

А. В. Юркевич¹

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ НА УКРАИНЕ: МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ, ПРОГНОЗИРОВАНИЕ

Федерация профсоюзов Украины — наибольшее репрезентативное объединение всеукраинских профсоюзов, представляющее интересы более 8 млн работников, ветеранов труда, студенческой и учащейся молодежи страны в отношениях с органами власти. Одним из приоритетных направлений деятельности Федерации и ее членских организаций является защита социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов путем применения процедур разрешения коллективных трудовых споров.

Формирование системы разрешения коллективных трудовых споров началось с принятием Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (далее — Закон), который определил правовые и организационные принципы функционирования системы мер по их решению.

С целью содействия урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов) Указом Президента Украины от 17 ноября 1998 года № 1258 был образован постоянно действующий государственный орган — Национальная служба посредничества и примирения (далее — НСПП).

Для объединения усилий, направленных на улучшение состояния социально-трудовых отношений, а также предотвращения возникновения коллективных трудовых споров и содействия своевременному и справедливому их разрешению между Федерацией профсоюзов Украи-

¹ Заведующая отделом по вопросам коллективных трудовых споров Департамента производственной политики и коллективно-договорного регулирования аппарата Федерации профсоюзов Украины.

ны и Национальной службой посредничества и примирения заключено соглашение о сотрудничестве. Аналогичные соглашения были заключены также во всех регионах Украины между областными советами профсоюзов и региональными отделениями Службы.

В соответствии с заключенными соглашениями на областных уровнях проводятся совместные выезды в города и районы для обучения председателей профсоюзных комитетов предприятий, организаций и учреждений с целью предотвращения, а также оказания помощи в разрешении коллективных трудовых споров; проводятся семинары-совещания по повышению правовой культуры сторон социально-трудовых отношений.

Для повышения эффективности работы примирительных органов при решении коллективных трудовых споров на учебной базе Национальной академии государственного управления при Президенте Украины проводятся подготовка и обучение трудовых арбитров, которые в основном являются представителями профсоюзных организаций и объединений. Эти арбитры привлекаются как во время проведения трудовых арбитражей, так и во время проведения примирительных комиссий.

Постоянной практикой деятельности Федерации профсоюзов Украины, ее членских организаций стали совместные мероприятия с центральными и местными органами исполнительной власти, отраслевыми, территориальными профсоюзами, где анализируются состояние и пути улучшения социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками.

За период своего существования (1999–2013 гг.) по состоянию на 1 января 2013 года Национальной службой посредничества и примирения был зарегистрирован 1801 коллективный трудовой спор. Больше количество было в 1999 году — 421, что свидетельствует об обострении социально-трудовых отношений, и меньше всего в 2007 году — 49. Уменьшение споров, к сожалению, нельзя связывать с экономической стабильностью, поскольку продолжает увеличиваться задолженность по заработной плате, незаконные увольнения. Скорее это связано с длительностью примирительных процедур и несоответствием действующего Закона общественной необходимости.



Рис. 1. Коллективные трудовые споры в разрезе отраслей промышленности, которые решались в 2012 году

Как показывает анализ требований (4486), из общего количества коллективных трудовых споров (1801) основную долю (53,5 %) составляют требования относительно невыполнения законодательства о труде; 30,5 % — невыполнения коллективного договора, соглашения; 13,3 % — установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта и 2,7 % — заключения или изменения коллективного договора, соглашения.

В последние годы участились случаи массовых сокращений работающих на предприятиях, широко применяются отпуска без сохранения заработной платы. Некоторые предприятия работают в режиме сокращенной рабочей недели (до трех дней). На большинстве предприятий приостановлено действие положений коллективных договоров, сокращены или вовсе не выплачиваются поощрительные выплаты, единовременные пособия, доплаты к заработной плате.

Следует отметить, что в 2012 году на Украине работники предприятий стали активнее защищать свои трудовые права и соответственно по сравнению с предыдущими годами несколько увеличилось количество споров. Как видно из рис. 2, если в 2008 году их было 72, 2009-м — 75, 2010-м — 64, 2011-м — 84, то уже в 2012 году — 102 коллективных трудовых спора (рис. 2).

Неотъемлемой частью решения коллективных трудовых споров на Украине, как и в других странах мира,

Наибольшее количество коллективных трудовых споров возникало именно на производственном уровне — 1713, меньше на территориальном — 73, на отраслевом — 12, на национальном уровне — 3.

Из 191 спора, которые решались в 2012 году, по отраслям экономики наибольшее их количество наблюдалось на предприятиях машиностроения — 32, жилищно-коммунального хозяйства — 23, угольной промышленности — 22, транспорта и связи — 20, строительства — 14, химической промышленности — 3, пищевой — 11, металлургии и обработки металла — 8, образования — 5 (рис. 1).

является право на забастовку. В соответствии с Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» забастовка применяется как крайнее средство разрешения коллективного спора и устанавливает специальную процедуру ее проведения — определенную последовательность действий и сроки проведения. Несоблюдение этой процедуры влечет признание забастовки незаконной.

Основными причинами проведения забастовок и акций социального протеста на Украине также являются задолженность по выплате заработной платы, несвоевременная выплата текущей заработной платы, неудовлетворительные условия труда, несоблюдение работодателями правил техники безопасности. Как видно из рис. 3, количество забастовок по годам существенно не отличается: в 2008 году — 10, 2009-м — 12, 2010-м — 14, 2011-м — 12, 2012 году — 11 (рис. 3).

Согласно ст. 13 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» стороны коллективного трудового спора обязаны использовать для его урегулирования все возможности, которые не запрещены законом. Поэтому их разрешение во многом зависит от активной профсоюзной позиции. Примером защиты социально-экономических и трудовых прав работников являются три коллективных трудовых спора на национальном уровне между Федерацией профсоюзов Украины и Кабинетом министров Украины, основными требованиями в которых было выполнение положений генерального

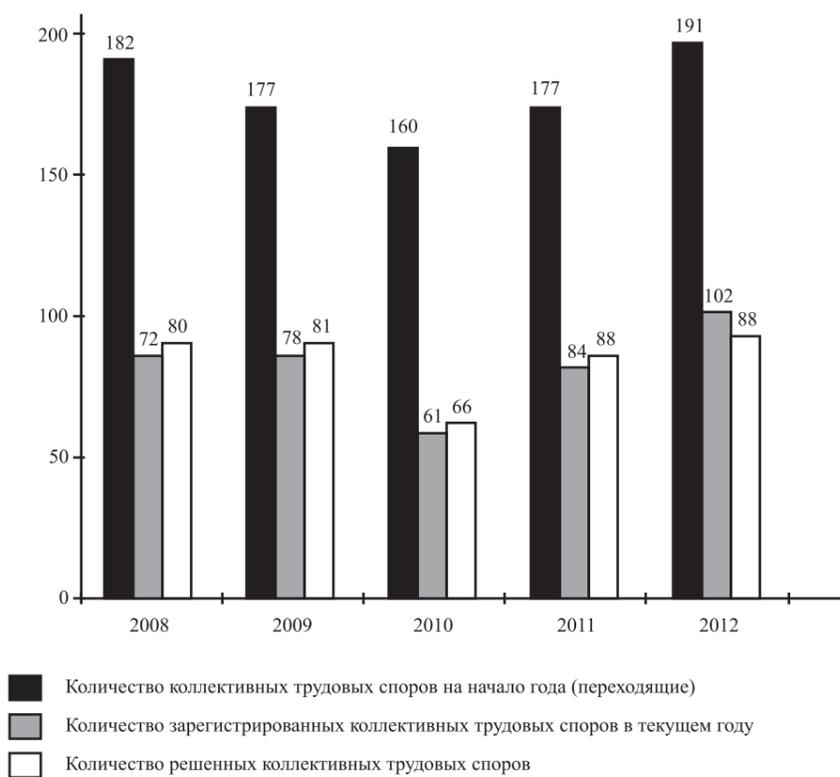


Рис. 2. Количество зарегистрированных и решенных коллективных трудовых споров (конфликтов) в 2008–2012 годах

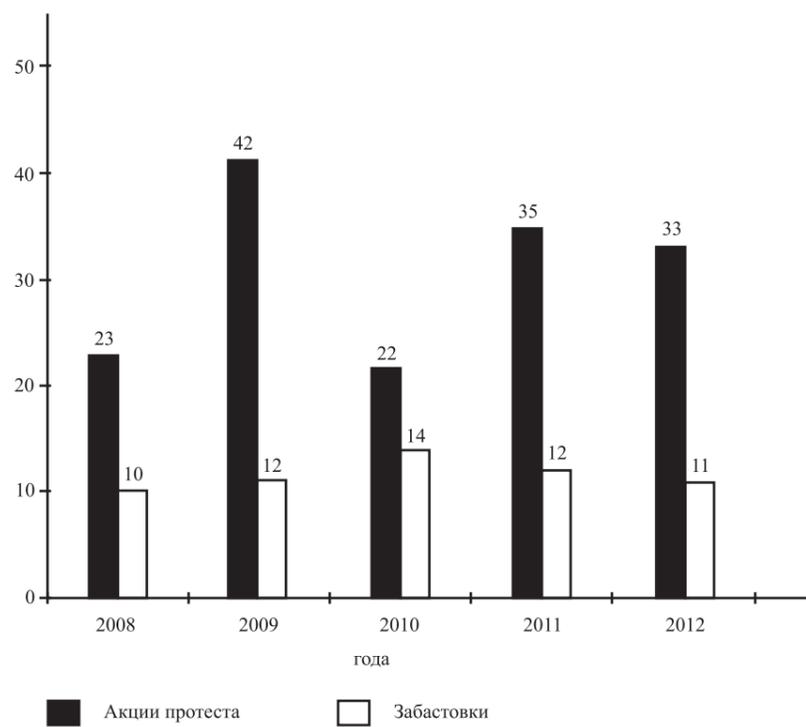


Рис. 3. Количество забастовок и акций социального протеста, которые происходили на Украине в течение 2008–2012 годов

соглашения, улучшение социально-экономических условий труда, производственного быта и повышение размера оплаты труда наемных работников. После проведения примирительных комиссий и трудового арбитража правительственная сторона шла на уступки и соглашалась с требованиями профсоюзов.

При подготовке прогноза развития социально-трудовых отношений, возникновения коллективных трудовых споров на Украине на 2013 год, по информации Национальной службы посредничества и примирения, учитывались тенденции финансово-экономического характера, проводился мониторинг состояния социально-трудовых отношений на предприятиях, в организациях, учреждениях, анализ динамики количества коллективных трудовых споров и причин забастовок.

Основными причинами *социально-экономического* характера, которые, по прогнозам, возможно, приведут к ухудшению социально-трудовых отношений на Украине в 2013 году, остаются следующие проблемы: нарушение социальных и трудовых прав работников в ходе реорганизации, реструктуризации объектов хозяйствования; низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей экономики; применение на отдельных предприятиях, в учреждениях, организациях вынужденной неполной занятости, работа в условиях неполного рабочего дня (недели); несоблюдение субъектами хозяйствования установленного законодательством уровня минимальной заработной платы, несоответствие тарифных ставок (должностных окладов) требованиям генерального, отраслевого, регионального соглашений; невыполнение положений законодательства об охране и безопасности труда; несоблюдение прав и гарантий работников на предприятиях, на которых реализуются процедуры по восстановлению платежеспособности должника или признание его банкротом.

В основе многих из указанных выше причин лежат негативные факторы, которые носят *финансово-экономический* характер: негативные или неэффективные экономические и финансовые результаты предыдущих структурных перестроек отдельных отраслей экономики, неэффективная деятельность части предприятий, убыточность производства, которые имеют тенденцию к увеличению в отдельных отраслях экономики; несвоевременные или неполные расчеты потребителей за поставленную продукцию, товары, выполненные работы, полученные услуги; недостаточные объемы финансирования или неравномерное на протяжении года финансирование предприятий и организаций из местного и государственного бюджетов; несвоевременное поступление субвенций на отчисление затрат при перевозке льготных категорий пассажиров; низкий уровень дотаций на компенсацию убытков предприятий через государственное регулирование цен и тарифов; несоответствие тарифов на жилищно-коммунальные услуги затратам на их производство.

Как в 2012 году, так и в текущем высока вероятность нестабильности социально-трудовых отношений в трудовых коллективах и возникновения коллективных трудовых споров на предприятиях машиностроительной, транспортной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства.

Следует отметить, что при решении коллективных трудовых споров работники предприятий и профсоюзы всех уровней сталкиваются с проблемами и несовершенством Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» относительно:

- отсутствия разграничений понятий спора о праве и спора об интересах;
- длительных и сложных по форме процедур рассмотрения коллективного трудового спора примирительными органами;
- отсутствия обязательности выполнения сторонами спора (конфликта) решения трудового арбитража;
- минимальной ответственности сторон за невыполнение решений и отсутствие механизмов выполнения решений трудового арбитража и примирительной комиссии;
- отсутствия возможности проведения предупредительных и солидарных забастовок;
- многочисленных ограничений права на забастовку для отдельных категорий работников, а также отсутствия эффективных механизмов разрешения коллективных трудовых споров для таких работников;
- правовой незащищенности работников, которые вступили в коллективный трудовой спор;
- отсутствия государственного финансового обеспечения посредников и трудовых арбитров.

Кроме того, как показывает анализ практики разрешения трудовых споров на Украине, индивидуальные трудовые споры регулируются в судебном порядке, а коллективные, наоборот, имеют только внесудебный порядок урегулирования и лишены возможности рассмотрения в суде. Поскольку трудовые споры разрешаются инстанциями (органами) и судами различной юрисдикции, а законодательная база по вопросам, связанным с трудовыми спорами, не систематизирована, возникает необходимость создания новой модели решения трудовых споров на Украине путем реформирования существующей.

С целью усовершенствования механизмов их разрешения реализуется шведско-украинский проект, имеющий целью разработку и внедрение новой концепции урегулирования трудовых споров. Новая модель решения трудовых споров на Украине базируется на нормах Европейской социальной хартии (пересмотренной), конвенций Международной организации труда, ратифицированных Украиной, и на достижениях лучших отечественных и европейских практик. Концепция новой модели решения трудовых споров классифицирует их по предмету спора — на споры о правах и споры об интересах — и определяет пути и процедуру их решения, обязательность исполнения принятых трудовым арбитражем решений и ответственность за нарушение законодательства о трудовых спорах, обеспечения прав работодателей и наемных работников во время спора. Кроме того, определяется роль профсоюзов и организаций работодателей в процедурах решения трудовых споров на всех уровнях, предусматривается системная государственная профессиональная подготовка независимых посредников и трудовых арбитров, упрощается процедура объявления забастовки.