

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Друкер П. Рынок: как выйти в лидеры (практика и принципы) / П. Друкер; Пер. с англ. – М.: Бук Чембэр Интернэшнл, 1992. – 351 с.
2. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 624 с.
3. Моросини П., Стеджер У. Управление комплексными слияниями: в помощь руководителя компании, использующей стратегии M&As / П. Моросини, У. Стеджер; Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 304 с.
4. World Bank. KEI and KI Indexes (KAM 2012) [Electronic resource]. – Mode of access: http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp
5. ООН. Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире. – М.: Весь мир., 2013. – 203 с.
6. Credit Suisse. Global Wealth report 2013. – Zurich, 2013. – 64 p.
7. The World's Billionaires [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.forbes.com/billionaires/>
8. World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2013–2014: Full Data Edition / K.Schwab / World Economic Forum. – Geneva, 2013. – 553 p.
9. UNCTAD. World investment report 2008. Transnational corporations, and the infrastructure challenge. – N-Y., Gen., 2008. – 294 p.
10. UNCTAD. World Investment Report 2009. Transnational Corporations, Agricultural Production and Development. – N-Y., Gen., 2009. – 281 p.
11. UNCTAD. World Investment Report 2010. Investing in a Low-Carbon Economy [Text]. – N-Y., Gen., 2010. – 184 p.
12. UNCTAD. World Investment Report 2013. Global Value Chains: Investment and Trade for Development. – N.-Y., Gen., 2013. – 236 p.
13. Global technology M&A update: October–December 2013 and year in review // Ernst and Young. – 2014. – Issue 22. – 40 p.
14. 2013 Global R&D Funding Forecast // R&D magazine. – 2013. – December. – 36 p.
15. UNCTAD. World investment report 2005. Transnational Corporations and the Internationalization of R&D]. – N-Y., Gen., 2005. – 332 p.
16. 2012 Top 20 R&D Spenders [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.booz.com/global/home/what-we-think/reports-white-papers/article/51173512>.
17. Кудрина Е. Кормушка для роста // Компаньон. – 2006. – №8. – с.22-24.
18. Tata for new // The Economist. – 2011. – Sept., 10. – p.36-37.
19. Коротко // Деньги и технологии. – 2000. – №2. – с.8.
20. ЕДАПС и Инком объединяют ресурсы // Компаньон. – 2007. – №10. – с.10.
21. Лукашин Ю. Galileo поборется с GPS // Экономические известия. – 2007. – №214. – с.8.
22. Слияния и поглощения // Инвестгазета. – 2003. – №31. – с.14.
23. Антивирус за 7,7 млрд. // Эксперт. УДЖ. – 2010. – №33. – с.7.
24. Слияния и поглощения // Компаньон. – 2005. – №36. – с.33.
25. Nokia to sell Devices & Services business to Microsoft in EUR 5.44 billion all-cash transaction [Electronic resource]. – Mode of access: <http://press.nokia.com/2013/09/03/nokia-to-sell-devices-services-business-to-microsoft-in-eur-5-44-billion-all-cash-transaction/#sthash.QfhbVJZL.dpuf>.

УДК 341.9:331.109

ШЛЯХИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Сьомич М.І., доцент кафедри бізнес - адміністрування та права, кандидат наук з державного управління Полтавської державної аграрної академії

Сьомич М.І. Шляхи законодавчого вдосконалення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

В статті розкрито сутність правового розуміння колективного трудового спору як нормативно врегульованої процедури розгляду розбіжностей між сторонами, що є вихідною тезою для дії правового механізму її проведення та правових теорій регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що сприятиме зведенню до мінімуму напруженості в суспільстві і підвищенню добробуту населення. Встановлено, що досі в нашому законодавстві не визначено правове розуміння колективного трудового спору як нормативно врегульованої процедури розгляду розбіжностей між сторонами, що є вихідною тезою для дії правового механізму її реалізації, а чинне визначення цієї категорії фактично ототожнює її з предметом колективного спору - неврегульованими розбіжностями між працівниками та роботодавцями. Також зазначено, що на даний час законодавчо не визначено порядок врегулювання суперечностей між сторонами соціально-трудова відносин у випадках банкрутства чи неплатоспроможності суб'єкта господарювання та однозначно не конкретизовано той визначальний момент, відповідну обставину, що започатковує послідовну низку обов'язкових дій сторін спору. Запропоновано зміни до чинного законодавства, які забезпечать удосконалення процедури розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та зможуть стати складовою реальною реформування системи захисту трудових прав в Україні, що сприятиме підвищенню ефективності застосування норм законодавства у цій сфері.

Ключові слова: трудове право, правове регулювання, колективний трудовий спір, трудові конфлікти, страйк, механізм державного управління, трудовий колектив, колективний договір, працівники, роботодавці, примирна комісія.

Сёмич Н.И. Пути законодательного усовершенствования решения коллективных трудовых споров (конфликтов).

В статье раскрыта сущность правового понимания коллективного трудового спора как нормативно урегулированной процедуры рассмотрения разногласий между сторонами, что является исходным тезисом для действия правового механизма ее проведения и правовых теорий регулирования порядка разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), что будет способствовать сведению к минимуму напряженности в обществе и повышению благосостояния населения. Установлено, что до сих пор в нашем законодательстве не определено правовое понимание коллективного трудового спора как нормативно урегулированной процедуры рассмотрения разногласий между сторонами, что является исходным тезисом для действия правового механизма ее реализации, а действующее определение этой категории фактически отождествляет ее с предметом коллективного спора - неурегулированными разногласиями между работниками и работодателями. Также отмечено, что в настоящее время законодательно не определен порядок урегулирования разногласий между сторонами социально-трудовых отношений в случаях банкротства или неплатежеспособности субъекта хозяйствования и однозначно не конкретизирован тот определяющий момент, соответствующее обстоятельство, с которого начинается последовательный ряд обязательных действий сторон спора. Предложены изменения в действующее законодательство, которые обеспечат усовершенствование процедуры рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и смогут стать составной частью реального реформирования системы защиты трудовых прав в Украине, что будет способствовать повышению эффективности применения норм законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: трудовое право, правовое регулирование, коллективный трудовой спор, трудовые конфликты, забастовки, механизм государственного управления, трудовой коллектив, коллективный договор, работники, работодатели, примирительная комиссия.

Syomych N. Ways of improvement of legislative solution of collective labour disputes (conflicts).

In the article the essence of the legal understanding of the collective labour dispute as a normatively regulated by the procedure of consideration of disputes between the parties, that is the point of departure for the operation of the legal mechanism of its realization and legal theories of regulation of the procedure of settlement of collective labour disputes (conflicts), which will contribute to minimizing tensions in the society and improve people's welfare. It is established that so far the law has not defined the legal understanding of the collective labour dispute as a normatively regulated by the procedure of consideration of disputes between the parties, that is our starting point for the action of a legal mechanism for its implementation, and the current definition of this category actually identifies it with a subject of collective dispute unsettled disagreements between workers and employers. Also noted that currently is not legislatively defined procedure for settlement of disputes between the parties of socio-labor relations in cases of bankruptcy or insolvency of a business entity, and not explicitly specify the defining moment corresponding to the fact that begins the serial number of mandatory actions of the parties to the dispute. Proposed amendments to the current legislation, which will provide improvement of the procedures for resolving collective labour disputes (conflicts) and will be a component of real reforming of the system of protection of labor rights in Ukraine that will promote the increase of efficiency of application of norms of the legislation in this sphere.

Keywords: Labor law, regulation, collective labour disputes, labour disputes, strikes, mechanism of state management, labor collective, collective agreement, workers, employers, the conciliation Commission.

Ускладнена загальним недостатнім рівнем життя навіть зайнятого населення соціально-економічна ситуація в Україні зумовлює неминуче виникнення конфліктів між сторонами трудових відносин, їхніми колективними утвореннями. Зовнішнім свідченням цих процесів є трудові спори на різних рівнях соціально-партнерських відносин. Сприяє узгодженню економічних інтересів і, як результат, забезпеченню суспільної рівноваги покликани встановлені державою правові норми, які мають спрямовувати конфліктні відносини в правове поле і відкривають перспективи уникнення непорозум'я між зацікавленими сторонами.

Аналіз законодавчого врегулювання питань щодо вирішення колективних трудових спорів свідчить про те, що нормативне визначення механізму вирішення колективних трудових спорів в Україні було започатковано ухваленням у 1998р. Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, яким визначено норми з проведення примирної та арбітражної (третейської) процедури і обставини законності проведення страйків.

Актуальність теми визначається необхідністю об'єктивного дослідження існуючих правових теорій регулювання трудових відносин та їх реалізації в Україні та зростає в зв'язку з тим, що в Україні по суті тільки починає складатися наукова школа, в рамках якої здійснюються спроби вирішення теоретичних питань: подання комплексної характеристики явища - „колективний трудовий конфлікт”, виявлення його особливостей і тенденцій розвитку, а також розробка конкретних практичних рекомендацій щодо вирішення і управління конфліктами.

Метою дослідження є вивчення змісту правових теорій регулювання трудових відносин, визначення їх обумовленості і наступності через обґрунтування шляхів законодавчого вдосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Завданнями цього дослідження є визначення правового розуміння колективного трудового спору як нормативно врегульованої процедури розгляду розбіжностей між сторонами, що є вихідною тезою для дії правового механізму її проведення та правових теорій регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що сприятиме зведенню до мінімуму напруженості в суспільстві і підвищенню добробуту населення.

Розкриваючи сутність колективних трудових спорів (конфліктів) між роботодавцями і найманими працівниками, доцільно акцентувати увагу на шляхах законодавчого вдосконалення їх вирішення.

Колективні трудові конфлікти (КТК) являють собою складне соціально-економічне явище. Вони є одним із найважливіших елементів, що характеризують розвиток соціально-трудова відносин між роботодавцями, найманими працівниками, державою.

Великі масштаби розвитку колективних трудових конфліктів, необхідність їх прогнозування, запобігання, ефективного вирішення обумовлюють необхідність створення в Україні спеціального механізму державного управління КТК. Існують певні складнощі, пов'язані з тим, що в Україні в даний час відбувається одночасно як розвиток теорії створення механізму державного управління, так і вирішення практичних задач функціонування окремих його елементів.

Актуальність розглянутої проблеми зростає в зв'язку з тим, що в Україні по суті тільки починає складатися наукова школа, в рамках якої здійснюються спроби вирішення теоретичних питань: подання комплексної характеристики явища - „колективний трудовий конфлікт”, виявлення його особливостей і тенденцій розвитку, а також розробка конкретних практичних рекомендацій щодо вирішення і управління конфліктами.

Питання вирішення КТК розглядалися відомими вітчизняними і закордонними вченими. Теоретичні питання конфліктів найбільш широко розглядалися в працях закордонних учених Г. Зиммеля, К. Маркса., Р. Дарендорфа, Л. Козера, К. Боулдінга та інших. Останнім часом спостерігається підвищення інтересу вітчизняних науковців і практиків до даної проблеми. Головним чином це пов'язано з процесами переходу від адміністративно-командної системи, де конфлікти в суспільстві здебільшого придушувалися, до демократичної держави, конфлікти в якій необхідно вирішувати цивілізованими шляхами відповідно до діючого законодавства. Проблемам трудових конфліктів присвячені роботи Е. Бабосова, І. Бекешкіної, Ф. Бородкіна, Г. Козирева, Н. Коряк, Н. Гришиної, Л. Дмитрієва, В. Руденка, Е. Уткіна та інших [11].

Зокрема, разом з тим, є ще ряд невирішених теоретичних і практичних питань, пов'язаних зі створенням державного механізму управління КТК. Проблема створення системи державного управління колективними трудовими конфліктами є актуальною для країн, в яких здійснюється перехід від тоталітарної до демократичної, нормативно-правової держави.

В умовах сьогодення повинен здійснюватися перехід від державної системи „вирішення конфліктів” до системи по управлінню конфліктами, яку необхідно розглядати як механізм взаємодії державних органів зі сторонами соціально-трудова відносин із приводу виниклого КТК, спрямований на вирішення, профілактику та уникнення конфліктів. У широкому розумінні державне управління КТК - це система цілеспрямованої діяльності, що здійснюється на основі визначених принципів з метою забезпечення досягнення оптимального функціонування та розвитку соціально-трудова відносин. У вузькому значенні державне управління КТК - це діяльність спеціалізованих державних органів з управління КТК.

Характерною рисою сучасного етапу розвитку КТК в Україні, який почався з моменту прийняття в 1998 році Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, є перехід від стихійного виникнення та розвитку конфліктів до цивілізованого, у рамках створеного нормативно-правового і організаційного механізмів, вирішення КТК [12].

Аналіз законодавчого врегулювання питань щодо вирішення колективних трудових спорів свідчить про те, що нормативне визначення механізму вирішення колективних трудових спорів в Україні було започатковано ухваленням у 1998 р. Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, яким визначено норми з проведення примирної та арбітражної (третейської) процедури і обставини законності проведення страйків [3].

Цей важливий законодавчий акт, як і деякі норми Закону України „Про колективні договори і угоди”, нині не забезпечує всієї системи провадження і вирішення колективних трудових спорів, бо визначає лише адміністративно-дисциплінарні санкції за порушення вимог щодо участі в колективно-договірному процесі. За період чинності цих законодавчих актів вітчизняна практика довела потребу в перегляді їх змісту, визначення нових правових умов вирішення цих спорів, у тому числі з урахуванням міжнародно-правових вимог та рекомендацій, а також прийнятних для національної системи норм зарубіжних нормативно-правових актів [7].

Вважаємо за доцільне звернути увагу на наявність проблем в існуючому законодавстві щодо порядку вирішення колективних

трудомих спорів (конфліктів). Серед умов правового характеру необхідно звернути увагу на недосконалість чинного законодавства про працю (наявність прогалин у праві, нечітких формулювань, що дають підстави для різного їх тлумачення), а також невідповідність чинних норм трудового законодавства новим суспільним та економічним відносинам.

Так, до головних недоліків і невирішених проблем, насамперед, слід віднести:

Уточнення самого поняття і предмета колективного трудового спору. Як можливе, пропонується таке визначення КТС(К): „колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудомих відносин стосовно:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-трудомих умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення або зміни змісту, виконання колективного договору, угоди;
- в) невиконання вимог законодавства про працю [9].

Зокрема, необхідно також зазначити, що вимоги, висунуті при КТС(К), можуть бути не лише соціальні і економічні, а ще й професійні та профспілкові (вимоги забезпечення вдосконалення прав профспілкових організацій та їх лідерів).

У процесі оновлення нормативної бази, логічно виходити з того, що процес розгляду колективних трудових спорів як процедура розгляду розбіжностей між сторонами є у вузькому розумінні органічною складовою колективно-договірною процесу, а в широкому - окремим напрямом процесуального правового регулювання. Отже, виникає потреба дотримання єдиних підходів щодо визначення предмета колективних переговорів (відповідно і можливого спору) на всіх рівнях, а також чіткішого встановлення повноважень сторін та інших учасників і застосування загальних принципів побудови відносин між ними під час узгодження позицій сторін тощо [8].

Так, досі в нашому законодавстві не визначено правове розуміння колективного трудового спору як нормативно врегульованої процедури розгляду розбіжностей між сторонами, що є вихідною тезою для дії правового механізму її реалізації. Чинне визначення цієї категорії фактично ототожнює її з предметом колективного спору - неврегульованими розбіжностями між працівниками та роботодавцями.

Лише чітке окреслення правових ознак колективного трудового спору дасть змогу визначити межі правовідносин у процесі розгляду і вирішення спору, повноважень і поведінки учасників цих відносин на всіх його етапах.

Важливим питанням є встановлення рівнів КТС(К). Від правильності їх визначення залежить виникнення можливих погіршень при проведенні статистичної оцінки масштабів трудової конфліктності, тобто буде потенційна можливість значно зменшувати її рівень, зводячи галузеві та територіальні конфлікти тільки до виробничих.

Рівні КТС(К) пропонується подати в такій редакції: замість існуючої редакції - „на територіальному рівні колективний трудовий спір виникає на більшості підприємств однієї чи декількох адміністративно-територіальних одиниць” - „на територіальному рівні колективний трудовий спір виникає на кількох підприємствах, розміщених на одній адміністративно-територіальній одиниці, де наймані працівники чи їхні законні представники ставлять однакові вимоги. Відповідно, нова редакція галузевого рівня КТС(К) пропонується така: „на галузевому рівні колективний трудовий спір виникає на кількох підприємствах однієї галузі, де наймані працівники чи їхні законні представники ставлять однакові вимоги” [5].

На даний час законодавчо не визначено порядок врегулювання суперечностей між сторонами соціально-трудомих відносин у випадках банкрутства чи неплатоспроможності суб'єкта господарювання.

Законодавством однозначно не конкретизовано той визначальний момент, відповідну обставину, що започатковує послідовну низку обов'язкових дій сторін спору. Із тексту ст.11 Закону України „Про колективні договори і угоди” формальною ознакою виникнення спору визначається складання сторонами переговорів протоколу розбіжностей, після чого протягом трьох днів проводяться такі етапи розгляду спору: консультації, створення примирної комісії тощо. Статтею 6 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” розпорешено цей момент на кілька обставин. Однак, істотне питання законодавчо не визначено, а саме, як вчинити протилежній стороні після настання цих обставин. Далі, в статті 8 цього Закону без висвітлення логічної послідовності подій зазначено, що одна із сторін може - чи зобов'язана - проявити ініціативу створення примирної комісії [10]. Виникають запитання як-от: а що буде, коли цього не станеться?

Розуміння правової сутності відносин з розгляду спору як обов'язкової умови для дотримання сторонами порядку проведення дало б змогу передбачити і належне уявлення про послідовність обов'язкових для учасників цих відносин дій з відповідними правовими наслідками, про вибір найбільш ефективних способів вирішення конфліктів, закріплення процедури діяльності примирних органів, у тому числі і наділених повноваженнями з ухвалення обов'язкових рішень для виконання, а також примусового забезпечення цього виконання.

Виходячи з особливостей предмета колективного трудового спору, до якого належать питання економічного (встановлення або зміна умов праці) та/або юридичного характеру (невиконання вже визначених умов, норм законодавства), доцільно було б удосконалити відмінності механізму їхнього врегулювання.

Враховуючи вищенаведене корисним було б використання напрацьованого досвіду інших країн, що мають тривалу колективно-договірну практику, згідно з якою спори економічного характеру передбачають проведення третейсько-арбітражної процедури примирення і вирішення розбіжностей.

Окремим питанням розгляду колективних трудових спорів є проведення процедури за участю незалежного посередника. Проте, порядок залучення незалежного посередника в примирних процедурах потребує додаткового розширення в законодавчих нормах. Присвячені цим питанням законодавчі норми на практиці виявляються недостатніми. Напрацьовані НСПП детальні умови його участі доцільно було б закріпити на рівні закону, але з відповідними уточненнями з метою дотримання принципу вільного вибору сторін [9].

З огляду на суспільну зацікавленість у попередженні й вирішенні колективних трудових спорів, участь посередника є об'єктивною потребою, але форма такої участі має відповідати основним засадам колективно-договірною процесу. Згідно ст.8 Конвенції МОП № 154 „Про сприяння колективним переговорам” (1981) заходи щодо сприяння колективним переговорам мають розроблятися чи застосовуватися так, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів, і тому вирішальну роль має відігравати волевиявлення сторін, зокрема і колективного спору [6].

Варто наголосити, що національним законом закріплено такий принцип. Проте, всупереч цьому, Положенням про порядок проведення примирних процедур з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001р. № 92, передбачено, що посередник приступає до виконання повноважень з моменту одержання письмового доручення від органу НСПП, про що він повідомляє сторони колективного трудового спору (конфлікту) [4]. Зокрема, за цим Положенням процедура залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії з вирішення колективного трудового спору (конфлікту) визначається Положенням про посередника. Згадану Конвенцію МОП ратифіковано Україною в 1994р. і вона є частиною національного законодавства. А Положенням про посередника, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 11.11.99р. № 106, умови визначення незалежного посередника своєрідно модифікуються [6].

Дійсно, ст. 16 Закону чітко визначено, що НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі в роботі примирних органів [3].

Крім того, залишається чинним встановлений Конвенцією принцип, який матиме пріоритет у разі виникнення колізії з нормами національного законодавства.

Багато невирішених питань постає в результаті самої організації проведення трудового арбітражу. Арбітраж складають залучені сторонами фахівці, експерти та інші особи, які приймають рішення по суті трудового спору (конфлікту). Головним недоліком трудового арбітражу є обов'язковість прийнятих рішень. Ступінь обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу в даний час визначається сторонами спору. І це призводить до того, що в багатьох випадках рішення трудового арбітражу мають рекомендаційний характер.

Практика вирішення колективних трудових спорів вказує на необхідність у законодавчому порядку розширити повноваження і роль трудового арбітражу. Слід перейти від рекомендаційного до зобов'язуючого арбітражу, рішення якого матимуть обов'язкову силу. Проте, це положення варто доповнити правом сторін оскаржувати таке рішення: „у випадку незгоди сторін із цим рішенням вони мають право в 10-денний термін оскаржити дане рішення в Національній службі посередництва і примирення або в судовому порядку”. Створення зобов'язуючого трудового арбітражу - це крок до подальшої його професіоналізації. На першому етапі реорганізації можна установити норму введення до його складу в обов'язковому порядку юристів-професіоналів, які пройшли спеціальну підготовку в НСПП. Це допоможе уникнути процедурних помилок, рішення стануть більш зваженими, відповідатимуть нормам чинного законодавства [9].

Трудовому арбітражу необхідно надати контролюючі функції з перевірки виконання його рішень. Роботу арбітражу слід вважати завершеною тільки після виконання сторонами його рішень. Арбітраж, повинен також мати можливість ініціювати відкриття виконавчого провадження державною виконавчою службою.

В існуючому законодавстві потрібно значно розширити формулювання поняття „страйку”, розглянути особливості та специфіку проведення його різних видів і форм.

Необхідно відрізнити страйк від дій масового протесту, що можуть бути спрямовані на задоволення вимог, які не пов'язані із трудовими відносинами - вирішення екологічних і соціальних проблем [12].

Будь-яке припинення роботи, навіть якщо воно короткочасне і обмежене, може вважатися страйком. За способом проведення страйки можуть бути також:

- із цілковитим припиненням роботи;
- із частковим припиненням роботи;
- страйки, коли робота не припиняється (робота може тривати повільними темпами);
- страйк, коли робота триває „точно за правилами”;
- страйк, при якому правила виконання роботи застосовуються буквально.

Зюнькін А.Г. у своїй статті пропонує ввести в законодавче поле нові поняття: „попереджувальний страйк” - це страйк, що може проводитися за визначеною кількістю днів до проведення головного. Про проведення такого страйку роботодавець має бути повідомлено у письмовій формі не пізніше, як за три робочих дні. Під час проведення цього страйку орган, який його очолює, забезпечує проведення мінімуму необхідних робіт (послуг) при цьому слід дати визначення „мінімуму необхідних робіт” (послуг). Метою подібного страйку буде демонстрація серйозності намірів страйкуючих у відстоюванні своїх прав та інтересів, своєрідне останнє попередження роботодавців, що може змусити їх, підрухавши можливі матеріальні збитки, піти на поступки найманним робітникам або розпочати переговори з ними із пропозицією компромісного рішення [5].

Страйк можна також визначити як груповий, організований, гласний цілеспрямований вплив на виробничий процес шляхом тимчасової або цілковитої відмови суб'єкта від участі в роботі (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) з метою задоволення висунутих вимог під час колективного трудового спору.

Незнайомим для українського законодавства є поняття „локаут”, що являє собою звільнення з ініціативи роботодавця працівників у зв'язку з колективним трудовим спором (конфліктом) та оголошенням страйку, а також з ліквідацією або реорганізацією організації, філії, представництва. Так, Федеральний Закон Російської Федерації забороняє локаут у процесі врегулювання колективного трудового спору, у тому числі під час проведення страйку. Законодавча заборона локауту є гарантією реалізації права на страйк і можливості працівникам законними засобами захистити свої права та інтереси. У законодавстві доцільно закріпити право власника чи уповноваженого ним органу на звільнення працівників, які брали участь у страйку, визнаного судом незаконним або проведеного без реєстрації в Національній службі посередництва і примирення, або з грубими порушеннями існуючого порядку вирішення колективного трудового спору [14].

Пропонуються для подальшого розгляду фахівцями також питання: „Може найманий працівник застрайкувати у випадку відхилення від створення на підприємстві трудового арбітражу? ”: „Хто може брати участь у страйку?”

Так, страйком можуть проводити не лише працівники, а й інші категорії робітників (наприклад, робітники, звільнені за скороченням штатів). Необхідно скласти список категорій працюючих, які не можуть брати участі у страйках.

У законодавстві передбачено гарантії незалежним посередникам, трудовим арбітрам, членам примирної комісії тільки під час участі у спорі.

Можна звернути увагу на розгляд такого питання, як розширення переліку наявних гарантій. Необхідно внести нові положення, що стосуються надання гарантій особам, уповноваженим представляти інтереси найманих працівників, які не є членами примирних комісій не тільки під час проведення примирних процедур, а й протягом терміну не менше шести місяців після їх завершення. Необхідно в законодавстві внести нові положення, що стосуються надання гарантій членам примирних комісій як під час проведення примирливих процедур, так і протягом терміну не менше шести місяців після їх завершення. Як додаткову гарантію для трудових арбітрів і незалежних посередників пропонується ввести положення про те, що звільнення трудових арбітрів і незалежних посередників з ініціативи роботодавців здійснюється тільки за згоди з НСПП [7].

Члени трудового арбітражу мають також право вимагати від представників сторін доведення рішень трудового арбітражу до зборів трудового колективу.

Важливим для підвищення ступеня відповідальності за виконання прийнятих рішень вважаю введення відповідальності за наслідки відхилення від участі у примирних процедурах як з боку роботодавців, так і найманих працівників або їхніх представників. У законодавстві визначено обов'язки працівників під час проведення примирних процедур. Необхідно, щоб обов'язки мали не лише наймані робітники, а і роботодавці. До головного обов'язку найманих працівників має бути віднесено положення: „утримуватися від проведення страйку під час проведення цих процедур” [13].

Варто розширити коло питань, що входять до компетенції НСПП у світлі нових завдань, які можуть бути вирішені в сучасних умовах. Так, НСПП належить здійснювати роботу з прогнозування та управління процесом вирішення КТС(К), брати участь у моніторингу соціально-трудових відносин.

Важливими законодавчими положеннями має бути визначено умови визнання страйку незаконним, наслідки участі працівників у незаконному страйку. Відсутність працівника на робочому місці під час участі його в страйку, доки його не визнано судом незаконним, є відсутністю з поважної причини. Однак якщо працівник бере участь у страйку після визнання його у судовому порядку незаконним, то така відсутність є прогулом.

Працівники, які беруть участь у страйку, не одержують заробітної плати, а тільки мають право на визначені соціальні виплати. Час участі у страйку враховується тільки в загальний стаж роботи. Травма, отримана працівником на робочому місці під час страйку, не є виробничою. З усіма цими наслідками наймані робітники мають бути ознайомлені організаторами страйку перед його оголошенням.

Вирішення ж спорів щодо порушення нормативно визначених норм законодавства та колективних договорів (угод) має передбачати право сторін звернутися до суду з метою забезпечення обов'язкових до виконання домовленостей [9].

Варто звернути увагу, що національним законодавством системно не врегульовано порядок вирішення колективних трудових спорів юридичного характеру судом. Статтею 25 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено можливість звернення до суду про вирішення колективного трудового спору лише щодо питання законності проведення страйку (ст. 24 цього Закону), коли сторонами не враховано рекомендації НСПП і лише за зверненням останньої [9]. Відповіді сторони формально позбавляються права вимагати виконання взаємних зобов'язань, дотримання вимог законодавства і встановлених ними домовленостей шляхом звернення до судових інстанцій, як це робиться в демократично розвинених країнах.

Зокрема, порушено конституційний принцип поширення судової юрисдикції на всі правовідносини, що виникають у країні, незалежно від досудового порядку врегулювання.

Специфіку судового вирішення трудових спорів, колективних у тому числі, законодавчо врегульовано іншими країнами та відпрацьовано майже віковим досвідом функціонування. Дослідження законодавства Західної Європи свідчить про те, що у Німеччині трудова юстиція діє з 20-х років минулого сторіччя і є цілком самостійною галуззю судової системи. Найважливішою ознакою трудових судів визначено паритетне представництво працівників і роботодавців у складі суду з професійним суддею - фахівцем з трудового права. До їхньої компетенції, зокрема, належать розгляд позовів сторін тарифної угоди, визнання окремих умов останньої та їхнє тлумачення [14].

На Заході загальноприйнятим є розподіл трудових спорів за суб'єктним складом та предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). Конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогами встановлення нових або зміни існуючих умов праці; конфлікти права стосуються тлумачення чи застосування норм, що встановлені законами, колективними договорами або іншими правовими актами. Способів вирішення трудових конфліктів тільки два: розгляд спору в судових чи адміністративних органах та примирно-третейський розгляд. Причому в кожній країні є свої особливості. Разом з тим існує єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм.

Наприклад, у США для вирішення колективних економічних конфліктів та індивідуально-юридичних конфліктів застосовується примирно-третейський метод, а для колективних юридичних конфліктів - судово-адміністративний розгляд; у Великобританії примирно-третейський метод та судовий розгляд застосовується для всіх видів трудових конфліктів; у Франції колективні економічні та юридичні конфлікти вирішуються за допомогою примирно-третейського методу, а для вирішення індивідуальних юридичних конфліктів передбачено судове розбирання.

Цивільним процесуальним кодексом України визначено комплекс специфічних вимог щодо розгляду трудових індивідуальних спорів, проте відповідні вимоги з організації роботи суду під час розгляду всіх видів трудових спорів у національній правовій системі потребують значного доопрацювання. З огляду на це, об'єктивно потребою під час судово-правової реформи в Україні доцільно визнати розгляд можливості встановлення відповідної спеціалізації в роботі судів загальної юрисдикції, в тому числі господарських. Доречно згадати, що в Україні Методичні рекомендації та орієнтовні питання з юридичних дисциплін для підготовки кандидатів на посаду судді, що призначається вперше, і перевірки їхніх професійних знань у Вищій раді юстиції, схвалені рішенням Вищої ради юстиції 05.11.2003р. за № 689, не містять розділу „Трудове право” навіть у переліку цих дисциплін. І це за частки трудових спорів у цивільному провадженні приблизно 30-40% [9]. Звичайно, ставити питання щодо виокремлення спеціальних судів, до компетенції яких входив би розгляд трудових спорів, досить складно як у фінансовому, так і організаційному плані.

Під час перегляду норм Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” потрібно зважати на те, що вони є органічною складовою колективно-договірного процесу і тому не можуть визначатися безвідносно до міжнародно-правових актів з цих питань, а також Закону України „Про колективні договори і угоди”. Так, Конвенцією МОП № 154 „Про сприяння колективним переговорам” (1981), ратифікованою постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994р., встановлено, що колективні переговори провадяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників, з іншого. Регулювання відносин між роботодавцями і працівниками - мета цих переговорів. Відповідно до ст.4 Закону України „Про колективні договори і угоди” право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілком, об'єднанням профспілок в особі їхніх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. Тому розмежування працівників у колективному трудовому спорі на окремих суб'єктів - найманих працівників підприємства та представницьких утворень цих працівників вважають не обгрунтованим. Будь-який представницький орган працівників у колективних переговорах може виступати лише на підставі повноважень, наданих не одним чи кількома працівниками, а їхньою групою, колективом або їхніми організаціями, об'єднаннями (залежно від рівнів спору), і ухвалювати зобов'язання та права саме для працівників - трудових колективів загалом [5].

Тому є недоцільним використання терміну „наймані працівники” для визначення однієї із сторін колективних відносин (спірних у тому числі) безвідносно до вимоги щодо їхнього організаційного оформлення як трудового колективу або визначення кількісного складу в трудовому колективі. Такий термін допускає навіть одноособову участь кожного з працівників у колективно-договірному процесі, що по суті суперечить розумінню колективного суб'єкта цих відносин.

Доречно зазначити, що самостійна ініціатива державних органів щодо посередництва в цій сфері за світовим досвідом, як правило, обмежується випадками виникнення широкомасштабних колективних спорів, а також у сфері функціонування державної служби та установ життєзабезпечення. Не викликає сумніву вагомість процедурних норм напрацьованих НСПП у результаті безпосередньої роботи зі сприяння у вирішенні колективних трудових спорів, її зусиль у формуванні професійного складу фахівців, які залучаються на різних стадіях врегулювання конфліктів. Досвід і кваліфікація останніх, суспільний авторитет Національної служби посередництва і примирення є тим визначальним чинником, що впливає на досягнення позитивного результату узгодження інтересів сторін. Проте не доцільно позбавляти сторони можливості визначатися у виборі механізму і суб'єктів сприяння в досягненні домовленостей та їхнього виконання.

Необхідно посилити відповідальність за порушення законодавства про соціальне партнерство і порядок вирішення КТС(К). Сторони трудових відносин (роботодавець і представник найманих працівників) повинні нести відповідальність за невиконання досягнутих угод у вигляді дисциплінарного стягнення чи штрафу [6].

Потрібно також ввести адміністративну відповідальність за відмову від участі або усунення від участі у примирних процедурах як з боку роботодавців, так і з боку найманих працівників.

Зазначені недоліки викликають недовіру працівників та профспілок до цього важливого інструменту регулювання соціально-трудових відносин.

На основі аналізу шляхів законодавчого вдосконалення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) доцільно звернути увагу на необхідність і далі продовжувати роботу з удосконалення законодавчого механізму на визначеному напрямку. Це дозволить забезпечити більш якісний соціальний та економічний захист сторін соціально-трудових відносин, наблизити українське законодавство до міжнародних стандартів.

За результатами проведених досліджень доцільно зробити висновок, що:

- запропоновані шляхи законодавчого вдосконалення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) можуть бути розглянуті законодавцями у ході нормотворчої роботи у напрямі оновлення галузі трудового права з метою підвищення рівня результативності соціально-партнерської діяльності;

- основною причиною виникнення КТС(К) в умовах сьогодення є наявність заборгованості по заробітній платі та несвочасність її виплати;

- зменшенню числа КТС(К) і страйків може сприяти: стабільне поліпшення макроекономічних показників розвитку підприємств; позитивні наслідки впровадження ринкових механізмів стимулювання розвитку виробництва; оптимізація організаційно-правових форм господарювання; активізація іновачійно-інвестиційної політики; посилення відповідальності осіб, винних у виникненні спорів та конфліктів.

- удосконалення процедури розгляду і вирішення колективних трудових спорів може стати вагомою складовою реального реформування системи захисту трудових прав в Україні, що сприятиме підвищенню ефективності застосування норм законодавства у цій сфері.

Постійне вдосконалення норм чинного законодавства України щодо регулювання трудових відносин в колективі, вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, обґрунтування теоретико-методичних і практичних аспектів їх регулювання є метою подальших наукових досліджень автора.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України / Україна. Верховна Рада. – Полтава: Вид-во Полтава, 1996. – 44 с.
2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. (зі змінами) // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>
4. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 р. № 92(із внесеними змінами згідно Наказом НСПП № 38 від 23.01.2002р., № 19 від 22.01.2003р.). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nspp.gov.ua>.
5. Зюнькін А.Г., Беззубко Л.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): шляхи законодавчого вдосконалення / А.Г.Зюнькін, Л.В. Беззубко // Національний вісник національної академії внутрішніх справ України. – 2005. – №2. – С.99–104.
6. Беззубко Л. Підсумки і перспективи розв'язання колективних трудових спорів / Л. Беззубко // Економіка України. – 2004. – № 4. – С.80–83.
7. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90-95.
8. Баран Р. Правове регулювання колективних трудових спорів або: чи є правова можливість покращити умови праці? / Р. Баран // Праця і закон – 2004. – № 12. – С.21–28.
9. Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісник академії правових наук України. – 2005. – № 1. – С.206–214.
10. Запара С.І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. –2003. –№ 5. –С. 14-21.
11. Беззубко Л.В. Про створення механізму державного управління колективними трудовими конфліктами / Л.В. Беззубко // Статистика України. – 2005. №2. – С.99–104.
12. Скоробагатко В.А. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд.: В.А. Скоробагатко, М.І. Фецишин. – К.; 2000. – 385 с.
13. Бурак В.Я. Трудові спори. Порядок їх вирішення в Україні / В.Я. Бурак. – К.: Знання, 2003. – 382 с.
14. Киселев І.Л. Зарубежное трудовое право / И.Л. Киселев – М.: Дело, 1998. –169 с.

УДК 368.01:338.2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Стражева В.В., референт ректорату Донецького національного університету

Стражева В.В. Теоретичні аспекти поняття фінансово-економічної безпеки підприємства.

У статті розглянуто та систематизовано підходи провідних вітчизняних та закордонних вчених стосовно поняття економічної безпеки підприємства. Відповідно до аналізу трактувань проаналізовано та узагальнено еволюцію поняття «економічна безпека». Визначено місце фінансово-економічної безпеки підприємства в системі економічної безпеки держави. В ході дослідження розглянуто основні елементи системи економічної безпеки підприємства та виділено місце фінансової безпеки, як базової складової економічної безпеки підприємства та держави, при цьому виявлено, що деякі автори розглядають фінансову безпеку як самостійне наукове поняття, що має суттєві відмінності від економічної безпеки підприємства. Детальний аналіз сутності фінансово-економічної безпеки підприємства дозволив виявити критеріальні характеристики економічної та фінансової безпеки.

Ключові слова: економічна безпека, система, стійкість, еволюція, фінансова безпека, механізм.

Стражева В.В. Теоретические аспекты понятия финансово-экономической безопасности предприятия.

В статье рассмотрены и систематизированы подходы ведущих отечественных и зарубежных ученых относительно понятия экономической безопасности предприятия. Согласно анализу трактовок проанализирована и обобщена эволюция понятия «экономическая безопасность». Определено место финансово-экономической безопасности предприятия в системе экономической безопасности государства. В ходе исследования рассмотрены основные элементы системы экономической безопасности предприятия и выделено место финансовой безопасности, как базовой составляющей экономической безопасности предприятия и государства, при этом обнаружено, что некоторые авторы рассматривают финансовую безопасность как самостоятельное научное понятие, имеющее существенные отличия от экономической безопасности предприятия. Подробный анализ сущности финансово-экономической безопасности предприятия позволил выявить критериальные характеристики экономической и финансовой безопасности.

Ключевые слова: экономическая безопасность, система, устойчивость, эволюция, финансовая безопасность, механизм.

Strageva V. Theoretical aspects of the concept of financial-economic security of the enterprise.

In the article and systematic approaches of leading domestic and foreign scientists on the concept of economic security of the enterprise. According to the analysis of interpretations analyzed and summarized the evolution of the concept of "economic security". The financial-economic security of the enterprise in the system of economic security of the state. The study considered the basic elements of the system of economic security of the company and allocated financial security as a basic component of economic security of the enterprise and the state, it was discovered, that some authors consider financial security as an independent scientific concept that has significant differences from the economic security of the enterprise. A detailed analysis of entities financial-economic security of the enterprise has allowed to reveal the criteria characteristics of the economic and financial security.

Key words: economic security, system, stability, evolution, financial security, mechanism.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки, в умовах посткризового періоду при здійсненні господарської діяльності суттєво ускладнюються умови функціонування вітчизняних підприємств. Сучасний етап розвитку економіки України істотно змінив умови діяльності підприємств, що спричинило появу додаткових проблем, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення. До таких проблем належить забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства.

Ступінь наукової розробки. Фінансово-економічна безпека підприємства це складне поняття, тому точки зору провідних вчених сьогодення щодо його сутності розходяться. Окремі питання щодо сутності поняття фінансово-економічної безпеки підприємства досліджували: Базилевич В.Д., Бланк І.А., Абалкін Л.І., Судакова О.І., Папехин Р.С., Ревенчук та інші.