

4 м. 11/16



Міністерство освіти і науки України

Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

Харківська асоціація політологів

**ПОЛІТИЧНІ ТА ПРАВОВІ
ДИСОНАНСИ
В СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ
РЕАЛІЯХ**

Збірник матеріалів XXX Харківських політологічних читань

(м. Харків, 16 червня 2017 р.)



Харків
«Право»
2017

Творковской, под. ред. М. Доманьской. – Варшава: Фонд им. Стефана Батория, 2010. – 78 с.

3. Transparency International – Country Profiles [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.transparency.org.

Перевалова Л. В.,

кандидат філософських наук, доцент,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»;

Окладна М. Г.,

кандидат історичних наук, доцент,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ

Демократизація українського суспільства, зміна економічного курсу країни, існування різних форм власності та різноманіття господарюючих суб'єктів призвели до цілого ряду негативних явищ: економічна криза, спад виробництва, безробіття, вимушена неповна зайнятість, інфляція тощо. Ці явища спричиняють нестабільність, незадоволеність у суспільстві, стають причинами виникнення трудових спорів, конфліктів. Питання, пов'язані з причинами виникнення трудових спорів, конфліктів, пошуку шляхів їх вирішення знайшли своє відображення у працях таких науковців як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, І. В. Дашутіна, Н. В. Дараганова, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, О. І. Процевський, В. І. Прокopenко, П. Д. Пилипенко, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, Г. І. Чанишева, Н. М. Швець та ін.

Суперечливі економічні, соціальні та правові реалії в Україні загострили проблеми, пов'язані з реалізацією трудових прав громадян. Все це викликає необхідність подальшого дослідження причин виникнення трудових спорів та пошуку шляхів їх вирішення. Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору,

угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю (ст. 2 Закону).

З'ясовуючи причини виникнення трудових спорів, треба зазначити, що сама по собі протилежність, суперечливість позицій, розбіжність цілей та інтересів суб'єктів трудового права не завжди призводить до розгортання конфліктної ситуації та виникнення трудового спору. Конфлікт виникає та починається лише тоді, коли сторони задля реалізації своїх цілей починають свідомо й активно протидіяти одна одній. Слід погодитися з В. П. Казміренко, який визначає конфлікт як зіткнення поглядів, інтересів, позицій та ін., що супроводжується конфронтацією, суперництвом, конкуренцією чи протиставленням його учасників. В принципі, будь-яка соціальна організація не може існувати, жодного разу не зіткнувшись з проблемою вирішення конфліктів. Цілком природно, що конфлікт сприймається як щось ненормальне, як порушення в роботі організації, перешкода реалізації її стратегічних цілей. Тому сьогодні великого значення набуває виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Голова Федерації профспілок України Григорій Осовий, характеризуючи соціально-економічну ситуацію у трудових колективах, наводить дані соціологічних опитувань, проведених Інститутом соціології НАНУ (2017 р.) серед 1800 працівників індустріального сектору. На наявність трудових конфліктів вказав кожен п'ятий працівник. За даними опитування лише один з 10 конфліктів закінчувався задоволенням вимог робітників, тобто 90% конфліктів не давали людям бажаних результатів; 33% конфліктів вирішувалися на користь адміністрації, або компромісом і у 23 випадках з ста – безрезультатно. Із цього Г. Осовий робить висновок, що прописані законодавством механізми не можуть ефективно розв'язувати колективні трудові суперечки і конфлікти.

Причинами виникнення трудових спорів є ті негативні фактори, явища, що обумовлюють різну оцінку у сторін трудових правовідносин стосовно здійснення ними свого суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку. Системний аналіз положень чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що всі причини виникнення трудових спорів, за підставою їх виникнення, можуть бути класифіковані на дві основні групи причин: об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні причини колективних трудових спорів (конфліктів) – причини економічного, соціального, правового характеру, які роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин невідворотними і не залежать від дії чи недії цих сторін. Загострення соціально-економічної ситу-

ації в Україні висунуло на перше місце причини соціально-економічного характеру. Данні Національної служби посередництва та примирення (далі НСПП) свідчать, що серед основних причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) є заборгованість із заробітної плати та несвочасна виплата поточної зарплати.

Однак існують й інші об'єктивні фактори соціально-економічного характеру, які впливають на погіршення стану соціально-трудова відносин, а саме: низький рівень заробітної плати в ряді галузей економіки та в деяких регіонах; невідповідність тарифних ставок (посадових окладів) рівню, встановленому діючими законодавчими актами, Генеральною, галузевими та регіональними угодами; порушення соціальних та трудових прав найманих працівників при реорганізації, реструктуризації, приватизації, зміні власника об'єктів господарювання; не нарахування та не виплата індексації грошових доходів та компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати; практика застосування на окремих підприємствах, установах та організаціях вимушеної неповної зайнятості, робота на умовах неповного робочого дня (тижня); незабезпечення на деяких підприємствах та організаціях належних умов охорони та безпеки праці; високий рівень безробіття в окремих галузях економіки тощо.

Так, за даними НСПП упродовж 2012 р. було зареєстровано 102 колективних трудових спори, з яких 70,6% – з причин заборгованості з виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати. Найманими працівниками було висунуто 237 вимог, 95 з яких (40,1%) стосувалися саме погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної її виплати. У січні-грудні 2015 р. НСПП сприяла вирішенню вже 188 колективних трудових спорів, безпосередніми учасниками яких стали 1,3 млн. працівників 8340 суб'єктів господарювання. В цих спорах наймані працівники висунули 480 вимог, з яких 174 (36,2%) – у зв'язку з наявністю заборгованості із виплати заробітної плати та порушенням термінів виплати поточної заробітної плати; 79 (16,4%) – щодо дотримання порядку звільнення та працевлаштування; 67 (14%) – щодо підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці; 50 (10,4%) – щодо виконання заходів з охорони та безпеки праці; 110 (23%) – інші вимоги. Із загальної кількості трудових спорів, вирішенню яких сприяла НСПП, упродовж 2015 р. було зареєстровано 98 спорів, з яких 52 спори або 53,1%, саме з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

Друге місце серед об'єктивних причин виникнення трудових спорів займають причини, пов'язані з недоліком трудового законодавства, які характеризуються суперечливістю, відсутністю чітких формулювань, а часто й застарілістю та невідповідністю Конституції України.

Серед об'єктивних причин виникнення трудових спорів слід виділити також і причини організаційного характеру: недоліки в організації праці найманих працівників, організації нормальної діяльності підприємства, установи, організації тощо. Керівники підприємств зобов'язані суворо дотримуватися трудового законодавства та нести відповідальність за порушення прав працівників.

До об'єктивних причин виникнення трудових спорів можна віднести і неузгодженість та неврегульованість податкової, цінової, кредитної політики; складний фінансово-економічний стан цілого ряду галузей економіки; скорочення обсягів виробництва підприємств та інші. Сучасна економічна криза ускладнила фінансово-економічний стан багатьох галузей економіки, підприємства зіткнулися з нестачею власних обігових коштів, скороченням обсягів виробництва, зростанням дебіторської та кредиторської заборгованості, неузгодженістю тарифної політики, невідповідністю фактичних затрат підприємств існуючим тарифам за роботи та послуги, відсутністю або недостатністю бюджетного фінансування підприємств окремих галузей економіки тощо.

Суб'єктивні причини колективних трудових спорів (конфліктів) – це причини економічного, соціального, правового характеру, які обумовлюють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) внаслідок дії чи недії сторін соціально-трудова відносин і за яких вирішення цих спорів (конфліктів) залежить від заходів, що вживаються суб'єктами цих відносин. До причин суб'єктивного характеру виникнення трудових спорів призводять як дії роботодавців, так і найманих працівників. До порушень з боку роботодавця відносяться: порушення чинного законодавства про працю; ухилення від укладення колективних договорів; небажання брати на себе додаткові зобов'язання щодо забезпечення соціальних гарантій найманим працівникам; невиконання або лише часткове виконання положень колективних договорів, угод; використання праці найманих працівників без документального оформлення трудових відносин; ігнорування вимог найманих працівників або профспілок тощо. До порушень з боку найманих працівників слід віднести невиконання або несумлінне виконання своїх трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку та ін.

Об'єктивні суперечливі ситуації, що виникають у спільній діяльності людей, створюють потенційну можливість виникнення конфліктів, яка переходить у реальність тільки в сполученні із суб'єктивними факторами. Якби об'єктивні умови не існували, вступають у конфлікт кінцем кінцем люди, тому від їхнього сприйняття ситуації залежить, який розвиток ця ситуація одержить. Людський фактор конфліктності, її суб'єктивні аспекти зв'язані як з особливостями колективу, так і з індивідуальними, особистісними якостями людей, культурою їхнього спілкування.

Сахань О. М.,
кандидат соціологічних наук, доцент,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

ПОЛІТИЧНА ЕЛІТА УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Під впливом кардинальних перетворень в нашій країні та світі певних змін зазнала і політична еліта України. Після перемоги Майдану на вітчизняній політичній авансцені відбулася ротація еліт: шляхом виборів одна політична сила замінила іншу («горизонтальна» ротація). Разом за цими переміщеннями сталися зміни і в деяких політичних партіях – головних суб'єктах формування політико-управлінської еліти, політичних групах та громадських об'єднаннях («вертикальна» ротація). Ті з них, що були орієнтовані на національно-етнічний контекст революційних змін отримали поразку і відійшли від політичної влади, інші – або об'єдналися (як, наприклад, Партія розвитку України, «Центр», «Україна – вперед», «Трудова Україна», Партія державного нейтралітету України, «Нова політика»), взявши до своїх лав багато колишніх та чинних членів Партії регіонів та утворили політичну партію «Опозиційний блок». Або створили формально нові політичні партії, такі, як, «Народний фронт» (колишній «Фронт змін» на чолі з А. Яценюком) або «Блок Петра Порошенка» (колишня партія «Солідарність»). Крім того, деякі партії (наприклад, «Народний фронт», «Об'єднання Самопоміч», Радикальна партія Олега Ляшка) поповнили свої ряди молодими політиками та активістами, бійцями АТО, відкривши їм шлях просування у велику політику через проходження усіх щаблів владної ієрархії.

Дійсно, однією з особливостей сучасного етапу розвитку нашої країни стало те, що з'явилася відносна відкритість «соціальних ліфтів», через які деякі активні громадяни потрапили на роботу до органів державної влади без протекції, зв'язків та грошей мало не з барикад «Революції Гідності», як, наприклад, самовисуванці з народу М. Гаврилюк, В. Парасюк, Д. Ярош та командири батальйонів АТО «Донбас», «Дніпро-1», «Миротворець», «Айдар», «Луганськ-1» тощо. Хоча, за думкою аналітиків, ці «ліфти» були відкриті владою штучно, як данина моді на атовців, як колись була мода на депутатів-співаків (Т. Повалій, Руслану Лижичко, С. Вакарчука, О. Білозір) чи спортсменів (серед яких спортивні зірки – В. Кличко, А. Шевченко, С. Бубка) та інших відомих людей, які створюють відчуття вагомості партії, хоча більшість з цих депутатів не стають політичними функціонерами, а повертаються до заняття своєю професією.

Таке «вливання свіжої крові», яке відбулося під час виборів до українського Парламенту в жовтні 2014 р., так би мовити, людей з «вулиці», було не більше ніж маркетинговий хід політиків для отримання електоральних бонусів [1]. Патріотично налаштовані, сміливі та впевнені в собі але без досвіду в політиці, компетентності та професіоналізму для ефективного управління країною, дехто з них з низьким рівнем культури та освіти, люди, які в певній мірі оновили політичну еліту України, але ніяк не вплинули на якісний склад корумпованого політикуму. Більше того, де хто з них «наламав дров», як, наприклад, епатажна Надія Савченко, яка встигла зустрітися і провести переговори з ватажками «ДНР» і «ЛНР» у Мінську; підбурювала українських військових під час візиту в зону АТО полишити свої позиції і закликати їх «йти на Київ»; оприлюднила на своїй сторінці у Фейсбукі список полонених і зниклих безвісти на території Донбасу українців і багато іншого, що відверто загрожувало українському суверенітету. Недопустимі вчинки та висловлювання народного депутата України Н. Савченко підірвали її авторитет і призвели до того, що вона втратила довіру більшої частини своїх прихильників. Такі представники політичної еліти лякають та відштовхують від себе суспільство, втрачаючи соціальну базу та своє політичне майбутнє.

Тому оновлений де-юре за антрепренерською системою рекрутування склад еліти далеко не відповідає суспільним запитам. Бо уся владна вертикаль заповнена представниками декількох сімейних кланів, які правлять державою. Відсоток «нових» політиків, таких що не пов'язані зі старою олігархічною системою, в тому числі, тих небагатьох, хто абсолютно ви-