ВІДГУК

офіційного опонента щодо дисертації Пасечник Ольги Володимирівни на тему «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) належить до основних прав працівників, яке закріплено у частині другій ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Сьогодні формування сучасної та ефективної моделі соціального діалогу включає об'єктивну необхідність удосконалення механізмів захисту права на працю та інших тісно пов'язаних із ним прав. Соціальний діалог у сфері праці тісно і безпосередньо пов'язує працівників і роботодавців (їх представників) і дозволяє досягнути спільних домовленостей та прийняти узгоджені рішення в їх інтересах. Адже, як показує міжнародний та національний досвід, саме через соціальний діалог, можна забезпечити урахування потреб, інтересів, запитів працюючих та роботодавців, що дозволить значною мірою забезпечити запобігання правопорушенням у сфері праці. У цьому плані до пріоритетів розвитку новітньої моделі соціального діалогу варто віднести розв'язання проблем щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Наразі в Україні є й проблеми недосконалості трудового законодавства в цій сфері, механізмів захисту трудових прав, спостерігається досить негативна тенденція зростання кількості колективних трудових спорів (конфліктів).

Проблеми правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджуються у наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, С.І. Запара, В.М. Дейнека, М.І. Іншин, І.Я. Киселъов, В.Л. Костюк, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова,

М.Л. Лютов, Н.М. Лютов, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, М.В. Сокол, Г.І. Чанишева, Н.М. Швець, О.М. Ярошенко та ін.

У вітчизняній науці трудового права проблематиці вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) присвячені кандидатські дисертації: М.В. Сокол «Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні» (Київ, 2010); В.О. Кондратьєва «Право на страйк та локаут в умовах переходу України до ринкової економіки» (Луганськ, 2011); Н.М. Погрібної «Право на страйк як форма захисту трудових прав» (Луганськ, 2012); В.М. Дейнеки «Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Одеса, 2016) та ін.

Тема представленої на захист дисертації ще не була предметом спеціального комплексного дисертаційного дослідження у вітчизняній науці трудового права, що обумовлює її актуальність, теоретичне та практичне значення.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 рр. як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842) на 2016-2020 рр.

Об'єкт і предмет дисертаційного дослідження визначені у відповідності з вимогами МОН України.

Метою дисертаційної роботи є здійснення порівняльно-правового аналізу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн, а також формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій про вдосконалення чинних нормативно-правових актів, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети автором вирішувалися конкретні завдання.

Методологічна основа дисертаційного дослідження не викликає сумнівів. Дисертанткою використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких зумовлювався особливостями об'єкту, предмета, мети і завдань дослідження. У дисертації використані діалектичний, історико-правовий, формально-логічний та системний методи, а також широко застосовано порівняльно-правовий метод.

Емпіричною базою дослідження є матеріали діяльності Національної служби посередництва і примирення та її регіональних відділень, примирних органів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), органів соціального діалогу за 2015-2019 роки.

У роботі сформульовано низку положень, які відзначаються науковою новизною і заслуговують на підтримку. Зокрема, запропоновано доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремою статтею про перелік нормативно-правових актів, із яких складається законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Виваженим і обґрунтованим слід визнати висновок авторки про доцільність використання в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) єдиного терміну «колективний трудовий спір», враховуючи законодавчий досвід Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова (у ТК Литовської Республіки, ТК

Республіки Білорусь ідеться про колективні трудові спори, а в ТК Республіки Молдова – колективні трудові конфлікти). Крім того, враховуючи положення ТК Литовської Республіки, в якому визначено поняття «колективний трудовий спір про право» (ч. 4 ст. 213) і «колективний трудовий спір про інтерес» (ч. 5 ст. 213), запропоновано закріпити аналогічні поняття в ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з установленням різного порядку їх вирішення.

У дисертації вперше обґрунтовано висновок, що сторонами колективних трудових спорів (конфліктів) слід вважати сторін колективних трудових відносин, а не соціально-трудових відносин, як це зазначено у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 337 проекту ТК України;

Заслуговує на підтримку пропозиція авторки частину першу ст. 44 Конституції України і частину першу ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» викласти у такій редакції: «Ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів»;

Авторка робить правильний висновок про необхідність доповнення переліку основних прав працівника у ст. 2 КЗпП України правом на страйк, а також закріплення в чинному Кодексі, проекті ТК України норм про механізм здійснення зазначеного права.

Достатньо обґрунтованими є пропозиції дисертантки щодо удосконалення змісту ст. 337 «Колективний трудовий спір» проекту ТК України, в якій наразі закріплені тільки бланкетні норми; сформульовано зміст інших статей про вирішення колективних трудових спорів, якими запропоновано доповнити законопроект, з урахуванням досвіду зарубіжних країн, законодавство яких є предметом дослідження.

У дисертації вдосконалено науковий підхід до визначення ознак колективних трудових спорів (конфліктів). Останні, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективними суб'єктами,

колективним характером вимог, специфікою предмету розбіжностей тощо. Додатково виокремлено такі ознаки зазначених спорів (конфліктів), як їх виникнення на різних рівнях соціального діалогу, застосування представництва у колективних трудових спорах (конфліктах) та ін.

Заслуговує на підтримку подальше дослідження авторкою наукового положення про предмет колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України в частині обґрунтування доцільності включення до нього розбіжностей щодо відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжностей, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між сторонами соціального діалогу.

Слід погодитися з визначенням дисертанткою поняття та етапів примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в частині з'ясування значення і доцільності кожного з етапів, обов'язковості прийнятих рішень та наслідків їх невиконання, а також зі слушними пропозиціями авторки щодо подальшого розвитку наукової тези про судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) в частині доцільності віднесення до підвідомчості судів такої категорії спорів, як колективні трудові спори (конфлікти) про інтерес, враховуючи положення ТК Литовської Республіки, з аргументацією переваг такого розгляду, а також положення про альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у частині формулювання пропозицій щодо їх законодавчого закріплення.

У дисертації викладені й інші положення, які мають наукову новизну, є достатньо обґрунтованими і заслуговують на увагу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження проблем правового регулювання вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та зарубіжних країн;

правотворчій діяльності – для вдосконалення національного трудового законодавства в частині вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

правозастосовній діяльності – при розв'язанні проблем вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення;

навчальному процесі – при викладанні навчальних курсів «Трудове право України», «Соціальний діалог», «Трудові спори», «Захист трудових прав», підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, тематики курсових і кваліфікаційних робіт із зазначених дисциплін;

правовиховній діяльності – для формування правових знань усіх категорій населення при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців, їх представників.

Результати наукового пошуку належним чином апробовані на науково-практичних конференціях. Основні теоретичні положення і висновки, що були сформульовані у дисертаційному дослідженні, викладено в 16 публікаціях, у тому числі чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, двох наукових статтях, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях юридичного напряму, а також у десятьох тезах доповідей на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях.

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (190 найменувань) та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 195 сторінок, з яких основний зміст – 172 сторінки, що дозволило повною мірою висвітлити основні

результати дисертаційного дослідження, досягнути поставленої мети та вирішити його завдання.

Авторка провела велику роботу по вивченню наукової літератури з теорії права, міжнародного права, конституційного права, трудового права, цивільного процесу, а також міжнародних актів про права людини та актів національного законодавства про колективні трудові спори. При цьому переважна частина висловлених автором положень, рекомендацій і пропозицій заслуговує на увагу і може бути використана у правотворчій діяльності з метою вдосконалення правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Виклад матеріалу є логічним і системним, зміст роботи відповідає темі та плану дисертації, сформульовані завдання дослідження, їх постановка та послідовність дозволяють розкрити основний зміст теми.

Висновки по дисертації випливають зі змісту роботи, носять самостійний характер, є науково обґрунтованими, містять авторські формулювання понять та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері вирішення правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Дисертація виконана на високому науковому і професійному рівні, тема досліджена досить повно.

Високо оцінюючи в цілому рівень виконаного дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на деякі питання, які недостатньо обґрунтовані і потребують додаткового пояснення на захисті.

1. Статистичні дані, наведені авторкою у тексті дисертації, свідчить про те, що в Україні мають місце складності у розвитку соціального діалогу у сфері праці, проблеми недосконалості трудового законодавства, механізмів захисту трудових прав, спостерігаються тенденції зростання кількості колективних трудових спорів (конфліктів). Тому на захисті вважається за необхідне пояснити основні передумови зростання чисельності колективних

трудових спорів (конфліктів) в Україні та основні перспективні напрями новітнього нормативно-правового забезпечення врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів).

2. У другому розділі «Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» авторкою досліджуються поняття та етапи примирної процедури, порядок вирішення зазначених спорів примирними та посередницькими органами. З'ясовано, що Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» не передбачено вирішення колективного трудового спору (конфлікту) незалежним посередником як самостійний етап примирно-посередницької процедури (незалежний посередник залучається примирною комісією до її складу в разі потреби) (підрозділ 2.3). Водночас потребує пояснення позиція авторки щодо правового статусу незалежного посередника за чинним законодавством України та проектом ТК України, а також співвідношення понять «посередництва» і «медіації», виходячи із чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» та законодавчими актами Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова

На нашу думку, у цьому розділі слід було приділити увагу дослідженню трудової медіації, а саме доцільності нормативного закріплення інституту медіації у трудовому праві України, розглянути питання щодо запровадження медіації для вирішення колективного трудового спору (конфлікту); визначити основні переваги та недоліки запровадження медіації у перспективі для вирішення колективного трудового спору (конфлікту); визначити яким чином це питання врегульовано законодавством Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова та який позитивний досвід врегулювання цього питання можна імплементувати в національне законодавство.

3. Законодавче врегулювання трудових спорів мирним, позасудовим шляхом стає основним, відокремленим інститутом трудового права у західних країнах, який здатний ефективно конкурувати з державною монополією на здійснення правосуддя у трудових спорах. Одним із таких органів є Національна служба посередництва та примирення (НСПП). Даний державний орган є досить важливим та необхідним структурним елементом вирішення колективних трудових спорів і тому його правовий статус у дисертації повинен бути чітко визначеним. З огляду на це, необхідно чітко проаналізувати основні повноваження НСПП та визначити проблеми недосконалості правового регулювання та недостатнього визначення правового статусу НСПП на законодавчому рівні.

4. У третьому розділі «Правове регулювання страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн» визначаються поняття та види страйку, розглядається порядок його оголошення та проведення за законодавством України і окремих зарубіжних країн.

При цьому, як видається, спочатку авторці слід було приділити увагу характеристиці нормативно-правового регулювання конституційного права на страйк на різних історичних етапах становлення державності в Україні та визначити його особливості на національному та світовому рівнях; сформулювати визначення поняття "конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк"; охарактеризувати нормативно-правові та організаційно-правові гарантії реалізації досліджуваного права в Україні; сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства та практики правореалізації конституційного права на страйк в Україні, а потім вже переходити до розгляду змісту основного питання розділу.

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку і не спростовують основного висновку про належний рівень проведеного наукового дослідження та не зменшують його значну наукову цінність, носять уточнюючий характер і характер побажань.

Таким чином, дисертація Пасечник Ольги Володимирівни є

самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, які в сукупності свідчать про досягнення мети дослідження та виконання поставлених завдань, що має суттєве значення для науки трудового права та правозастосовчої практики.

Опубліковані автором 16 наукових праць, у тому числі 4 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 стаття у зарубіжному періодичному виданні, 2 наукові статті, опубліковані у зарубіжних періодичних виданнях юридичного напряму, а також 10 тез доповідей на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях і автореферат відображають основний зміст дисертації.

Дисертація підготовлена за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення та повністю відповідає зазначеній спеціальності.

Виходячи з викладеного, дисертація на тему: «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» відповідає вимогам п. п. 9, 11, 12, 13 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор Пасечник Ольга Володимирівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін ЕПФ
ОНУ ім. І. І. Мечникова,
кандидат юридичних наук,
доцент О.М. Потопахіна