

ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: НОРМАТИВНО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

*Д.О. Філіпенко, здобувач вищої освіти групи Б-4/2
обліково-фінансового факультету, МНАУ*

Анотація: зазначено коло нормативного регулювання трудових спорів та окреслено основні напрями механізму їх регулювання

Ключові слова: трудовий колектив, трудовий спір, механізм регулювання

В умовах інтеграційних процесів України реформування вітчизняного ринку праці перебуває у прямій залежності від побудови ефективної моделі соціального партнерства, яка передбачає першочергову необхідність вдосконалення механізму захисту права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним, прав. Адже, звертаючи увагу на міжнародну практику, саме шляхом ефективно організованого соціального партнерства можна забезпечити урахування потреб, інтересів, запитів працюючих і роботодавців, що дозволить значною мірою забезпечити запобігання правопорушенням у сфері праці. У зв'язку з цим, до пріоритетів розвитку новітньої моделі соціального

партнерства на ринку праці України належить оптимізація механізму вирішення трудових спорів (конфліктів).

Трудові спори і конфлікти є невід'ємною частиною всіх трудових відносин. Вони відбуваються за умови відсутності взаєморозуміння в колективі.

Провідне місце у нормативно-правовому забезпеченні вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) належить нормам Конституції України як основного закону України, який, декларуючи Україну як демократичну, соціальну та правову державу, визнає принцип верховенства права, а також закріплює фундаментальні соціально-економічні права людини, серед яких ключове місце належить праву на страйк [1]. КЗпП України, по суті, досить поверхово регламентує відносини щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). За його змістом працівники мають право «на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією....» та інші права, встановлені законодавством [3]. При цьому Кодекс не встановлює процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Тому відповідні питання регламентуються окремими законами про працю. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [4], тобто цей закон можна вважати базовим з позиції попередження порушень у сфері соціального партнерства, запобігання колективним трудовим порушенням.

Відповідно до встановленої нормативно-правової бази трудові спори (конфлікти) розглядаються за відповідним механізмом (рис. 1). Отже, механізм вирішення трудових спорів і сама процедура проведення їх вирішення перебуває у прямій залежності від видів таких спорів.

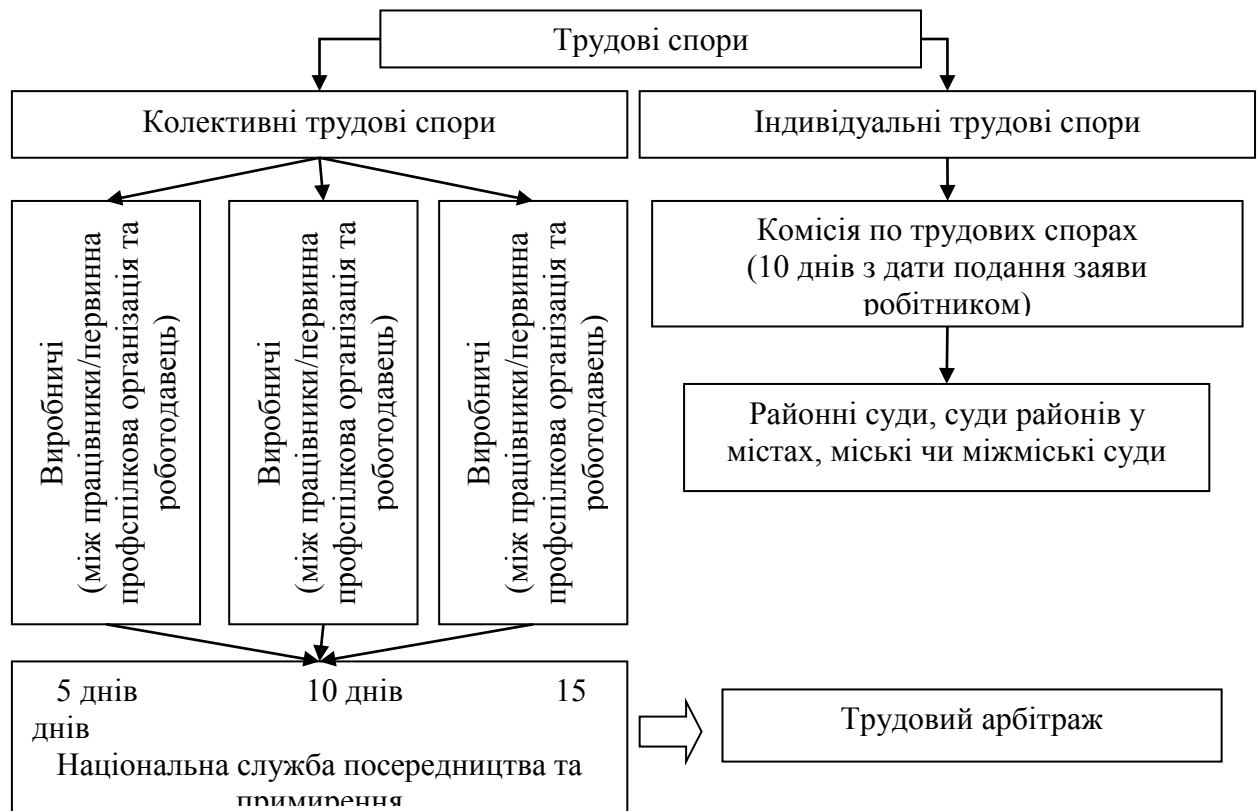


Рис. 1. Механізм вирішення трудових спорів (конфліктів) в Україні
Джерело: розроблено автором за матеріалами [2,3]

Рекомендують до механізму вирішення трудових спорів додати їх попередження, а саме – попередньо звертати увагу на такі напрямки як: 1) реорганізація (провести зміну в організаційно-трудої сфері між робітником і працівниками), 2) забезпечення належного рівня інформування (забезпечення соціально-психологічної регуляції, яка спрямовувалася б на переосмислення ситуації в свідомості конфліктуючих сторін), 3) трансформація (переведення конфлікту зі стану ворожнечі у стан переговорів), 4) відволікання (скерування уваги сторін, що конфліктують на інші, більш важливі проблеми), 5) дистанціювання (розмежування конфліктуючих сторін між колективом і закріплення загальних організаційно-трудоих відносин), 6) ігнорування (умисне неувага до конфлікту), 7) придушення (загроза адміністративних санкцій для однієї або обох сторін), 8) комфортна перевага (рішення на користь більшості, задоволення інтересів сильнішою в соціальному відношенні боку).

Отже, створення системи запобігання і врегулювання трудових спорів є обов'язковим для нормальної політики трудових відносин в умовах переорієнтації на соціальне партнерство.

Література:

1. Бонтлаб В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/11/11.pdf> (дата звернення: 02-10-20).

2. Завадська К.А. Механізм вирішення трудових спорів і конфліктів в організації. URL: <http://www.economy-confer.com.ua/full-article/2969/>

3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2018). Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50, с. 375.

4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України – 2011. – № 28, с. 252

Abstract: *the range of normative regulation of labor disputes is indicated and the main directions of the mechanism of their regulation are outlined.*

Key words: *labor collective, labor dispute, regulatory mechanism*

***Науковий керівник – Чебан Ю.Ю.,
канд. екон. наук, доцент кафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв***