

5. Котлер Ф. Маркетинг. Гостеприимство и туризм : [уч. для вузов] / Ф. Котлер, Д. Боуэн, Д. Мейкенз ; пер. с англ. под. ред. Р. Б. Ноздревой. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 787 с.
6. Лебединцева Е. С. Внедрение внутриорганизационного маркетинга на предприятиях потребительской кооперации : автореф. дис... канд. экон. наук : 08.00.05 “Экономика и управление народным хозяйством (маркетинг)” / Е. С. Лебединцева. – Киров, 2009. – 27 с.
7. Марусинина Е. Ю. Управление интеллектуальными ресурсами предприятия в рамках реализации концепции внутриорганизационного маркетинга : автореф. дис... канд. экон. наук : 08.00.05 “Экономика и управление народным хозяйством (маркетинг)” / Е. Ю. Марусинина. – Волгоград, 2007. – 24 с.
8. Мухин В. И. Исследование систем управления : [учебник] / В. И. Мухин. – М. : Экзамен, 2002. – 384 с.
9. Мыльник В. В. Исследование систем управления : [учеб. пособие для вузов] / В. В. Мыльник, Б. П. Титаренко, В. А. Волочиенко. – [4-е изд.] – М. : Академический Проект ; Трикста, 2006. – 352 с.
10. Сіменко І. В. Еволюція системного підходу як методологічна основа дослідження систем управління [Електронний ресурс] / І. В. Сіменко // Інтелект. Особистість. Цивілізація. – 2008. – № 6. – С. 53–62. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/intelekt/2008_6/53.pdf.
11. Теория системного менеджмент : [учебник] / Под общ. ред. П. В. Журавлева, Р. С. Седегова, В. Г. Янчевского. – М. : Экзамен, 2002. – 512 с.
12. Тюрина Л. Н. Влияние внутриорганизационного маркетинга на доходы некоммерческих медицинских организаций [Электронный ресурс] / Л. Н. Тюрина // Социально-экономические и технические системы. – 2006. – № 1(17). – Режим доступа : <http://www.sets.ru/index2.php?achiv/17nomer.php#>.
13. Dunmore M. Inside-Out Marketing : How to Create an Internal Marketing Strategy / M. Dunmore. – London : Kogan Page Limited, 2002. – 264 p.

УДК 331.109.64

О. О. ЯКОВЕНКО

Донецкий национальный университет

УЗАГАЛЬНЕННЯ ДОСВІДУ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

У статті досліджено європейський досвід вирішення колективних трудових конфліктів і спорів та аналізовані можливості застосування його в Україні. Особливу увагу надано вивченню ступеня втручання держави в процес вирішення конфліктів, наявності спеціалізованих органів з вирішення трудових спорів, визнання та обмеження права на страйк, особливостей систем представництва сторін. У роботі досліджуються основні шляхи вирішення колективних трудових конфліктів та спорів в європейських державах.

The scientific article is dedicated to the research of the European experience of labor disputes settlement and also to the analysis of potentialities of its use in Ukraine. Particular attention is devoted to study of the degree of government intervention into the process of labor disputes settlement, presence of specialized bodies for labor disputes settlement, recognition and restriction of right to strike, peculiarities of representation of labor-social relations parties. Basic ways of labor disputes settlement are also researched in the work.

Ключові слова: колективний трудовий конфлікт, колективний трудовий спір, працівники, роботодавці, представництво, право на страйк.

Незаперечним є той факт, що в більшості європейських держав діють і доволі ефективно виконують покладені на них функції системи вирішення трудових спорів. Безумовно, це ще не означає, що вони можуть бути адаптовані до українських умов і так само успішно спрацьовувати в нашій національній системі. Але такий досвід має бути вивчений та систематизований хоча б заради того, щоб скласти уявлення про сучасний стан та тенденції в даній сфері. Вивчення європейського досвіду є також важливим з огляду на інтеграційні процеси, що відбуваються наразі і учасницею яких є і наша держава.

Останнім часом проблема вивчення зарубіжного досвіду вирішення трудових конфліктів та можливостей його адаптації до національних умов цікавить все ширше коло українських дослідників, серед яких можна назвати М. Костюніну, Л. Потапову, Н. Лютова, А. Сіліна та інших.

Метою даної статті є узагальнення досвіду європейських країн в сфері вирішення колективних трудових конфліктів, спроба окреслення загальноєвропейської моделі вирішення колективних трудових конфліктів.

Треба одразу зазначити наявність деяких методологічних складностей. Найважливіша з них – тісний взаємозв'язок систем врегулювання колективних трудових спорів з їх власним середовищем, історичним, інституційним, економічним, соціальним або культурним. Це означає, що будь-які висновки, зроблені з визначених подібностей чи розбіжностей, повинні пропонуватися з певною обережністю. Існує ризик того, що будь-які узагальнення можуть перетворитися на спрощення, що не здатні дати відповідь, чому існують аспекти, щодо яких окремі процедури вирішення трудових спорів значною мірою співпадають чи відрізняються [3, с. 69].

Порівняльний аналіз систем вирішення колективних трудових конфліктів в зарубіжних країнах, зокрема в країнах Європи, дає змогу виокремити основні ознаки, притаманні багатьом з них, найпоширеніші

шляхи та механізми вирішення спорів, інститути, що займаються проблемами врегулювання колективних трудових конфліктів, законодавче регулювання цієї сфери. Порівняння проводилося за такими критеріями: загальна характеристика системи трудових відносин, основні законодавчі акти в сфері регулювання колективних трудових спорів, представництво сторін та основні шляхи вирішення конфліктів. В результаті проведення порівняльного аналізу тринадцяти європейських країн, досвід яких в питаннях вирішення колективних трудових конфліктів є, на думку автора, найбільш показовим, зроблено такі висновки:

1) в багатьох європейських країнах істотним є втручання держави в питання регулювання колективних трудових конфліктів. Здебільшого воно втілено у законодавчому встановленні правил організації процесу врегулювання розбіжностей в інтересах сторін. В більшості випадків такі правила носять обов'язковий характер, але є й виключення (так, в Португалії примирні процедури детально визначені законодавством, але не мають обов'язкового характеру);

2) в більшості європейських країн створені та функціонують спеціалізовані державні або незалежні органи, до компетенції яких входить розв'язання трудових конфліктів та спорів. Виключенням із цього правила є Нідерланди, де розповсюдженою є практика надання приватних послуг із посередництва юридичними фірмами або незалежними консультантами [3, с. 299];

3) право на страйк визнається майже в усіх європейських країнах як невід'ємне право робітників. Виключенням є Іспанія, де страйк розглядається не як справедливий спосіб захисту, а як "образливі та жорстокі дії" [3, с. 196]. Поширеним явищем є також обмеження права на страйк, які можуть впроваджуватися як у формі попереднього проходження визначеного кола примирних процедур та формальних моментів, так і у формі заборони на проведення страйкових дій для певного кола робітників);

4) наявне спеціальне законодавство, регулює питання вирішення трудових спорів;

5) тенденцією є великий і надалі зростаючий вплив загальноєвропейського законодавства (Європейська соціальна хартія, Рекомендації та Директиви ЄС), що обумовлено інтеграційними процесами;

6) добре організована система представництва робітників. Найчастіше структура її побудована наступним чином: найвищий рівень – конфедерація профспілок, середній – федерації профспілок (галузеві, територіальні), нижчий – локальні профспілки. Рівень членства складає від 25–30 % (Німеччина) до 60 % (Греція). Треба відзначити значне та реальне представництво робітників у приватному секторі, характерне для всіх європейських держав;

7) ефективні системи представництва роботодавців. Рівень представництва дуже високий і подекуди сягає 100 % (Нідерланди). Найпоширенішою є дворівнева структура побудови системи представництва роботодавців (конфедерація роботодавців на найвищому рівні та незалежні об'єднання роботодавців, побудовані переважно за ознакою галузевої належності);

8) доктринальні інтерпретації проблем колективних трудових конфліктів є складними і, часом, суперечливими. В питанні класифікації трудових конфліктів, однак, простежується більш-менш узгоджений підхід. Трудові конфлікти поділяються на такі:

- **правові** (конфлікти права) та **економічні** (конфлікти інтересів) за причинами;
- **індивідуальні** та **колективні** в залежності від кількості учасників (в Італії, Іспанії крім того виділяють **групові** конфлікти, критерієм відмежування їх від колективних є те, що в першому випадку конфлікт виникає з приводу індивідуальних інтересів групи людей, а у другому з приводу загально колективного інтересу); на конфлікти інтересів та конфлікти права за предметом розбіжностей;

9) серед колективних трудових конфліктів переважають **конфлікти інтересів**, які виникають, перш за все, з приводу укладання або перегляду колективних угод; частка конфліктів з приводу невиконання вимог трудового законодавства або умов колективних угод є незначною, що свідчить про зрілість і партнерський підхід до трудових відносин;

10) шляхи вирішення колективних трудових конфліктів та спорів відрізняються на перший погляд значною різноманітністю. Але відбувається це здебільшого через причини термінологічного характеру. Якщо ж відкинути згадані термінологічні розбіжності та деякі формальні моменти та розглядати лише найбільш загальну сутність методів розв'язання конфліктів, то в більшості європейських країн вони поділяються на:

- **судовий** (в багатьох випадках йому передують обов'язкове попереднє проведення примирних процедур);
- **позасудовий** (в різних національних системах називається також автономним, недержавним), який у свою чергу поділяється на: примирення, посередництво та арбітраж;
- **адміністративний** (здійснюється органами державної влади, в повноваженнях яких знаходиться вирішення трудових спорів).

При цьому, якщо раніше переважали судовий та адміністративний методи, то останнім часом (в більшості країн з 80–90-х років ХХ сторіччя) вони носять субсидіарний характер, а пріоритет віддається добровільним позасудовим шляхам вирішення конфліктів [3, с. 326];

11) відсутність функціональної та хронологічної взаємозалежності процедур вирішення конфлікту. Тобто немає обов'язкової послідовності проходження процедур і наявною є альтернатива звернення до примирників (посередників), або одразу до суду. Це правило не є виключним, але воно існує в більшості європейських країн;

12) поширеною є практика "спільного" фінансування, коли спеціалізовані органи, що займаються питаннями врегулювання трудових спорів фінансуються державою з бюджетних коштів, а витрати на примирні процедури компенсуються сторонами (Швеція, Фінляндія);

13) у більшості європейських країн є спеціалізовані трудові суди (Бельгія, Люксембург, Ірландія, Австрія, та ін.), в юрисдикції яких знаходиться вирішення колективних трудових спорів у випадку їх судового розгляду;

14) для підприємств державного сектора в деяких країнах існує окрема система вирішення колективних трудових конфліктів. Особливо наглядним прикладом такого розмежування є Німеччина.

На нашу думку, на особливу увагу заслуговують методи вирішення колективних трудових спорів. В Австрії правові конфлікти (*Rechtsstreitigkeiten*) вирішуються лише і виключно в рамках трудової юрисдикції; те ж стосується Нідерландів, де фактично немає спеціалізованої трудової судової структури. В Іспанії законодавством передбачається спеціальна процедура – так звана процедура колективних спорів – результатом якої є “колективна постанова” [3, с. 86]. У Франції, Греції, Португалії, Данії чи Нідерландах правові конфлікти також можуть вирішуватися у судах. Відмінна ситуація в Італії, відповідно до правових систем якої всі види колективних спорів – як правових, так і щодо інтересів, за винятком деяких правових спорів, що визначаються як *rationalae materiae*, повинні вирішуватися позасудовим способом. У Фінляндії існує спеціалізований Суд з трудових питань для розгляду правових конфліктів, як індивідуальних, так і колективних, для вирішення спорів щодо тлумачення колективних угод чи спорів, що є результатом невиконання зобов’язань, “основаних на змісті чи існуванні колективних угод” [7, с. 7].

Відповідно до деяких правових систем, у яких вирішення спорів великою мірою ґрунтується на праві, процедури, які використовуються найчастіше, є неформальними. В Італії, наприклад, сторони конфлікту швидше доручають примирення чи посередництво державним органам, інспекторам праці чи експертам, призначеним Урядом. Схожа ситуація спостерігається у Франції та Австрії. У Нідерландах, де положення про примирення та посередництво прописані в колективних угодах, є неефективними, зацікавлені сторони зазвичай вдаються до призначення спеціальних посередників, які часто є відомими політиками [6, с. 9].

Незалежно від органів з примирення, передбачених колективними угодами, у яких обидві сторони зазвичай представлені на рівних правах, у Європі багато країн, у яких існують конституційовані органи з примирення, посередницькі чи арбітражні служби, які мають незалежний статус. Наприклад, ASAS у Великій Британії, Комісія з трудових відносин та Суд з питань праці в Ірландії, OMED у Греції, Федеральний суд примирення в Австрії, Національна служба мирових посередників у Фінляндії, Національна служба посередництва у Швеції, *Statens Forligsinstitution* у Данії, *Instituto de Desenvolvimento e Inspecao das Condições de Trabalho*, IDICT у Португалії. У Бельгії організовано складну і дуже ієрархічну систему загальнонаціональних міжпрофесійних комітетів рівного представництва, що називаються *Conseil National du Travail*, національної професійної *Commission paritaire* та субпрофесійної національної *sous-commission paritaire*, наділених подвійною функцією ведення переговорів щодо колективних переговорів та примирення щодо колективних трудових спорів [3, с. 87]. Не існує, стандартної всеохоплюючої моделі. Державні системи управління перетинаються з приватними, що можуть отримувати (грецька OMED) чи не отримувати (іспанська SIMA) державні кошти [3, с. 88].

Майже в усіх європейських країнах позасудове вирішення спорів здійснюється за допомогою трьох класичних процедур: примирення, посередництва та арбітражу. Розмежування є не таким простим, як здається на перший погляд, оскільки в кожній окремій країні означені процедури мають свої особливості.

Схожість примирення та посередництва полягає в тому, що в обох випадках рішення приймаються третьою стороною. Відрізняються ж вони за обсягом повноважень третьої сторони. Якщо її функція полягає лише у забезпеченні обміну інформацією між сторонами, у сприянні роз’ясненню відповідних аргументів і створенні умов для зближення двох позицій чи демонстрації переваг позасудового вирішення конфлікту, йдеться про примирення. Якщо до обов’язків третьої сторони входить пропонування рішення, то така діяльність може бути визначеною як посередництво [3, с. 88].

Стосовно обов’язкового чи факультативного характеру позасудових процедур вирішення спорів також немає єдиного підходу (у Великій Британії та Бельгії примирення є абсолютно добровільним; у Данії та Іспанії примирення є обов’язковим). У деяких країнах обов’язковість примирних процедур залежить від характеру спору (у Швеції примирення є обов’язковим, якщо існує ризик страйку, арбітраж завжди є факультативним, як і у переважній більшості європейських країн за виключенням Греції та Данії).

Процедури примирення, посередництва та арбітражу зазвичай не взаємопов’язані між собою функціонально, тобто примирення не обов’язково є попередньою вимогою для посередництва, так само як арбітраж не обов’язково вимагає попереднього провалу чи невдачі примирення або посередництва. Взагалі, за винятком Іспанії та Бельгії, позасудові методи вирішення спорів не є стандартизованими, а тому залишають значний простір для саморегулювання сторонами конфлікту та установами з примирення (посередництва) [3, с. 89].

Співставлення української національної системи вирішення колективних трудових конфліктів з умовно загальноєвропейською, дає змогу констатувати, що задекларований її варіант є доволі сучасним та гармонійним, хоча і не позбавленим певних недоліків.

Позитивні риси:

- спроби побудови системи соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства (Національна рада соціального партнерства);
- створення спеціального законодавства та окремого спеціалізованого органу, що займається питаннями вирішення колективних трудових конфліктів (Національна служба посередництва та примирення);
- визнання права на страйк та його розумне обмеження в сферах, життєво важливих для функціонування держави та суспільства.

Недоліки:

– як вже було відзначено, Європейським країнам притаманна наявність альтернативи для вільного вибору сторонами процедури та органу вирішення конфлікту. Українська ж система відрізняється жорсткою регламентацією можливості застосування тих чи інших процедур та їх послідовності для визначеного виду конфлікту, що не завжди відповідає критерію ефективності;

– для вирішення колективних трудових спорів не передбачено можливості звернення до юрисдикційного органу (суду), відсутні спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів;

– неефективне представництво інтересів робітників та роботодавців. Щодо профспілок, це обумовлено невисоким рівнем “активного”, свідомого членства (лише 20 % членів профспілок свідомо вступають до них) та вкрай низьким рівнем довіри до профспілкових організацій (повністю довіряють профспілкам лише 7,6 % населення України) [1]. Щодо представництва роботодавців, воно недостатньо розвинуте. Роботодавці “не мають чіткої організаційної структури своїх органів, які забезпечили б представництво інтересів у всьому ланцюжку багаторівневого переговорного процесу. Слід зазначити і той факт, що навіть на тих рівнях переговорів на яких, де-юре сформовано представницькі органи, де-факто вони непрацездатні” [5].

Узагальнення європейського досвіду дає змогу виокремити найбільш характерні риси загальноєвропейської моделі вирішення колективних трудових конфліктів, а співставлення її з українською національною моделлю – більш обґрунтовано визначити позитивні риси та недоліки останньої.

У практиці європейських держав ми знаходимо незвичні для України рішення, які, за умови їх детального наукового розроблення та законодавчого впровадження могли б позитивно вплинути на соціально-трудові відносини взагалі та на систему розв’язання колективних трудових конфліктів. Це, зокрема, такі:

– наявність офіційних представницьких органів та обов’язкове членство в них роботодавців (Торговельна палата Австрії) та робітників (Палата праці Австрії) [3, с. 93];

– надання приватних послуг посередництва юридичними фірмами, незалежними консультантами (Нідерланди) [3, с. 299];

– практика регулярного державного фінансування системи регулювання трудових конфліктів в Греції (регулярне – 2 % річних доходів Фонду соціального забезпечення робітників);

– практика кодифікації галузевих угод у Греції [3, с. 159].

Література

1. Биченко А. Профспілки України очима населення / А. Биченко // Національна безпека і оборона, № 8, 2001.
2. Лютов Н. Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении трудовых споров : (Опыт экономически развитых стран) / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. – М., 2001. – № 2. – С. 126–139.
3. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. – К. : Основа, 2003. – 368 с.
4. Сейнер Р. Стили поведения менеджеров в конфликтных ситуациях : опыт Швейцарии / Р. Сейнер, Ю. Лича // Проблемы теории и практики управления. – М., 1994. – № 3. – С. 98–102.
5. Шемяков О. Д. Дієздатність сторін соціального діалогу як чинник впливу на виникнення колективно-трудова спорів (конфліктів) / О. Д. Шемяков // Матеріали круглого столу, проведеного Донецьким відділенням НСПП 11.12.09 р.
6. Re Roo The settlement of (Collective) Labour Disputes in the Netherlands / Roo Re, Rotterdam, 2002. – P. 9.
7. Salonus J. Conciliation, mediation and arbitration in Finland / J. Salonus. – Helsinki, 2002. – P. 7.