

О.М. Бабай

**КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ
(КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ
РОЗГЛЯДУ В УКРАЇНІ**

Анотація. Досліджено поняття конфліктів в юридичній науці, розглянуто сутність конфліктів, природу їх виникнення, та способи їх вирішення.

Ключові слова: трудовий конфлікт, колективний трудовий спір.

Аннотация. Исследованы понятия конфликтов в юридической науке, рассмотрены сущность конфликтов, природа их возникновения и способы их решения.

Ключевые слова: трудовой конфликт, коллективный трудовой спор.

Abstract. This article examines the concept of conflict in legal science, the essence of conflict, the nature of their occurrence, and possible solutions.

Key words: labor conflict, collective labor dispute

Соціально-економічні протиріччя пронизують усі сфери життєдіяльності суспільства на всіх рівнях його взаємодії. Одним із різновидів соціальних конфліктів є трудові конфлікти, зокрема колективні. В умовах переходу суспільства до ринкових відносин, у процесі здійснення соціально-економічного реформування сутність і ступінь поширення трудових конфліктів істотно змінюється.

Теоретичне дослідження процедури вирішення трудових спорів і конфліктів в умовах ринкових відносин є доволі актуальним для вдосконалення трудового законодавства, а також подальшого розвитку інституту колективних трудових спорів.

Вагомий внесок у висвітлення сутності колективних трудових спорів (конфліктів), порядку їх вирішення зробили Архіреєв Д., Болотіна Н., Запара С., Кисельов І., Лазор В., Лютов М., Миронов В., Пилипенко П., Слюсар А., Чанишева Г., Швець Н. та багато інших.

Мета статті полягає у розкритті сутності конфліктів, колективних трудових спорів, причин їх виникнення та способів вирішення.

Слово «конфлікт» у перекладі з латинської мови означає «зіткнення». В основі будь-якого конфлікту лежать розбіжності, що іноді призводять або до конструктивних наслідків (динамічний розвиток колективу), або до деструктивних.

Дослідження конфліктів бере свій початок з часів стародавнього світу. Ще китайські філософи в VII–VI ст. до н.е. та мислителі Давньої Греції вбачали джерело розвитку природи і суспільства в боротьбі протилежностей. Велику увагу дослідженню конфліктів приділив Н. Макіавеллі. У роботах, присвячених римській історії, він розглядає конфлікти різного рівня і відзначає їх позитивну роль для суспільного розвитку. Однак більш ґрунтовно конфлікт був розглянутий А. Смітом. У 1776 році вийшла його робота «Дослідження про природу і причини багатства народів», у якій він писав, що в основі конфлікту лежить розподіл суспільства на класи й економічне суперництво між ними. Останнє слід розглядати як рушійну силу розвитку суспільства.

Особливостями організаційних конфліктів є можливість перенесення особистісних відносин на організаційні, а також вплив зовнішніх чинників на соціально-психологічний клімат у трудових колективах. Це має визначальний вплив на розвиток відносин між окремими членами груп та підрозділів, між групами, оскільки спроба ліквідації або локалізації дії кожного окремого конфлікту не сприяє розв'язанню основного кола проблем і ліквідації конфлікту в організації. Частина причин та умов виникнення конфліктів в організації також закладається за її межами, вони можуть бути загальними та системними.

Конфлікт є фактично неминучим у тому разі, коли окремі структурні одиниці намагаються нав'язати організації свої правила, норми, інтереси.

Одним із різновидів соціальних конфліктів є трудовий конфлікт, природа виникнення якого пов'язана із застосуванням праці, з трудовими правовідносинами.

До форм трудових конфліктів, які зустрічаються найчастіше, належать: страйк (попереджувальний, тимчасовий, безстроковий та ін.); масові демонстрації, мітинги; саботаж (відмова від виконання наказів адміністрації); бунт, що супроводжується псуванням устаткування, підпаленням. До цього переліку можна додати й такі специфічні форми протесту як перекриття важливих залізничних магістралей і шосейних доріг, пікети підприємств, установ.

Трудовий конфлікт є різновидом соціального, природа виникнення якого пов'язана із застосуванням праці, трудовими правовідносинами.

Колективні трудові спори (конфлікти) – нерегульовані розбіжності, що виникають між трудовими колективами, профспілками і роботодавцями 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 їх окремих положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначені сторони колективних трудових спорів (конфліктів) на трьох рівнях – виробничому, галузевому (територіальному) і національному. Ними є наймані працівники чи профспілки або інші уповноважені найманими працівниками органи та власник або уповноважений ним орган чи представник або об'єднання власників чи їх представники [4].

У науковій літературі широко обговорюється питання моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) [2]. Частина перша ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає 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 в 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.

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у тих випадках, коли предметом колективного спору (конфлікту) є встановлення нових або зміна наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту або укладення чи зміна колективного договору, угоди, цей спір (конфлікт) розглядається примирною комісією [3]. У разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення, такі спори можуть вирішуватися за допомогою трудового арбітражу.

Примирна комісія – це орган, який створюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) і складається з їхніх представників, метою якого є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) [4].

Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту). Для реалізації цих завдань примирна комісія здійснює такі функції: обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту); консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами; обговорення варіантів рішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір із них найбільш прийняттого рішення.

Також колективні трудові спори (конфлікти) вирішуються трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Він створюється з ініціативи однієї зі сторін спору або незалежного посередника у триденний строк з моменту закінчення строків прийняття рішення примирною комісією. Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі в примирній процедурі.

Для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) державою створений спеціальний орган – Національна служба посередництва і примирення. Вона сформована Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. на підставі Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та діє відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) – це постійно діючий орган, створений Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними її завданнями є:

– сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних спорів;

– прогнозування виникнення трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

– здійснення посередництва і примирення під час вирішення спорів.

Головна мета, досягненню якої підпорядкована діяльність НСПП, полягає у збереженні належного рівня соціально-трудова відносин і мінімізації економічних та матеріальних втрат внаслідок врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) [5].

Закон прямо вказує, на яких стадіях спорів (конфліктів) НСПП може брати участь у вирішенні колективних спорів (конфліктів) та які заходи проводити.

Висновки

Позитивною функцією конфліктів є те, що вони допомагають модифікувати та створити норми, які забезпечують подальше існування самого суспільства в умовах, що змінилися.

Одним із різновидів соціальних конфліктів є трудовий спір (конфлікт), природа виникнення якого пов'язана із застосуванням праці, з трудовими правовідносинами. Існують такі форми трудових конфліктів: відкриті конфлікти у формі дискусій, запитів, прийняття декларацій, законів, страйків, мітингів; приховані конфлікти (саботаж, невдоволення); масовий протест у формі мітингів, демонстрацій, пікетувань, страйків.

Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до чинного законодавства можливе кількома шляхами: застосування примирних процедур (примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж), залучення до вирішення спору державного органу – Національної служби посередництва і примирення.

Література

1. *Великий енциклопедичний юридичний словник* / За ред. Шемчученко Ю.С. – К. : Юридична думка. – 2007. – С. 363;
2. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України: колективні трудові спори* / За заг. ред. В.М. Руденка. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 384 с.;
3. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР (з наступними змінами та доповненнями) // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 2. – С. 11-26;
4. *Бурак В.Я.* Правове регулювання вирішення трудових спорів в Україні: Посіб. для студ. – Л.: Вид. центр ЛДУ ім. І. Франка, 2000. – 182 с.;
5. *Положення про Національну службу посередництва і примирення*: Указ Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 2. – С. 56-60.