
М. О. Рішняк, начальник відділення Національної служби посередництва і примирення в Кіровоградській області

Вирішення колективних трудових спорів у контексті розвитку громадянського суспільства

У статті досліджуються проблеми вирішення колективних трудових спорів в умовах становлення громадянського суспільства, обумовленості державного сприяння вирішенню таких спорів рівнем розвитку та станом громадянського суспільства та його інститутів. Встановлено особливості правового становища працівників як носіїв права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Виявлено ознаки належності громадської колективної форми захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників до сфери громадянського суспільства. З'ясовано умови формування, стан дієздатності та взаємозв'язок громадянського суспільства і його інститутів з розвитком правової державності, значення конституції для забезпечення його оптимального функціонування та сучасний стан громадянського суспільства. Встановлено чинники раціонального співвідношення громадської колективної форми захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів та відповідної забезпечувальної діяльності, організаційно-правової допомоги держави. Виявлено критерії, що обумовлюють необхідність державного сприяння вирішенню колективних трудових спорів Національною службою посередництва і примирення в сучасних умовах.

Ключові слова: *Національна служба посередництва і примирення, колективні трудові спори (конфлікти), громадська колективна форма захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів, державне сприяння вирішенню колективних трудових спорів, громадянське суспільство, інститут громадянського суспільства.*

Демократичні засади Конституції України, у системному зв'язку з положеннями ратифікованих Україною відповідних актів Міжнародної організації праці, Ради Європи, статей 2 та 8¹ КЗПП України та інших законодавчих актів, сформувавши правову базу для унормування Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) порядку здійснення працівниками права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – трудові спори) [1; 2; 3].

Закон визначає організаційно-правові основи реалізації працівниками права на вирішення трудових спорів шляхом їх об'єднання, організації загальних зборів, конференції або збору підписів та посередництва створених ними громадських організацій (органів). Працівники визнаються рівноправною стороною у відносинах з вирішення таких спорів зі стороною роботодавців. Закон спрямовує сторони на: здійснення активної соціальної взаємодії, колективні переговори, консультації та узгодження інтересів; утворення примирних органів; вироблення взаємоприйнятних рішень в умовах невтручання інших осіб; участь у примирних процедурах; досягнення соціального компромісу тощо [3].

Встановлені Законом процедури реалізації працівниками права на вирішення трудових спорів та вирішення таких спорів, заборона ухилення жодної зі сторін від участі в примирних процедурах, відповідальність за порушення законодавства у поєднанні із державним сприянням, наданням правової допомоги Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) виступають юридичними гарантіями здійснення і захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників у формі трудового спору [3].

Визначене Законом правове становище працівників як носіїв права на вирішення трудових спорів забезпечує: самостій-

ність і добровільність їх об'єднання на принципах самоорганізації і самоврядування; свободу обрання на власний розсуд і під власну відповідальність конкретних організаційно-правових форм і способів реалізації права на вирішення трудових спорів; вільне формування відповідних громадських органів призначених для урегулювання спорів; обрання будь-яких примирних процедур, спрямованих на вирішення трудового спору, не заборонених законодавством, що висуває відповідні вимоги до стану зрілості працівників, їх здатності як суб'єктів правовідносин самостійно збагнути та втілити у життя таку форму.

Таким чином, поєднання громадської за природою форми захисту із зовнішньою щодо неї, демократичною за суттю, забезпечувальною діяльністю держави, спрямованою на створення необхідних умов та сприяння її здійсненню, наявність ознак належності такої форми до сфери громадянського суспільства, обумовлюють актуальність дослідження проблеми раціонального співвідношення громадського і державного, відповідності ступеня і активності державного сприяння – стану і здатності громадянського суспільства і його членів до самостійного вирішення трудових спорів.

О. В. Петришин вказує на те, що найбільш сприятливі умови для урахування інтересів автономних соціальних суб'єктів, досягнення соціального компромісу складаються внаслідок індустріального і постіндустріального розвитку, якому відповідає формально-правова організація суспільства [4, с. 446]. Вчений звертає увагу на те, що в умовах формування засад правової, демократичної державності, однією із найсуттєвіших гарантій прав і свобод та їх практичної реалізації і захисту виступає правова активність самих суб'єктів права. Разом із тим тільки об'єднавшись у громадські організації індивідуальні суб'єкти можуть на рівних взаємодіяти з державою, покликаною за своєю природою служити суспільству, бути головним інструментом розв'язання соціальних конфліктів [4, с. 459, 468]. Розглядаючи громадянське суспільство і державу як невід'ємні складові демократичного суспільства, вчений акцентує увагу на необхідності гармонійного поєднання певних «природних» прерогатив громадянського суспільства і необхідної в конкретно-

історичних умовах сфери державно-владного впливу та вказує на те, що реалізація засад правової держави не може не спиратися на відносно автономні механізми саморегуляції громадянського суспільства, а з іншого боку, органічним доповненням функціонування громадянського суспільства виступають сформовані на формально-правових засадах інститути держави [4, с. 469]. Необхідною умовою сформованості громадянського суспільства є реальне втілення у суспільне життя базових загальнолюдських цінностей, потреб та інтересів за посередництвом інститутів громадянського суспільства [4, с. 470]. Характеризуючи сучасне суспільство як перехідне до громадянського, вчений вказує на складність і суперечливість процесу становлення громадянського суспільства після здобуття Україною незалежності. Його реальний розвиток стримується успадкованими стереотипами взаємовідносин особи і держави. Етатизм радянської держави поєднаний із патерналістською політикою щодо своїх громадян обумовили довготривалу психологічну залежність особи від держави, її сподівання на піклування і допомогу з боку держави. Саме тому значна частина громадян не сприймають себе вільними автономними індивідами, не здатні належно скористатись здобутою свободою, не виявляють правової та соціальної активності. Процес становлення громадянського суспільства ускладнюється відсутністю умов, а саме: слабким розвитком економічної системи (несформованість середнього класу); декларативним характером проголошеної та офіційно закріпленої правової, демократичної держави; необхідністю зміцнення державницьких засад в організації життєдіяльності суспільства обумовленою незавершеністю творення національної державності; протиборством різновекторних тенденцій суспільного розвитку в умовах формаційної трансформації соціальних пріоритетів [4, с. 476].

Л. Р. Наливайко звертає увагу на те, що розвиток правової державності і становлення дієздатного громадянського суспільства є взаємопов'язаними процесами, а державність, як конкретно-історичне явище, характеризує стан суспільства на певному етапі його розвитку [5, с. 17–19]. Не ототожнюючи державний і конституційний лад, вчена розглядає конституцій-

ний лад як систему суспільних відносин, інститутів та норм з організації і функціонування громадянського суспільства і правової держави, в якій правовий статус особистості і засади функціонування громадянського суспільства, економічної та духовної сфер визначаються конституцією. Обмеженість держави та державної влади нормами конституції демократичного характеру та реальне дотримання конституційних положень, на думку вченої, створюють оптимальні умови для функціонування громадянського суспільства, яке є передумовою і основою конституційної держави [5, с. 33]. Перехідний, змішаний характер державного ладу сучасної України обумовлений: успадкованими вадами адміністративно-командної системи; відсутністю досвіду державотворення та демократичного розвитку; фактичним характером відносин між особистістю, суспільством та державою, що не відповідає вимогам формальної рівності та автономності; незавершеністю процесу виокремлення суспільства від держави [5, с. 58]. Таким чином, вищезазначене вказує на незрілість та неготовність сучасного українського суспільства до самостійного, автономного вирішення трудових спорів, що обумовлює потребу у відповідній забезпечувальній діяльності держави в особі НСПП.

О. Г. Данильян вказує на перехідний стан українського суспільства, неупорядкованість і нестабільність його соціальної структури, незбалансованість соціальних сил та соціальних інститутів, несформованість соціальних комунікацій, необхідних для встановлення зв'язків між елементами соціальної системи [6, с. 228], що свідчить про незрілість, нездатність сучасного українського суспільства до самостійного вирішення виникаючих соціальних проблем, зокрема врегулювання трудових спорів без активної організаційно-правової допомоги держави.

С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук вважають, що правовідносини у сфері праці закономірно віддзеркалюють соціально-економічний розвиток держави [7, с. 22]. Сучасне суспільство України вчені відносять до індустріального, а країн Заходу – до постіндустріального. Вказують на істотні методологічні розбіжності між оцінкою соціального партнерства вітчизняними фахівцями, які розглядають його як панацею

від соціальних конфліктів та фахівцями Заходу, які розуміють його як співробітництво, засноване на спільності інтересів працівників, роботодавців і держави у зрілому громадянському суспільстві, де більшість населення – це середній клас, а трудові конфлікти закінчуються компромісами [7, с. 17].

Зокрема, О. Шемяков обґрунтовано вказує на втрату функцій представництва і захисту прав та інтересів працівників українськими профспілками ще в 30-х рр. ХХ ст., набуття ними натомість функцій офіційного органу з соціального управління в єдиній системі державного управління та відродження профспілок, в сучасному розумінні громадських організацій, лише після здобуття Україною незалежності. Профспілковий лідер відносить соціальний діалог до найбільш ефективних засобів регулювання соціально-трудова відносин, запобігання або вирішення трудових конфліктів, як гарантії соціальної злагоди та вказує на дві складові соціального миру в суспільстві: досконалий правовий механізм його досягнення та дієвість і здатність сторін соціального діалогу. На думку О. Шемякова, на стан та дієздатність профспілок негативно впливають такі проблеми, як: історично обумовлені, успадковані стереотипи взаємовідносин залежності профспілок від роботодавців та держави; відсутність єдності та внутрішньо профспілкові суперечності; падіння довіри з боку найманих працівників; належність найманих працівників і роботодавців до однієї профспілки, що суперечить принципам незалежності, автономності та невтручання будь-кого і, зокрема, роботодавців, у статутну діяльність профспілок [8, с. 43]. Міркування фахівця-практика вказує на те, що рівень дієздатності сучасних профспілок, їх нездатність бути самостійними, автономними, соціально активними суб'єктами у відносинах зі стороною роботодавця, в сучасних умовах, вимагають активного сприяння НСПП вирішенню трудових спорів.

Практика НСПП як суб'єкта трудового права свідчить, що жоден офіційно зареєстрований трудовий спір не вирішується без активного сприяння цього державного органу – суб'єкта трудового права, надання його фахівцями необхідної кваліфікованої правової допомоги, консультацій, роз'яснень сторонам.

Така позиція НСПП обумовлена не тільки її компетенцією, а й тим, що переважна більшість найманих працівників та їх організацій не володіє достатньою правовою культурою, правовими знаннями, досвідом реалізації права на вирішення трудових спорів у встановленому Законом порядку, не здатна збагнути таку форму захисту та самостійно, без сторонньої організаційної та правової допомоги здійснити її. Разом із тим обов'язок держави щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів з метою захисту прав та інтересів найманих працівників та забезпечення соціального миру у сфері праці, впливає із положень статей 15, 16 Закону, Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конвенції МОП № 150 «Про адміністрацію праці: роль, функції та організація», Рекомендації МОП № 158 «Щодо адміністрації праці: роль, функції та організація», а активність такого сприяння безпосередньо залежить від стану суспільства та його суб'єктів [9; 10].

Очевидно, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства, в умовах розбудови демократичної, соціальної, правової держави та незрілості громадянського суспільства, роль держави як гаранта здійснення прав і свобод людини залишається досить вагомою. Разом із тим потребують належної адаптації до суспільних умов України положення міжнародних актів у сфері праці, заснованих на європейському та міжнародному досвіді врегулювання колективних трудових спорів, а характер регуляторної діяльності держави повинен відповідати запитам суспільства, інтересам і прагненням працівників і роботодавців, міжнародним стандартам у сфері праці. Необхідність у державному сприянні вирішенню трудових спорів тим вища, чим нижчий рівень розвитку суспільства та його членів, їх здатності до самостійного, автономного врегулювання соціальних конфліктів і, навпаки, така потреба зменшується адекватно зростанню зрілості громадянського суспільства, розширенню можливостей для співробітництва, здатності працівників і роботодавців до соціальних компромісів.

Таким чином, раціональне співвідношення громадської колективної форми захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів та відповідної забезпечувальної діяльності, організаційно-правової допомоги з боку Національної служби

посередництва і примирення щодо її реалізації працівниками у сучасних суспільних умовах, оптимальні межі, ступінь та активність державного сприяння вирішенню колективних трудових спорів з боку державних інститутів, залежать від стану розвитку та ступеня сформованості громадянського суспільства та його інститутів, можуть коливатись від повного покладання обов'язків щодо їх урегулювання на державу, в особі її інститутів (в умовах повної залежності особи від суспільства), до цілковитої відповідальності сторін та їх представників – інститутів громадянського суспільства і власне суспільства за врегулювання таких спорів (в умовах формальної рівності членів суспільства в зрілому громадянському суспільстві) та обумовлені: 1) історичним типом соціальності та відповідним способом організації суспільства; 2) типом суспільства та відповідним характером соціально-трудових відносин; 3) станом державності; 4) утвердженням конституційних засад функціонування громадянського суспільства та ступенем його сформованості, зрілості; 5) успадкованими стереотипами взаємовідносин між профспілками, роботодавцями та державою; 6) сформованістю умов для становлення і розвитку індивідів; 7) станом фактичного дотримання вимог законодавства суб'єктами права; 8) рівнем визначеності правового статусу сторін; 9) становищем працівників як соціально свідомих, рівноправних, автономних, активних суб'єктів соціально-трудових відносин, здатних до самоорганізації і самоврядування, практичної реалізації колективних форм захисту своїх прав та інтересів; 10) авторитетом і соціальною силою громадських організацій працівників та їх об'єднань – інститутів громадянського суспільства; 11) станом соціального діалогу як засобу узгодження інтересів працівників, роботодавців, органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Конституція України [Текст] : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України [Текст] // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Текст] : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
4. Загальна теорія держави і права [Текст] : підруч. для студ. юрид. вищих навч. закл. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – 584 с.
5. Данильян, О. Г. Філософія [Текст] : підручник / О. Г. Данильян, В. М. Тараненко. – Х. : Право, 2010. – 312 с.
6. Наливайко, Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель [Текст] : монографія / Л. Р. Наливайко. – Х. : Право, 2009. – 600 с.
7. Прилипка, С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) [Текст] : монографія / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2011. – 256 с.
8. Бюлетень національної служби посередництва і примирення № 8(50) / 2005. – ТОВ «Основа», 2005. – 65 с.
9. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) [Текст] : Закон України від 14 верес. 2006 р. № 137-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
10. Конвенції та Рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. I. 1919–1964. Т. II. 1965–1999. – Женева : Міжнар. Бюро Праці, 1999. – 1560 с.

Н. А. Ришняк

Решение коллективных трудовых споров в контексте развития гражданского общества

В статье исследуются проблемы решения коллективных трудовых споров в условиях становления гражданского общества, обусловленности государственного содействия решению таких споров уровнем развития и состоянием институтов гражданского общества. Установлены особенности правового состояния работников как обладателей права на решение коллективных трудовых споров (конфликтов). Выявлены признаки принадлежности общественной коллективной формы защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников к сфере гражданского общества. Выяснены условия формирования, состояние дееспособности и взаимосвязь гражданского общества и его институтов с развитием правовой государственности, значение конституции для обеспечения его оптимального функционирования, современное состояние гражданского общества. Установлены факторы рационального соотношения общественной

коллективной формы защиты трудовых прав и социально-экономических интересов и соответствующей деятельности, организационно-правовой помощи относительно ее обеспечения государством. Выявлены критерии, которые обуславливают необходимость государственного содействия решению коллективных трудовых споров Национальной службой посредничества и примирения в современных условиях.

Ключевые слова: *Национальная служба посредничества і примирения, коллективные трудовые споры (конфликты), общественная коллективная форма защиты трудовых прав и социально-экономических интересов, государственное содействие решению коллективных трудовых споров, гражданское общество, институт гражданского общества.*

M. O. Ryshniak

The resolution of collective labour disputes for the purpose of civil society development

The article investigates the problems of the resolution of collective labour disputes in the environment of civil society formation, causation of the government assistance in the resolution of such disputes by the level of development and state of civil society and its institutions. The purpose of the research is achieved by analyzing the current legislation with a view to arrangement of conditions for employees to implement their right to resolve collective labour disputes, determination of the organizational and legal means and ways of the resolution of such disputes by employees themselves and by the means of social organizations (authorities) which were set up and authorized by them, providing legal guarantee of defense of labour rights and employees' socio-economic interests through the implementation of social collective form of the resolution of labour disputes. The research demonstrates the peculiarities of the legal employees' status they get according to the law through the implementation of the right to resolve a labour dispute and having acquired the status of a legal subject in the resolution of such dispute and requirements that apply to the status and capacity of employees and their representatives – civil society institutions on unassisted and autonomous implementation of this form of protection. It appears that social collective form of defense of labour rights and employees' socio-economic interests relates to civil society field. Scientists' and practitioners' attitudes were discovered. We found out the conditions of formation, capacity status and interrelation of civil society and its institutions with the development of legal state, the value of the constitution

to ensure optimum performance of civil society and its current state. The interrelation was determined between the type of society formed as a result of its development and social entities status, the character of relations in the labour sphere. We defined the factors of reasonable correlation of social collective form of defense of labour rights and socio-economic interests and appropriate injunction, the legal government assistance. The criteria were determined which provide the necessity of government assistance in resolution of collective labour disputes assisted by the National Mediation and Conciliation Service.

Keywords: *the National Mediation and Conciliation Service, collective labour disputes (conflicts), social collective form of defense of labour rights and socio-economic interests, government assistance in the resolution of collective labour disputes, civil society, the institution of civil society.*