

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У НОВОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ

Запара Світлана Іванівна

Декан юридичного факультету Сумського національного аграрного
університету, к.ю.н., доцент

Робота над комплексним реформуванням трудового законодавства України, у тому числі порядком вирішення трудових спорів в Україні була розпочата з Декларації у 2001 році, в рамках Проекту Міжнародної Організації Праці (МОП).

Концепцією реформування законодавства України про працю, яка була схвалена 25 червня 2002 року на національному тристоронньому семінарі «Шляхи реформування національного трудового законодавства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України» за участю міжнародних експертів, представників МОП та Європейської комісії, передбачалося розроблення проекту Трудового кодексу. Важливо, що Концепцією передбачалося створення окремої книги з унормування колективних трудових відносин. Паралельно, в рамках Проекту МОП розроблялися проекти окремих законів про соціальний діалог та про колективні договори і угоди в новій редакції.

11 грудня 2003 р. Верховна Рада України розглянула проекти Трудового кодексу України (ТК), подані народними депутатами України В.І. Коновалюком (реєстраційний номер 1038), Б. В. Губським та іншими (№ 1038-2) і Кабінетом Міністрів (№ 1038-1). Парламент V скликання у 2003 році прийняв у першому читанні, за основу, проект, поданий Кабінетом Міністрів України. Комітетам Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці і з питань промислової політики і підприємництва було доручено доопрацювати зазначений законопроект з урахуванням зауважень і пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи та внести його на розгляд Верховної Ради України на друге читання. З урахуванням вищенаведеного, Проект ТК було прийнято Верховною Радою та розглянуто в другому читанні у 2004 році.

Законопроект ТК № 1108 від 04.12. 2007 р. за ініціативою народних депутатів О.М. Стояна, В.Г. Хари, Я.М. Сухого було внесено повторно на розгляд Верховної Ради VI скликання, якою прийнято в першому читанні у 2008 році. У грудні 2009 року подано на розгляд у другому читанні. Двічі до проектів ТК надавалися коментарі Міжнародного Бюро Праці (МБП) – у 2003 та 2009 роках.

Постановою Верховної Ради України № 283-VI від 20.05.2008 р.[1] було прийнято за основу Проект ТК, внесений народними депутатами України В.Г. Харю, Я.М. Сухим та О.М. Стояном (реєстр. № 1108) та доручено Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці доопрацювати зазначений законопроект з урахуванням зауважень та пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи і внести його на розгляд Верховної Ради України у другому читанні.

У свою чергу, за пропозицією, внесеною народним депутатом України О.Б. Фельдманом, було прийнято Постанову Верховної Ради України від 22.11.2010, якою було визначено необхідність всенародного обговорення проекту Трудового кодексу України.

Зазначена пропозиція була продиктована особливим впливом Трудового кодексу України на суспільні відносини та його значення для кожної людини, необхідністю створення сприятливих умов для праці, оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, підвищення життєвого рівня та поліпшення соціальної забезпеченості населення та соціального добробуту населення, досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає.

У зв'язку з цим до 22 грудня 2010 року було вирішено передати в установленому порядку Кабінету Міністрів України текст проекту Трудового кодексу України, підготовленого Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці до другого читання з урахуванням пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи.

З огляду на вищенаведене, текст законопроекту ТК було підготовлено Кабінетом Міністрів України до другого читання 02.04.2012 р. Верховною Радою України VI скликання.

З цього часу ТК перебуває в режимі очікування. Наразі відбувається його розгляд і опрацювання сторонами соціального діалогу поза межами Парламенту.

Тривалий процес розроблення, обговорення соціальними партнерами і розгляду Верховною Радою України проекту Трудового кодексу, прийняття якого ввесь час відкладалося на невизначений термін, спонукав соціальних партнерів сприяти пришвидшенню прийняття окремих законів, наприклад Закону України «Про соціальний діалог» та розробку законопроектів, щодо регулювання окремих інститутів трудового права, серед яких і інститут трудових спорів.

Останній законопроект ТК № 1108 від 04.12.2007 р. підготовлений до другого читання 02.04.2012 р. складається із дев'яти книг: *Загальні положення; Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір; Умови праці; Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців; Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації; Колективні трудові відносини; Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства; Відповідальність сторін трудових відносин; Індивідуальні трудові спори.* При цьому трудовим спорам присвячені шоста та дев'ята книги. Зокрема шоста книга присвячена колективним трудовим відносинам та складається із трьох глав: *соціальний діалог; колективні переговори та укладення колективних договорів та угод; колективні трудові спори, конфлікти.* А дев'ята книга присвячена індивідуальним трудовим спорам.

Серед причин, які на нашу думку стають на заваді нормальному вирішенню трудових спорів слід назвати:

1. Непристосованість передбаченої в існуючих нормативних актах системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України:

– діючий КЗпП України, створений у 1971 році, **концептуально не відповідає існуючим потребам**. Зазначений нормативний акт створювався для соціалістичної суспільної інформації та навіть із урахуванням змін та доповнень, незданий врегулювати у достатній мірі трудові відносини за ринкових умов;

– наявні **індивідуальний та колективний порядок вирішення трудових спорів** створювались у різні історичні періоди формування правової системи України і тому не взаємопов'язані спільною цілісною ідеологією захисту трудових прав працівників;

– загальновизнаний **порядок досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації**;

– **відсутність визначень понять «спір права» та спір інтересу».**

2. Особливості стану громадського суспільства в Україні:

– **синдром «пострадянської країни»** є стримуючим фактором у розбудові правової активності населення України при захисті трудових прав. Нажаль, існує думка, що звернення до відповідних органів не принесе бажаного результату, а навпаки, може погіршити існуючу ситуацію;

– **наявний «правовий нігілізм» населення;**

– **низький рівень соціального партнерства** в масштабах України та розуміння зазначення його ролі у формуванні трудових відносин;

– переважно **декларований характер колективно-договірного врегулювання трудових відносин.**

3. Відсутність в Україні спеціалізованої трудової юстиції:

– розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції та адміністративними окружними судами свідчать про **відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні**;

– **відсутність можливості розгляду колективних трудових спорів в судах;**

4. Проблеми при вирішенні індивідуальних трудових спорів:

- **відсутність** розгалуженої реально діючої на кожному підприємстві, установі, організації **системи вирішення індивідуальних трудових спорів** комісіями з трудових спорів (КТС). У більшості випадках створені КТС носять «номінальний», інертний характер;
- **відсутність нормативних регламентів діяльності КТС;**
- **відсутність обов’язкової реєстрації та достатньої статистичної інформації** про індивідуальні трудові спори;
- **невикористання потенціалу НСПП** як **можливого** консультативного та організаційного органу при вирішенні індивідуальних трудових спорів;

5. Проблеми при вирішенні колективних трудових спорів:

- **відсутність окремого закону щодо визначення статусу та значення НСПП** з питань вирішення трудових спорів в Україні;
- **удосконалення порядку відбору та організації професійного навчання медіаторів;**
- **недосконалий механізм виконання прийнятих рішень** примирними органами при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- **недостатнє державне фінансування** процесу вирішення трудових спорів (конфліктів). Низький рівень оплати праці трудових арбітрів, експертів, медіаторів тощо;
- **необхідність деталізації норм законодавства з питань** видів а також організації та проведення **страйків;**
- **наявність колізій та неузгодженостей у процедурі** вирішення колективних трудових спорів, зокрема, правова незахищеність працівників під час формування та затвердження вимог; забюрократизовані вимоги до оформлення документів щодо вступу в колективний трудовий спір; недостатній рівень правової обізнаності та навичок працівників на етапі формування та затвердження вимог; фінансування роботи у примирних органах; занадто тривала за часом процедура прийняття рішення про

оголошення страйку; відсутність можливості проведення попереджувальних та солідарних страйків; відсутність закріпленої норми щодо визначення порядку організації та проведення Всеукраїнського страйку тощо.

Як вже зазначалось, Європейська система вирішення трудових спорів базується на актах МОП. Зазначене питання регулюють, зокрема, Конвенції МОП № 87, 95, 98, 135, 154, 173 та Рекомендації МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 180. Право працівників та роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів передбачається Європейською соціальною хартією[2].

Нажаль, навіть остання редакція Проекту ТК не вирішує проблем трудових спорів в Україні, зберігаючи тенденцію їхнього поділу за суб'єктним складом на *індивідуальні та колективні трудові спори*, що в цілому не відповідає загальноприйнятому європейському поділу трудових спорів на *спори права та спори інтересів*.

Натомість перегляд положень Проекту ТК з метою їх відповідності загальноєвропейській практиці поділу спорів на спори права та спори інтересів повинно стати одним із ключових завдань при підготовці цього важливого законопроекту.

Використана література:

¹ Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : Постанова Верховної Ради України від 20.05.2008 р. № 283-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України. - Режим доступу http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=31755

2. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 № 993_232 від 29.06.1951[Електронний ресурс] // Режим доступу http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232; Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення N 130 [Електронний ресурс] //Режим доступу http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_250; Європейська Соціальна Хартія (переглянута) прийнята у Страсбурзі 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. - № 51.

АВТОРСЬКА ДОВІДКА

Прізвище, ім'я, по батькові учасника	Запара Світлана Іванівна
Відомості про наукового керівника (ПІБ, науковий ступінь, вчене звання) (заповнюється у разі відсутності наукового ступеня)	к.ю.н., доцент
Місце роботи (навчання)	Декан юридичного факультету Сумського національного аграрного університету
Контактний телефон	0504549599
E-mail	zapara2007@ukr.net
Поштова адреса	Суми, вул. Кірова 160
Тема доповіді	До питання про порядок вирішення трудових спорів у новому Трудовому кодексі України