

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»



ПАСЕЧНИК ОЛЬГА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 349.22:331.109.6(477+4/8)

**ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ
(КОНФЛІКТІВ) ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ
ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2021

Дисертацією є рукопис.

Дисертація виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ,
завідувач кафедри трудового та господарського права;

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І. І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «__» _____ 2021 р. о _____
годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного
університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська
дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитися у науковій бібліотеці Національного
університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса,
вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий «__» _____ 2021 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради


І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Актуальною проблемою сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), яке відповідно до частини другої ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) належить до основних прав працівника.

У сучасних соціально-економічних умовах в Україні зберігається тенденція до збільшення кількості колективних трудових спорів (конфліктів). Так, за даними Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) у 2019 році НСПП сприяла вирішенню 370 колективних трудових спорів (конфліктів), що на 18,6% більше, ніж у 2018 році (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 378 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали майже 1,5 млн працівників 6718 суб'єктів господарювання¹.

Удосконалення механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є актуальною проблемою сучасного трудового права України. Проблеми правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджуються у наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, С. І. Запара, В. М. Дейнека, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. Л. Костюк, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, Н. М. Лютов, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, О. М. Потопахіна, С. М. Прилиппо, М. В. Сокол, Г. І. Чанишева, Н. М. Швець, О. М. Ярошенко та ін.

У вітчизняній науці трудового права проблематиці вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) присвячені кандидатські дисертації: М. В. Сокол «Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні» (Київ, 2010); В. О. Кондратьєва «Право на страйк та локаут в умовах переходу України до ринкової економіки» (Луганськ, 2011); Н. М. Погрібної «Право на страйк як форма захисту трудових прав» (Луганськ, 2012); В. М. Дейнеки «Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Одеса, 2016) та ін.

Водночас теоретичні та практичні питання правової регламентації вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) потребують спеціальних комплексних досліджень на підґрунті оновленого законодавства та сучасних наукових розробок у цій сфері. До цього часу в науці трудового права ще не було здійснено спеціального комплексного порівняльно-правового дослідження правової регламентації вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за актами чинного законодавства України, проектом Трудового кодексу України (далі – ТК України) та актами трудового законодавства Литовської Республіки, Республіки Білорусь, Республіки Молдова та деяких інших країн.

¹ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2019 рік. <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/12479-informatsiia-pro-rezultaty-dialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymirennia-za-2019-rik>.

Вибір для порівняльно-правового дослідження нормативно-правових актів зазначених країн обумовлений низкою причин. Законодавство Литовської Республіки в цій сфері представляє інтерес для вітчизняного законодавця в аспекті імплементації її законодавчого досвіду з метою наближення України до європейського правового простору, оскільки ця країна є членом Європейського Союзу. Акти інших постсоціалістичних країн заслуговують на увагу через те, що в більшості з цих країн відбулося реформування трудового законодавства і були прийняті нові трудові кодекси, в окремих главах (розділах) яких, на відміну від чинного КЗпП України, закріплені норми про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Дослідження зарубіжного законодавчого досвіду в цій частині є актуальним в умовах кодифікації національного трудового законодавства напередодні прийняття у другому читанні проекту ТК України.

Таким чином, вибір теми дослідження зумовлюється необхідністю подальшого розвитку науки трудового права в частині вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн та правозастосовної практики в цій сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011–2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011–2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016–2020 рр. як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842) на 2016–2020 рр.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є здійснення порівняльно-правового аналізу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн, а також формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій про вдосконалення чинних нормативно-правових актів, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

охарактеризувати нормативну основу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та окремих зарубіжних країнах;

визначити поняття та момент виникнення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

розглянути предмет колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

визначити правове становище сторін колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

охарактеризувати етапи примірної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

розглянути порядок оголошення і проведення страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту ТК України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є колективні трудові правовідносини з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Предметом дослідження є вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. За допомогою формально-юридичного методу сформульовано визначення понять «колективний трудовий спір про право», «колективний трудовий спір про інтерес», «предмет колективного трудового спору», «примірно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів», а також деяких інших понять (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1). Застосування системно-структурного методу забезпечило розкриття нормативної основи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та окремих зарубіжних країнах (підрозділ 1.1), визначення понять та видів колективних трудових спорів (конфліктів) (підрозділ 1.2), предмету та правового становища сторін колективних трудових спорів (конфліктів) (підрозділи 1.3, 1.4). Структурно-функціональний метод дозволив виокремити та охарактеризувати етапи примірної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), механізм здійснення права на страйк за законодавством України та окремих зарубіжних країн (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Порівняльно-правовий метод використовувався для порівняння доктринальних положень, актів законодавства та правозастосовної практики в Україні та окремих зарубіжних країнах щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (розділи 1, 2, 3). Метод теоретико-правового моделювання дозволив сформулювати пропозиції щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства

України, проекту ТК України в частині вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.2).

Емпіричною базою дослідження є матеріали діяльності Національної служби посередництва і примирення та її регіональних відділень, примирних органів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), органів соціального діалогу за 2015–2019 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним порівняльно-правовим дослідженням вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

За результатами проведеного дослідження сформульовані такі положення, що містять наукову новизну:

вперше:

запропоновано доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремою статтею про перелік нормативно-правових актів, із яких складається законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

аргументована доцільність використання в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» єдиного терміну «колективний трудовий спір», враховуючи законодавчий досвід Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова (у ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь ідеться про колективні трудові спори, а в ТК Республіки Молдова – колективні трудові конфлікти);

враховуючи положення ТК Литовської Республіки, в якому визначено поняття «колективний трудовий спір про право» (ч. 4 ст. 213) і «колективний трудовий спір про інтерес» (ч. 5 ст. 213), запропоновано закріпити аналогічні поняття в ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з установленням різного порядку їх вирішення;

обґрунтовано висновок, що сторонами колективних трудових спорів (конфліктів) слід вважати сторін колективних трудових відносин, а не соціально-трудових відносин, як це зазначено у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 337 проекту ТК України;

запропоновано частину першу ст. 44 Конституції України і частину першу ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» викласти у такій редакції: «Ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів»;

доведено необхідність доповнення переліку основних прав працівника у ст. 2 КЗпП України правом на страйк, а також закріплення в чинному Кодексі, проекті ТК України норм про механізм здійснення зазначеного права;

вдосконалено:

зміст ст. 337 «Колективний трудовий спір» проекту ТК України, в якій наразі закріплені тільки бланкетні норми; сформульовано зміст інших статей про вирішення колективних трудових спорів, якими запропоновано доповнити законопроект, з урахуванням досвіду зарубіжних країн, законодавство яких є предметом дослідження;

науковий підхід до визначення ознак колективних трудових спорів (конфліктів). Останні, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективними суб'єктами, колективним характером вимог, специфікою предмету розбіжностей тощо. Додатково виокремлено такі ознаки зазначених спорів (конфліктів), як їх виникнення на різних рівнях соціального діалогу, застосування представництва у колективних трудових спорах (конфліктах) та ін.;

дістало подальшого розвитку:

визначення поняття та етапів примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в частині з'ясування значення і доцільності кожного з етапів, обов'язковості прийнятих рішень та наслідків їх невиконання;

наукове положення про предмет колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України в частині обґрунтування доцільності включення до нього розбіжностей щодо відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжностей, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між сторонами соціального діалогу;

наукова теза про судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) в частині доцільності віднесення до підвідомчості судів такої категорії спорів, як колективні трудові спори (конфлікти) про право, враховуючи положення ТК Литовської Республіки, з аргументацією переваг такого розгляду;

положення про альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у частині формулювання пропозицій щодо їх законодавчого закріплення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки та пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження проблем правового регулювання вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та зарубіжних країн;

правотворчій діяльності – для вдосконалення національного трудового законодавства в частині вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

правозастосовній діяльності – при розв'язанні проблем вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення;

навчальному процесі – при викладанні навчальних курсів «Трудове право України», «Соціальний діалог», «Трудові спори», «Захист трудових прав», підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, тематики курсових і кваліфікаційних робіт із зазначених дисциплін;

правовиховній діяльності – для формування правових знань усіх категорій населення при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців, їх представників.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на таких наукових і науково-практичних конференціях: II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 20–21 травня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» професорсько-викладацького складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20–21 травня 2011 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7–8 жовтня 2011 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16–17 травня 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України» (м. Одеса, 15–16 травня 2015 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасна університетська правова освіта і наука» (м. Київ, 23 лютого 2018 р.); X Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення і висновки, що були сформульовані у дисертаційному дослідженні, викладено в 16 публікаціях, у тому числі чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, двох наукових статтях, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях юридичного напрямку, а також у десятих тезах доповідей на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (190 найменувань) та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 195 сторінок, з яких основний зміст – 172 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується вибір теми дисертації, визначаються зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами, мета, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Перший розділ «Нормативна та теоретична основи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та окремих зарубіжних країнах» складається з чотирьох підрозділів, у яких аналізуються нормативно-правові акти про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), визначаються їх поняття, види, предмет та сторони.

У *підрозділі 1.1. «Нормативна основа вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та окремих зарубіжних країнах»* проаналізовано конституційні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (ст. 44 Конституції України, ст. 51 Конституції Литовської Республіки, ст. 45 Конституції Республіки Молдова, ст. 41 Конституції Республіки Білорусь та ін.). Встановлено, що у зазначених статтях не закріплене право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а проголошено право на страйк як самостійне конституційне право, тільки у ст. 41 Конституції Республіки Білорусь право на страйк закріплене як складова права громадян на захист своїх економічних і соціальних інтересів.

Правові основи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні, Литовській Республіці, Республіці Білорусь і Республіці Молдова закріплені на законодавчому рівні. Проте в чинному КЗпП України на відміну від ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова відсутні норми про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Цю прогалину не усунуто й у проєкті ТК України, в якому вирішенню колективних трудових спорів присвячено тільки одну ст. 337 «Колективний трудовий спір» Книги шостої «Колективні трудові відносини», що містить бланкетну норму з посиланням на закон.

У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, однак нормами Кодексу це право юридично не забезпечено, що викликає заперечення. Основним законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Запропоновано зазначений Закон доповнити окремою статтею 1–1 «Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Правова регламентація вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні, Литовській Республіці, Республіці Білорусь та Республіці Молдова здійснюється також підзаконними нормативно-правовими актами. У законодавстві України серед зазначених актів вагоме значення мають акти (нормативні накази) Національної служби посередництва і примирення.

У підрозділі 1.2. «Поняття та види колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» зазначено, що законодавчі визначення колективного трудового спору (конфлікту) в Україні, Литовській Республіці, Республіці Білорусь та Республіці Молдова безпосередньо пов'язані з предметом і сторонами такого спору (конфлікту).

У Законі України, на відміну від ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова, застосовуються терміни «колективний трудовий спір» і «конфлікт», хоча у змісті Закону ці поняття не вирізняються і не визначаються, не передбачається різний порядок їх вирішення. До того ж практикою застосування Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» не доведено доцільність виокремлення колективних трудових конфліктів.

Чітка позиція з цього питання відсутня й у проєкті ТК України. Недоліком законопроекту порівняно з ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова є й розбіжності в назві статті та її змісті щодо іменування зазначеної категорії спорів. У назві статті застосовується термін «колективний трудовий спір», а в її змісті – «колективні трудові спори (конфлікти)».

Проаналізовано види колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Молдова і Республіки Білорусь. Зазначено, що для національного законодавця представляють інтерес положення ТК Литовської Республіки в частині класифікації колективних трудових спорів на спори про право і спори про інтереси із встановленням різного порядку їх вирішення. Колективні трудові спори про право (розбіжності між представниками працівників, з однієї сторони, і роботодавцем або організаціями роботодавців, з іншої сторони, у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням норм трудового права чи взаємних угод) за ТК Литовської Республіки вирішуються в однаковому порядку з індивідуальними трудовими спорами: комісією з трудових спорів, судом; також передбачається можливість їх розгляду за певної умови в комерційному арбітражі. Для колективних трудових спорів про інтерес передбачена примирно-посередницька процедура вирішення.

У підрозділі 1.3. «Предмет колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» зазначено про відмінності у визначенні колу розбіжностей, які складають предмет зазначених спорів (конфліктів), за Законом України, трудовими кодексами країн, законодавство яких вивчається.

У ст. 2 Закону України, на відміну від ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова, до предмету колективних трудових спорів (конфліктів) віднесено розбіжності щодо невиконання вимог законодавства про працю, тобто Законом надане право працівникам звернутися до колективних засобів захисту, вдатися для задоволення своїх вимог до передбаченої Законом процедури вирішення зазначених спорів (конфліктів).

До спорів інтересів у Законі України, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова віднесено також розбіжності, що виникають на рівні підприємства, установи, організації щодо встановлення або зміни умов праці (при цьому в молдавському кодексі у частині першій ст. 357 ще уточнення «в тому числі заробітної плати», а у статті 377 білоруського кодексу і ст. 2 Закону України йдеться про «існуючі соціально-економічні умови праці та виробничого побуту»).

Враховуючи положення частини першої ст. 357 ТК Республіки Молдова, обґрунтовано доцільність віднесення до предмету колективного трудового спору (конфлікту) розбіжностей щодо відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжностей, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між сторонами соціального діалогу. Запропоновано доповнити ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремим пунктом відповідного змісту.

У підрозділі 1.4. «Сторони колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» звернута увага на відмінності у законодавчому закріпленні сторін зазначених спорів (конфліктів): сторонами колективного трудового спору (конфлікту) за ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є сторони соціально-трудова відносин; за ст. 213 ТК Литовської Республіки як у колективному трудовому спорі про право, так і у спорі про інтерес їх сторонами визнано представників працівників, з однієї сторони, і роботодавця або організації роботодавців, з іншої сторони; за ст. 377 ТК Республіки Білорусь – сторони колективних трудових відносин; за ст. 357 ТК Республіки Молдова – працівники (їх представники) і роботодавці (їх представники). Підтримано позицію білоруського законодавця і запропоновано замінити в першому абзаці ст. 2 Закону України термін «соціально-трудова відносини» на термін «колективні трудові відносини».

Аргументовано необхідність узгодження положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і Закону України «Про соціальний діалог в Україні» в частині визначення сторін зазначених спорів (конфліктів). Аналіз змісту ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» і ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» дозволяє встановити, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) і сторони соціального діалогу не співпадають, що суперечить принципу єдності сторін колективно-договірного процесу і колективного трудового спору (конфлікту).

Звернута увага на те, що у ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначається про «інші уповноважені найманими працівниками організації», «інші уповноважені найманими працівниками органи». Це також не узгоджується з положеннями

ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», крім того, на практиці такі організації та органи фактично не створюються.

Другий розділ «Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» складається з трьох підрозділів і присвячений визначенню поняття та етапів примирної процедури, характеристики вирішення зазначених спорів примирними та посередницькими органами.

У підрозділі 2.1. «Поняття та етапи примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» встановлено, що зазначена процедура за Законом України, трудовими кодексами країн, законодавство яких вивчається, має свої особливості. Відповідно до Закону України примирно-посередницька процедура складається з таких етапів: колективні трудові спори (конфлікти) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішуються примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, а в разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення із зазначених питань – в трудовому арбітражі. Колективні трудові спори (конфлікти) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю вирішуються трудовим арбітражем.

За ТК Литовської Республіки примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів про інтереси включає три етапи: розгляд спору комісією зі спору, посередником, трудовим арбітражем. Згідно з ч. 4 ст. 379 ТК Республіки Білорусь колективні трудові спори розглядаються: 1) примирною комісією; 2) за участю посередника; 3) у трудовому арбітражі. Тільки за ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту складається з одного етапу – розгляду його примирною комісією.

Визначення поняття примирної процедури закріплене тільки у ТК Республіки Молдова (ч. 3 ст. 357). Запропоновано доповнити ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначенням поняття примирно-посередницької процедури їх вирішення.

У підрозділі 2.2. «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами» проаналізовано порядок утворення примирних органів, розгляду спорів (конфліктів) та прийняття ними рішення. Встановлено, що примирна комісія (комісія зі спору за ТК Литовської Республіки) утворюється з рівної кількості представників сторін спору (конфлікту). При цьому за Законом України і ТК Республіки Молдова ініціатором утворення примирної комісії може бути як одна, так і інша сторона. У той час як за ТК Литовської Республіки з ініціативою утворення комісії зі спору можуть виступити тільки представники працівників, які в письмовій формі призначають до її складу не більше п'яти членів. У Законі України і ТК Республіки Молдова закріплено більш збалансований підхід до

утворення примирної комісії, оскільки з такою ініціативою може виступити й роботодавець та його представники.

Заслугують на увагу положення ст. 359 ТК Республіки Молдова і ст. 236 ТК Литовської Республіки, якими передбачений порядок прийняття рішення примирною комісією (комісією зі спору). Запропоновано доповнити ст. 9 Закону України відповідними нормами.

Статтею 9 Закону України і ст. 359 ТК Республіки Молдова встановлюється обов'язкова сила рішення примирної комісії для сторін спору (конфлікту). Відповідна норма відсутня у ст. 236 ТК Литовської Республіки. Водночас на відміну від Закону України і ТК Республіки Молдова у частині шостій зазначеної статті передбачені чотири варіанти рішення, що можуть бути винесені комісією зі спору на підставі консенсусу, що доцільно було б закріпити й у ст. 9 Закону України.

У *підрозділі 2.3. «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) посередницькими органами»* зазначено, що посередництво та його роль у примиренні сторін колективного трудового спору (конфлікту) неоднаково врегульоване Законом України, ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь, а у ТК Республіки Молдова відповідні норми взагалі відсутні.

З'ясовано, що Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору (конфлікту) незалежним посередником як самостійний етап примирно-посередницької процедури (незалежний посередник залучається примирною комісією до її складу в разі потреби). На відміну від Закону України у ТК Литовської Республіки посередництву присвячені три статті (ст. ст. 237–239), якими визначені поняття посередника та порядок його вибору, процедуру посередництва та її результати.

За Законом України, ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь трудовий арбітраж не є постійно діючим органом. Законом України не передбачене конкретне число членів трудового арбітражу. Встановлено, що кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Натомість згідно з частиною третьою ст. 240 ТК Литовської Республіки трудовий арбітраж складається з трьох арбітрів і утворюється при територіальному відділенні Державної інспекції праці.

Існують відмінності у підвідомчості спорів трудовому арбітражу між Законом України і ТК Литовської Республіки. Якщо застосувати класифікацію колективних трудових спорів у ТК Литовської Республіки на колективні трудові спори про право та колективні трудові спори про інтереси, то трудовому арбітражу за Законом України підвідомчі обидві категорії спорів. Такий підхід національного законодавця до визначення підвідомчості спорів трудовому арбітражу видається спірним. У зв'язку з цим заслуговує на увагу позиція литовського законодавця, який відносить до компетенції трудового арбітражу тільки розгляд колективного трудового спору про інтереси.

У Законі України не закріплена імперативна норма про обов'язковість для сторін рішення трудового арбітражу. Для визнання його обов'язковості

необхідна попередня домовленість сторін про це. Натомість у частині сьомій ст. 242 ТК Литовської Республіки зазначено, що рішення трудового арбітражу є обов'язковим для сторін колективного трудового спору про інтереси. Рішення трудового арбітражу визнано виконавчим документом, який виконується в порядку, передбаченому Цивільним процесуальним кодексом Литовської Республіки. У рішенні можуть бути передбачені наслідки його невиконання на користь іншої сторони і встановлено обов'язок іншої сторони, яка не виконала це рішення по закінченню встановленого строку, сплатити штраф. Зазначені норми заслуговують на увагу національного законодавця.

Третій розділ «Правове регулювання страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн» складається з двох підрозділів і присвячений визначенню поняття та видів страйку, розгляду порядку його оголошення та проведення за законодавством України і окремих зарубіжних країн.

У підрозділі 3.1. *«Поняття та види страйку за законодавством України і окремих зарубіжних країн»* встановлено, що законодавством зазначених країн передбачені різні моделі юридичного забезпечення права на страйк. У законодавстві України правова регламентація страйку здійснюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами. У законодавстві Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова юридичне забезпечення права на страйк здійснюється передусім нормами чинних трудових кодексів, а вже потім іншими нормативно-правовими актами. Правова регламентація страйків в основних кодифікованих законодавчих актах цих країн заслуговує на увагу вітчизняного законодавця і має бути імплементована в національну юридичну практику.

У підрозділі визначено поняття страйку та правові підстави його оголошення за Законом України, трудовими кодексами Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Охарактеризовано форму, мету та ознаки страйку, закріплені у зазначених законодавчих актах.

Сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині законодавчого закріплення права на страйк і механізму його здійснення з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зазначених зарубіжних країн.

У підрозділі 3.2. *«Порядок оголошення та проведення страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн»* проаналізовано процедури оголошення та проведення страйку за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова.

Встановлено, що за Законом України, ТК Республіки Білорусь рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування. З точки зору практичної реалізації визнано більш вдалим регулювання цього питання нормами трудових кодексів Республіки Молдова і Литовської Республіки. Відповідно до ч. 4 ст. 362

ТК Республіки Молдова рішення про оголошення страйку приймається представниками працівників, а згідно з ч. 1 ст. 245 ТК Литовської Республіки таке право надане професійним спілкам або організації професійних спілок за наявності згоди встановленої кількості членів профспілки (для страйку на рівні роботодавця).

Заслужують на увагу норми ст. 398 ТК Республіки Білорусь про відповідальність за створення перешкод для виконання своїх трудових обов'язків працівникам, які не беруть участі у страйку. Аналогічна норма відсутня в Законі України, трудових кодексах Литовської Республіки і Республіки Молдова.

Зазначено, що тільки у ТК Литовської Республіки закріплені норми про локаут (ст.ст. 255–260). У Законі України відповідні норми відсутні, хоча Україна взяла на себе зобов'язання за п. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яким проголошене право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** сформульовані найбільш вагомні наукові результати дослідження, до яких належать такі:

1. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України відрізняється від законодавства Литовської Республіки, Республіки Молдова, Республіки Білорусь, деяких інших зарубіжних країн. У чинному КЗпП України відсутні норми про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Основний масив зазначених норм міститься у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. На відміну від законодавства України, правове регулювання вирішення колективних трудових спорів у Литовській Республіці, Республіці Білорусь, Республіці Молдова (у Республіці Молдова колективних трудових конфліктів) здійснюється насамперед чинними трудовими кодексами.

2. Видається доцільним доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після статті 1 «Сфера дії Закону» окремою статтею 1–1 такого змісту:

«Стаття 1–1. Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) складається з Конституції України, законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди», цього Закону, та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш

високий рівень гарантій щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), то застосовуються норми міжнародного договору або угоди».

3. Враховуючи положення ТК Литовської Республіки, доцільно було б виокремити у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори про право і колективні трудові спори про інтереси. До першого виду спорів слід віднести розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (п. «в» ст. 2) і невиконання вимог законодавства про працю (п. «г» ст. 2), а до другого – встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п. «а» ст. 2) та укладення чи зміни колективного договору, угоди (п. «б» ст. 2).

4. Особливістю предмету колективних трудових спорів (конфліктів) за Законом України є включення до нього розбіжностей щодо невиконання вимог законодавства про працю. Відповідна норма відсутня в трудових кодексах Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Законом України надане право працівникам звернутися до колективних засобів захисту, вдатися для задоволення своїх вимог до передбаченої Законом України процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Натомість у ТК Литовської республіки такі розбіжності визнано колективними трудовими спорами про право, що вирішуються в однаковому порядку з індивідуальними трудовими спорами.

5. Предметом колективного трудового спору можуть бути й інші, крім зазначених у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», розбіжності з питань, безпосередньо не пов'язаних з умовами праці. Про це свідчить визначення поняття колективного трудового конфлікту в частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова, в якій ідеться також про розбіжності щодо відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами. Такий висновок впливає із законодавчого визначення поняття соціального діалогу в ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а відповідно і його предмету, що охоплює досить широке коло питань: формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

6. У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудових кодексах Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова по-різному визначені сторони зазначених спорів (конфліктів). У ст. 2 Закону України у понятті колективних трудових спорів (конфліктів) ідеться про розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин, що викликає заперечення. Заслужовують на підтримку положення ст. 377 ТК Республіки Білорусь про визнання сторонами колективних трудових спорів сторін колективних трудових відносин. Для національного законодавця

представляє інтерес законодавчий досвід Республіки Молдова, а саме норми ст. 357 ТК Республіки Молдова, що визначають сторін колективних трудових конфліктів залежно від видів останніх.

З метою дотримання принципу єдності сторін колективно-договірного процесу і колективного трудового спору (конфлікту) необхідно положення ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» привести у відповідність до норм ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

7. У трудових кодексах Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова закріплені спеціальні норми про представників працівників і роботодавців, що слід визнати перевагою зазначених кодексів порівняно з чинним КЗпП України, в якому відповідні норми відсутні. Єдине зауваження слід зробити щодо визначення представників працівників у ст. 378 ТК Республіки Білорусь, якою право представляти інтереси працівників надане тільки представницьким органам працівників, що суперечить Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р.

8. З урахуванням норм ТК Республіки Молдова частину четверту ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доцільно доповнити нормою про порядок прийняття рішення примірною комісією.

Варто доповнити частину п'яту ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нормою про те, що рішення трудового арбітражу має для сторін, як правило, рекомендаційний характер. Після норми про те, що рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися, видається необхідним доповнити частину п'яту ст. 12 Закону України, з урахуванням норм ст. 242 ТК Литовської Республіки, ст. 383 ТК Республіки Білорусь, нормою про те, що в разі невиконання обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна зі сторін має право звернутися до суду для його примусового виконання.

9. Оскільки право на страйк здійснюється працівниками передусім для захисту своїх соціальних та економічних прав, видається доцільним викласти частину першу ст. 44 Конституції України і частину першу ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у такій редакції: «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів». У чинних редакціях статей зазначається тільки про захист економічних і соціальних інтересів.

З метою приведення у відповідність до частини другої ст. 44 Конституції України частини другої ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» видається необхідним викласти останню у такій редакції: «Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей».

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України є закріплення у ст. 20 «Основні права працівника» права на страйк як самостійного права, що відповідає ст. 44 Конституції України. Проте, як і у чинному КЗпП України, в проекті ТК України відсутні норми про механізм здійснення зазначеного права.

10. Заслужують на увагу положення Розділу XII «Трудова юрисдикція» ТК Республіки Молдова, нормами якого визначено предмет такої юрисдикції, в тому числі й безпосереднього вирішення судом зазначених у ст. 348 колективних трудових конфліктів. Окрім того, ст. 360 передбачено право сторін подати заяву про вирішення конфлікту до судової інстанції, якщо сторони не досягли угоди або не погоджуються з рішенням примирної комісії.

Судовий розгляд колективних трудових спорів про право передбачений і ТК Литовської Республіки. Такі спори, як і індивідуальні трудові спори, вирішуються: 1) комісією з трудових спорів; 2) судом. Передбачена також можливість їх розгляду в комерційному арбітражі (за певної умови) (ст. 216). При цьому трудовий спір про право, пов'язаний зі страйком або локаутом, має розглядатися безпосередньо в суді.

Судовий порядок видається найбільш ефективною формою вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) про право, оскільки, зокрема, дозволяє значно скоротити строки їх розгляду, знизити вірогідність їх затягування, виконати прийняті рішення у встановленому порядку.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Пасечнік О.В. Поняття і предмет колективного трудового спору за законодавством України, Республіки Білорусь та Російської Федерації. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. Вип. 57. Одеса: Юридична література, 2011. С. 292–300.

2. Пасечнік О.В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. № 38. С. 192–195.

3. Пасечнік О.В. Правове регулювання страйку за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. № 6. Т. 2. С. 82–87.

4. Пасечнік О.В. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1 (22). Т. 3. С. 69–75.

5. Пасечнік О.В. Поняття та предмет колективного трудового спору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Випуск 1 (26). Том 2. С. 36–40.

6. Пасечник О. Особенности примирительной процедуры разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Украины, Республики

Беларусь и Республики Молдова. *Jurnalul Juridic National: Teorie si Practica*. 2019. № 3(37). С. 115–118.

7. Пасечник О.В. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. № 6 (volume 2). Р. 13–18.

8. Пасечник О.В. Момент виникнення колективного трудового спору за законодавством України, Республіки Білорусь та Російської Федерації. *Правове забезпечення соціальної сфери*: зб. матер. II Міжнарод. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених /за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. Одеса: Фенікс, 2011. С. 66–68.

9. Пасечник О.В. Сторони колективного трудового спору за законодавством України, Російської Федерації та Республіки Білорусь. *Правове життя сучасної України*: матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу, 20–21 травня 2011 р., м. Одеса. Т. 2 / відп. ред. д-р юрид. наук В.М. Дрьомін / Національний університет «Одеська юридична академія». О.: Фенікс, 2011. С. 415–416.

10. Пасечник О.В. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за законодавством України, Російської Федерації та Республіки Білорусь. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 390–393.

11. Пасечник О.В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів і конфліктів за проектом Трудового кодексу України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: зб. матер. IV Міжнарод. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених /за заг. ред. д.ю.н., професора Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2013. С. 188–191.

12. Пасечник О.В. Загальна характеристика законодавства України, Російської Федерації та Республіки Білорусь про вирішення колективних трудових спорів. *Правове життя сучасної України*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 травня 2013 р.) Т. 1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2013. С. 132–134.

13. Пасечник О.В. Щодо поняття колективного трудового спору. *Правове забезпечення соціальної сфери*: Матеріали V Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 22 берез. 2014 р.) / уклад.: Д.О. Береза, В.Р. Кравчук, А.М. Мельник [та ін.]; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса, Юридична література, 2014. С. 125–128.

14. Пасечник О.В. Поняття колективного трудового спору та конфлікту за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (15–16 травня 2015 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1 / відп. ред. М.В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2015. С. 601–603.

15. Пасечник О.В. Предмет колективного трудового спору за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова. *Сучасна*

університетська правова освіта і наука: [Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2018 р.]. Том 2. Тернопіль: Вектор, 2018. С. 122–124.

16. Пасечник О.В. Етапи примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та Литовської Республіки. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали X Міжнародної конференції студентів, аспірантів і молодих учених* (м. Одеса, 19 квітня 2019 року). Одеса: Фенікс, 2019. С. 57–59.

АНОТАЦІЯ

Пасечник О. В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2021.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним порівняльно-правовим дослідженням порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

У дисертації охарактеризовано нормативну основу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та окремих зарубіжних країнах. Визначено поняття та момент виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Розглянуто предмет колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Визначено правове становище сторін колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Охарактеризовано етапи примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Розглянуто порядок оголошення і проведення страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

Ключові слова: трудові спори, колективні трудові спори (конфлікти), предмет колективних трудових спорів (конфліктів), сторони колективних трудових спорів (конфліктів), примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

АННОТАЦИЯ

Пасечник О.В. Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов) по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2021.

Диссертация является первым в отечественной науке трудового права специальным сравнительно-правовым исследованием порядка разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.

В диссертации охарактеризована нормативная основа разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в Украине и отдельных зарубежных странах (Литовской Республики, Республики Молдова, Республики Беларусь и др.).

Определены понятие и момент возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран. Сформулированы понятия коллективных трудовых споров о праве и коллективных трудовых споров об интересе, которые предложено закрепить в ст. 2 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

Рассмотрен предмет коллективных трудовых споров (конфликтов) по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран. С учетом норм Трудового кодекса Республики Молдова предложено дополнить предмет указанных споров в ст. 2 Закона Украины разногласиями в отношении отказа работодателя учесть мнение представителей работников при приеме на предприятии правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласиями, которые касаются экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников, возникших на разных уровнях социального диалога.

Определено правовое положение сторон коллективных трудовых споров (конфликтов) по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.

Охарактеризованы этапы примирительной процедуры разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран. Выяснены значение и целесообразность каждого из этапов.

Рассмотрен порядок объявления и проведения забастовки по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.

Аргументирована целесообразность установления судебного порядка рассмотрения отдельных категорий коллективных трудовых споров (конфликтов) с учетом положений ТК Литовской Республики и ТК Республики Молдова.

Сформулированы научно обоснованные предложения по совершенствованию актов действующего законодательства Украины о разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), проекта Трудового кодекса Украины с учетом позитивного законодательного опыта отдельных зарубежных стран.

Ключевые слова: трудовые споры, коллективные трудовые споры (конфликты), предмет коллективных трудовых споров (конфликтов), стороны коллективных трудовых споров (конфликтов), примирительная процедура разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), забастовка как крайнее средство разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), законодательство Украины, законодательство отдельных зарубежных стран.

SUMMARY

Pasechnik O. V. Resolution of collective labour disputes (conflicts) under the laws of Ukraine and individual foreign countries. – Manuscript.

The dissertation for obtaining of the scientific degree of the Candidate of Legal Sciences under the specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law.– National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2021.

The dissertation is the first in the domestic science of labour law special comparative legal research of the procedure of the resolution of collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries.

The dissertation describes the normative basis for resolution of collective labour disputes (conflicts) in Ukraine and individual foreign countries. The definition and moment of occurrence of collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries were provided. The subject matter of collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries was considered. The legal status of the parties to collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries was determined. The stages of the conciliation procedure for resolving collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries were described. The procedure for declaring and conducting a strike under the legislation of Ukraine and individual foreign countries was considered.

Scientifically substantiated proposals for improving the current legislation of Ukraine on the resolution of collective labour disputes (conflicts) were formulated, taking into account the positive legislative experience of individual foreign countries.

Key words: labour disputes, collective labour disputes (conflicts), subject matter of collective labour disputes (conflicts), parties to collective labour disputes (conflicts), conciliation procedure for resolution of collective labour disputes (conflicts), strike as a last resort for resolution of collective labour disputes (conflicts), the legislation of Ukraine, the legislation of individual foreign countries.

Підписано до друку 25.03.2021 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 2104-29.

Видано і віддруковано в ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.
Тел. +38 050 7775901 +38 048 7959160
e-mail: fenix-izd@ukr.net
www.feniksbooks.com