УДК 349.2

А. М. Комаренко

ТИПОЛОГІЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Ні в кого не викликає сумніву той факт, що право громадян на працю є одним з головних в системі конституційних прав. Воно є таким же природним, властивим людині, як і право на життя. Від того, наскільки реальне це право, залежить реальність інших конституційних прав соціально-економічного характеру. Адже саме в праці поєднуються економічний та соціальний фактори, саме праця є тим фокусом, в якому концентруються більшість завдань, що стоять перед суспільством. Все це визначає значення належного правового регулювання праці.

Як вже відмічалось, Конституція України не тільки зберегла, але й значно розширила трудові права громадян [1]. Разом з тим, суспільство повинно не тільки декларувати права і свободи людині, але й забезпечити гарантії їх реалізації та захисту. Слід визначити, що Конституція України набагато посилила захист конституційних прав та свобод, у тому числі і трудових. Так, згідно ст.124 Конституції юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Пленум Верховного Суду Україні 1 листопада 1996р. прийняв постанову "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя", в якій відмітив, що Конституція гарантує кожній людині право звернутися до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод, у зв'язку з чим суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [2].

Захист трудових прав громадян(працівників) здійснюється у порядку розгляду трудових спорів(конфліктів). Цей порядок визначається, передусім, нормами КЗпП України(глава XY "Індивідуальні трудові спори" в редакції Закону від 18.02.92р.) та Законом України "Про порядок розгляду колективних трудових спорів(-конфліктів)" від 3 березня 1998р. Не зважаючи на суттєві зміни, які сталися в законодавстві щодо розгляду трудових спорів(конфліктів), ще є багато проблем теоретичного і практичного характеру стосовно вдосконалення порядку їх розгляду.

Одною з таких проблем є типологія (класифікація) трудових конфліктів.

Як відмічає І.Кісельов, типологія трудових конфліктів — це вихідний початок організації і функціонування трудової юрисдикції, вибіру найбільш доцільних засобів розгляду протиріч в галузі праці [3]. Тобто типологія(класифікація) трудових конфліктів є необхідною умовою для з'ясування підвідомчості та порядку розгляду цих конфліктів. Як бачимо, це теоретичне питання має велике практичне значення, у зв'язку з чим типологія трудових конфліктів повинна бути чіткою і зрозумілою.

Класифікацію трудових конфліктів доцільно здійснювати, виходячи з змісту поняття трудових конфліктів, дослідження якого дозволяє автору запропонувати його слідуючим: трудові конфлікти(у широкому значенні) — це передані на розгляд компетентних юрисдикційних(примирних) органів розбіжності між працівником, групою працівників(трудовим колективом) чи профспілкою, з одного боку, та роботодавцем(роботодавцями), з другого, з приводу застосування(тлумачення) норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов ро-

© А. М. Комаренко, 2000

боти, укладення, зміни та виконання колективного договору(угоди), які розв'язуються у визначеному законом порядку [4]. В основу класифікації, перед усім, слід покласти такі ознаки трудових конфліктів, як суб'єкти цих розбіжностей, а також привод, з якого вони виникають.

Деякі автори, що звертались до питання типології трудових конфліктів, пішли цим шляхом. Так, В.Толкунова [5], О.Процевський [6] та І.Снігірьова [7] "по спорящемуся субъекту", "по субъектам", "по субъектам, в них участвующим(сторонам спора)" поділили трудові конфлікти на два види: індивідуальні та колективні. Конфліктуючими сторонами в індивідуальних трудових конфліктах є окремий робітник, з одного боку, і власник або уповноважений ним орган(роботодавець), з іншого боку. В колективних трудових конфліктах власнику або уповноваженому ним органу (роботодавцю) протистоїть група робітників(трудовий колектив) чи профспілка, яка представляє інтереси трудового колективу.

Разом з тим, по-різному ці автори визначились щодо іншої ознаки трудових конфліктів — з приводу чого вони виникають. Так, О.Процевський вказує, що залежно від предмету конфлікти можна поділити на дві групи: а) про застосування норм трудового права до конкретних правовідносин і про додержання прав та обов'язків їх суб'єктами; б)про встановлення нових умов праці, не врегульованих законодавством.

І.Снігірьова пише, що другою підставою розділу трудових конфліктів є їх зміст. За змістом трудові конфлікти підрозділяються на розбіжності з приводу встановлення умов праці, заключення, зміни чи виконання колективних договорів, угод з соціально-трудових питань, а також з приводу застосування встановлених умов праці.

Разом з тим, М.Олександров [8] та С.Маврін [9] за змістом усі трудові конфлітки поділили на індивідуальні та колективні.

В.Толкунова, — в основу розподілу трудових конфліктів також на два види: 1) спори про застосування норм трудового законодавства, виконання встановлених ним, колективним чи трудовим договором прав і обов'язків; 2) спори про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та побуту, не врегульованих законодавством, — ставить характер розбіжностей. При цьому вона раніше класифікувала трудові конфлікти на такі групи "в зависимости от предмета спора" [10].

С.Маврін та І Дмітрієва [11], в свою чергу, по характеру трудові конфлікти підрозділяють на майнові і немайнові. Вони відмічають, що майнові конфлікти виникають з приводу застосування нормативних актів про працю і є індивідуальними. Немайнові — виникають з питань встановлення чи зміни умов праці і мають колективне значення. І.Снігірьова також зазначає, що конфлікти про застосування встановлених умов праці(норм трудового законодавства) мають позовний характер, оскільки ці конфлікти про встановлення порушеного права чи законного інтересу розглядаються на підставі заяви (позива) юрисдикційними органами; конфлікти про встановлення умов праці — є конфліктами непозовного характеру, тому що виникають не з приводу поновлення порушеного права(законного інтересу), а про встановлення нового права.

Для усунення цих протиріч слід звернутися до орфографічних словників. Так, по С.Ожегову [12] "содержание — это то, что составляет сущность-(внутреннюю основу, содержание, смысл, суть) кого-чего-нибудь"; "характер — это отличительное свойство, особенность, качество чего-нибудь". Аналогічні тлумачення цих термінів мають і інші словники.

Враховуючи, що будь-який з раніш розглянутих ознак трудових конфліктів (суб'єкти, привод їх винекнення) складають внутрішню основу цих розбіжностей, їх відмінну властивість, з метою уникнути можливого різноманітного

тлумачення при класифікації трудових конфліктів, слід визначити, що доцільним і правильним буде класифікація цих розбіжностей на індивідуальні та колективні по суб'єктному складу або по конфліктуючим сторонам. Щодо класифікації трудових конфліктів за ознакою підстави їх виникнення, то тут треба виходити з того, що вони виникають з юридичних питань, тобто з питань, які регулюються нормами трудового права. У зв'язку з цим слід погодитися з тими авторами, які класифікують трудові конфлікти з цього приводу по юридичній природі виникнення розбіжностей.

Так вважає А.Абрамова [13], яка підрозділяє трудові конфлікти по юридичній природі на дві групи: 1) про застосування законодавства про працю; 2) про встановлення чи зміну умов праці.

Деякі автори проводять класифікацію трудових конфліктів з інших підстав. Так, С.Маврін, А.Абрамова і В.Прокопенко [14], залежно від підвідомчості, трудові конфлікти, виникаючі з питань застосування законодавства про працю, підрозділяють на конфлікти, які розглядаються у загальному порядку, у профспілковому порядку, у судовому порядку(безпосередньо у суді) та в особливому порядку(вищестоячими у порядку підлеглості органами).

В.Толкунова, крім класифікації трудових конфліктів по вищевказаним підставам, підрозділяє їх залежно від правовідносин, з яких може виникнути конфлікт.

І.Кісєльов, досліджуючи проблеми зарубіжного та міжнародного трудового права, відмічає, що на Заході загально прийнятим є підрозділ трудових конфліктів по суб'єктному складу і предмету спора на чотири головних вида: колективні і індивідуальні, конфлікти інтересів(економічні) і конфлікти права(юридичні) [15]. Така типологія прив'язана до характеру і масштабу впливу конфлікту на інтереси робітників, на умови праці, їх юридичну регламентацію та, нарешті, на те, чи співвідноситься цей конфлікт з встановленням, зміною або застосуванням(тлумаченням) правових норм. Конфлікти інтересів(економічні) виникають у зв'язку з вимогами встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Конфлікти права(юридичні) стосуються тлумачення або застосування норм, встановлених законами, колективними договорами чи іншими правовими актами.

Підводячи підсумок розгляду різноманітної типології(класифікації) трудових конфліктів, з метою уникнути можливих протиріч, доцільним є класифікувати ці конфлікти, насамперед, по юридичній природі на конфлікти права (юридичні) і конфлікти інтересів(економічні), та по суб'єктному складу на індивідуальні конфлікти і колективні конфлікти.

Конфлікти права(юридичні) виникають з приводу застосування чи тлумачення норм трудового права. Ці конфлікти виникають при порушенні (дійсному чи уявному) прав, встановлених юридичними актами, мають позовний характер, виникають, як правило, з трудових правовідносин(тобто є індивідуальними) і повинні розглядатися компетентними юрисдикційними органами, рішення яких буде обов'язковим для конфліктуючих сторін.

Конфлікти інтересів(економічні) виникають, насамперед, між суб'єктами організаційно-управлінських та соціально-економічних правовідносин (трудовий колектив, профспілка та власник або уповноважений ним орган (роботодавець) в сфері праці у зв'язку з вимогами про встановлення нових або зміни існуючих умов праці(в тому числі шляхом укладення колективного договору, угоди чи внесення до них змін та доповнень), мають непозовний характер і розглядаються шляхом примирних процедур на підставі компромісу.

Як же ці теоретичні позиції співвідносяться з практикою законодавчого регулювання підвідомчості розгляду трудових конфліктів?

Порядок розгляду індивідуальних трудових конфліктів регулюється КЗпП

України главою XY "Індивідуальні трудові спори", а також ЦПК України при їх розгляді у суді. 18 лютого 1992 року був прийнятий Закон України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнанні такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів", виклавший главу XY КЗпП в новій редакції [16].

Цей Закон вніс суттєві зміни щодо порядку розгляду індивідуальних трудових конфліктів: було встановлено, що розбіжності, які виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, розглядаються: 1)комісіями по трудовим спорам; 2)районними(міськими) судами (цей порядок не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали; особливий порядок розгляду трудових спорів встановлен законодавством для суддів та прокурорських працівників — ст.ст.221,222); змінився порядок організації комісії по трудовим спорам(КТС), яка тепер обирається загальними зборами(конференцією) трудового колектива підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш 15 чоловік(ст.223); виключена ст.242, яка встановлювала порядок розгляду спорів з приводу встановлення або зміни умов праці тощо. Згідно ст.224 КЗпП, КТС є обов'язковим (це втратило силу з прийняттям Конституції України) первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємстві, в установі, організації за винятком спорів, які розглядаються в особливому порядку (ст.222) та безпосередньо у суді (ст.232). Рішення КТС по трудовому спору підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених для його оскарження, інакше працівникові видається посвідчення, яке має силу виконавчого листа і виконується державним виконавцем у примусовому порядку. Враховуючи розглянуті питання теорії, КТС підвідомчі конфлікти права(юридичні), виникаючі між працівником і власником(роботодавцем) з питань застосування (тлумачення) норм трудового права, тобто норм, які встановлюються (санкціонуються) і захищаються державою. Разом з тим не всім зрозумілий цей очевидний факт. Так, О.Лапай відмічає, що редакція ст.224 КЗпП не дає прямої і чіткої відповіді на питання про те, чи всі індивідуальні трудові спори, незалежно від їх юридичної сутності, підвідомчі КТС. Скасувавши вищевказану ст.242 КЗпП, законодавець, однак, якого-небудь іншого порядку(відповідного органу) розгляду спорів з питань встановлення чи змін умов праці не встановив. Звідси випливає, що КТС виявилась єдиним позасудовим(вірніше, досудовим) юрисдикційним органом по розгляду трудових спорів. У зв'язку з чим вона вважає що і КТС, і суд повинні розглядати всі індивідуальні трудові спори, в тому числі про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці, якщо суб'єктом вказаних спорів є окремий працівник. В цьому, вона вважає, полягає суть нового концептуального підходу до питання про визначення підвідомчості індивідуальних трудових спорів і компетенції КТС [17]. Таку ж думку має і С.Тєньков [18].

Зовсім протилежна, і на наш погляд істинна, точка зору у Г.Давиденко (головний консультант Верховного Суду України). Останній стверджує, що у новій редакції глава XY КЗпП вже не регулює порядок вирішення трудових спорів про встановлення працівникові нових або зміну існуючих умов праці. Ці питання повинні вирішуватись шляхом погодження їх працівником з власником підприємства [19].

Для виключення розбіжностей з цього питання слід при розробці проекту Кодексу України про працю обов'язково передбачити норму-дифініцію про поняття індивідуальних трудових конфліктів і викласти її у слідуючій ре-

дакції: "Індивідуальні трудові конфлікти — це передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам (КТС, суду) розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, які розв'язуються у встановленому законом порядку".

Щодо колективних трудових конфліктів. Порядок їх розгляду регулюється Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998р. [20] Згідно цього Закону колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, 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 окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю (ст.2). Як ми бачимо, розбіжності, передбачені пунктами "а" і "б" — це конфлікти інтересів(економічні), які повинні розглядатись у примирно-третейському порядку; розбіжності з пунктів "в" і "г" — це вже конфлікти права (юридичні) щодо застосування (невиконання) норм трудового права, встановлених законодавством про працю чи колективним договором, угода і їх розгляд, без сумніву, повинні здійснюватись у примирно-судовому порядку. Разом з тим, законодавець, незалежно від юридичної природи колективного конфлікту, встановив примирно-третейський порядок їх врегулювання. Ст.7 Закону встановлює слідуючу послідовність вирішення колективного трудового конфлікту: розбіжності з питань, передбачених пунктами "а" і "б", здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у встановлені строки — трудовим арбітражем; передбачених пунктами "в" і "г" — трудовим арбітражем.

Рішення примирної комісії, яка створюється з однакової кількості представників конфліктуючих сторін, приймається тільки шляхом погодження...

Рішення трудового арбітражу, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб, є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися...

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових конфліктів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких конфліктів, Президентом України 17.11.98р. створена Національна служба посередництва і примирення, рішення якої мають рекомендаційний характер... [21]

Крайнім засобом (коли всі можливості вичерпані) вирішення колективного трудового конфлікту є страйк... (ст.17)

Як же це вплинуло на практику розгляду колективних трудових конфліктів. Згідно інформації Національної служби посередництва і примирення основними причинами виникнення конфліктів, в тому числі які закінчувались страйками, є заборгованість із заробітної плати, а також широке коло інших вимог, пов"язаних із виконанням законодавства про працю — 77,9 % всіх вимог. Наслідок цих конфліктів: 6934,7 тис. людиногодин — втрати робочого часу; 75,3 млн.грн. — обсяг недоданої продукції [22].

А в цей час, згідно аналізу роботи судів загальної юрисдикції за 1998 р. за даними судової статистики, обсяг роботи судів першої інстанції по розгляду цивільних справ, в порівнянні з 1997 роком, збільшився на 22,7%. Суди завалені справами за позовами про виплату заробітної плати, кількість яких зросла більш як у два раза (на 113731 справу, або на 102,9%) і складає 224306, або 30,1% від загальної кількості цивільних справ, закінчених провадженням із постановленням рішення. Сума невиплаченого заробітку, пред'явленого до стягнення, становить 454,5 млн.грн. [23]

Всього цього (соціальної напруги, страйків, збільшення навантаження

судів) можна уникнути тільки шляхом узгодження теорії і практики, тобто внесення змін у порядок розгляду колективних трудових конфліктів, які виникають з питань виконання колективних договорів, угод, вимог законодавства про працю — конфліктів права (юридичних). Конфлікти такого роду повинні розглядатись у слідуючій послідовності: примирна комісія, а вразі не прийняття рішення у встановлені строки — Верховним Судом Автономної Республіки Крим, обласним, Київським і Севастопольським судом, як це, наприклад, передбачено для вирішення трудового конфлікту у випадках заборони проведення страйку (ст.25).

Література:

1. Комаренко А.М. Захист трудових прав громадян в світлі Конституції України// Право України. — 1997. — №12. — С.15

2. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Верховного Суду України від 1.11.96 р. №9// Юридичний вісник України. — 1996. — №48

3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. — М.:Норма, 1998. — С.165

4. Комаренко А.М. Щодо поняття трудових конфліктів та порядку їх розгляду// Актуальные проблемы государства и права. — Одесса: АстроПринт, 1998. — С.151

5. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. — М.: Юрист, 1995. — С.342-343

6. Процевский А.И. Советское трудовое право: Учебник. — К.: Высшая школа, 1981. — С.325-326

7. Трудовое право: Учебник (Под ред. О.В.Смирнова). — М.:Проспект, 1997. — С.373-374

8. Советское трудовое право: Учебник (Под ред. Н.Г.Александрова). — М.: Юрид.лит., 1972. — С.514-515

9. Советское трудовое право: Учебник (Под ред. А.Пашкова и А.Смирнова)). — М.: Юрид.лит., 1988. — С.492-493

10. Советское трудовое право: Учебник(Под ред. В.С.Андреева). — М.: Высшая школа, 1976. — С.274-275

11. Российское трудовое право: Учебник(Под ред. А.Д.Зайкина). — М.: Норма, 1997. — С.290-294

12. Словарь русского языка(Под ред. С.И.Ожегова). — М.:Русский язык, 1978. — С.683,790

13. Советское трудовое право: Учебник(Под ред. А.Д.Зайкина). — М.: Юрид.лит., 1979. — С.447-448

14. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. — Харків: Консум, 1998. — С.447-448

15. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. — М.: Дело, 1999. — С.264-265

16. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнанні такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів: Закон України від 18.02.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №22. — Ст.302

17. Лапай О.П. Норми КЗпП України про підвідомчисть трудових спо-рів потребують вдосконалення// Правничий часопис. — 1999. — №1. — С.51

18. Теньков С. Юридичні консультації/ /Урядовий кур'єр.-1 квітня 1993 р.

19. Давиденко Г.І. Зміни в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів// Право України. — 1992. — №9. — С.12-13

20. Про порядок розгляду колективних трудових спорів(конфліктів): Закон України від 3.03.1998 р.// Відомості Верховної Ради України. — 1998. — №34. — Ст.227

21. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затв. Указом Президента України від 17.11.1998р.//Праця і зарплата. — №23, грудень 1998 р.

22. Перші кроки: актуальне інтерв'ю/ / Праця і зарплата. — №24, вересень 1999 р.

23. Аналіз роботи судів загальної юрисдикції за 1998 р. за данними судової статистики// Вісник Верховного Суду України. — 1999. — №2. — С.30