

давця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договірних або трудових відносин; Директива Ради ЄС 94/45/ЄС від 22.09.1994 р. про заснування на підприємствах, що діють у межах Співтовариства, Європейської виробничої ради або процедури у цілях інформування працівників і проведення з ними консультацій; у 2009 Директива 94/45/ЄС була замінена новою Директивою від 6 травня 2009 р. 2009/38/ЄС; Директива № 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 р. про право працівників на отримання від роботодавця інформації та проведення з ним консультацій та ін.

Пасечнік О. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ТА РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ ПРО ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

В Україні першим юридичним актом, яким були закладені принципи засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст.44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. В Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону.

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів складається із законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року. Також потрібно враховувати, що Національною службою посередництва і примирення відповідно до наданих їй повноважень (п.15 Положення про НСПП), видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства у цій сфері.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Цей Закон визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у про-

цесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Встановлені Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, створені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, і на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників. Чинний Кодекс законів про працю України не містить норм про порядок вирішення колективних трудових спорів. У ст.14 міститься відсылна норма про порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення переговорів, на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди». Проте норми ст.11 зазначеного Закону втратили практичне значення, оскільки більш докладно ці питання врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У Російській Федерації вирішення колективних трудових спорів регулюється Главою 61 «Розгляд і вирішення колективного трудового спору» Трудового кодексу Російської Федерації. Тривалий час діяв поряд з Трудовим кодексом Федеральний закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 23 листопада 1995 року, який був визнаним таким, що втратив чинність Федеральним законом від 30 червня 2006 року.

У Республіці Білорусь діяв Закон від 18 січня 1994 р. № 2708-XII «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який втратив чинність із набуттям чинності Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів за законодавством України відрізняється від законодавства Республіки Білорусь та Російської Федерації. У чинному Кодексі законів про працю України відсутні норми про порядок вирішення колективних трудових спорів. Основний масив зазначених норм міститься у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. У Республіці Білорусь та Російській Федерації порядком вирішення колективних трудових спорів врегульовано трудовими кодексами: Главою 36 «Вирішення колективних трудових спорів» Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року та Главою 61 «Розгляд і вирішення колективних трудових спорів» Трудового кодексу Російської Федерації від 30 грудня 2001 року.

Потрібно відзначити, що Федеральним законом Російської Федерації від 22 листопада 2011 року № 334-ФЗ внесено зміни до Трудового кодексу Російської Федерації в частині удосконалення порядку розгляду і вирішення колективних трудових спорів. Зазначені зміни спрощують порядок розгляду трудових спорів між колективами працівників і роботодавцями і спрямовані на пришвидшення врегулювання конфліктів. Головні зміни стосуються значного скорочення строків, які закон встановлює для врегулювання трудових спорів. Передбачений наступний порядок розгляду

трудових спорів. Колектив працівників висуває вимоги до роботодавця, які спочатку розглядає примирна комісія. Якщо спір не вирішено, працівникам надане право оголосити страйк. У регіонах передбачено створення постійно діючих трудових арбітражів, які сприятимуть трудовим колективам у врегулюванні конфліктів з роботодавцями. Ці та інші зміни спрямовані на зниження можливостей для затягування конфлікту.

Із прийняттям нового Трудового кодексу України Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» втратить чинність. Норми про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів увійдуть до Глави 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» Книги шостої «Колективні трудові відносини» нового Трудового кодексу України, що є цілком закономірним.

Погребняк О. Ю.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

КОНВЕНЦІЇ МОП ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів.

Для реалізації цілей МОП, зазначених у її Статуті, визначені правові форми актів міжнародного регулювання праці. Найбільш поширеними формами актів МОП є конвенції та рекомендації – основні джерела міжнародно-правового регулювання праці. Частиною першою ст. 19 Статуту МОП передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозицій з будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, чи слід надати цим пропозиціям форму: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дозволяє прийняти по ньому у цей момент рішення у формі конвенції.

Незважаючи на однакові процедури прийняття, конвенції та рекомендації МОП мають різні правовий статус і юридичну силу.

Конвенції – це багатосторонні міжнародні договори. Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю (не менше 2/3) голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

У національній юридичній практиці побутує думка, що юридично обов'язковими є лише ті конвенції МОП, які ратифіковані Україною, щодо інших конвенцій і рекомендацій держава не несе ніяких юридичних обов'язків. Утім, це питання не таке однозначне, а норми Статуту МОП і Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці (1998 р.) свідчать про дещо інший підхід.