
12. Богдан І. Умови праці як елемент трудо-правового забезпечення творчості / І. Богдан // Юридична Україна. 2013. № 7. С. 50-56.

13. Рекомендація про стан творчих працівників: міжнародний документ від 27.10.1980 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_249.

14. Каримова Р.А. Понятие «творческие работники»: проблемные вопросы / Р.А. Каримова, Н.М. Саликова // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 142-146.

15. Бугров Л.Ю. Творчество и трудовое право / Л.Ю. Бугров, С.С. Худякова, Ю.В. Варламова, Н.И. Гонцов; под ред. Л.Ю. Бугрова. Красноярск, 1987.

16. Модельный закон о творческих работниках и творческих союзах: утв. постановлением 10-го пленарного заседания Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 6 дек. 1997 г. №10–10 // Информац. бюллетень Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ. 1998. №16. С. 185–195; справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

17. Модельный закон о культуре: утв. постановлением 24-го пленарного заседания Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 4 дек. 2004 г. № 24-6 // Информац. бюллетень Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ. 2005. № 35, ч. 1. С. 215–235; справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

УДК 342.9

Мельничук Вікторія Петрівна,
*старший лаборант кафедри міжнародних фінансів
Інституту міжнародних відносин
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ХХ СТОЛІТТЯ

У статті розглянуто історичний шлях розвитку інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні з початку ХХ століття. Систематизовано етапи становлення та розвитку поняття «колективні

трудові спори та конфлікти».

Ключові слова: *колективні трудові спори (конфлікти); робітничі рухи; страйк.*

Мельничук В.П. Историческое развитие института коллективных трудовых споров XX века

В статье рассматривается исторический путь развития института коллективных трудовых споров (конфликтов) в Украине с начала XX века. Систематизированы этапы формирования и развития концепции коллективных трудовых споров и конфликтов.

Ключевые слова: *коллективные трудовые споры (конфликты); рабочие движения; забастовка.*

V.Melnychuk Historical development of the institute of collective labor disputes the twentieth century

The article deals with the historical way of development of the Institute of collective labor disputes (conflicts) in Ukraine since the beginning of the twentieth century. The stages of the formation and development of the concept of collective labor disputes and conflicts are systematized.

Key words: *collective labor disputes (conflicts); workers' movements; strike.*

Постановка проблеми. Прагнення України розвиватися у європейському напрямі поставило перед державою завдання реформування багатьох сфер суспільного життя, у тому числі і правової системи. У сучасних умовах значних соціально-економічних змін та оновлення правового механізму актуалізуються проблеми, які пов'язані з трудовим правом, а формування українського трудового права відбувається під впливом різних факторів. На шляху перетворень та реформ важливо провести аналіз історичного розвитку трудового права, вирішення колективних трудових спорів, розглядати власний досвід в аспекті міжнародного, у тому числі і виникнення трудових конфліктів. Для трудового права на початку його виникнення характерним було домінування конструкції договірної права і це надавало знану свободу дій працівнику та роботодавцю під час визначення всіх умов трудового договору. Дослідженню аспектів розвитку трудового права, а також вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) присвячують увагу такі вчені, як Н.Б. Болотіна, В.С.Венедіков, М.І. Іншин, С.І. Запара, В.В. Лазор, А.М.Слюсар, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші вчені.

Становлення та історичний розвиток інституту колективних трудових

спорів можна періодизувати чином так.

У 80-ті роки XIX ст. перші законодавчі акти з трудового права Російської імперії, у складі якої перебувала більша частина сучасних українських земель, виникли у зв'язку з масовою страйковою боротьбою російського робітничого класу. Царським урядом видано XI том «Звіду законів» книга III «Статут про промислову працю» [6, с. 225].

Головні вимоги українських робітників того часу: боротьба за покращення умов праці і життя, підвищення заробітної платні, зменшення робочого дня. У зв'язку з розвитком страйкової боротьби у Російській імперії було прийнято низку законів. Саме в цей час, коли у практику увійшло поняття колективного трудового конфлікту під назвою «стачка» (страйк), про яку йдеться в Законі «Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників» від 03.06.1886, законодавство царської Росії, але воно не передбачало порядку розв'язання колективного трудового спору, діяла лише фабрична інспекція як наглядовий орган, проте вона не була спрямована на врегулювання конфліктів, позаяк бракувало норм упорядкування конфліктів [2, с. 113].

«В наказі чинам фабричної інспекції в 1900 р. зазначалось, що фабрична інспекція зобов'язана вживати заходів щодо попередження спорів та непорозумінь між фабрикантами та робітниками шляхом розслідування на місці невдоволення, що вчинено та миролюбної угоди сторін. Тобто головною і найважливішою функцією фабричної інспекції було завдання запобігати виникненню трудових конфліктів» [5, с. 165].

Масовий страйковий рух, який проходив у Російській імперії, а також на території України на початку XX століття, не мав правового вирішення, оскільки законодавства з урегулювання трудових спорів (конфліктів) не існувало. Це провокувало зловживання під час вирішення трудових спорів. Для нагляду за дотриманням фабричного законодавства був створений спеціальний державний орган – фабрична інспекція, яка була наділена досить обмеженими правами.

Як і в інших країнах світу, українські робітники вимагали кращих умов праці та життя, зменшення часу робочого дня та підвищення заробітної платні.

Період Першої світової війни погіршив становище робітників, особливо в Україні, яка стала ареною широких військових дій, оскільки країна перебувала у військовому стані, царський уряд законом від 09 березня 1915 р. відмінив закон від 07 червня 1882 р. про заборону праці дітей до 14 років. Наслідком повернення до старих законів стало відновлення масової страйкової боротьби,

тільки на території України відбулося близько 1000 страйків [8, с. 21].

Після буржуазно-демократичної революції в Російській імперії було сформовано Тимчасовий уряд, який у своїй діяльності керувався трьома нормативними актами щодо питання вирішення колективних трудових спорів: «Закон Тимчасового уряду про організацію примирних камер і третейських судів», «Проект Тимчасового положення про примирних установах для розбору конфліктів між робітниками і підприємцями в підприємствах, установах та організаціях, підпорядкованих урядовому контролю», «Проект закону про промислові суди» [7, с. 225].

У серпні 1917 року Тимчасовий уряд затвердив «Положення про камери та третейські суди». Склад примирних камер формувався з представників конфліктуючих сторін, а головуючим у таких спорах призначався народний комісар праці. Оскільки примирні камери були сформовані на паритетних засадах, то часто колективні спори вони не могли вирішувати та передавали їх до третейського суду [5, с. 365].

Другий період пов'язаний із становленням радянської влади. Період «воєнного комунізму» призвів до кардинальних змін у всіх сферах українського суспільства, що, звісно, відобразилось і на правовій системі. У Кодексі законів про працю 1918 року норми про вирішення трудових спорів взагалі були відсутні: «В період воєнного комунізму суворо централізувало у суспільному масштабі та жорстко регулювало умови праці, а так само і примусові методи залучення до праці виключали можливість трудових спорів між робітниками і адміністрацією державних підприємств і установ з питань встановлення умов праці» [1, с. 113].

У січні 1919 році створено Народний комісаріат праці УСРР, який рекомендував у разі виникнення конфліктів звертатися до професійних спілок, а також фабрично-заводських комітетів. У разі невинишення конфліктної ситуації можна звертатися до Народного комісаріату праці УСРР. Уже 06 березня 1919 року Народний комісаріат праці УСРР видав Інструкцію «Про порядок розгляду трудових конфліктів» у підвідділах місцевих органів праці. Органами з розгляду трудових спорів відповідно до інструкції були комісії при професійних спілках та конфліктні комісії місцевих відділів праці. Найвищим органом визнавалася Конфліктна колегія при Народному комісаріаті праці УСРР, до складу якої входили голова конфліктного відділу і два члени: представник юридичного або тарифного відділу і Всеукраїнського центру профспілок. Рада Народних Комісарів УСРР 28 травня 1919 року затвердила Положення «Про порядок розгляду справ, що виникають між робітниками та службовцями і наймачами на ґрунті виконання трудового договору». Хоча зберігалися ті самі

органи з розгляду трудових спорів, було внесено істотні зміни в порядок їхньої організації, встановлено норми, що регулювали порядок розгляду трудових спорів [10, с. 452–453].

У період Нової економічної політики зростає страйкова активність, оскільки відновилася економічна конкуренція, це спонукало до розвитку законодавства у вирішенні трудових конфліктів. У 1922 році змінено порядок та положення розгляду трудових спорів. Кожен з органів діяв на підставі окремого положення. Забезпечення розгляду спорів здійснювалося розціночно-конфліктними комісіями, примирними камерами й третейськими судами. Вирішення трудових спорів у примусовому порядку здійснювалося особливими сесіями народних судів з трудових спорів (в Основах судоустрою СРСР і союзних республік, затверджених ЦВК СРСР 29 жовтня 1924 року, трудові сесії називалися камерами народних судів з трудових справ) [5, с. 165].

Законодавство передбачало два способи вирішення трудових спорів: судовий та примирно-третейський. Відповідно до статті 168 КЗпП «... всі спори, що виникають на ґрунті застосування найманої праці, вирішуються або в примусовому порядку в особливих сесіях народних судів, або в порядку примирного розгляду в конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах ... » [5, с. 365].

Характер розбіжностей між сторонами вказує на спосіб вирішення трудового конфлікту. У цей період не розмежовуються поняття індивідуального та колективного спору. Фактично ліквідація приватної власності призвела до виникнення суперечностей уже між найманими працівниками та державою, а інтереси виробництва були головними. Інститут трудового спору зник із законодавства.

Рекомендація МОП № 92 від 29 червня 1951 року щодо добровільного примирення та арбітражу як найбільш бажаного способу вирішення колективних трудових спорів, однак, рекомендує окремі способи вирішення колективних трудових спорів, але її ефективність полягала в тому, що при зверненні до трудового арбітражу це давало час та змогу зменшення кількості страйків.

З 1957 року ситуація змінилась. Президія Верховної Ради СРСР затвердила нове Положення про порядок розгляду трудових спорів. Для розгляду трудових спорів було визначено органи: комісію з трудових спорів, яку створювали на паритетних засадах адміністрація і профспілковий комітет; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок і народні суди. Трудові спори працівників, котрі обіймали зазначені в додатковому переліку посади,

розглядалися за субординацією [6, с. 454–455].

Кодекс законів про працю УРСР від 1972 року не передбачав поняття колективного трудового спору (конфлікту), тому і процедури його вирішення були відсутні. У 1974 році було затверджено Положення про порядок розгляду трудових спорів і порядок розгляду трудових спорів, а визначалися Положенням від 31 січня 1957 року [9, с. 455].

Важливо, що від 19 червня 1981 року УРСР приєдналась до Конвенції МОП про сприяння колективним переговорам № 154 [7].

80-ті роки ХХ століття характеризуються проявами кризи в політиці, економіці та суспільному житті, що спричинило і кризу у трудовому законодавстві. Ці фактори сприяли новій хвилі виникнення робітничих рухів, саме під їхніми впливами Верховна Рада СРСР у першій редакції від 09 жовтня 1989 року прийняла Закон «Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)», який у другій редакції від 20 травня 1991 року не врегулював соціально-трудові відносини. Законом № 2134-ХІІ від 18 лютого 1992 року в КЗпП України було замінено главу XV «Трудові спори» [9].

За роки незалежності України Верховна Рада України у липні 1998 року прийняла Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) року» як основний законодавчий акт, що визначає правові та організаційні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а також координує соціально-трудові відносини у процесі їх врегулювання [3]. Документ потребує істотного доопрацювання, адже впродовж років соціально-економічна ситуація в Україні неабияк змінилася. Наразі трудове законодавство України не передбачає вирішення колективних трудових конфліктів примирним-третейським або судовим порядком. Тобто наймані працівники, які мають право страйкувати, не можуть звернутися для вирішення колективного трудового спору до суду, існує лише Національна служба посередництва та примирення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Висновки. Як показує історичний досвід, сфера праці відображає рівень соціалізації людини, що є характерним для визначеності соціально-правової держави. Удосконалення законодавства про працю забезпечить формування єдиного підходу при вирішенні трудових спорів у судах, а також дозволить попередити про виникнення трудових спорів. На сьогодні в українському законодавстві відсутня цілісна ефективно діюча система врегулювання колективних трудових спорів, а непристосованість чинного трудового законодавства системи вирішення колективних трудових спорів до потреб сучасного ринку праці в Україні не сприяє соціально-економічному розвитку, особливу увагу слід приділяти порядку позасудового, досудового та судового

вирішення колективних трудових спорів, а також чітко їх інституалізувати. Це сприятиме підвищенню ефективності системи захисту трудових прав працівників. Зараз в Україні відбуваються зміни у соціально-трудої сфері, що є також передумовою розробки та реалізації подальшого економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Войтинский И. Трудовое право СССР. М.; Л.,1925. с.113.
2. Запара С.І. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)» // Право України. 2003. № 8. с. 113.
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/137/98-%D0%B2%D1%80>.
4. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие. М.: Издательство НОРМА, 2001. № 2.С.165
5. Киселев Ю. Забастовочное движение в России // Рабочая политика. 1997. № 1.С.165
6. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу №92 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
7. Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006.
8. Олійник О.М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917 – 1929 рр): дис. кан. юрид. наук: спец 12.00.01 / Олександр Миколайович Олійник. Харків, 2003. 225.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. 1998. N 34. Ст. 227.
10. Трудові спори: поняття, причини та класифікація за законодавством України про працю [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://bestref.at.ua/load/248-1-0-22841>.