

ШЕВЧЕНКО Д.В.

аспірант Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, м. Київ

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Загострення економічної, політичної, соціальної ситуації в Україні обумовлена як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками, які існують в державі. До головних і основних чинників, які впливають на загострення економічної, соціальної кризи без сумніву можна віднести економічну кризу, яка не лише в Україні, але й в усьому світі. Ця криза протікає на тлі політичної кризи, що гостро протікає в Україні. Крім того, ці два процеси, що протікають в Україні, як в державі з дуже високим рівнем корупції і насамперед в судовій системі, сфері державного управління. Всі ці фактори призвели до політичних подій, що відбулися в державі за останні кілька місяців тому. Загальновідомо, що реформа або навіть формування правової системи України відбувалася досить повільно і не безболісно, не дивлячись на це основні галузі права в Україні були реформовані. Що ж стосується трудових правовідносин, то ще до сьогоденішнього часу діє Кодекс законів про працю України в редакції 1971 року. Таким чином, чи не головна галузь права, яка дає

кусень хліба для людини праці є нереформованою. Тобто правові механізми регулювання трудових відносин в державі з «дикою ринковою економікою» залишилися ще попередні, ті, які існували при командно-адміністративній системі. Все це негативно впливає на рівень захищеності трудових прав громадян.

Відсутність дієвих правових механізмів вирішення розбіжностей, які виникають у сфері застосування найманої праці радикалізують суспільні відносини. Тому, там де не має сили права, діє право сили.

Загальновідомо, що проект Трудового кодексу України за реєстраційним номером 1108 прийнятий Верховною Радою України лише в першому читанні. Разом з тим, цілий ряд його положень принципово змінили правові підходи щодо регулювання трудових відносин. Це стосується, насамперед, питання вирішення трудових спорів в Україні.

Фактично положення проекту Трудового кодексу України щодо регулювання вирішення індивідуальних та колективних трудових в Україні до певної міри відтворює положення Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року за № 1371/98 ВР та ряду інших законодавчих актів. З нашого погляду, існуюча правова система вирішення трудових спорів в Україні довела свою неефективність. Чого варта лише статистика, яка говорить про те, що в Україні виконується лише одна третина судових рішень.

Тому, з нашого погляду, необхідна побудова єдиної концепції вирішення трудових спорів, оскільки будь-які протиріччя, які виникають в сфері застосування найманої праці в кінцевому результаті можуть мати своє вирішення через правові механізми та процедури в межах національного законодавства.

Тому є абсолютно очевидним, що для побудови такого правового механізму повинен бути розроблений правовий механізм вирішення трудових спорів. Механізм правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні формувався у різних історичний, економічний, політичний період розвитку нашої держави. Так, порядок вирішення індивідуальних спорів, закріплений в КЗпП України, в редакції 1971 року, вирішення колективних трудових спорів передбачений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Проект нового Трудового кодексу України за № 1108 в значній мірі дублює законодавчі положення, які діють на сьогодні. Причому необхідно зауважити з певним набором недоліків, які притаманні сьогоднішній правотворчій системі. Так, чого лише вартують положення книги дев'ятої проекту Трудового кодексу України, де в статті 421 Проекту передбачено формування комісії з трудових спорів за домовленістю між роботодавцем та профспівковою організацією. А як бути в тих випадках, коли профспівками охоплено абсолютно незначна кількість працівників, або коли профспівки на підприємстві, установі, організації взагалі відсутні.

Є абсолютно неприпустимим положення, закріплене в ст. 427 Проекту, де передбачено, що рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним. В праві таке положення називається правом «вето». Без будь-яких сумнівів є зрозумілим, що прийняття рішення на користь працівника за таких обставин буде неможливим. Таке положення Проекту ставить в нерівні умови права індивідуального працівника і колективу працівників при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) трудовими арбітражами, оскільки згідно статті 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення трудового арбітражу приймається більшістю його членів. Рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. Нині діючі положення КЗпП України, які передбачають прийняття рішення КТС щодо розгляду індивідуальних трудових спорів (ст. 227 Кодексу) рішення приймаються більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні [1, с. 73]. З цього видно, що положення проекту Трудового кодексу в цій частині значно погіршують реалізацію права на захист своїх прав, ніж це передбачено в КЗпП України.

Одним з важливих напрямків вдосконалення законодавства щодо захисту трудових прав є створення правового механізму вирішення розбіжностей, які виникають між роботодавцем та найманим працівником. Автор притримується думки, що в законодавчому порядку необхідно передбачити спеціальну процедуру розгляду заяв, звернень працівників роботодавцем. Терміни розгляду цих заяв, звернень повинні бути мінімальними. В законодавчому порядку необхідно передбачити порядок, терміни та форму надання відповіді роботодавцем найманому працівнику. З нашого погляду така відповідь повинна надаватись в письмовій формі. Це надасть можливість найманому працівнику в разі незгоди з роботодавцем звернутися до суду.

Діюче законодавство, що регулює питання вирішення розбіжностей, що виникають між працівником і роботодавцем не лише не регулює питання порядку розгляду вимог найманого працівника, але й не надає правової можливості узгодження позицій сторін за межами юрисдикційних органів, якими на сьогодні є КТС та суд.

З нашого погляду, було б за доцільне залучати до врегулювання розбіжностей, які виникають між працівником та роботодавцем посередників. Такими посередниками, з нашого погляду, могли б бути медіатори, які згідно до Закону надали б можливість сторонам виробити взаємоприйнятне рішення щодо врегулювання розбіжностей, які виникають між суб'єктами трудових відносин.

Важливим елементом захисту прав найманих працівників є вдосконалення правового механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Одним із механізмів тиску на роботодавця є

проведення найманими працівниками страйку як засобу тиску на роботодавця. Право на страйк в Україні закріплено на конституційному рівні. Так, стаття 44 Конституції України передбачає, що ті, хто працює мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [2, с. 22]. Стаття 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року дає визначення страйку, як тимчасового колективного добровільного припинення робіт працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації, структурного підрозділу з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). З такою позицією законодавця важко погодитися тому, що трудовий колектив може застосувати страйк, а роботодавець не задовольнить вимоги страйкуючих. То який же це засіб вирішення колективного трудового спору. З нашого погляду, страйк – це засіб тиску на роботодавця з ціллю схилити його до задоволення вимог страйкуючих. Таке визначення необхідно закріпити в Законі. Крім того, як видно з конституційної норми страйк може бути використаний для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Що ж стосується захисту порушених прав найманих працівників, то з нашого погляду, вони повинні захищатися не шляхом застосування страйку, а в судовому порядку.

Тому можна зробити висновок про те, що законодавець ухвалюючи Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вийшов за межі положення статті 44 Конституції України. Тому є необхідність привести положення Закону до Конституції України.

Узагальнюючи, можна зробити такі висновки:

1. Комісія з трудових спорів повинна мати широкі уповноваження, в тому числі і виносити обов'язкові рішення для сторін при розгляді індивідуальних трудових спорів.
 2. Правове регулювання розгляду вимог найманих працівників роботодавцями в найкоротші терміни повинен стати правовим механізмом узгодження інтересів сторін та усунення розбіжностей між ними.
 3. Медіація повинна стати одним із елементів узгодження інтересів сторін індивідуальних трудових розбіжностей.
 4. Застосування страйку є мотивованим лише у випадку захисту інтересів, а не прав при виникненні колективних трудових розбіжностей.
 5. Законодавче закріплення положення про те, що страйк є засобом тиску на роботодавця для захисту інтересів трудового колективу.
 6. Порушене колективне право захищається в судовому порядку, а не шляхом проведення страйку.
- Вирішення вказаних проблем сприятиме захисту трудових прав, як найманих працівників, так і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. – Суми, ТОВ «ВВП НОТІС», 2011.
2. Конституція України. – Київ КМ, 2012