

УДК 331.109:159.9.07

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) В УКРАИНЕ: СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ***Бунтовская Л.Л.*, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета

**Постановка проблемы.** Устойчивая государственная идеология советского периода относительно невозможности развития антагонистических конфликтов и коллективных трудовых споров в стране развитого социализма предопределила отсутствие в законодательной базе СССР нормативных документов, касающихся коллективно-договорной практики разрешения трудовых конфликтов.

Однако формирование конкурентных, рыночных отношений в постперестроечный период обусловило резкое возрастание конфликтности трудовых коллективов и всего общества в целом, что привело к необходимости разработки соответствующих механизмов разрешения трудовых споров и конфликтов на предприятиях, в учреждениях и организациях и их законодательного закрепления.

Изучение законодательства промышленно развитых стран в этом направлении, а также осмысление опыта регулирования трудовых отношений в царской России и Советском государстве на ранних этапах его существования позволит более полно рассмотреть проблему становления и развития законодательства Украины в области регулирования коллективных трудовых споров (конфликтов).

**Анализ последних исследований и публикаций.** Нормативно-правовые аспекты разрешения социально-трудовых конфликтов в условиях становления и развития рыночных отношений на постсоветском пространстве исследуются в работах таких ученых как Л.В. Беззубко, Л. П. Грузинова, Т.В. Жданова, А.Г. Зюнькин, Е.Л. Ершова, А.В. Калина, А.С. Кальян, М.Г. Литвищев, М. В. Лушникова, В.И. Миронов, В. Б. Пастухов, М. Л. Смолярова, Б.И. Сосна, П.С. Старыгина, В.Н. Толкунова, А.Д. Шемяков, Ю. М. Шотова и др. Однозначным выводом всех специалистов, занимающихся вопросами нормативно-правового регулирования трудовой деятельности в условиях рынка, является необходимость совершенствования существующего законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения в целом, и приведение в соответствие с реалиями сегодняшнего времени законодательных документов, касающихся разрешения трудовых споров (конфликтов), в частности. Как показывает практика, существует ряд неурегулированных вопросов, связанных с осуществлением примирительных процедур, посреднической деятельностью, использованием техники медиации и т.п. Их решение требует комплексного подхода, предполагающего взаимодействие усилий ученых, практиков и законодательных органов в целях создания законодательства, отвечающего потребностям современного общества в урегулировании трудовых разногласий на основе социального диалога.

**Цель статьи** – рассмотреть особенности нормативно-правового регулирования коллективных трудовых споров (конфликтов) на разных этапах развития государства и определить основные направления совершенствования законодательной базы Украины в сфере разрешения трудовых противоречий.

**Изложение основного материала исследования.** Практически до конца XIX в. наемные рабочие Российской империи фактически не имели права на трудовые споры, что было закреплено законодательно. В частности, согласно Положению об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, утвержденному 24.05.1835 г., рабочие не могли требовать увеличения размера заработной платы, а в соответствии с Правилами о надзоре за заведениями фабричной промышленности, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов рабочих инспекций, утвержденными 3.06.1886 г., рабочие до окончания срока договора не имели права требовать изменения в его условиях. В то же время, попытки выдвижения требований к работодателям и организация стачек рассматривались как уголовное преступление и были наказуемы в соответствии со ст. 1358, 1791 и 1792 Уложения о наказаниях [1].

Первое регионально-отраслевое коллективное соглашение, касающееся изменения условий труда, было заключено в декабре 1904 г. после стачки на Бакинских нефтяных промыслах, переросшей во всеобщую стачку рабочих юга России. Активизация рабочего движения в 1905 г. послужила толчком для изменения Российского законодательства. По Указу Императора от 02.12.1905 г. были изданы Правила о наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках, в состав которых входили четыре хозяина от союза владельцев печатной отрасли и четыре рабочих от союза рабочих печатного дела [2], а с 1906 г. начали решаться конфликты между судовладельцами и наемными работниками с использованием аналогичного механизма [3].

В этот же период в России начинает складываться механизм примирения, основанный на договоренности сторон, появляются первые примирительные органы и разрабатывается законодательство в сфере урегулирования трудовых конфликтов. Так, с 1905 г. в печатной отрасли начала работать первая Примирительная Камера, в состав которой входили четыре хозяина от союза владельцев печатной отрасли и четыре рабочих от союза рабочих печатного дела [2], а с 1906 г. начали решаться конфликты между судовладельцами и наемными работниками с использованием аналогичного механизма [3].

Попытку законодательно закрепить забастовку как возможную форму борьбы наемных работников за свои права предприняло и Временное правительство, предложив законопроект о свободе стачек. Наиболее важным документом, действующим в России в этот период, по оценке В.А. Сафонова, является заключенное 10.03.1917 г. между Петроградским Советом Рабочих и Солдатских Депутатов и Петроградским Обществом заводчиков и Фабрикантов Соглашение о создании примирительных учреждений. Согласно этому соглашению, Примирительные Камеры учреждались на всех фабриках и заводах для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельцев предприятий и рабочих. Если недоразумения не разрешались на местах, то спорный вопрос решался Петроградской Центральной Примирительной Камерой [1, 4]. Таким образом, в 1917 г. был сформирован, по сути, первый механизм разрешения трудовых конфликтов на предприятиях без прекращения работы.

В первые годы Советской власти законодательное закрепление механизма разрешения трудовых споров в новом государстве отсутствовало. Однако в период НЭПа был возобновлен интерес к этой проблеме, что повлекло за собой разработку соответствующего законодательства о порядке разрешения трудовых конфликтов. Согласно ст. 168 КЗоТ РСФСР 1922 г., устанавливалось два способа разрешения трудовых конфликтов: примирительно-третейский и судебный. В первом случае выразителями интересов работников являлись профсоюзы как участники коллективных договоров и тарифных соглашений. Работники, объединенные в профсоюзы, в соответствии с законодательством, имели право вступать в спор с нанимателями и направлять своих представителей в примирительные органы. Кроме того, в законодательстве были определены типы трудовых конфликтов (индивидуальные, групповые и коллективные) и причины их возникновения (нарушение прав сторон, участвующих в трудовых отношениях; разногласия сторон при установлении условий трудовых отношений) [5].

Вопрос о легитимности забастовок в период НЭПа оставался открытым, так как законодательство не предусматривало ни запретов, ни конкретных прав на проведение стачек, ни процедур их организации, хотя реально прекращение работы как средство борьбы за свои права использовалось работниками и частных, и государственных предприятий.

Ориентация политики партии на ликвидацию мелкокапиталистической формы собственности и становление государственной экономики страны предопределила упразднение системы разрешения трудовых конфликтов на предприятиях на основе проведения примирительных процедур, что было обусловлено прекращением с 1934 г. заключения трудовых договоров и невозможностью возникновения коллективных трудовых споров в период жестких репрессий [6]. Институт третейско-примирительных органов был

окончательно ликвидирован в 1937 г., и возникающие разногласия фактически начали разрешаться партийными органами или посредством судебных процедур.

Проблема законодательного установления порядка разрешения коллективных трудовых споров была поставлена в Советском Союзе на повестку дня только в период перестройки, когда Верховным Советом СССР был принят Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в 1989 г. в первоначальном варианте, в 1991 г. – в окончательной его редакции). Однако распад Советского Союза и развитие рыночных отношений в странах СНГ со всей очевидностью показали необходимость разработки новых законодательных стандартов, соответствующих реалиям времени, включающим в себя новые элементы социально-трудовых отношений, таких как конкурентная борьба, инновационный труд, протестная активность работников и др.

Изучение опыта промышленно развитых стран в сфере формирования законодательной базы разрешения коллективных трудовых конфликтов и его адаптация к современным отечественным условиям могут оказаться весьма полезными для совершенствования украинского законодательства, до сих пор не отвечающего в полной мере потребностям общества. Анализ научной литературы свидетельствует, что способы и процедуры рассмотрения трудовых споров в зарубежных странах, закрепленные законодательно, достаточно разнообразны. К ним относят посредничество, примирение, трудовой арбитраж, судебное разбирательство – причем сочетание этих процедур в различных странах имеет достаточно широкий диапазон. Национальные особенности и исторически сложившееся законодательство в каждой стране не позволяют выработать универсальную модель разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), в связи с чем Международная организация труда (МОТ) не определила единые международные стандарты урегулирования трудовых противоречий и не выработала конвенций и рекомендаций по унификации этих процедур.

Различаются в зарубежных странах и подходы к законодательному закреплению прав на добровольное или обязательное вступление сторон в коллективные переговоры и заключение договоров. В частности, в США, Франции, Португалии, Японии и некоторых других странах предприниматели обязаны вступать в коллективные переговоры, но заключение договоров должно происходить на добровольной основе. В Великобритании в национальном секторе работодатель обязан не только вступать в коллективные переговоры с представителями работников, но и заключать договоры. В то же время английские частные предприниматели по закону не обязаны не только заключать договоры, но и вступать в коллективные переговоры. Добровольность этих процедур юридически закреплена также в законах Бельгии, Нидерландов и Новой Зеландии.

В зарубежной законодательной практике не существует единого подхода и к определению системы представительства работников профсоюзами. Комитет по свободе объединения и Комитет экспертов МОТ считают одинаково допустимыми системы профсоюзного плюрализма и монополизма в рамках одной организации, что, по их определению, не противоречит международным трудовым стандартам в области свободы объединения и Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию».

Возможность профсоюзного плюрализма, закрепленная законодательно, широко используется в США и Великобритании, где в пределах конкретной организации может действовать несколько профсоюзов. Для осуществления переговорного процесса с работодателем при разрешении противоречий выбирается наиболее представительный профсоюз, что обеспечивает определенность и устойчивость в переговорах. Однако такой подход несколько ущемляет в правах другие профсоюзные объединения и снижает их значимость как социальных партнеров. С целью устранения этого недостатка во Франции для ведения коллективных переговоров с работодателем из представителей разных профсоюзных объединений, действующих на предприятии, создается единый представительный орган (коалиционный переговорный комитет). В Британском законодательстве закреплена возможность осуществления переговорного процесса с несколькими профсоюзами, если с более представительным профсоюзом не была достигнута договоренность.

Адаптируя зарубежный опыт развития рыночных отношений хозяйствования, Украина в настоящий период отходит от модели профсоюзного монополизма, используемого в годы Советской власти как единственного варианта деятельности профессиональных союзов. Возможность создания нескольких профсоюзных объединений на предприятиях не противоречит украинскому законодательству, а при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров и соглашений количество работников на государственном, отраслевом или региональном уровне определяется пропорционально количеству членов профсоюзов, которые они представляют. Для осуществления переговорного процесса на уровне предприятия (организации, учреждения) при использовании модели профсоюзного плюрализма обычно формируется единый представительный орган, в состав которого входят представители различных профсоюзов, действующих в рамках конкретной структуры. При этом, согласно ст. 9, п. 5. Закона Украины «О социальном диалоге в Украине», профсоюзная сторона и сторона работодателей, субъекты которых подтвердили свою репрезентативность, самостоятельно определяют порядок избрания (делегирования) представителей профсоюзов и их объединений и организаций работодателей и их объединений в органы социального диалога на собрании полномочных представителей организаций и их объединений, которые имеют право на участие в социальном диалоге соответствующего уровня.

Реформирование экономики Украины, безусловно, требует новых форм взаимодействия сторон социально-трудовых отношений, что приводит к поиску и апробации на практике различных подходов, в том числе, связанных с защитой интересов трудящихся и урегулированием трудовых споров (конфликтов). Имея определенные преимущества (альтернативное видение ситуации, множественность вариантов решения), модель профсоюзного плюрализма все же во многом не согласуется с менталитетом, традициями и историческим опытом нашего народа. Все это нередко обуславливает определенные перекосы в функционировании альтернативных профсоюзных структур, борьбу за интересы отдельных групп работников, усиление социальной напряженности в трудовых коллективах. По сути, новый профсоюз, сформированный на предприятии (в учреждении, организации), где уже имеется авторитетная профсоюзная организация, сам может стать конфликтотенным фактором, вызывающим противоречивое отношение и дестабилизирующим моральный климат в трудовом коллективе организации. Тем более что иногда, как показывает практика, новый профсоюз создается не как средство защиты интересов трудящихся, а как форма борьбы со старым профсоюзом, неудобным, к примеру, администрации предприятия. Развитием такой ситуации может быть борьба двух профсоюзов между собой с последующим вытеснением одного из них или поглощением его членов более мощным профсоюзом.

Различные стороны социально-трудовых отношений в зарубежных странах регулируются конвенциями и рекомендациями, разработанными Международной организацией труда (МОТ) [7]. Ратификация конвенций на государственном уровне наделяет их нормы юридической силой, а рекомендации МОТ учитываются при разработке и усовершенствовании национальных законодательств. Для упорядочения процедур, связанных с разрешением коллективных трудовых споров (конфликтов) и усовершенствования украинского законодательства в сфере социально-трудовых отношений, Украиной были ратифицированы некоторые Рекомендации и Конвенции, разработанные МОТ. В частности, одним из таких документов является Конвенция МОТ № 98 1949 года «О праве на организацию и проведение коллективных переговоров», в ранних переводах называемая «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и проведение коллективных переговоров». В ст. 4 указанной Конвенции отмечается, что необходимо принимать меры, соответствующие условиям страны, для содействия развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

В Конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 1976 года зафиксировано положение о том, что каждый член Международной организации труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, осуществляет процедуры, обеспечивающие эффективные консультации между представителями правительства, предпринимателей и трудящихся по вопросам, относящимся к деятельности Международной организации труда, и что каждая страна определяет характер и форму этих процедур (ст. 2).

В Конвенції МОТ № 154 1981 года «О коллективных переговорах» (ст. 2) отмечается, что «термин «коллективные переговоры» обозначает переговоры между работодателем, группой работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, с целью: а) определения условий труда и занятости; б) регулирования отношений между работодателями и работниками; в) регулирования отношений между работодателями или их организациями или организациями работников». Помимо определения сути и целей коллективных переговоров, в Конвенции № 154, так же как и в ратифицированных Украиной Рекомендациях МОТ «О содействии коллективным переговорам» (1981 г., № 163), уточняются мероприятия, содействующие проведению свободных и добровольных коллективных переговоров, и подчеркивается, что эти мероприятия должны соответствовать национальным условиям каждой страны. В ратифицированной в Украине Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 года определена процедура ведения коллективных переговоров и отмечено, что путем соглашения или законодательства в зависимости от условий страны должны устанавливаться отвечающие местным условиям процедуры для выработки, заключения, пересмотра и возобновления коллективных договоров.

Представляя интересы наемных работников, в том числе, при проведении коллективных переговоров, члены профсоюзов не должны испытывать притеснений со стороны работодателей, что зафиксировано в Рекомендации МОТ № 143 1971 года «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях». Согласно ст. 5 этого документа, представителям работников на предприятии должна быть обеспечена эффективная защита от любого действия, которое может причинить им вред, в том числе, от увольнений по причине их деятельности в рамках профсоюзной организации, не нарушающей действующего законодательства, положений коллективных договоров и соглашений. Кроме того, в Рекомендации констатируются правила, позволяющие представителям работников полноценно выполнять свои функции: свободное от работы время без потери заработной платы для участия в профсоюзных собраниях, семинарах, конгрессах и конференциях; свободный доступ ко всем рабочим местам на предприятии и к администрации и др. (ст. 9-17).

В сложных условиях развития украинской экономики, связанных с повсеместными задержками и невыплатой заработной платы, чрезвычайно важной для защиты прав работников отечественных предприятий является соблюдение норм и положений ратифицированной в Украине Конвенция МОТ № 173 1992 года «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». Согласно ст. 1 этого документа, государствам, ратифицирующим данную Конвенцию, необходимо предусмотреть защиту требований работников путем выполнения соответствующих обязательств. В ст. 6 указано, что заработная плата должна быть выплачена за период не менее трех месяцев, предшествовавших неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений. В этой же статье закреплена норма о необходимости выплат выходных пособий, причитающихся в связи с прекращением работником трудовых отношений.

Вопросы содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда, изложены в Рекомендации МОТ № 94 1952 года «О сотрудничестве на уровне предприятия». Украиной ратифицированы также Конвенция № 150 «Регулирование вопросов труда» 1978 года и Рекомендация № 131 «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе» 1960 года, в которых подчеркнута роль государства в регулировании проблем труда и обеспечении сотрудничества и переговоров между организациями, а также отмечено, что отдельные вопросы национальной трудовой политики могут регулироваться путем использования прямых переговоров между организациями предпринимателей и трудящихся.

Необходимость установления взаимопонимания и добрых отношений между тремя сторонами: государством, предпринимателями и работниками для развития экономики в целом и ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня зафиксирована в Рекомендациях МОТ № 92 1951 года «О добровольном примирении и арбитраже» и № 113 1960 года «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе». Поиску общих интересов между работодателями и наемными работниками в Украине содействует также выполнение положений ратифицированной Рекомендации МОТ № 129 1967 года «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии». В п. 2.1 указанной Рекомендации содержится важное положение о том, что «предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся» (разд. 1). При этом организации предпринимателей и трудящихся должны проводить взаимные консультации и обмен мнениями с целью рассмотрения мер, которые следует использовать для поощрения и обеспечения принятия политики связей и ее эффективного применения (п. 5, разд. 1).

Целью Рекомендации МОТ № 130 1967 года «О рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения» является разработка принципов и процедур, связанных с подачей жалоб наемными работниками, имеющими для этого основания. Каждый работник, как указано в п. 2 данного документа, имеет право подать такую жалобу без вреда для себя и требовать ее рассмотрения в порядке, предусмотренном соответствующей процедурой. Процедурами урегулирования противоречий являются прямые переговоры между работниками, рассмотрение жалоб высшими инстанциями предприятия, совместное рассмотрение вопросов соответствующими организациями работодателей и работников, добровольный арбитраж, обращение в судебный орган (ст. 10, 17). В 1976 г. Верховная Рада Украины ратифицировала Европейскую Конвенцию по правам человека, в соответствии с которой граждане Украины получили право на бесплатное обращение за защитой своих прав в Европейский суд по правам человека в Страсбурге [8, с. 11].

Как показывает практика, выполнение международных требований и стандартов, а также разработка и соблюдение национальных законов и нормативно-правовых актов, определяющих процедуры разрешения разногласий между работниками и их представительскими органами: профсоюзами, с одной стороны, и работодателями – с другой, за столом переговоров, призваны обеспечивать цивилизованный, правовой способ взаимодействия между заинтересованными сторонами и содействовать стабилизации социально-трудовых отношений в обществе. Однако за годы становления и развития рыночных отношений Украина до сих пор не наработала тех мер, которые позволили бы ей выйти на уровень развитых стран в плане разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). И все же, несмотря на трудности и противоречия на этом пути, следует отметить, что национальная законодательная база, позволяющая подойти к проблеме урегулирования разногласий между работодателями и наемными работниками не на уровне стихийных взаимодействий, как это было в перестроечный период, а на основе конструктивного диалога, постепенно формируется и развивается.

Законодательство Украины, регулирующее разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов) и совершенствование переговорного процесса, включает: Конституцию Украины; Кодекс законов о труде Украины; Уголовно-процессуальный кодекс Украины; Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», который определяет порядок и механизмы разрешения разногласий между сторонами, порядок реализации наемными работниками права на забастовку; законы, определяющие права и обязанности сторон коллективных трудовых споров (конфликтов); Закон Украины «О социальном диалоге в Украине», Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях», Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон Украины «Об организациях работодателей»; законы, определяющие участие местных исполнительных органов власти и органов местного самоуправления в разрешении коллективных трудовых споров: Закон Украины «О местных государственных администрациях», Закон Украины «О местном самоуправлении в Украине» (ст. 34); нормативно-правовые акты Национальной службы посредничества и примирения (НСПП).

Рассмотрим некоторые нормы названных законов. Право на забастовку для защиты экономических и социальных интересов наемных работников закреплено в ст. 44 Конституции Украины. В этой же статье указано, что никого нельзя принуждать к участию или неучастию в забастовке и что запрещение забастовки возможно только на основании закона.

В ст. 11 Кодекса законов о труде Украины определены субъекты заключения коллективных договоров: предприятия, учреждения и организации, независимо от форм собственности, в которых используется наемный труд и которые имеют статус юридического лица. Коллективный договор может заключаться и в структурных подразделениях предприятия, учреждения, организации в пределах компетенции этих подразделений. Содержание коллективного договора отражено в ст. 13, а в ст. 14 КЗоТ Украины указано, что заключению коллективного договора должно предшествовать проведение коллективных переговоров. В данном документе определена суть индивидуального трудового спора, под которым понимается спор между работником и собственником или уполномоченным им органом [9, гл. П, XV]. Сроки, порядок ведения коллективных переговоров, разрешение разногласий, возникающих во время их проведения, порядок разработки, составление, внесение изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность за его выполнение регулируются Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

Основным законом, регулирующим функционирование системы разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в Украине, является принятый Верховной Радой в 1998 г. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [10]. В ст. 2 данного Закона дано определение коллективного трудового спора (конфликта) как разногласий, которые возникли относительно:

- а) установления новых или замены существующих социально-экономических условий труда и рабочего быта;
- б) составления или внесения изменений в коллективный договор, соглашения;
- в) выполнение коллективного договора, соглашения или отдельных положений;
- г) невыполнения требований законодательства о труде.

Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» определен процесс формирования требований наемных работников и порядок их рассмотрения (ст. 4, 5), установлен момент возникновения коллективного трудового спора (конфликта) (ст. 6), определена последовательность его разрешения примирительной комиссией (ст. 8, 9) и арбитражем (ст. 11, 12), зафиксировано право наемных работников на забастовку (ст. 18) и закреплены правила ее проведения (ст. 19-28).

На установление взаимопонимания между работодателями и наемными работниками путем договорного регулирования социально-трудовых отношений направлены положения Закона Украины «Об организации работодателей» [43]. В ст. 16 данного Закона указано, что работодатели и их объединения обязаны принимать участие в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению соглашений на соответствующем уровне. Целью участия организаций работодателей в социальном партнерстве является достижение компромиссов между сторонами и предотвращение коллективных трудовых споров (ст. 17).

Достижение этой же цели способствуют нормы Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [11]. В соответствии со ст. 20 названного Закона, профсоюзы и их объединения ведут коллективные переговоры, осуществляют заключение коллективных договоров, генерального, отраслевых, региональных, межотраслевых соглашений от имени работников в порядке, установленном законодательством. В ст. 27 данного Закона закреплено право профсоюзов на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, походов и демонстраций в защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Регулирование трудовых, социально-экономических отношений и обеспечение повышения уровня и качества жизни населения страны, социальной стабильности в обществе является целью принятого в 2010 г. Закона Украины «О социальном диалоге» [12]. В этом документе определены сущность, принципы, формы осуществления социального диалога (ст. 2, 3, 8), порядок создания, задачи и функции Национального трехстороннего социально-экономического совета и особенности организации его деятельности (ст. 11, 12, 13), отражен порядок создания и функционирования отраслевого (межотраслевого) трех- или двухстороннего социально-экономического совета (ст. 15, 16), а также территориального трехстороннего социально-экономического совета (ст. 17, 18). Кроме того, в данном Законе Украины закреплены критерии репрезентативности для субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателя при осуществлении социального диалога на государственном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях (ст. 5, 6, 7).

Несмотря на создание собственной законодательной базы в области разрешения трудовых споров (конфликтов) в период становления и развития рыночных отношений, что, безусловно, можно считать серьезным достижением в сфере социально-трудовых отношений, в Украине до сих пор остаются не до конца решенными определенные вопросы, не имеющие законодательного закрепления, но являющиеся чрезвычайно важными для формирования действенных рычагов управления трудовыми конфликтами.

**Выводы из проведенного исследования.** Развитие рыночных отношений на постсоциалистическом пространстве объективно обуславливает формирование инновационной экономики, обеспечивающей конкурентоспособность предприятий в условиях глобализации мировых хозяйственных процессов. Одним из основных элементов и стратегических ресурсов инновационного развития является социальная составляющая, что предполагает обеспечение повышенного внимания к человеческому фактору как потенциальному источнику не только инновационных преобразований, но и трудовых конфликтов, возникающих в этих условиях. Однако, как показывает анализ, законодательная база Украины не содержит норм и положений, связанных с управлением трудовыми спорами в условиях инновационных изменений, мониторингом этих процессов, анализом предпосылок возникновения инновационных конфликтов и мер по их предупреждению. И хотя в разработанной НСПП Методике анализа социально-экономических и социально-трудовых отношений и прогнозирования коллективных трудовых споров (конфликтов) определены объективные и субъективные конфликтотенные факторы, выделены причины ухудшения социально-трудовых отношений, установлены качественные и количественные показатели социальной напряженности, тем не менее, такой важный аспект как возникновение конфликтов, связанных с инновационной деятельностью предприятий, в этом документе не получил отражения. Эти вопросы не включены и в нормативный акт НСПП «Примірний перелік питань щодо здійснення моніторингу підприємств, установ, організацій, де ускладнення соціально-трудових відносин може призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)». В то же время очевидно, что в условиях перехода к инновационной модели развития и активизации инновационной деятельности на производственном уровне эти вопросы нельзя упускать из поля зрения. В связи с этим представляется чрезвычайно важным закрепить в указанных выше и других нормативных документах НСПП понятие «инновационные конфликты» и включить в перечень направлений для проведения мониторинга по выявлению потенциальной возможности возникновения трудовых конфликтов вопросов, связанных с возникновением сопротивления работников инновационным изменениям, выявлением причин, снижающих их заинтересованность в активизации инновационного труда. Такой подход позволит комплексно и системно отслеживать возможность возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) в процессе инновационной деятельности и своевременно разрабатывать мероприятия по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций.

Решение актуальных проблем развития экономики страны на инновационной основе объективно обуславливает также необходимость применения широкого спектра методов и процедур для урегулирования социально-трудовых отношений. Традиционные формы разрешения трудовых конфликтов (в частности, судебное разбирательство), как показывает опыт стран с развитой экономикой, не всегда эффективны при устранении противоречий. Альтернативной формой урегулирования разногласий между сторонами является медиация, т.е. процедура переговоров при участии третьей, независимой, стороны – медиатора. Отсутствие в Украине нормативно-правовых актов, касающихся медиации, а также профессии медиатора и тренера медиаторов в классификаторе специальностей затрудняет процесс внедрения альтернативных процедур в практику урегулирования трудовых споров (конфликтов). Скорейшее принятие Закона Украины «О медиации», проект которого до сих пор находится на рассмотрении в Верховной Раде Украины, закрепит альтернативные методы разрешения трудовых споров (конфликтов) в Украине и создаст правовые условия не только для использования процедуры медиации в практике урегулирования социально-трудовых отношений, но и для подготовки специалистов-медиаторов.

Развитие и совершенствование соответствующей законодательной и нормативно-правовой базы в Украине будет способствовать повышению эффективности управления социально-трудовыми конфликтами и обеспечит действенные рычаги для снижения уровня социально-трудовой напряженности как в трудовых коллективах, так и в обществе в целом.

**РЕЗЮМЕ**

У статті розглядається проблема нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні та обґрунтовано напрями вдосконалення законодавства у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Ключові слова:** нормативно-правова база вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), соціальний діалог, медіація, альтернативні процедури, колективні переговори.

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассматривается проблема нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений в Украине и обоснованы направления совершенствования законодательства в сфере разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

**Ключевые слова:** нормативно-правовая база разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), социальный диалог, медиация, альтернативные процедуры, коллективные переговоры.

**SUMMARY**

In the article the problem of the normatively-legal adjusting of socially-labour relations is examined in Ukraine, directions of perfection of legislation are reasonable in the field of permission of collective labour spores(conflicts).

**Keywords:** In the article the problem of the normative-legal adjusting of social-labour relations is examined in Ukraine, going is grounded near perfection of legislation for the improvement of ways and methods of permission of collective labour disputes (conflicts).

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Сафонов В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор / В.А. Сафонов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=99684> - Загл. с экрана.
2. Каменецкий Г. Трудовые конфликты и профессиональные объединения / Г. Каменецкий. – Л.: Губпрофсовет, 1926. – С. 82.
3. Святловский В.В. От возникновения рабочего класса до конца 1917 г. / В. В. Святловский. – Л.: Гос. изд-во «Ленинград», 1925. - 342 с.
4. Войтинский И. Примирительные камеры в России / И. Войтинский. – М.: Универс. б-ка, 1917. - С. 5-6.
5. Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / С. Жаров. – М.: Изд-во ВЦСПС, 1926. - С. 4.
6. Иванов С. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках / С. Иванов //Советское государство и право. – 1989. - № 9. – С. 59.
7. Конвенции и Рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957-1990 гг.: [в 2-х т.]. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 1 – 1160 с.; Т.2. – 2248 с.
8. Грузинова Л. П. Трудові спори: навч. посіб. / Л. П. Грузинова, В. Б. Пастухов, М. Л. Смолярова, Ю. М. Шотова. – К.: Магістр ХХІ сторіччя, 2005. – 272 с.
9. Кодекс Законов о труде Украины (научно-практический комментарий).- Х.: ООО «Одиссей». - 2001.- 864 с.
10. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 3 марта 1998 года № 137/98-ВР // Ведомости Верховной Рады Украины. - 1998. - № 34. - Ст. 227.
11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – Ст. 397.
12. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» // Відомості Верховної Ради України. – 2011.- № 28. - Ст. 255.

**УДК 338.2**

**ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Воронков С.О., Донецький інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом*

**Актуальність досліджень.** Конкурентоспроможність держави, підприємств та корпорацій, їх економічна незалежність та успішна інтеграція у світовий економічний простір неможливі без прискореного інноваційного розвитку. Україна вже запізнилася з рішучим поворотом на інноваційний шлях і тепер вже немає можливості чекати часу, коли принесуть результати довготермінові заходи, які спрямовані на розвиток інноваційного потенціалу та розбудову інноваційної інфраструктури. Відтак, необхідні невідкладні та рішучі заходи, які б дали змогу зупинити деградацію інноваційної сфери України.

Неупереджений ґрунтовний аналіз свідчить, що на початку ХХІ століття українська держава постала перед альтернативою: або зробити рішучий «стрибок» у світ високих технологій та інноваційного розвитку, або залишитися та бути відсталою, слабкою країною з відповідними соціально-економічними наслідками. Отже, рух до суспільства знань не може зводитися лише до простого збільшення фінансування відповідної інноваційної інфраструктури, оскільки нинішній стан взаємодії науки, освіти, бізнесу та влади потребує розв'язання цілого ряду найбільш гострих та невідкладних фундаментальних проблем інноваційного розвитку.

**Постановка мети.** Метою статті є виокремлення проблем інноваційного розвитку підприємства в умовах трансформаційної економіки, здійснення їх ранжування за критерієм вагомості, розробка пріоритетних заходів щодо їх вирішення.

**Аналіз публікацій за темою дослідження.** Дослідженню проблем інноваційного розвитку підприємства присвячені роботи багатьох вітчизняних вчених: О.І. Амоши, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та інших [1], які розглядали організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення в контексті активізації інноваційної діяльності, виокремлювали існуючі причини і проблеми в цьому напрямі; В.С. Пономаренко, О.П. Коюди, В.В. Волікова, В.О. Коюди, які досліджували фундаментальні проблеми інноваційного розвитку регіону [2]. В.І. Ляшенко, А.І. Землянкін, І.Ю. Підричева, Т.Ф. Бережна розглядали проблемні питання інтеграційних форм взаємодії в інноваційному ланцюжку в контексті реального стану і перспектив розвитку в Україні [3]. І.В. Багрова та Т.І. Тищенко пропонують для удосконалення інноваційного потенціалу промислового підприємства і вирішення існуючих проблем інноваційного його розвитку використовувати системно-комплексний підхід щодо врахування його внутрішніх складових (властивостей) та показників їх оцінки [4].

Але недостатньо дослідженими є сам спектр проблем інноваційного розвитку підприємства, відсутня рангова оцінка їх вагомості, не розглянуті в цьому напрямі і взаємозв'язку системні заходи, які повинні здійснюватися для їх вирішення і забезпечення інноваційного розвитку промислового підприємства. Огляд окремих видів корпоративних стратегій підприємств в умовах ринкової економіки свідчить про відсутність заходів щодо інноваційного їх розвитку [5].

**Результати досліджень.** Дані про рівень інноваційного розвитку підприємств в основному підтверджуються результатами анкетного опитування респондентів та здійснення відповідних експертних досліджень [1]. Такий підхід можливий і для виокремлення