

які мають переважну силу над нормами національного трудового права. Лише ці дві статті Угоди про асоціацію породжують широкий пласт для наукового розгляду та підстав для нового аналізу вже зроблених висновків та рекомендацій. Хоч практично суб'єкти трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, залишаються обмеженими міжнародними договорами між країною походження та країною виконання роботи, але наука трудового права України отримує свіжий поштовх для свого розвитку, бо політичне наближення до Європейського Союзу створює умови для трансформації виключно теоретичних досліджень питань гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу у практичну площину.

Радіонова-Водяницька В. О.,
канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ, ЇХ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ в СИСТЕМІ ЮРИСДИКЦІЙНИХ ОРГАНІВ

Здійснюваний Україною перехід до ринкової економіки, який відбувається на фоні світової кризи, припускає нестабільність у багатьох галузях суспільного життя. За цих умов особливо актуально постають питання, пов'язані із реалізацією громадянським права на працю, закріпленого Конституцією України. Одним із таких питань, зокрема, є вирішення індивідуальних трудових спорів, тобто спорів, де сторонами є роботодавець та окремий працівник.

В індивідуальних трудових оспорується і захищаються суб'єктивні права чи законні інтереси конкретного працівника. Хоч працівників може бути й декілька, проте в індивідуальному трудовому спорі кожен з них заявляє самостійні вимоги до роботодавця з метою захисту своїх порушених, невизнаних, невизнаних або оспоруваних трудових прав чи інтересів.

За часів існування СРСР комісія по трудових спорах (КТС) була обов'язковим первинним органом розгляду більшості індивідуальних трудових спорів, крім певного вичерпного переліку трудових спорів, які КТС не мала права розглядати. Однак, сьо-

годні, незважаючи на те, що в ст. 224 КЗпП КТС досі визначена як обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, адміністраціях, за винятком трудових спорів деяких категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини), враховуючи конституційне положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі спори про захист прав і свобод громадян. Отже, на сьогодні працівник може обирати – звертатися йому безпосередньо до суду для вирішення трудового спору, підвідомчого КТС, або ж до КТС як первинного органу розгляду таких спорів.

Проте, у юридичній літературі виникають питання щодо доцільності функціонування комісії з трудових спорів взагалі. Так Лазор В.В. вважає за недолік існуючий порядок формування КТС, за якого трудовий колектив може й не формувати на підприємстві, установі, організації комісію по трудовим спорам. Це стало причиною того, що на 80% нині діючих підприємств КТС не створюються, а якщо й створюються, то не функціонують. Крім того, як вже зазначалося, комісії по трудових спорах не є обов'язковою інстанцією при вирішенні індивідуальних трудових спорів. На думку Чанишевої Г.І. та Фадеєнко А., більшість трудових спорів розглядається безпосередньо одразу в судах, також через те, що працівники не вірять у справедливе вирішення спору на виробництві і побоюються розправи з боку роботодавця. Також існує позиція, що КТС принижує роль судових органів щодо вирішення індивідуальних трудових спорів бо Конституцією України закріплено, що всі громадяни мають право відстоювати свої порушені права саме у судовому порядку.

У той же час, розгляд трудових спорів у КТС має й певні переваги, порівняно з судовим розглядом, причому не лише для роботодавця, але й для найманого працівника. Наприклад, трудовий спір в КТС розглядається безпосередньо на місці виникнення спору – на підприємствах, установах, організаціях, що є суттєвою економією часу. Розгляд спору на місці з економічної точки зору є найбільш вигідним, оскільки суд – це завжди матеріальні витрати (витрати на інформаційно-технічне забезпечення; витрати, пов'язані з явкою до суду; витрати, пов'язані із залучення свідків, спеціалістів, перекладачів тощо). Розгляд трудового спору у КТС

є простішим за процедуру, тобто і більш зручним для сторін спору, ніж спору в суді. Короткі терміни розгляду спору в КТС, яка зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви працівником. Також у разі прийняття КТС рішення, яке не влаштовуватиме будь-яку сторону спору, воно може бути оскаржено в суді. Зарубіжний досвід показує, що примирливо-третейське вирішення є дієвим засобом соціального управління та контролю, а також узгодження інтересів у сфері праці й трудових відносин. Із вищевказаного видно, що у науці трудового права існує дві позиції щодо доцільності існування комісії з трудових спорів, як органу, що може вирішувати трудові спори. Прихильники першої вважають, що даний орган за сучасних умов вже вичерпав себе. Інші ж висловлюють думку, що існування та створення КТС є доцільним та обов'язковим.

Отже, питання про доречність діяльності комісій по трудових спорах на сучасному етапі розвитку трудових відносин залишається відкритим.

Сидоренко А. С.,
канд. юрид. наук., ас. кафедри приватного права
Полтавського юридичного інституту Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Полтава, Україна)

ПРИЧИНИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Сьогодні в Україні триває процес реформування організації й функціонування правової системи, її адаптації до сучасних соціально-економічних умов та міжнародних стандартів у сфері праці. За роки незалежності була прийнята ціла низка законодавчих актів, які регулюють соціально-трудова сферу. Чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще за радянських часів, коли єдиним роботодавцем і гарантом соціально-економічних прав була держава (а підприємства, установи, організації функціонували на підставі державної форми власності), при цьому превалював адміністративно-командний метод у вирішенні багатьох питань соціально-трудова сфери. в окремих випадках держава (як монополіст у наданні робочих місць) закріплювала певні преференції