

заподіює цьому органу внутрішніх справ матеріальну шкоду, чим здійснює правопорушення. І по встановленим нормативно-правових актам, правилам і процедурі перетерпіває міри відшкодувального характеру.

На практиці всі підстави відповідальності є рівнозначними і представляють єдність правового, фактичного і процесуального елементів.

Таким чином, правові, фактичні і процесуальні підстави матеріальної відповідальності тісно взаємозалежні один з одним і мають важливе значення в залежності від стадії відповідальності. Так, фактична підстава поряд із процесуальною набуває головний вплив лише на настання матеріальної відповідальності. Правові ж підстави відповідальності на всіх її стадіях тісно між собою взаємозалежні і представляють єдність.

*Список літератури:* 1. Скакун О.Ф. Теория государства и права. Х., 2000. 2. Процевский А.И. Советское трудовое право. К., 1981. 3. Андрианов И.И. Материальная ответственность работников и служащих. М., 1979. 4. Клёнов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность работников и служащих на предприятии. М., 1968.

*Надійшла до редколегії 14.03.2001р.*

*С.І.Запара.*

*аспірантка Київського*

*Нац. ун-ту ім. М. Драгоманова*

## ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ВИРІШЕННЯМ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Сьогодні, коли сучасність з усією реальністю пов'язана з накопиченням і глобалізацією соціальної напруги, особливо актуальним постає питання щодо встановлення надійного механізму захисту трудових прав громадян. Затяжна економічна криза та повільні темпи ринкових перетворень стали основними чинниками накопичення в надзвичайно високих масштабах негативних явищ, як в системі зайнятості, так і в соціальній сфері в цілому.

Перш за все, утримання на підприємствах надлишкової робочої сили відбувається у формі тривалих неоплачуваних або частково оплачуваних адміністративних відпусток та переведення працівників в режим неповного робочого часу. Цей типовий для української економіки феномен отримав назву «прихованого безробіття» [1, с.88]. Він охопив майже усі галузі економіки. Протягом 9 місяців 1999 року число осіб, які перебували у відпустках з ініціативи адміністрації становили 2,4 млн., що становило 19,9% середньо-облікової чисельності працівників. Більш як 683 тис. осіб не працювали більше одного місяця.

Іншим загальновідомим лихом є несвоєчасна виплата заробітної плати, її деформація, що набула таких масштабів і глибини, що сталося фактичне перетворення оплати праці у різновид соціальної виплати. Існуючий рівень заробітної плати працюючих обумовлює неповноцінне відтворення робочої сили, низьку мотивацію праці та якість виконуваних робіт, незацікавленість роботодавців у технологічному оновленні виробництва.

Вирішення існуючої проблеми доходів працюючих – справа вкрай складна, вона потребує комплексного підходу до її розв'язання як зі сторони держави, так і з боку власників підприємств, установ, організацій.

Доки існують соціально-економічні проблеми, породжені економічною кризою, напруження між найманими працівниками і власниками підприємств, установ, організацій наростатиме. Про це свідчить і той факт, що в Національній Службі Посередництва і Примирення (далі НСПП) зареєстровано станом на 13.11.2000р. 361 колективних трудових спорів.

Важливим завданням для нормотворців є розробка дієвого механізму переведення тих положень закону, які є носіями загального, абстрактного, декларативного характеру в нормативні приписи, завдяки яким, ці законоположення перетворюються в систему правових норм, що покликані регулювати поведінку членів суспільства.

Згідно Указу Президента «Про концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні», вирішення особливо актуального питання – підвищення рівня життя населення, збільшення платоспроможного попиту, забезпечення злагоди та зниження соціальної напруженості в суспільстві, більшою мірою покладається на договірне регулювання трудових відносин [2].

Ідея колективних трудових відносин активно обговорюється провідними науковцями в галузі трудового права, серед яких немає одностайності щодо природи природи таких відносин.

Індивідуальні трудові відносини, вважає Г.Чанишева, не відтворюють усі зв'язки, які виникають у процесі праці [5, с.32]. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних прав, стає учасником індивідуальних та різних видів колективних трудових відносин. Вони виникають у зв'язку із застосуванням праці, обумовлюють одне одного і не можуть існувати окремо.

Серед колективних трудових відносин особливе місце посідають відносини щодо захисту трудових прав працівників за участю трудових колективів, встановленні й зміні умов праці на локальному рівні, укладенні і виконанні колективних угод і колективного договору.

В Україні, повною мірою, створюються правовий простір для дієвого функціонування колективних трудових відносин, що почав свій відлік від ратифікації Україною Конвенції МОП, і далі, з прийняттям Законів «Про колективні договори і угоди» і «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ін.

На виконання Рекомендацій учасників Всеукраїнської тристоронньої ради представників профспілок, органів виконавчої влади та об'єднань роботодавців з питань підвищення ефективності укладання та виконання колективних договорів і угод, Державна інспекція праці Міністерства праці та соціальної політики України разом з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці, перевірили стан укладання та реалізації названих договорів на 7323 підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності, які належать до категорії малих з чисельністю працюючих від 15 до 200 чол. – у промисловості та будівництві, в інших галузях виробничої сфери –

до 50 чол., у науці і науковому обслуговуванні – до 100 чол., у галузі невиробничої сфери – до 25 чол.

Проведена перевірка показала, що з 7323 підприємств колективні договори укладені на 5603, що становить 76% загальної кількості укладених [3, с.85]. Це досить високий показник, однак, сам факт укладання колективного договору не свідчить про стовідсоткове його дотримання, особливо враховуючи факт формальності договірних відносин. З іншого боку, з наведених даних 24% малих підприємств з чисельністю працюючих від 25 чол. взагалі не врегульовують трудові відносини, шляхом укладення колективного договору.

Перехід до ринкової економіки, роздержавлення, супроводжуються спадом виробництва й інфляційними процесами, що призводить до виникнення колективних трудових спорів. Останні, в свою чергу, стимулювали розроблення категорійного апарату з проблем «колективний трудовий спір», «трудоий арбітраж», «страйк», «примирна комісія» тощо [4, с.53].

Однак виникла серйозна необхідність конкретизувати діяльність примирних органів, щоб запобігти непорозумінню трудового колективу і власника підприємства, закріпити на законодавчому рівні детальну процедуру вирішення колективних трудових спорів. Оскільки, Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів» лише розпочав цю копітку роботу.

Так, наприклад, щодо діяльності самого трудового арбітражу невизначена детально процедура його створення та функціонування, оплата праці трудовим арбітрам і, головне, – відповідальність арбітра. Трудовий арбітр не являється суб'єктом юридичної відповідальності, хоча теоретично він може скоїти як правопорушення, так і злочин. Але ж відомо, що дієвим засобом проти правопорушення є суворе дотримання законодавчих норм, нагляд і контроль за законністю та обґрунтованістю процесуальних актів і дій.

Процедура вирішення колективних трудових спорів є простою на перший погляд, складною – на другий, і такою, що потребує багатьох уточнень, якщо торкнутися практичної сторони вирішення спорів.

Концепція вирішення колективних трудових спорів базується на тому, що стороною в цих спорах виступає колектив одного підприємства. Досить часто такий спір носить галузевий чи регіональний характер. І тоді, особливо на державних підприємствах, важко визначити суб'єкти колективного трудового спору, з'ясувати міру їх відповідальності перед трудовим колективом, наприклад, несвоєчасну виплату заробітної плати тощо.

Проблемою є і той факт, що часто трудовий колектив порушує встановлену законом процедуру вступу у колективний трудовий спір, перекреслюючи правове значення цієї події.

Допомогти колективу з питань застосування чинного законодавства про працю покликана НСПП, яка має право:

- брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту на всіх його стадіях);
- координувати роботу трудового арбітражу, направляти своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів;
- безоплатно отримувати від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, профспілок, роботодавців та їх об'єднань, сторін

- колективного трудового спору (конфлікту) інформацію, необхідну для використання під час проведення примирних процедур;
- попереджувати сторони про порушення ними вимог чинного законодавства під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та можливі наслідки таких порушень;
- надсилати органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування рекомендації щодо вжиття заходів для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), реалізація яких належить до їх компетенції.

Оскільки допомогти у вирішенні спору повинні висококваліфіковані спеціалісти, НСПП проводить роботу щодо забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації, незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів).

Цілком логічно, що проблемою процедури вирішення колективних трудових спорів займається вже тепер професійний орган в цьому питанні – НСПП, однак, серед зазначених функцій цього органу, які передбачені в Указі Президента «Про створення Національної Служби Посередництва і Примирення» від 17 листопада 1998р., відсутні спеціальні повноваження, які б давали право створювати підзаконні нормативні акти. Накази НСПП є актами, сфера дії яких обмежена рамками самої служби. Хоча часто, саме вони допомагають у процедурному питанні вирішення трудових спорів.

Отже, можна погодитися з висновком Г.Чанишевої, що «в перспективі, якщо будуть створені спеціалізовані суди по розгляду трудових справ, можна буде прогнозувати формування ще однієї частини – трудового процесуального права»[5, с.34]. І тому, сьогодні, потрібно докласти максимальних зусиль, щоб дослідити природу колективних трудових відносин, з'ясувати їх місце і роль в структурі трудових правовідносин.

*Список літератури:* 1. Головко М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти. К., 1998. 2. Указ Президента України «Про концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні» від 25 грудня 2000р. № 1375/2000. 3. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. 2000. №8. 4. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудовах відносинах // Право України. 2000. №11. 5. Чанишева Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах // Право України. 2000. №8.

*Надійшла до редколегії 10.03.2001р.*

*Т.П. Голопич,  
ад'юнкт каф. трудового, екологічного та аграрного  
права Нац. ун-ту внутр. справ*

## СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВА ВЛАСНОСТІ ТА ІНСТИТУТУ УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ (НА ПРИКЛАДІ МІСТА ХАРКОВА)

Життя у великих містах – промислових центрах стає все більш важчим для здоров'я його мешканців через несприятливі екологічні обставини. У кожного міста є своя історія, свої перспективи розвитку. Щоб зрозуміти