

Правовий аналіз причин трудових розбіжностей

У статті розкрито основні причини розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин. Проаналізовано норми законодавчих актів та дані статистики, на основі яких визначено чотири основних групи причин, що спонукають до виникнення колективних трудових спорів, і наведено можливі шляхи запобігання виникненню конфліктних ситуацій.

Ключові слова: трудове право, конфлікт, колективний трудовий спір, причини спорів, шляхи подолання спорів.

Постановка наукової проблеми та її значення. Нестабільність економічної ситуації в Україні в умовах переходу до ринкової економіки призвела до збільшення правопорушень трудових прав громадян та у зв'язку з цим – до зростання кількості трудових спорів. Зростання чисельності колективних трудових конфліктів, легкість їх виникнення й складність розв'язання вважаються ознакою сьогодення, спільною для всіх країн світу.

Формулювання мети та завдань статті. Руйнівна сила конфліктів така, що підприємства, організації, де не приділяється відповідна увага своєчасному їх розв'язанню, виявляються повністю паралізовані, їм дуже важко знайти шлях до ліквідації конфлікту, до поновлення працездатності ураженого конфліктом підприємства, організації. Масовий характер конфліктів, буквально їх епідемії призводять до важких утрат. Тому, на нашу думку, на перший план слід поставити не саме розв'язання конфлікту, а визначення причин, які спонукають до виникнення цих непорозумінь між сторонами трудового договору, та що саме потрібно зробити для того, щоб кількість трудових спорів була мінімальною.

Аналіз досліджень цієї проблеми. На сьогодні зазначеною проблемою зацікавлені не лише вчені, але і юристи-практики. Думки спеціалістів-конфліктологів щодо формування причин виникнення спорів різняться.

Так, наприклад, відомий спеціаліст у галузі управління персоналом Р. Л. Кричевський виділяє три основні групи причин:

- 1) причини, викликані самим трудовим процесом;
- 2) причини, породжені психологічними особливостями людських взаємовідносин;
- 3) причини, що коріняться в особистому образі членів колективу [1, с. 22].

Автор підручника «Управління трудовими конфліктами» Л. В. Беззубко виділяє:

- конфлікти, в основі яких лежить одна причина;
- конфлікти, в основі яких є дві причини;
- кумулятивні конфлікти – декілька причин накладається одна на іншу, що призводить до різкого збільшення інтенсивності конфлікту [2, с. 8].

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. На нашу думку, доцільніше виділяти причини: а) суб'єктивного характеру; б) об'єктивного характеру; в) організаційно-правового характеру; г) організаційно-господарського характеру.

До причин суб'єктивного характеру слід віднести відставання правової свідомості від реалій життя, необізнаності не тільки працюючих, а й керівних осіб із чинним законодавством, що регулює трудові відносини. Навіть особи, які мають вищу неюридичну освіту, під час навчання у ВНЗ знайомляться з правом лише за допомогою курсу «Основи права». Після закінчення навчання вони стають керівниками структурних підрозділів, а то й підприємств, не маючи достатніх знань у галузі законодавства взагалі й трудового зокрема.

Особливо гостро ця проблема проявляється в приватному секторі економіки. Вона поглиблюється тим, що на багатьох підприємствах профспілкові органи відсутні, комісії із трудових спорів не вибираються, колективні договори не укладаються. У результаті ситуація реально нагадує характер трудових відносин XVIII–XIX ст., коли найманий працівник перебував у господарській залежності від роботодавця [3, с. 90].

Запобігання трудовим спорам через причини суб'єктивного характеру, можливе, передусім, через посилення й розвиток відповідно до сучасних реалій контрольно-наглядової функції держави за дотриманням трудового законодавства. На нашу думку, повинні бути в нормативно-правовому порядку створені такі обставини, при яких правопорушення трудових прав працівників зі сторони роботодавця стане для нього економічно не вигідним. Тобто потрібно запровадити додаткову відповідальність роботодавців. Одним із видів може бути, наприклад, конфіскація юрисдикційними органами прибутку, який був отриманий роботодавцем із порушенням трудових прав працівників. Причому цей прибуток потрібно розділити між робітниками, трудові права яких порушені, у якості компенсації моральної й матеріальної шкоди.

На нашу думку, до причин суб'єктивного характеру потрібно віднести й такі обставини, які самі по собі спонукають виникнення розбіжностей. Це, насамперед, симпатії та антипатії; неблагополучна психологічна атмосфера в колективі; різні погляди сторін на способи розв'язання основних трудових проблем; а також невідповідність ролівої структури й структури влади.

Важливими дієвими аспектами у цьому випадку є: 1) налагодження взаємодії, конструктивного діалогу між сторонами; 2) активне залучення до розв'язання проблеми органів виконавчої влади та місцевого самоврядування; 3) участь представників посередництва й примирення в зборах трудових колективів, у зібраннях громадян за місцем їх проживання; 4) опублікування в місцевих газетах статей, де повинні бути роз'яснені права та обов'язки і працівників, і роботодавця.

Як відзначається в науковій літературі, цивілізованість, взаємна вигода, законність і порядок у відносинах між роботодавцем та працівником обов'язково повинні стати однією з найважливіших гарантій стабілізації й подальшого розвитку української економіки. Особливо на це повинні звертати увагу органи влади.

Причиною виникнення трудових конфліктів можуть бути помилки однієї зі сторін у спорі про наявність чи відсутність фактичних обставин, із якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних правовідносин. Це – друга група причин виникнення трудових спорів.

Господарська самостійність, розширення прав підприємств ніяк не звільняє їх від суворого додержання трудового законодавства й від відповідальності за порушення прав робітників і службовців. Порушення адміністрацією трудового законодавства можуть бути викликані недоліками в організації праці та виробництва, невміння правильно організовувати роботу колективу [4, с. 23].

За даними аналізу зареєстрованих НСПП вимог найманих працівників або профспілки в колективних трудових спорах за останні роки, встановлено, що на першому місці перебувають вимоги щодо виконання норм законодавства про працю – у середньому 45,5 %, вимоги щодо виконання колективного договору, угоди або їх положень – близько 36,9 %, вимоги щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці й виробничого побуту – 16 % і щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди – у середньому 1,6 % [5, с. 34].

За результатами проведеного Центром соціальних експертиз і прогнозів Інституту соціології НАН України опитування про головні причини, які призводять до колективних трудових спорів, практично в усіх галузях економіки респонденти на перше місце серед причин їх виникнення поставили заборгованість із заробітної плати (67 % опитаних) [6, с. 3].

Має місце й зростання кількості конфліктних ситуацій, викликаних недотриманням роботодавцем умов колективного договору або його відсутністю.

В Україні колективним договором не охоплено більше 5 млн найманих працівників, а кількість конфліктних ситуацій, викликаних такими причинами, становить майже 12 %.

Причини виникнення трудових спорів можуть мати також і правовий (юридичний) характер, вони пов'язані з недоліками в нормотворчій діяльності.

До причин цього виду належать, по-перше, нечіткі формулювання правових норм, що дає можливість для неоднозначного їх тлумачення сторонами трудових відносин; по-друге, наявність великої кількості різних нормативних актів при відсутності їх відповідної систематизації. Чинне кодифіковане джерело трудового права України – Кодекс законів про працю – не встигає за змінами, які вносяться законодавством прийнятими законами; деякі норми Кодексу законів про працю не зовсім точно відбивають чинне законодавство. Можна погодитись із тим, що в Україні пройшов процес «декодифікації» трудового законодавства, у ході якого Кодекс законів про працю України, який був єдиним законодавчим актом у сфері регулювання трудових відносин, перестає бути таким і доповнюється спеціальними законами з окремих інститутів трудового права.

По-третє, чинне трудове законодавство нашої держави містить правові прогалини, тому що не завжди встигає за динамікою розвитку сучасних соціально-економічних відносин у суспільстві. Так, наприклад, трудовим законодавством України не врегульовані умови й порядок установаження неповного робочого часу за ініціативою роботодавця, не встановлені гарантії матеріального плану, які повинні бути закріплені за робітниками в цій ситуації. Таких прикладів можна привести немало. Як показує аналіз судової практики, неповне правове врегулювання є причиною великої кількості як індивідуальних, так і колективних спорів. Ліквідація правових причин трудових спорів можлива через удосконалення чинного трудового законодавства, а точніше – методом інтенсивних науково-теоретичних досліджень й активною правотворчою діяльністю, проведенням кодифікації трудового законодавства України із тим, щоб воно відповідало сучасним соціально-економічним реаліям держави, забезпеченням відповідності національного законодавства нормами міжнародного права.

До причин організаційно-господарського характеру відносять розрив економічних зв'язків, відсутність достатньої кількості власних енергоносіїв, неповну зайнятість і безробіття, руйнування соціальної інфраструктури, унаслідок цього знизилася реальні доходи значної частини населення, зросла заборгованість із виплати заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат.

Як показує досвід країн із розвинутою ринковою економікою, в умовах ринкових відносин вплив неблагополучних економічних наслідків виробничої діяльності не є рідкісною й може охопити кожного підприємця. Але сучасна правова держава не повинна допускати, щоб за неблагополучні наслідки підприємницької діяльності роботодавця відповідали наймані робітники.

Деякі вчені вважають, що дії попередження трудових спорів унаслідок причин організаційно-виробничого характеру повинні полягати у створенні спеціального страхового фонду, який має страхувати ризик несприятливих для робітників результатів діяльності підприємства і дає можливість підприємствам уникати банкрутства та зберігати робочі місця. Таким ризиком може бути відсутність коштів на виплату заробітної плати; на проведення необхідних заходів з охорони праці; на надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій [7, с. 93].

Будь-який спір чи конфлікт повинен вирішуватися, щоб не затягувати час конфліктної ситуації, не дестабілізувати нормальну роботу колективу, не відволікатися в майбутньому на процедурні дії з розв'язання конфліктів, логічніше буде недопускання виникнення конфліктних ситуацій. А в разі їх виникнення – одразу з'ясувати причини конфлікту та усунути їх. У тих колективах, де керівництво й трудовий колектив не займаються «перетягуванням каната», а спільними зусиллями шукають способи усунення або розв'язання спірних питань, об'єктивно оцінюють причини виникнення протиріч і здатні йти на взаємні поступки, вірогідність мирного вирішення конфліктних ситуацій значно збільшується.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Сторони соціальних відносин повинні відчувати захищеність своїх інтересів із боку існуючого порядку, що забезпечується підвищенням правових знань.

Для забезпечення конституційних прав і свобод громадян, сторін соціально-трудових відносин примирні органи повинні мати певні важелі для проведення глибокого аналізу чинників виникнення розбіжностей, вироблення стратегії їх попередження й уникнення. Вони мають бути додатково визначені в чинному законодавстві.

Законодавством також повинна передбачатися конкретна відповідальність роботодавців за несвочасне реагування на розбіжності, які виникли, та за непередбачення відповідних органів про їх виникнення.

Це сприятиме зменшенню кількості трудових спорів, швидшому їх урегулюванню із мінімальними затратами часу та матеріальних ресурсів, а також налагодженню конструктивного діалогу між сторонами соціально-трудових відносин.

Джерела та література

1. Кричевський Р. Л. Если вы руководитель / Р. Л. Кричевський. – М. : Дело, 1993. – 242 с.
2. Беззубко Л. В. Социально-трудовые конфликты в Донецкой области : монография / Л. В. Беззубко, В. М. Лобас. – Донецк : ДонНУ, 2003. – 219 с.
3. Миронов В. И. История трудового права: теория і практика / В. И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 87–91.
4. Нарошенко І. Деякі аспекти розгляду трудових спорів / І. Нарошенко // Довідник кадровика. – 2002. – № 4. – С. 23–31.

5. Смірнова С. Причини виникнення колективних трудових спорів / С. Смірнова // Бюлетень НСПП. – № 11. – 2004. – С. 34–35.
6. Лоза О. Колективно-трудова спори: теорія і практика / О. Лоза. – К. : ПРОІНФОРМ ФПУ, 2003. – 52 с.
7. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90–94.

Сокол М. Правовой анализ причин трудовых разногласий. В статье раскрыты основные причины разногласий между сторонами социально-трудовых отношений. Проанализированы нормы законодательных актов и данные статистики, на основе которых определены четыре основные группы причин, побуждающих к возникновению коллективных трудовых споров, а именно: причины субъективного характера; объективного характера; организационно-правового характера; организационно-хозяйственного характера. Внесено предложение об установлении конкретной меры ответственности для работодателя за несвоевременное реагирование на расхождения, которые возникли, и за непредупреждение соответствующих органов об их возникновении. Это будет способствовать уменьшению количества трудовых споров, более быстрому их урегулированию с минимальными затратами времени и материальных ресурсов.

Ключевые слова: трудовое право, конфликт, трудовой спор, причины споров, пути преодоления споров.

Sokol M. The Legal Analysis of the Causes of Labor Disputes. In the article the main causes of disagreements between the subjects of social-labor relations are defined. Norms of the legislation and the statistics, on which four main groups of reasons to encourage the emergence of collective labor disputes were defined, are analyzed, namely: the reasons of a subjective nature, objective nature, organizational and legal nature, organizational and economic nature. It is proposed to establish a particular measure of responsibility for the employer for late responding to the differences that have emerged, and for no warning the relevant authorities about their appearance. This would reduce the number of labor disputes, their faster resolving with minimal time and material resources.

Key words: collective labour disputes, causes of disputes, ways to overcome disputes