищення стандартів життя здебільшого обмежується виключно реформами медичного обслуговування, пенсійного страхування, освіти та соціальної підтримки. У той самий час, поза розглядом залишилися питання якості трудового життя та

рівня життя населення, подолання бідності, проблем зайнятості та безробіття, удосконалення процесу регулювання оплати праці.

Висновки

Незважаючи на існування в нормативно правовій бази вирішення трудових конфліктів, яка ґрунтується на ратифікованих Україною низки міжнародних конвенції Міжнародної організації праці, правове поле потребує вдосконалення.

У напрямі реформування чинного КзПП України для досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав і інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва.

У напрямі підвищення медіаційних методів та форм Національної служби посередництва та примирення (НСПП) шляхом вдосконалення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У напрямі внесення змін до Програми економічних реформ на 2010–2014 роки, шляхом приділення більшої уваги якості трудового життя та рівня життя населення, подолання бідності, проблем зайнятості та безробіття, удосконалення процесу регулювання оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 17.11.1998 р., № 137/98–вр / [Електронний ресурс] – Режим доступу // <http://www.zakon.rada.gov.ua>
2. Міжнародна організація праці (МОП) (англ. International Labor Organization). / [Електронний ресурс] – Режим доступу // <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
3. Національна служба посередництва та примирення (НСПП)/ [Електронний ресурс] – Режим доступу // <http://www.nspp.gov.ua/>
4. Кодекс законів про працю України, / [Електронний ресурс] – Режим доступу // <http://www.zakon.rada.gov.ua>
5. Програма економічних реформ на 2010–2014 рр. / [Електронний ресурс] – Режим доступу / http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.

Надійшла 20.01.2011