

Трудові конфлікти: путі їх вирішення

Кузніченко О.В., кандидат юридичних наук,
ст. викладач кафедри трудового,
екологічного та аграрного права
Національного університету внутрішніх справ

В даній статті описується порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та аналіз органів з допомогою яких вони вирішуються.

Пропонуються деякі аспекти удосконалення чинного законодавства.

При переході України до ринкових відносин, де панує безробіття, розквіт тіньової економіки і корупції, де збільшується частка приватного капіталу, низька купівельна спроможність населення через мізерну зарплату і пенсію, де гальмують непомірно високі податки на вітчизняного товаровиробника – все гострішими стають відносини між працівниками та власниками або уповноваженими на то органами чи фізичними особами (далі – роботодавцями).

При погіршенні фінансово-економічного стану підприємства роботодавці, шукаючи шляхи виходу із кризового стану та джерела фінансування, йдуть шляхом найменшого опору, тобто затримують виплату працівникам належних їм сум. Таким чином, працівники своєю працею фактично кредитують підприємство, установу, організацію (далі – підприємство).

Це, в свою чергу, тягне за собою цілу низку проблем, і в першу чергу викликає колективні трудові конфлікти на підприємствах.

Що ж треба розуміти під трудовими конфліктами? Термін “конфлікт” трактується як “столкновение, серьезное разногласие, спор”[1, с.293], або як “зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів, серйозні розбіжності, гостра суперечка” [2]. В той же час, треба розглянути питання про відповідальність змісту трудових розбіжностей терміна “трудоий спір”. В словнику С. Ожегова “спір” визначається, як “словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение”[1, с.755]. На думку С.А. Голощапова

“трудові спори в широкому розумінні – це неантагонічні розбіжності між суб’єктами трудових і тісно зв’язаних з ними відносин, що виникають у зв’язку з застосуванням трудового законодавства, трудових і колективних договорів або в зв’язку з установами нових умов праці, не врегульованих нормативними актами, які розглядаються, як правило, профспілками (або з їх участю) або іншими, визначеними законодавством органами” [3, с.3].

З тим, що трудові спори – це розбіжності, погоджується більшість авторів. Але, як вказує В. Смолярчук, що трудові спори – це “неврегульовані розбіжності” [4]. Між тим, не всі автори у своїх поняттях визначають такий важливий елемент, як розгляд трудових спорів компетентними юрисдикційними органами. Але це також не вказується і в проекті Нового Трудового кодексу України (стст. 355, 372).

В свою чергу, В.І. Прокопенко звертає увагу на те, що трудові спори – це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, тобто органу, уповноваженого державою приймати обов’язкові для сторін рішення” [5].

На підставі вищесказаного можна зробити висновок, що розкриття поняття трудових розбіжностей через термін “конфлікт” на сьогоднішній день є більш вдалим як з юридичної, так і філологічної точок зору.

Тому, на думку А.М. Комаренка під трудовими конфліктами (у широкому значенні) слід розуміти передачу на розгляд компетентних юрисдикційних (примирних) органів розбіжностей між групою працівників (трудовим колективом) чи профспілкою, з одного боку, та працедавцями – з іншого, з приводу застосування норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, укладання, зміни та виконання колективного договору (угоди), які розглядаються у визначеному законом порядку [6].

На сьогоднішній день порядок розгляду трудових конфліктів є законодавчо урегульованим. Вирішення трудового конфлікту в межах Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (далі – Закон) не лише дозволяє розглядати розбіжності по суті, а й визначити причини їх

виникнення, шляхи подолання, з'ясовує та регламентує відносини між сторонами конфлікту під час його виникнення, дозволить зменшити невиробничі витрати підприємства.

Управління соціально-трудовим конфліктом в сучасних політичних умовах – це переважно управління емоційними проявами неорганізованих страйків. А найкращім засобом управління будь-яким страйком, звісно, є його попередження, оскільки воно потребує значно менше зусиль, ніж для його вирішення. В свою чергу, К. Боулдінг зазначає, що найбільшою проблемою у розвитку інститутів контролю над конфліктом є вміння виявити його на найбільш ранній стадії [7].

Попереджувальне управління вимагає майстерності вирішити конфлікт до того, як він почався. Тобто, найкращим засобом управління руйнівним конфліктом є його попередження. Але не можна не погодитися з М. Дойчем, який стверджував, що не всі конфлікти можливо попередити [8, с. 121].

Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258 “Про утворення Національної служби посередництва та примирення” з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів була створена Національна служба посередництва та примирення (далі – НСПП) – постійно діючий державний орган, який був утворений відповідно до ст. 15 Закону.

Те, що процедуру розв'язання конфлікту координує та контролює цей державний орган – НСПП, також позитивно впливає на термін, якість вирішення розбіжностей, не дає трудовому конфлікту перерости в міжособовий.

При вирішенні конкретного конфлікту дуже важливо налагодити взаємодію відділення НСПП із сторонами конфлікту, націлити сторони на компромісне вирішення розбіжностей та створити такі умови, щоб сторони не могли ухилитися від проведення примирних процедур і відносились до них з належною увагою.

Власний досвід автора статті у якості трудового арбітра відділення НСПП у Харківській області [9] свідчить, що сучасні керівники, на жаль, здебільшого орієнтовані на репресивні способи вирішення соціально-трудового конфлікту.

Звичайно, це проявляється у посиленні жорстокості режиму на підприємстві та у пошуку винуватого, якого необхідно покарати прилюдно.

В останні роки, особливо під час виборчих кампаній та перед прийняттям бюджету зберігається тенденція до вирішення конфліктів шляхом застосування акцій протесту, припинення роботи, страйків. Це викликано, перш за все, тим, що основною причиною виникнення спорів по областях України є невиклата боргів із заробітної плати та несвоєчасність виплат поточної зарплати.[15, с. 58].

Показово, що з прийняттям Закону існує правовий механізм вирішення трудових конфліктів. Йдеться про те, що законодавець передбачає “передстрайкове” намагання вирішити конфлікт шляхом безпосередніх переговорів між працівниками та роботодавцями, пошуків компромісів, загальноприйнятих рішень за допомогою незалежних посередників чи трудових арбітрів [10]. В той же час, існують органи примирення, причому вони дуже різноманітні. Так, згідно зі ст. 8 Закону таким органом є примирна комісія [11]. Примирна комісія є органом, призначеним для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового конфлікту та який складається із представників сторін і утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні в триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п’ятиденний, національному рівні – у десятиденний строк із моменту виникнення колективного трудового конфлікту. Рішення примирної комісії оформляться протоколом та має для сторін обов’язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені рішенням примирної комісії. Дане рішення має сторін обов’язкову силу.

В той же час, у Франції до примирних органів входять у рівній пропорції представники обох сторін, працівники й роботодавці, що покликані домовитися один з одним. Створення таких органів передбачене колективними угодами (їх рішення мають силу угоди). Державне втручання, як правило, виключається. Воно має місце тоді, коли створення органу примирення не обумовлене в колективній угоді. Поряд з цим у Франції практикується звернення до посередника, який зобов’язаний владнати конфлікт. Посередник обирається конфліктуючими сторонами за обопільною угодою. Якщо згоди немає, посередник призначається

Міністерством праці з числа нейтральних, але компетентних осіб. Його рекомендації мають лише моральне значення і обидві сторони можуть приймати або не приймати їх. Коли ж вони задовольняють учасників конфлікту, то набувають сили колективної угоди.

У США, навпаки, примирення здійснюється за допомогою держави. В цьому процесі бере участь спеціально створений орган – Федеральна служба примирення і посередництва. Поряд з державою існує й приватна структура – Американська асоціація посередників та арбітрів, що теж займається трудовими конфліктами.

Наступним органом по вирішенню трудового конфлікту по суті між сторонами колективного трудового конфлікту є трудовий арбітраж [12]. Згідно зі ст. 11 Закону трудовим арбітражем є орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового конфлікту фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового конфлікту. Це рішення є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. В тих випадках, коли одна із сторін заперечує проти того, щоб рішення трудового арбітражу було обов'язковим для сторін, трудовий колектив може застосовувати страйк як засіб тиску на роботодавця.

В той же час, органи арбітражу за кордоном не однакові за своїми формами. У Франції, наприклад, діє Вищий арбітражний суд, в Англії – Центральний арбітражний комітет. Характерним для України є те, що наряду з іншими країнами світу до органів арбітражу суперечки надходять переважно тоді, коли органи примирення та посередництва не знайшли прийняттого рішення. Така послідовність є обов'язковою.

Отже, чинне законодавство передбачає вирішення колективного трудового конфлікту в трудовому арбітражі, який є по суті громадським органом. Захист і поновлення порушеного права трудового колективу у зв'язку з невиконанням роботодавцем колективної угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю залежить від того, чи дасть згоду роботодавець, щоб таке рішення було обов'язковим для виконання. В тих випадках, коли

роботодавець такої згоди не дає, трудовий колектив може вдатись до страйку. Право на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів тих, хто працює, передбачено ст. 44 Конституції України.

Так, ст. 17 Закону визначено: “страйк – це тимчасове, колективне, добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)”. Цим же Законом страйк визнається “як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв’язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ним органу, профспілки, об’єднання профспілок чи уповноваженого нею (ним) органу”. Виходячи з цього, можна сказати, що відповідно до чинного Закону страйк застосовується трудовим колективом і в тих випадках, коли порушено його право.

Вищевикладене дає змогу зробити висновок, що Закон значно розширив підстави застосування страйку, ніж це передбачено в ст. 44 Конституції України.

Про початок проведення страйку, згідно з ст. 19 Закону, органу (особі), який очолює страйк, необхідно письмово попередити роботодавця не пізніше, ніж за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому підприємстві – за п’ятнадцять днів. Закон також передбачає, що роботодавець зобов’язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

Стосовно найтипівіших підстав для страйків доречно навести класифікацію Джексона, який виділив чотири основні групи підстав для страйків: а) рівень заробітної плати; б) інтенсивність праці; в) розмір підприємства; г) кількість жінок-робітниць [13, с. 144-145].

В той же час, як показує аналіз НСПП, ускладнення соціально-трудоких відносин між власником та працівниками, колективні трудові конфлікти у 2001 році були спричинені: заборгованістю із заробітної плати, несвоєчасністю її

виплати, нестабільністю у ліквідації заборгованості із заробітної плати в ряді галузей та регіонів; низьким рівнем заробітної плати у ряді галузей економіки на фоні зростання цін на товари та послуги; грубими порушеннями роботодавцями законодавства про працю, прав найманих працівників, невиконанням ними положень галузевих угод, колективних договорів у частині дотримання термінів виплати заробітної плати, фінансування заходів із соціального та економічного захисту працівників, охорони праці; небажанням чи ухилянням роботодавців під різними приводами від укладання колективних договорів, угод; не реагуванням або малоефективним реагуванням частини роботодавців нба ускладнення соціально-трудова відносин; невизначеністю у реформованих чи приватизованих підприємствах правонаступників щодо боргів із заробітної плати; незабезпеченням реалізації прав і пільг, передбачених законодавством, слабкою соціальною та правовою захищеністю найманих працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [15, с. 57].

Світовий же досвід також свідчить про те, що питання, пов'язані із заробітною платою, є ключовими для переважної більшості соціально-трудова конфліктів. Зокрема, за даними які вказує Хібовська, несвоєчасні виплати заробітної плати є найбільш розповсюдженою причиною соціально-трудова конфліктів. Так вважають 45% працівників на підприємствах з персоналом більш ніж 1000 чоловік, 45% працівників промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку, 43% працівників зайнятих у державних акціонерних товариствах, 40% кваліфікованих міських працівників [14, 23].

На сьогоднішній день, ситуація в Україні з цього приводу за останній період значно поліпшилась.

Так, завдяки діяльності НСПП за період 2001 року у взаємодії з центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців і профспілок і, зокрема, у ході виконання Указу Президента України від 07.05.2001 року №292/2001 "Про невідкладні заходи щодо погашення заборгованості із заробітної плати", відбулося значне скорочення заборгованості із заробітної плати. В результаті

проведення примирно-переговорних процедур вдалося погасити 1010543,64 тис. грн. Або 65,8% від загальної суми заборгованості, яка стала головною причиною виникнення колективних трудових конфліктів [15, с. 57].

Виходячи з вищесказаного, можна відмітити, що практика діяльності НСПП в умовах складної економічної ситуації в Україні і зростаючої кількості колективних трудових конфліктів засвідчила доцільність і ефективність розв'язання протиріч між роботодавцями і працівниками не через конфронтацію і страйки, а правовим шляхом через проведення переговорів та примирних процедур. Аналіз матеріалів колективних трудових спорів, їх наслідків дозволяє зробити висновок, що поступово у сторін конфліктів формуються зважені підходи, переконаність в тому, що правовий шлях - найбільш результативний і перспективний. Треба підкреслити, що на сьогодні важливо саме для економіки нашої держави те, що колективні трудові конфлікти повинні вирішуватися шляхом примирних процедур без застосування страйків.

Тому, на нашу думку, треба ввести конкретну адміністративну відповідальність за ухилення від участі у примирних процедурах, виконання рішення примирних органів, як з боку працівників, так і з боку роботодавців з ціллю більш цивілізованого вирішення трудових конфліктів.

В той же час, практика вирішення колективних трудових конфліктів не обмежується висвітленими проблемами і в подальшому ще буде вимагати внесення змін в законодавство щодо вирішення трудових конфліктів.

Список літератури:

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – 23 изд.: М., 1991. – С. 755
2. Новий тлумачний словник української мови. – К., 2000. – Т.2. – С. 320.
3. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. – М., 1984. – 81 с.
4. Смолярчук В.И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству. – М. – 1971. – С. 16.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України. – Х., 1998. – С. 448.

6. Комаренко А.М. До поняття трудових конфліктів // Правова держава. – К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2000. – С. 291.
7. Boulding К.Е. Conflict and Defence: A General Theory. New York: Harper. – 1962.
8. Deutch M. and Brickman E. Conflict resolution // Pediatrics in Review, 1994. – 15, 16-22.
9. Список трудових арбітрів // Бюллетень НСПП. – 2001. - №5. – С. 52-61.
10. Положення про порядок підготовки посередників та арбітрів, їх сертифікації: Наказ НСПП від 04.04.2000 р. № 26.
11. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ НСПП від 28.02.02 р. №91.
12. Положення про трудовий арбітраж: Наказ НСПП від 04.05.99 р. №37.
13. Jackson M.P. Strikes. Sussex: Wheatsheaf Books, 1987. – 11, 232 р.
14. Хибовская Е.А. Трудовые конфликты: причины, результаты и способы их разрешения // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. – 1995. - №3. – С. 21-25.
15. Звіт про результати роботи НСПП за 2001 рік (витяг) // Бюллетень НСПП. – 2001. - №5. – С.56-64.