

УДК 349.2

І. О. Лях*доцент кафедри управління та адміністрування
Навчально-наукового інституту «Каразінська школа бізнесу»
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО СПОРУ, ЯК ВАЖЛИВОГО ЕЛЕМЕНТА СТРУКТУРИ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ

Постановка проблеми. Аналіз наукової літератури дає змогу говорити про те, що процедура медіації за своєю структурою є явищем складним, яке включає в себе низку елементів, які у своїй єдності забезпечують належне функціонування даного інституту. Одним із таких важливих елементів є предмет трудового спору. Визначення предмету трудового спору має важливе теоретичне та практичне значення, адже за його допомогою можна сформулювати як розбіжності з приводу задоволення суб'єктами трудового права своїх потреб та інтересів, що не були врегульовані ними. Позитивні моменти такого визначення предмету трудового спору полягають в тому, що: а) він є змістовним і стислим за характером; б) дозволяє під незадоволеними потребами та інтересами розуміти будь-які неправомірні дії учасників трудових відносин; в) має універсальний характер і стосується як індивідуальних, так і колективних суб'єктів трудового права [1].

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані зі структурою процедури медіації у своїх наукових працях розглядали: Г. М. Грабовська, Т. О. Подковенко, І. М. Дудник, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник, А. М. Колот, О. М. Потопахіна, П. Д. Пилипенко, В. В. Філіпов, Є. Ю. Подорожній, Л. В. Могілевський та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, вчені практично по за своєю увагою залишили предмет трудового спору, як важливий елемент структури процедури медіації при вирішенні відповідних спорів.

Саме тому **метою статті** є: надати характеристику предмету трудового спору, як важливого елемента структури процедури медіації.

Виклад основного матеріалу. З філософської точки зору «предмет» – це той чи інший бік об'єкта, його властивості, котрі включено у процес практичної діяльності людини і які досліджуються з певною метою у даних умовах й обставинах [2, с. 286]. З точки зору філософії «предмет» – це поняття, що позначає певну цілісність, виділену зі світу об'єктів у процесі практичної та духовної діяльності, та у менш строгому значенні ототожнюється з поняттям об'єкта або речі [3, с. 522]. У Юридичній енциклопедії Ю. С. Шемшученка написано що «предмет» – це правовідносини, тобто суспільні відносини, що регулюються правом.

Предмет тісно пов'язаний з поняттям «об'єкт права». Правовідносини стосуються матеріальних і нематеріальних благ, які є об'єктом права. Предмет права фактично збігається з поняттям предмета правового регулювання. Предмет права може бути загальним і родовим. Останній є критерієм для класифікації загальної системи права по галузях та інститутах відповідно до специфіки тих або інших груп суспільних відносин, урегульованих у правовому порядку. Поняття «предмет права» має важливе значення для встановлення обсягу і характеру регламентованих правом суспільних відносин, для вивчення права в цілому та в його галузевому розрізі [4, с. 60; 5]. Встановлення предмета є початковим етапом, вихідною точкою дослідження будь-якої проблеми. Чітка правова регламентація предмета та об'єкта управлінської діяльності визначить її межі, критерії, характер та сутність. Саме предмет обумовлює назву діяльності, встановлює її специфічне положення відносно до інших видів діяльності [6].

Варто навести точку зору Л. М. Герасіна, яка вказує, що «предмет конфлікту» – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що лежить в основі конфлікту. Це те протиріччя, через яке (заради вирішення якого) сторони вступають у протиставлення. За своєю природою протиріччя можуть бути: а) внутрішніми (виражаються в зіткненні інтересів усередині групи, організації, спільності або суспільства в цілому) і зовнішніми (виникають між двома або декількома відносно самостійними соціальними системами); б) антагоністичними (виражаються в такому конфлікті, учасники якого мають непримиренно ворожі інтереси) і неантагоністичними (допускають узгодження, «примирення» інтересів опонентів); в) основними (відіграють вирішальну роль у виникненні і розвитку конфлікту і характеризують взаємодію між основними його учасниками) і неосновними (супроводять конфлікт); г) об'єктивними (обумовлені об'єктивними чинниками, тобто такими явищами і процесами, які не залежать від волі і свідомості людей) і суб'єктивними (обумовлені такими чинниками, які залежать від волі і свідомості людей) тощо [7, с. 21-22].

Таким чином, під предметом трудового спору необхідно розуміти певні виробничі процеси, блага та потреб з приводу якого виникає спір між

працівником та роботодавцем. Потреба є прагненням суб'єкта до задоволення, яке спонукається нестачею і являє собою могутній свідомо-психологічний механізм регуляції людської діяльності. Потреба в своїй структурі містить: уяву про соціальне благо, необхідне для задоволення; сукупність інтересів-цілей, що виступають засобом реалізації; програму оціночно-пізнавальних дій предметів для вибору серед них необхідного блага; програму споживчих дій та операцій, що перетворюють предмет споживання на предмет задоволення соціального суб'єкта [7]. Необхідно констатувати, що на предмет трудового спору прямо вказують підстави його виникнення, які в свою чергу можна поділити на дві великі групи: об'єктивні та суб'єктивні. Так, до об'єктивних чинників слід віднести наступні:

1) підстави правового характеру, які зазвичай пов'язуються із неправильним розумінням норм права, внаслідок чого може мати місце неправильне застосування законодавства, яке тягне обмеження, порушення прав працівників. Застосовувати сучасне трудове законодавство складно, оскільки законодавство швидко змінюється, а кількість нормативно-правових актів невпинно зростає. Одним з недоліків сучасного соціального законодавства є його наднормативність [8]. Це, підкреслює Н.Б. Болотіна, розцінюється фахівцями як недолік системи права. Окрім того, внаслідок реформування суспільних відносин у соціальній сфері, у тому числі й у сфері праці, приймаються акти, якими упроваджуються в суспільну практику нові ринкові принципи. Водночас непоодинокі випадки, коли зміни вносяться до однієї статті й не вносяться до іншої, яка також регулює ці відносини. Виникає колізія норм права. Нові акти часто діють поряд зі старими, і не завжди можна однозначно відповісти, якій саме нормі надається пріоритет. Читач сам мав можливість пересвідчитися в суперечливості або недосконалої правового регулювання з окремих питань. У такій складній юридичній ситуації роботодавець своїми діями може спричинити правовий спір [8]. Виходячи із наведеного вище цілком справедливим буде вказати, що підстави правового характеру здебільшого виникають через низький рівень правової свідомості та правової культури як власне працівників, так і самих роботодавців. В цьому контексті відмітимо, що правова культура – це свого роду юридичне багатство, що виражається в досягнутому рівні розвитку регулятивних якостей права, юридичної техніки, правосвідомості і т. д. Правова культура охоплює всі цінності, які створені людьми в галузі права в процесі їх практичної та духовної діяльності, правосвідомість, правову науку, законодавство, правопорядок, правову діяльність [9, с. 324-360].

Своїї черги правосвідомість розглядають як вид (форму) суспільної свідомості, що криє в собі сукупність поглядів, почуттів, емоцій, ідей, теорій і компетенцій, а також уявлень і настанов, які характеризують ставлення людини, суспільних груп і суспільства в цілому до чинного чи бажаного права, форм і методів правового регулювання. Для неї характерні такі ознаки: вона є однією з форм суспільної свідомості та вкупі з політичною, моральною, філософською. Іншими формами свідомості відображає суспільне буття; вона містить поняття, уявлення, судження, почуття, емоції, концепції, теорії, програми; вона обумовлена соціально-економічним устроєм конкретного суспільства, рівнем розвитку його загальної культури; ідеологічні елементи правосвідомості виступають головними елементами правової культури та правового виховання [10]. Слід відзначити, що правосвідомість, як і правова культура, виникає не сама по собі, а як результат процесу правової соціалізації особи, під яким розуміється входження індивіда в правове середовище, послідовне набуття ним правових знань, його залучення до правових цінностей і культурних надбань суспільства, процеси їх втілення у правомірній поведінці суб'єкта, його правовій активності [11, с. 425].

2) підстави економічного характеру. Внаслідок економічної нестабільності, фінансової кризи виникли умови для використання трудових відносин у тіньовій або в напівтіньовій економіці, коли лише частина трудових відносин легально оформлена. Існування безробіття зумовлює пріоритетне становище роботодавця, який може диктувати свої умови праці найманому працівникові. Такий працівник змушений приймати незаконні умови, але він потенційно завжди готовий стати суб'єктом трудового спору, і часто таки реалізує своє право на судовий захист. Нарешті, досить випадків, коли трудовий спір виникає внаслідок свідомого порушення роботодавцем норм законодавства. Свідченням цього є значна кількість трудових спорів з приводу стягнення з роботодавця невикраденої заробітної плати, не-проведення розрахунку при звільненні, невикраденої компенсації за невикористану щорічну відпустку тощо [8].

3) підстави соціально-економічного характеру. До таких підстав, Н.В. Дараганова, справедливо відносить: низький рівень заробітної плати в ряді галузей економіки (сільське господарство, охорони здоров'я тощо) 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; незабезпечення соціально-трудових прав найманих працівників на

підприємствах, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом; ненарахування та невиконання індексації грошових доходів та компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати; невиконання на підприємствах, установах та організаціях вимог законодавства про працю (невиплата доплат, надбавок за шкідливі і особливо шкідливі умови праці, за роботу в надурочний час, у нічну зміну тощо); 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; відносно високий рівень безробіття в окремих регіонах; тощо [12, с. 45-46].

4) підстави, що виникають в результаті зміни істотних умов праці. Істотні умови праці – це свого роду оціночне поняття в трудовому праві. Вони, як писав професор М.И.Бару, вправі відрізнятися трьома важливими особливостями: 1) вони не конкретизовані законодавцем або іншими компетентними органами; 2) вони уточнюються в процесі правозастосування; 3) вони дають правозастосовочому органу можливість вільного розсуду, вільної оцінки фактів [13; 14]. Отже, кожне оціночне поняття вимагає суб'єктивної оцінки, що часом не збігається з тією, яку мав на увазі законодавець, встановлюючи норму, що має оціночне поняття [14]. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється [15].

Розміркуючи про причини суб'єктивного характеру виникнення трудових спорів, то до них, на слушну думку Н.В. Дараганової, призводять такі дії роботодавців або найманих працівників, як [12, с. 47-48]: 1) порушення чинного законодавства про працю; 2) ухилення від укладення колективних договорів, небажання брати на себе додаткові зобов'язання щодо забезпечення соціальних гарантій найманим працівникам; 3) невиконання або лише часткове виконання положень колективних договорів, угод; 4) використання праці найманих працівників без документального оформлення трудових відносин; 5) nereагування на ускладнення соціально-трудових відносин та зволікання із своєчасним 48 Трудове право Причини виникнення трудових спорів усуненням

причин спірних чи конфліктних ситуацій, ігнорування вимог найманих працівників або профспілок; 6) невиконання взаємо узгоджених рішень примирних органів (примирних комісій, трудових арбітражів) по вирішенню колективних трудових спорів, конфліктів [12, с.47-48].

Висновок. Таким чином, наведені вище наукові позиції свідчать про те, що предметом трудового спору може будь-що в межах трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Разом із тим, необхідно відзначити наявність певних вимог до предмета трудового спору: по-перше, предмет спору має бути реальним та стосуватись безпосередньо трудових правовідносин; по-друге, предмет має бути зрозумілим для сторін трудового спору; по-третє, має бути реальним для вирішення.

Література

1. Єрохін С.В. До поняття трудового спору. *Право і безпека*. 2005. № 4/5. С. 133–136.
2. Философский словарь / Под ред. М.М. Розенталя, П.Ф. Юдина. М., Политиздат, 1968. 432 с.
3. Філософський словник / [За ред. В. І. Шинкарука]. [2-ге вид., перероб. і доп.]. К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. 800 с.
4. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія: Том 5. Київ: Укр. енцикл., 1998. 736 с.
5. Гальонкін С.А. Адміністративно-правове забезпечення апеляційного провадження в Україні [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Сум. держ. ун-т. Суми, 2018. 224 с.
6. Яковенко О.О. Адміністративно-правові засади реалізації контролю у сфері оподаткування як функції управління: дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / О.О. Яковенко ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. К., 2007. 208 с.
7. Конфліктологія : навч. посіб. / Л.М. Герасіна, М.П. Требін, В.Д. Воднік та ін. Х. : Право, 2012. 128 с.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
9. Поляков А. В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб.: Издательский дом С.-Петербургского гос. ун-та, 2004. 864 с.
10. Поняття і види правової свідомості та правової культури. URL: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/law/9284>.
11. Попадинець Г. О. Правосвідомість і правова культура як чинники становлення громадянського суспільства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки : збірник наукових праць. 2016. № 850. С. 422–427.
12. Дараганова, Н. В. Причини виникнення трудових спорів [Текст]. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 6 (червень). С. 44–50.
13. Бару М.И. Оценочные понятия в советском трудовом праве. *Сов. Государство и прав*. 1970. № 7. С. 104.
14. Венедіктов В.С. Трудове право України (Особлива частина) // Навчальний посібник для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України. Сімферополь. ДОЛЯ, 2005. 230 с.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.

Анотація

Лях І. О. До характеристики предмета трудового спору, як важливого елемента структури процедури медіації. – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, визначено та охарактеризовано предмет трудового спору, як важливий елемент структури процедури медіації. Відзначена наявність певних вимог до предмета трудового спору: по-перше, предмет спору має бути реальним та стосуватись безпосередньо трудових правовідносин; по-друге; предмет повинен бути зрозумілим для сторін трудового спору; по-третє, має бути реальним для вирішення.

Ключові слова: трудовий спір, предмет спору, елемент, структури, процедура медіації, правовідносини.

Аннотация

Лях И. А. К характеристике предмета трудового спора, как важного элемента структуры процедуры медиации. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, определен и охарактеризован предмет трудового спора, как важный элемент структуры процедуры

медиации. Отмечено наличие определенных требований к предмету трудового спора: во-первых, предмет спора должен быть реальным и касаться непосредственно трудовых правоотношений; во-вторых; предмет должен быть понятным для сторон трудового спора; в-третьих, должен быть реальным для решения.

Ключевые слова: трудовой спор, предмет спора, элемент, структуры, процедура медиации, правоотношения.

Summary

Liakh I. O. To the characteristics of the subject of labor dispute as an important element of the structure of the mediation procedure. – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the subject of labor dispute is identified and characterized as an important element of the structure of the mediation procedure. The existence of certain requirements to the subject of the labor dispute is noted: first, the subject of the dispute must be real and relate directly to the employment relationship; second; the subject must be clear to the parties to the labor dispute; third, it must be realistic to address.

Key words: labor dispute, subject of dispute, element, structures, mediation procedure, legal relations.