

Яцкевич І. І.,
старший викладач кафедри
галузових правових наук НаУКМА

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ТРУДОВОМУ АРБІТРАЖІ

Посилення тенденцій позасудового врегулювання спорів та конфліктів – один із основних напрямків сучасного стану їх вирішення. Сфера соціально-трудова відносин за участю кількох сторін соціального партнерства, чий інтереси зазвичай не збігаються, часто супроводжується виникненням колективних трудових спорів та конфліктів, наслідки яких є болючими для кожної зі сторін. Тому правове регулювання вирішення таких спорів (конфліктів) передбачає обов'язкову процедуру щодо їх врегулювання на початкових етапах розвитку конфлікту. Одним із дієвих органів розгляду та вирішення колективних трудових спорів є трудовий арбітраж.

Згідно з положеннями ст. 44 Конституції України працівники мають право на страйк задля захисту своїх економічних та соціальних інтересів [1]. Право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) передбачено у переліку основних трудових прав працівників, наведеному у ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2]. Однак страйк – це крайній захід, якому передують ціла низка обов'язкових процедур примирення сторін конфлікту і недопущення страйку. Адже однією із підстав визнання страйку незаконним є якраз недотримання вимог чинного законодавства щодо використання примирних процедур. Так, ч. 3 ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить положення про те, що «страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» [3].

Національне законодавство щодо врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) має будуватися з урахуванням положень міжнародно-правових документів. Систему актів міжнародно-правового регулювання ефективного вирішення колективних трудових спорів складають конвенції та рекомендації МОП, зокрема, конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 року (ратифікована Україною 11 серпня 1956 року) та № 154 «Про сприяння

колективним переговорам» 1981 року (ратифікована Україною 4 лютого 1994 року), а також рекомендації № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» 1951 року, № 130 «Про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення» 1967 року та № 163 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року [4].

Основним інструментом МОП щодо запобігання та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (тут і далі – КТС(к)) є Рекомендація МОП № 92, яка передбачає, що процедура примирення має бути доступною з метою відвернення та вирішення КТС(к) між роботодавцями та працівниками. Водночас, якщо КТС(к) передано на процедуру примирення за згодою всіх заінтересованих сторін, чи на арбітраж для остаточного вирішення такого конфлікту, то сторони мають утримуватися від страйків та локаутів, поки триває процедура примирення або арбітражу. Досягнуті у процесі здійснення примирних процедур угоди рекомендовано оформляти у письмовій формі та вважати укладеними у звичайний спосіб. Рекомендація закликає заінтересованих сторін, які добровільно та за взаємною згодою передали трудовий конфлікт на арбітраж, визнати арбітражне рішення. Разом з тим, жодне з положень цього документу не може розглядатися як таке, що обмежує право на страйк.

Основним актом правового регулювання діяльності трудового арбітражу в Україні є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон № 137/98-ВР), розділ II якого присвячений вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Так, ст. 7 Закону № 137/98-ВР встановлено послідовність розгляду і вирішення таких спорів, тобто розгляду трудовим арбітражем передуює розгляд примирною комісією КТС(к) щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди. Якщо ж примирна комісія не прийняла рішення у встановлені законодавством строки, то КТС(к) передається на розгляд трудового арбітражу. Водночас КТС(к) щодо виконання положень колективного договору (угоди) або ж невиконання вимог законодавства про працю розглядається безпосередньо трудовим арбітражем.

Згідно з положеннями ст. 11 Закону № 137/98-ВР, трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін КТС(к). Трудовий арбітраж формується упродовж трьох днів з моменту виникнення КТС(к) або відповідно неприйняття рішення примирною комісією щодо спору. Своє рішення трудовий арбітраж повинен прийняти у десятиденний строк з моменту його створення.

Зазвичай вказаного строку не вистачає для розгляду КТС(к) по суті та прийняття рішення, яке б вирішувало конфлікт, тому за рішенням більшості членів арбітражу вказаний строк може бути подовжено до 20 днів. Ефективність діяльності трудового арбітражу головним чином залежить від професійності його складу. У цьому відношенні велику роль відіграє діяльність НСПП щодо підготовки відповідних фахівців. Рішення трудового арбітражу про вирішення КТС(к) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Процедурні питання діяльності трудового арбітражу деталізовано у Регламенті роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) [5]. Трудовий арбітраж повинен забезпечити рівне ставлення до сторін колективного трудового спору (конфлікту) і кожній стороні повинні бути надані всі можливості для викладення своєї позиції. Зазначений регламент деталізує питання компетенції трудового арбітражу; порядку проведення засідань; участі в його роботі представників сторін, НСПП, профспілок, центральних та місцевих органів виконавчої влади; порядку надання слова; організації розгляду питань; порядку голосування пропозицій; прийняття рішення, його оприлюднення та доведення до виконавців; дисципліни та етики засідань; ведення справи засідання.

Водночас у сфері альтернативного вирішення колективних трудових спорів залишається низка питань, які потребують свого нормативного врегулювання. Оскільки аналіз практики розгляду КТС(к) трудовим арбітражем і свідчить про наявність позитивного досвіду врегулювання таких спорів (згідно з інформацією НСПП), вважаємо, що доцільно було б у законодавстві закріпити обов'язковість рішень трудового арбітражу. Також сприяло б більш повній реалізації принципу добровільності звернення до трудового арбітражу розширення його компетенції.

З огляду на європейський досвід [6], важливо також наголосити на запобіганні КТС(к), основним компонентом якого має стати розвиток та зміцнення соціального партнерства, ведення дієвого і постійного соціального діалогу на усіх рівнях.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

4. Конвенції та Рекомендації, 1919-2007 [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Київ: Національний координатор МОП в Україні, [2007]. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).

5. Про затвердження Регламенту роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): наказ НСПП від 08.08.2008 року № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5036-rehlament-roboty-trudovoho-arbitrazhu-po-rozhliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>.

6. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives [Electronic resource]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf (accessed: 05.02.2017).