

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ПАСЕЧНИК ОЛЬГА ВОЛОДИМИРІВНА**

УДК 349.22:331.109.6(477+4/8)

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

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ О.В. Пасечнік

Науковий керівник:

**Чанишева Галія Інсафівна,**

доктор юридичних наук, професор

Одеса – 2021

## АНОТАЦІЯ

**Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн.** - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

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 вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

У дисертації охарактеризовано нормативну основу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні, Литовській Республіці, Республіці Білорусь і Республіці Молдова.

Встановлено, що 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.

Запропоновано 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».

Зазначено, що 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.

Визначено поняття та момент виникнення колективних трудових спорів за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Відзначено, що 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 проекті 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)».

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).

Вдосконалено 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.

Здійснено класифікацію колективних трудових спорів за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Враховуючи положення ТК Литовської Республіки, обґрунтовано доцільність виокремлення у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективних трудових спорів про право і колективних трудових спорів 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).

Розглянуто предмет колективних трудових спорів за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова.

Встановлено, що 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. Натомість у ТК Литовської Республіки аналогічні спори віднесені до колективних трудових спорів про право.

З'ясовано, що 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 випливає 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.

Визначено правове становище сторін колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Встановлено, що 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-трудових відносин, що викликає заперечення. Заслужують 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) обґрунтовано необхідність привести положення ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у відповідність до норм ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

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.

Охарактеризовано етапи примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Встановлено, що зазначена процедура за Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», 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.

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

Обґрунтовано доцільність доповнення частини п'ятої 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, необхідно 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.

Розглянуто порядок оголошення і проведення страйку за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Оскільки право на страйк здійснюється працівниками передусім для захисту своїх соціальних та економічних прав, обґрунтовано доцільність викладення частини першої ст. 44 Конституції України і частини першої 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)» запропоновано 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.

Звернута увага на 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.

**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.

## SUMMARY

***Pasechnik O.V. Resolution of collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries.*** – Qualifying scientific work on the rights of a manuscript.

The dissertation on obtaining of a scientific degree of the Candidate of Legal Sciences in the specialty 12.00.05 – Labour 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 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, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova.

It is established that the legal regulation of the settlement of collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine differs from the legislation of the

Republic of Lithuania, the Republic of Moldova, the Republic of Belarus, and individual foreign countries. In the current Code of Laws on Labour of Ukraine there are no rules on the procedure for resolution of collective labour disputes (conflicts). The main array of these norms is contained in the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)" of March 3, 1998. In contrast to the legislation of Ukraine, the legal regulation of collective labour disputes in the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus, the Republic of Moldova (in the Republic of Moldova collective labour conflicts) is carried out primarily by current labour codes.

It is proposed to supplement the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)" after Article 1 "Scope of the Law" with a separate Article 1-1 of the following content:

"Article 1-1. Legislation of Ukraine on the settlement of collective labour disputes (conflicts)

Legislation of Ukraine on the settlement of collective labour disputes (conflicts) consists of the Constitution of Ukraine, laws of Ukraine "On trade unions, their rights and guarantees of activity", "On employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activities", "On collective agreements and contracts ", this Law, and other normative legal acts adopted in accordance with them.

If international treaties, agreements, conventions, the binding nature of which has been approved by the Verkhovna Rada of Ukraine, provide a higher level of guarantees for the resolution of collective labour disputes (conflicts), the rules of the international treaty or agreement shall apply”.

It is noted that the legal regulation of collective labour disputes (conflicts) in Ukraine, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova is also carried out by bylaws. Among the mentioned acts in the legislation of Ukraine the acts (normative orders) of the National Mediation and Conciliation Service are of great importance.

The definition and moment of occurrence of collective labour disputes under the legislation of Ukraine, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova are defined. It is noted that the Law of Ukraine, in contrast to the Labour Code of the Republic of Lithuania, the Labour Code of the Republic of Belarus and the Labour Code of the Republic of Moldova, uses the terms "collective labour dispute" and "conflict" although in the content of the Law does not define and distinguish these terms, a different procedure of their resolution is not provided. In addition, the practice of application of the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of a Collective Labour Dispute (Conflict)" does not prove the expediency of separating collective labour conflicts.

There is no clear position on this issue in the draft Labour Code of Ukraine. The disadvantage of the bill compared to the Labour Code of the Republic of Lithuania, the Labour Code of the Republic of Belarus and the Labour Code of the Republic of Moldova are the differences in the title of the article and its content regarding the naming of this category of disputes. The term "collective labour dispute" is used in the title of the article, and in its content - "collective labour disputes (conflicts)".

The expediency of using in the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)" of a single term "collective labour dispute", taking into account the legislative experience of the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova, and in the Labour Code of the Republic of Moldova - collective labour conflicts.

The scientific approach to determining the features of collective labour disputes (conflicts) has been improved. The latter, in contrast to individual labour disputes, are characterized by collective subjects, the collective nature of the requirements, the specifics of the subject of differences, and so on. Additionally, such features of these disputes (conflicts) as their occurrence at different levels of social dialogue, the use of representation in collective labour disputes (conflicts), etc. are highlighted.

The classification of collective labour disputes according to the legislation of Ukraine, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova has been carried out. Taking into account the provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania, the expediency of separation in Art. 1 of the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolving Collective Labour Disputes (Conflicts)" of collective labour disputes on law and collective labour disputes on interests. The first type of a dispute should include differences in the implementation of the collective contract, agreement or some of their provisions (paragraph "B" of Article 2) and non-compliance with labour legislation (paragraph "G" of Article 2) and to the second - the establishment of new or changes in existing socio-economic conditions of work and industrial life (paragraph "a" of Article 2) and the conclusion or amendment of a collective contract, agreement (paragraph "b" of Article 2).

The subject matter of collective labour disputes under the legislation of Ukraine, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova is considered. It is established that the peculiarity of the subject matter of collective labour disputes (conflicts) under the Law of Ukraine is the inclusion of differences in non-compliance with labour legislation. The corresponding norm is absent in the labour codes of the Republic of Belarus and the Republic of Moldova. The Law of Ukraine gives employees the right to apply to collective remedies, to resort to their requirements to the procedure provided by the Law of Ukraine for resolution of collective labour disputes. Instead, in the Labour Code of the Republic of Lithuania, similar disputes are referred to collective labour disputes on law.

It was found that the subject matter of a collective labour dispute may be other than those specified in Art. 2 of the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)", differences on issues not directly related to working conditions. This is evidenced by the definition of the concept of collective labour conflict in part 1 of Art. 357 of the Labour Code of the Republic of Moldova, which also deals with differences regarding the refusal of the employer to take into account the opinion of employees' representatives when adopting legal acts

containing labour law norms, as well as differences concerning economic, social, professional and cultural interests of employees, which have arisen on the different levels between the social partners. This conclusion follows from the legislative definition of the concept of social dialogue in Art. 1 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine", and accordingly its subject, which covers a wide range of issues: the formation and implementation of state social and economic policy, regulation of labour, social and economic relations.

The legal status of the parties to collective labour disputes under the laws of Ukraine and individual foreign countries is determined. It is established that the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)", the Labour Codes of the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova define the parties to these disputes (conflicts) differently. In Art. 2 of the Law of Ukraine in the definition of collective labour disputes (conflicts) it goes about the differences between the parties to social and labour relations, which causes objections. Deserve the support the provisions of Art. 377 of the Labour Code of the Republic of Belarus on the recognition as the parties to collective labour disputes of parties to collective labour relations. For the national legislator of interest is the legislative experience of the Republic of Moldova, namely the rules of Art. 357 of the Labour Code of the Republic of Moldova, which determine the parties to collective labour conflicts depending on the types of the latter.

In order to comply with the principle of unity of the parties to the collective bargaining process and collective labour dispute (conflict), the need to bring the provisions of Art. 3 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolution of a collective labour dispute (conflict)" in accordance with the provisions of Art. 4 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine".

The labour codes of the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova enshrine special rules on employees' and employers' representatives, which should be recognized as an advantage of these codes compared

to the current Code of Laws on Labour of Ukraine, which lacks relevant rules. The only remark should be made on the definition of employee representatives in Article 378 of the Labour Code of the Republic of Belarus, which gives the right to represent the interests of employees only to representative bodies of workers, contrary to ILO Convention No. 135 on the protection of workers' rights in enterprises and opportunities provided to them of 1971.

The stages of conciliation-mediation procedure for resolution of collective labour disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova are described. It is established that this procedure under the Law of Ukraine "On the procedure for resolution of collective labour disputes (conflicts)", labour codes of countries whose legislation is studied, has its own characteristics. According to the Law of Ukraine, the conciliation and mediation procedure consists of the following stages: collective labour disputes (conflicts) on the establishment of new or changes in existing socio-economic working and living conditions, conclusion or amendment of a collective contract, agreement are resolved by the conciliation commission, including participation of an independent mediator, and in case of non-acceptance by the conciliation commission of the agreed decision on the specified questions - in labour arbitration. Collective labour disputes (conflicts) over the implementation of a collective agreement, agreement or some of their provisions and non-compliance with labour legislation are resolved by labour arbitration.

According to the Labour Code of the Republic of Lithuania, the conciliation and mediation procedure for resolution of collective labour disputes over interests includes three stages: consideration of the dispute by the dispute commission, mediator, and labour arbitration. According to Part 4 of Art. 379 of the Labour Code of the Republic of Belarus collective labour disputes are considered: 1) by the conciliation commission; 2) with the participation of an intermediary; 3) in labour arbitration. Only under the Labour Code of the Republic of Moldova conciliation

procedure for resolution of a collective labour conflict consists of one stage - its consideration by the conciliation commission.

Taking into account the norms of the Labour Code of the Republic of Moldova, part four of Art. 9 of the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)" it is proposed to supplement the norm on the procedure for decision-making by the conciliation commission.

The expediency of supplementing part five of article 12 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolution of collective labour disputes (conflicts)" with the norm that the resolution of labour arbitration has for the parties, as a rule, a recommendatory nature, was substantiated. After the rule that the decision of the labour arbitration on the resolution of a collective labour dispute (conflict) is binding, if the parties have agreed in advance, it is necessary to supplement part five of Art. 12 of the Law of Ukraine, taking into account the provisions of Art. 242 of Labour Code of the Republic of Lithuania, Art. 383 of the Labour Code of the Republic of Belarus, with the rule that in case of non-compliance with the mandatory decision of the labour arbitration, each party has the right to go to court for its enforcement.

The procedure for declaring and holding a strike under the laws of Ukraine, the Republic of Lithuania, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova is considered. Since the right to strike is exercised by employees primarily to protect their social and economic rights, the expediency of setting out part one of article 44 of the Constitution of Ukraine and part one of Art. 18 of the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)" as follows was substantiated: "Those who work have the right to strike to protect their economic and social rights and interests." The current editions of the articles mention only the protection of economic and social interests.

In order to bring into line with part two of Art. 44 of the Constitution of Ukraine part two of Art. 18 of the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolution of Collective Labour Disputes (Conflicts)" it is proposed to state the latter in the following wording: "The procedure for exercising the right to strike is established by

this Law taking into account the need for national security, health, rights and freedoms."

The advantage of the draft Labour Code of Ukraine in comparison with the current Code of Laws on Labour of Ukraine is the mentioning in Art. 20 of "Fundamental rights of the employee" of the right to strike as an independent right, in accordance with Art. 44 of the Constitution of Ukraine. However, as in the current Code of Laws on Labour of Ukraine, the draft Labour Code of Ukraine lacks rules on the mechanism for exercising this right.

Attention is drawn to the provisions of Section XII "Labour jurisdiction" of the Labour Code of the Republic of Moldova, the norms of which determine the subject matter of such jurisdiction, including the direct resolution by the court of collective labour conflicts, mentioned in Art. 348. In addition, Art. 360 provides for the right of the parties to submit an application for resolution of the conflict to the court if the parties have not reached an agreement or do not agree with the decision of the conciliation commission.

Judicial consideration of collective labour disputes on the law is also provided by the Labour Code of the Republic of Lithuania. Such disputes, as well as individual labour disputes, are resolved: 1) by the commission on labour disputes; 2) by the court. It is also possible to consider them in commercial arbitration (under certain conditions) (Article 216). In this case, a labour dispute over the law, related to the strike or lockout, must be considered directly in court.

Judicial procedure seems to be the most effective form of resolution of collective labour disputes (conflicts) over the law, because, in particular, it can significantly reduce the time of their consideration, reduce the likelihood of their delay, to implement the decisions in the prescribed manner.

**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), legislation of Ukraine, legislation of individual foreign countries.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Пасечник О.В. Поняття і предмет колективного трудового спору за законодавством України, Республіки Білорусь та Російської Федерації. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. 2011. Вип. 57. Одеса: Юридична література, 2011. С.292-300.
2. Пасечник 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. Пасечник 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. Пасечник 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. Пасечник 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). P. 13-18.

8. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВСТУП.....                                                                                                                                                                   | 4   |
| <br>РОЗДІЛ 1. НОРМАТИВНА ТА ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ<br>КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ЗА<br>ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН .....           | 13  |
| 1.1 Нормативна основа вирішення колективних трудових спорів<br>(конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн .....                                      | 13  |
| 1.2. Поняття та види колективних трудових спорів (конфліктів) за<br>законодавством України та окремих зарубіжних країн .....                                                 | 28  |
| 1.3. Предмет колективних трудових спорів (конфліктів) за<br>законодавством України та окремих зарубіжних країн .....                                                         | 44  |
| 1.4. Сторони колективних трудових спорів (конфліктів) за<br>законодавством України та окремих зарубіжних країн .....                                                         | 55  |
| <br>РОЗДІЛ 2. ПРИМИРНО-ПОСЕРЕДНИЦЬКА ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ<br>КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ЗА<br>ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН .....          | 71  |
| 2.1. Поняття та етапи примирно-посередницької процедури вирішення<br>колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та<br>окремих зарубіжних країн ..... | 71  |
| 2.2. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними<br>органами .....                                                                                         | 89  |
| 2.3. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)<br>посередницькими органами.....                                                                                     | 103 |

|                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| РОЗДІЛ 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАЙКУ ЗА<br>ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН .....         | 123 |
| 3.1. Поняття та види страйку за законодавством України та окремих<br>зарубіжних країн .....                  | 123 |
| 3.2. Порядок оголошення та проведення страйку за законодавством<br>України та окремих зарубіжних країн ..... | 138 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                               | 165 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ: .....                                                                            | 173 |
| ДОДАТОК .....                                                                                                | 195 |

## ВСТУП

**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 господарювання [33].

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. Прилипко, 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.

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 примирної 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», «примирно-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 поняття 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 примирної 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-трудова 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 198 сторінок, з яких основний зміст – 172 сторінки.

## **РОЗДІЛ 1**

### **НОРМАТИВНА ТА ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

#### ***1.1 Нормативна основа вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн***

Юридичне забезпечення одного з основних трудових прав працівників – права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку – здійснюється міжнародно-правовими актами та актами національного трудового законодавства.

В Україні першим законодавчим актом, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст.44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону [55].

Складовою законодавства України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною. Серед них слід назвати Конвенцію МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [52]. В інших актах МОП закріплені спеціальні норми про примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів. Це – Рекомендація №91 про колективні договори 1951 року [143], Рекомендація №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року

[144], Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року [147] та ін.

Інститут розгляду колективних трудових спорів є одним із ключових для міжнародно-правового регулювання праці [68, с.51]. До основних принципів вирішення зазначених спорів, закріплених в актах МОП, слід віднести такі.

Відповідно до п. 7 Рекомендації МОП №91 суперечки, що впливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому між сторонами або в законодавстві, згідно з тим, який спосіб відповідає наявним у певній країні умовам.

У Рекомендації МОП №92 закріплені принципи добровільного примирення і добровільного арбітражу. У п. 1 Рекомендації проголошено принцип доступності добровільного примирення. Передбачено, що процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками.

Наступним є принцип паритетності представництва сторін. Відповідно до п. 2 Рекомендації МОП №92 там, де процедура добровільного примирення діє на спільній основі, в ній має брати участь рівна кількість представників роботодавців і працівників.

У п. 3 Рекомендації МОП №92 проголошено принципи безоплатності та оперативності. У підп. 1 п. 3 передбачено, що процедура примирення має повинна бути безоплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно і зведено до мінімуму. Згідно з підп. 2 п. 3 слід забезпечувати невідкладне проведення процедури як з ініціативи будь-якої зі сторін трудового конфлікту, так і з ініціативи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу.

Ще один принцип добровільного примирення закріплено в п. 4 Рекомендації МОП №92 – принцип заохочування утримання від страйків і локаутів: «Якщо трудовий конфлікт буде передано на процедуру примирення за

згодою всіх заінтересованих сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура примирення».

П'ятим принципом можна вважати принцип, проголошений у п. 5 Рекомендації МОП №92. Ідеться про те, що всі угоди, яких заінтересовані сторони можуть досягати під час процедури примирення або які є її результатом, слід укладати в письмовій формі та вважати рівносильними угодам, укладеним звичайним чином.

Добровільний арбітраж визнається у п. 1 розділу II остаточним етапом вирішення трудового конфлікту. Передбачено, що якщо трудовий конфлікт було передано на арбітраж для остаточного вирішення за згодою всіх сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура арбітражу, та визнати арбітражне рішення.

Закріплюючи принцип заохочення утримання від страйків і локаутів, Рекомендацією №92 тим не менш не обмежується право страйк. Відповідно до п. 1 розділу III «Прикінцеві положення» жодне з положень цієї Рекомендації не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк. Варто звернути увагу на те, що при цьому у зазначеному пункті не згадується про право роботодавців на локаут.

Як слушно зауважують А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, міжнародно-правове регулювання порядку вирішення трудових спорів носить значною мірою установчий, «загальний» характер [65, с. 1024]. До цього часу МОП не спромоглася прийняти конвенції, які б закріплювали міжнародні стандарти вирішення трудових спорів, хоча такі спроби здійснювалися. Але, як відзначають вчені, надмірно широкий діапазон примирно-третейських, арбітражних і судових процедур вирішення трудових спорів, який історично склався в національному законодавстві держав, не дозволяє зупинитися на певній моделі, яку б змогли визнати більшість країн. Тому МОП до теперішнього часу обмежується більш «гнучкими» правовими формами – рекомендаціями.

В інших актах МОП також передбачені принципи вирішення колективних трудових спорів, але у взаємозв'язку з іншими трудовими правами. Відповідно до ст. 5 Конвенції МОП №84 про право на об'єднання і регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями 1947 року [47] будь-яка процедура розбору конфліктів між роботодавцями і працівниками має бути настільки простою і швидкою, наскільки це можливо. Статтею 6 Конвенції передбачається, що роботодавці і працівники заохочуються до того, щоб уникати конфліктів, а у випадку, якщо вони стануться, до справедливого врегулювання їх шляхом примирення. Відповідно вживаються всі практично можливі заходи для консультації та залучення представницьких організації роботодавців і працівників до утворення і роботи органів примирення. З урахуванням діяльності цих органів, відповідальність за розгляд конфліктів, заохочення до примирення і допомогу сторонам у досягненні справедливого врегулювання покладається на державних посадових осіб. Там, де це практично можливо, для виконання таких функцій посадові особи призначаються спеціально.

Згідно зі ст. 7 Конвенції МОП №84 у можливо короткий строк утворюється орган урегулювання конфліктів між роботодавцями і працівниками. Представники зацікавлених роботодавців і працівників, включаючи представників їх відповідних організацій, де такі існують, залучаються, наскільки це можливо, до роботи цього органу в такій формі і мірою, в якій це буде визначено компетентним органом влади, але у будь-якому випадку в рівній кількості та на рівних правах.

Відповідно до п. «е» частини другої ст. 5 Конвенції МОП №154 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року [52] заходи сприяння колективним переговорам спрямовані на те, щоб органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам. Згідно зі ст. 6 Конвенції МОП №154 положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де

колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь.

Пунктом 8 Рекомендації МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року [147] передбачається, що при потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів допомагали сторонам, які ведуть переговори, самостійно розв'язувати конфлікти, котрі виникають між ними в ході переговорів про угоди, конфлікти у зв'язку зі тлумаченням і застосуванням угод, або конфлікти, передбачені Рекомендацією 1967 року щодо розгляду скарг.

Згідно з п. 5 Рекомендації МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення 1967 року [145] в тих випадках, коли процедура розгляду скарг встановлюється через колективні договори, учасників такого договору слід заохочувати до включення до нього положення про те, що протягом строку дії цього договору вони будуть сприяти регулюванню скарг в рамках передбаченої процедури і намагатимуться утримуватися від будь-яких дій, які можуть утруднити ефективне застосування передбаченої процедури.

У разі можливості такі скарги повинні вирішуватися на самому підприємстві відповідно до процедури, яка має бути ефективною, пристосованою до умов країни, галузі економічної діяльності та підприємства, повністю гарантувати зацікавленим особам об'єктивне розслідування (п. 8 Рекомендації МОП №130).

Процедура розгляду скарги повинна бути якомога простішою та скорішою і може, в разі необхідності, передбачати з цією метою відповідні терміни; формальності її застосування повинні бути мінімальними (п. 12 Рекомендації МОП №130).

Важливе значення для вирішення колективних трудових спорів мають позиції, розроблені Комітетом зі свободи об'єднання Адміністративної ради

МОП, який не допускає, щоб вирішення колективного трудового спору в разі обмеження або заборони права на страйк здійснювалося урядом.

Комітет зі свободи об'єднання зазначає, що положення, які встановлюють, що за відсутності домовленості між сторонами спірні питання мають бути врегульовані шляхом арбітражу, котрий здійснюється органами влади, не відповідають принципу добровільності, закріпленому в ст. 4 Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року [49].

Крім того, на думку Комітету МОП, система примусового арбітражу, що здійснюється органом управління в сфері праці, при тому, що спір не було вирішено за допомогою інших засобів, може призвести до значного обмеження права працівників на організацію їх діяльності.

Відповідно до п. 3 ст. 6 «Право на укладання колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої) [26] з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів.

У пункті четвертому ст.6 «Право на укладання колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошене право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року [133] Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України пункти 3 і 4 статті 6 ЄСХ (п).

Пункт 3 статті 6, як і пункт 4 статті 6, застосовуються лише у разі колізії інтересів, тобто він не застосовується ані до правових конфліктів (наприклад, тлумачення колективного договору), ані до конфліктів політичного характеру [27].

У Дайджесті правозастосовної практики Європейського комітету із соціальних прав зазначається, що процедури примирення і арбітражу можуть засновуватися законодавчим шляхом через колективні переговори або професійну практику. Якщо, наприклад, установлений колективним договором механізм примирення є достатньо ефективним, то немає необхідності, щоб подібні процедури розроблялися урядом [27].

Будь-яка система арбітражу має бути незалежною, і результат арбітражного розгляду по суті справи не може бути вирішений наперед на підставі законодавчих критеріїв.

Таким чином, у п. 3 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплено ще один принцип арбітражу на доповнення положень Рекомендації МОП №92 – принцип незалежності системи арбітражу.

Європейський комітет із соціальних прав зазначив, що пункт 4 статті 6 передбачає також право роботодавців вдаватися до колективних дій, які зазвичай приймають форму локауту. Однак державам немає необхідності встановлювати повну юридичну рівність між правом на страйк і правом на локаут.

Таким чином, у міжнародно-правових актах називаються такі принципи вирішення колективних трудових спорів: 1) «мирного» вирішення спорів на основі доброї волі сторін, добровільних форм примирення; 2) пріоритету примирно-посередницьких процедур вирішення колективних трудових спорів; 3) паритетних засад формування органів з вирішення колективних трудових спорів; 4) доступності та оперативності вирішення колективних трудових спорів; 5) активної ролі держави у наданні сприяння сторонам у врегулюванні трудового спору та ін.

Конституційні засади вирішення колективних трудових спорів закріплені в конституціях України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь, Республіки Молдова та інших країн.

У ст. 44 Конституції України вперше у національному законодавстві було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [55]. Конституцією передбачено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону.

Відповідно до ст. 51 Конституції Литовської Республіки працівники при захисті своїх соціально-економічних інтересів мають право на страйк. Обмеження, умови і порядок реалізації цього права встановлюються законом [57].

Конституційні засади вирішення колективних трудових спорів закріплені у ст. 41 Конституції Республіки Білорусь від 15 березня 1994 року [58], відповідно до частини третьої якої громадяни мають право на захист своїх економічних і соціальних інтересів, включаючи право на об'єднання в професійні спілки, укладення колективних договорів і право на страйк.

У ст. 45 Конституції Республіки Молдова [59] закріплене право на страйк. Відповідно до частини першої зазначеної статті визнається право на страйк. Страйки можуть проводитися тільки з метою захисту професійних інтересів працівників економічного і соціального характеру. Законом можуть встановлюватися умови здійснення права на страйк, а також відповідальність за незаконне проведення страйку (ч. 2 ст. 45).

Таким чином, 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 передбачене 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 (конституціях, трудових кодексах, спеціальних законах).

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів складається із законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року» [129], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [130], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року [132], «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [126], «Про транспорт» від 10 листопада 1994 року [135], «Про ринок електричної енергії» від 13 квітня 2017 року [134] та ін. Також потрібно враховувати, що Національною службою посередництва і примирення відповідно до наданих їй повноважень (п.15 Положення про НСПП [110]) видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства у цій сфері.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Цей Закон визначив «правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними».

Відповідно до частини першої ст. 1 зазначеного Закону України «встановлені Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, створені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, і на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників».

Положення частини першої ст. 1 Закону України необхідно привести у відповідність із нормами законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Потрібно також звернути увагу на те, що в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутня окрема стаття про перелік нормативно-правових актів, із яких складається законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

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».

У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплено право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, однак нормами Кодексу дане право юридично не забезпечено, з чим не можна погодитись.

Чинний КЗпП України не містить норми про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У ст.14 закріплена відсильна норма

про порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення переговорів, на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди». Проте норми ст.11 зазначеного Закону фактично втратили практичне значення, оскільки більш докладно ці питання врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Зазначену прогалину не усунуто і в проекті Трудового кодексу України №2410 від 8 листопада 2019 року [138], в якому вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) присвячено тільки одну статтю 337 «Колективний трудовий спір» Книги шостої «Колективні трудові відносини». В цій статті закріплено бланкетну норму про те, що порядок функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.

Цим зазначений законопроект, а також проект Трудового кодексу України №1658 від 24 липня 2017 року [137] суттєво відрізняються від попередніх законопроектів, у яких мав місце інший підхід до врегулювання колективних трудових спорів. Норми про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів містилися в окремій Главі 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» Книги шостої «Колективні трудові відносини». Передбачалося, що з прийняттям нового Трудового кодексу України Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» втратить чинність. Але так не сталося.

Раніше розмежування колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту здійснювалося у проекті Трудового кодексу України (ст.361). Відповідно до частини першої ст.361 колективний трудовий спір – неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами соціального діалогу щодо:

- 1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

2) укладення чи внесення зміни до колективного договору, угоди;

3) відмови роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудових відносин.

Згідно з частиною другою ст.361 «колективний трудовий конфлікт – розбіжності між сторонами соціального діалогу з питань виконання:

1) норм трудового законодавства;

2) колективного договору, угоди або окремих їх положень.

Законопроектом передбачався різний порядок вирішення колективного трудового спору і колективних трудових конфліктів. Відповідно до частини першої ст.366 колективний трудовий спір підлягає вирішенню за допомогою примирних процедур: примирною комісією; трудовим арбітражем. За згодою сторін колективного трудового спору у примирних процедурах може брати участь незалежний посередник або Національна служба посередництва і примирення.

Колективні трудові конфлікти розглядаються трудовим арбітражем (ч. 2 ст. 366)».

Видається необхідним змінити назву глави XV «Індивідуальні трудові спори» чинного КЗпП України та іменувати її «Індивідуальні та колективні трудові спори». Нелогічною є ситуація, коли в основному кодифікованому законодавчому акті відсутні норми про цей вид трудових спорів, а в жодній статті Кодексу термін «колективні трудові спори» навіть не згадується. Враховуючи те, що в Україні діє спеціальний Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», главу XV КЗпП України слід доповнити хоча б бланкетними нормами з посиланням на чинний Закон.

У ТК Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [173] норми про вирішення колективних трудових спорів закріплені у Частині IV «Трудові спори», що складається з таких розділів: Розділ I «Загальні положення»; Розділ

II «Розгляд трудових спорів про право»; Розділ III «Розгляд колективних трудових спорів про інтереси».

У Республіці Білорусь діяв Закон від 18 січня 1994 р. №2708-XII «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який втратив чинність із набранням чинності Трудовим кодексом Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року [171].

У цей час порядок вирішення колективних трудових спорів регламентується главою 36 «Вирішення колективних трудових спорів» Розділу IV «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» ТК Республіки Білорусь. Зокрема, у ст. 377 визначається поняття колективного трудового спору. Статтями 381-383 регламентується примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів. ТК Республіки Білорусь передбачена наступна модель вирішення колективного трудового спору: примирна комісія (ст.381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст.383).

Правова регламентація страйку здійснюється статтями 388-399 ТК Республіки Білорусь. Відповідно до частини другої ст. 388 ТК Республіки Білорусь страйк може проводитися не пізніше трьох місяців після відхилення пропозицій примирної комісії, а якщо сторони зверталися до посередника або (та) у трудовий арбітраж – після відхилення пропозицій посередника або (та) незгоди з рішенням трудового арбітражу, за виключенням випадку, коли воно має для сторін обов'язкову силу.

Норми про вирішення колективних трудових конфліктів містяться у главі I «Загальні положення» і главі III «Вирішення колективних трудових конфліктів» Розділу XII «Трудова юрисдикція» Трудового кодексу Республіка Молдова від 28 березня 2003 року [172].

У Російській Федерації вирішення колективних трудових спорів регулюється Главою 61 «Розгляд і вирішення колективного трудового спору» Трудового кодексу Російської Федерації. Тривалий час діяв поряд з Трудовим кодексом Федеральний закон «Про порядок вирішення колективних трудових

спорів» від 23 листопада 1995 року, який був визнаний таким, що втратив чинність Федеральним законом від 30 червня 2006 року.

Потрібно відзначити, що Федеральним законом Російської Федерації від 22 листопада 2011 року №334-ФЗ було внесено зміни до Трудового кодексу Російської Федерації в частині вдосконалення порядку розгляду і вирішення колективних трудових спорів. Зазначені зміни спростили порядок розгляду трудових спорів між колективами працівників і роботодавцями і були спрямовані на пришвидшення врегулювання конфліктів. Головні зміни стосувалися значного скорочення строків, які встановлено законом для врегулювання трудових спорів. Передбачений наступний порядок розгляду трудових спорів. Колектив працівників висуває вимоги до роботодавця, які спочатку розглядає примирна комісія. Якщо спір не вирішено, працівникам надане право оголосити страйк. У регіонах передбачено створення постійно діючих трудових арбітражів, які сприятимуть трудовим колективам у врегулюванні конфліктів з роботодавцями. Ці та інші зміни були спрямовані на зниження можливостей затягування конфлікту.

Відповідно до ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту полягає тільки у створенні примирної комісії (ст. 359).

Заслужують на увагу положення ТК Республіки Молдова про трудову юрисдикцію. Відповідні норми закріплені у Розділі XII «Трудова юрисдикція» ТК Республіки Молдова. Згідно зі ст. 348 предметом трудової юрисдикції є вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів з питань ведення колективних переговорів, укладення, виконання, зміни, призупинення дії або припинення колективних та індивідуальних трудових договорів, колективних угод, передбачених цим Кодексом, а також вирішення колективних конфліктів, що виникають на різних рівнях між соціальними партнерами і стосуються економічних, соціальних, професіональних і культурних інтересів працівників.

Таким чином, тільки ТК Республіки Молдова передбачений судовий порядок вирішення колективних трудових конфліктів. Відповідно до частини першої ст. 360 ТК Республіки Молдова якщо сторони конфлікту не досягли угоди або не погоджуються з рішенням примирної комісії, кожна з них протягом 10 робочих днів з дня закінчення строку для вирішення колективного трудового конфлікту примирною комісією або, за обставинами, з дня винесення рішення або отримання відповідного повідомлення (частини (8) і (9) статті 359) вправі подати заяву про вирішення конфлікту до судової інстанції.

Як видається, судовий порядок вирішення колективних трудових конфліктів є найбільш ефективним, оскільки спрощує порядок розгляду конфліктів між колективами працівників і роботодавцями і дозволяє пришвидшити їх врегулювання. При цьому значно скорочуються строки вирішення колективного трудового конфлікту, знижуються можливості для його затягування порівняно із законодавством України та Республіки Білорусь.

Отже, 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, а також актах Національної служби посередництва і примирення. 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.

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.

### ***1.2. Поняття та види колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн***

Законодавче визначення поняття колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяє зрозуміти, до яких конкретно спірних питань можливим є застосування специфічних способів вирішення цих спорів, включаючи страйк. Як зазначає М.Л. Лютов, легальне визначення колективного трудового спору (конфлікту) є одним із ключових моментів для розуміння цього інституту трудового права в будь-якій національній правовій системі [67, с.50].

У науці трудового права поняття колективних трудових спорів (конфліктів) досліджують у своїх роботах такі вчені, як Н.Б. Болотіна [5], В.Я. Бурак [11], С.І. Запара [30], М.І. Іншин [35], І.Я. Кисельов [37; 38], В.В. Лазор [63], Г.І. Чанишева [177; 178; 179; 183], Н.М. Швець [189] та ін.

Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека визначають колективний трудовий спір як не врегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур [183, с.166].

Із наведеного визначення випливає, що колективні трудові спори вирішуються тільки за допомогою примирних процедур. Дійсно, примирні процедури є основним способом вирішення зазначених спорів, але у разі, якщо за їх допомогою спір не вирішено, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено оголошення страйку. Крім того, викликає заперечення термін «застосування трудового законодавства», який видається досить широким. Адже колективний трудовий спір може виникнути тільки в разі порушення трудового законодавства

(невиконання або неналежного виконання), про що й необхідно зазначити у визначенні його поняття.

Отже, не можна погодитися з твердженням учених, що зазначені неврегульовані розбіжності вирішуються тільки за допомогою примирних процедур. Чинним законодавством України передбачено оголошення і організацію страйку як крайнього засобу (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту), проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства.

У Великій українській юридичній енциклопедії Г.І. Чанишева визначає колективні трудові спори (конфлікти) як неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються в установленому законом порядку [16, с.259].

Автори Курсу порівняльного трудового права формулюють єдине (для індивідуальних і колективних трудових спорів) поняття трудового спору (конфлікту) як неврегульовані безпосередньо розбіжності, що виникають між сторонами трудового чи колективного договору (угоди) та передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, що виникли з приводу встановлення або застосування умов праці, виконання зобов'язань по трудовому чи колективному договору (угоді) або ж виконання вимог трудового законодавства [ , с. 589].

На думку Н.Б. Болотіної, трудовим спором є неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів.

Однак це визначення не може бути прийнятним для колективних трудових спорів (конфліктів), оскільки вони відрізняються від індивідуальних трудових

спорів суб'єктним складом і предметом розбіжностей. Тому наведене поняття може бути застосоване тільки для індивідуальних трудових спорів.

К.Ю. Мельник відзначає, що «трудові спори виникають у випадку неврегульованих розбіжностей між працівниками і роботодавцями при безпосередніх переговорах, тому не можна повністю погодитися із законодавчим визначенням колективного трудового спору (конфлікту)» [70, с.424]. Вчений пропонує, з огляду на сучасне законодавство та базуючись на наукових доробках, під колективним трудовим спором (конфліктом) розуміти неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

К.Ю. Мельник також вважає, що національний законодавець, використовуючи термін «колективний трудовий спір (конфлікт)», вказує на поділ таких спорів на спори права та конфлікти інтересів. Неврегульовані розбіжності з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю є спорами права. Неврегульовані розбіжності з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди належать до конфліктів інтересів. Зі змісту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» такий висновок можливо й впливає, але без чіткого визначення таких спорів у Законі висновок К.Ю. Мельника викликає заперечення.

У законодавчих визначеннях колективного трудового спору (конфлікту) в Україні, Литовській Республіці, Республіці Білорусь та Республіці Молдова акцент зроблено на предметі такого спору (конфлікту), тобто колі питань, за

якими спір (конфлікт) називається саме колективним трудовим спором (конфліктом), і сторонах (суб'єктах) спору (конфлікту).

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Таким чином, колективні трудові спори можуть бути як економічними (містити вимоги економічного змісту), так і юридичними (вимоги стосуються не встановлення, а визнання права на підставі чинних юридичних норм).

У ст. 377 ТК Республіки Білорусь колективний трудовий спір визначається як неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин з приводу встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

У частині першій ст. 357 Трудового кодексу Республіки Молдова колективні трудові конфлікти визначаються як неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (в тому числі заробітної плати), ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

На відміну від законодавчих актів України і Республіки Молдова у ТК Литовської Республіки колективні трудові спори класифікуються залежно від предмету спору і суб'єктів, які беруть участь у трудовому спорі, на колективні трудові спори про право та колективні трудові спори про інтереси. Відповідно до частини четвертої ст. 213 ТК Литовської Республіки колективний трудовий спір про право – розбіжність 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. Згідно з частиною п'ятою цієї статті колективний трудовий спір про інтерес – розбіжність між представниками працівників, з однієї сторони, і роботодавцем або організаціями роботодавців, з іншої сторони, що виникає у зв'язку з регламентуванням взаємних прав і обов'язків сторін або установленням норм трудового права.

ТК Литовської Республіки відрізняється від законодавчих актів України і Республіки Молдова не тільки класифікацією колективних трудових спорів, але й різним порядком їх розгляду в рамках примирної процедури.

Відповідно до частини першої ст.398 ТК РФ колективний трудовий спір – неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також у зв'язку з відмовою роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників при прийнятті локальних нормативних актів.

У зазначених визначеннях поняття колективного трудового спору (конфлікту) не йдеться про органи, що їх розглядають і вирішують. Цьому присвячені окремі норми законодавчих актів України, Литовської Республіки і Республіки Молдова.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», 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 проекті ТК України. Недоліком законопроекту порівняно з ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова є й розбіжності в назві статті 337 та її змісті щодо іменування зазначеної категорії спорів. У назві статті застосовується термін «колективний трудовий спір», а в її змісті – «колективні трудові спори (конфлікти)».

Водночас литовський, білоруський і молдавський законодавці не виокремлюють і не розмежовують колективний трудовий спір і колективний трудовий конфлікт. На нашу думку, національному законодавцю варто було б зайняти чітку позицію щодо визначення колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту, якщо така подвійна термінологія застосована в чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Утім, у літературі відзначається різний зміст зазначених понять. Так, на думку В.М. Толкунової і К.М. Гусова, конфлікт – це колективний трудовий спір, що не знайшов вирішення у примирній комісії і трудовому арбітражі [168, с. 385].

Такої ж думки дотримуються й деякі інші вчені. В.В. Лазор пропонує розглядати трудові спори і трудові конфлікти як самостійні правові категорії, що мають різну правову природу [63].

Д.І. Дедов, порівнюючи російський і американський порядок вирішення колективних трудових спорів, стверджує, що трудовий конфлікт може розглядатися як колективний трудовий спір плюс страйк [24, с.23].

Інші вчені ототожнюють поняття трудового спору і трудового конфлікту. Так, на думку, В.Л. Костюка, трудовий спір – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий конфлікт однієї сторони правовідносин у сфері праці до іншої з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом [166, с. 487]. Отже, на думку вченого, трудовий спір являє собою оформлений трудовий конфлікт.

По-перше, не можна погодитися з визначенням трудового спору як трудового конфлікту, оскільки під трудовим спором традиційно в науці розуміються розбіжності, що виникають з приводу передбаченого законом кола питань, а не трудовий конфлікт, який став трудовим спором внаслідок передачі його на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу. По-друге, предметом трудового спору не можуть бути тільки питання захисту порушеного трудового права. У такому разі можна говорити тільки про трудові спори про право. Проте до предмету трудових спорів згідно зі ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» включаються й розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди. У таких випадках суб'єктивні права ще не встановлені, вони тільки встановлюються на майбутнє, а відтак і не може виникнути трудовий спір з приводу захисту порушеного трудового права. Такі трудові спори іменуються спорами про інтереси як один із видів зазначених спорів за предметною ознакою.

Враховуючи викладене, трудовий спір нелогічно ототожнювати з трудовим конфліктом, а в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» слід відмовитися від подвійної термінології і застосовувати єдиний термін «колективний трудовий спір».

У науковій і навчальній літературі виокремлюються ознаки трудових спорів і колективних трудових спорів (конфліктів) зокрема. Так, В.Л. Костюк

вважає основними характерними ознаками трудового спору такі ознаки: а) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення; б) сторонами є роботодавець, працівник, уповноважені ними представницькі органи (суб'єкти); в) предмет спору – відновлення порушеного трудового права, а в разі неможливості цього – компенсація, передбачена актами трудового законодавства, соціального партнерства, локальними нормативними актами, трудовим договором; г) конфлікт не вирішений безпосередньо його сторонами під час переговорів; д) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому законом порядку [166, с. 487].

Щодо названих ознак трудових спорів слід висловити низку зауважень. Не можна вважати підставою виникнення трудового спору наявність трудового правопорушення, оскільки останнє не завжди має місце через відсутність порушення трудових прав працівника. Наприклад, працівника було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП України, і він звертається до суду з позовом про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу. Але роботодавець не порушив законодавство і дотримався процедури звільнення, передбаченої законодавством, через що суд відмовляє позивачу у задоволенні його вимог. Тобто у такому випадку трудове правопорушення буде удаваним, воно має місце тільки в уявленні працівника.

Виникнення колективного трудового спору права пов'язує з порушенням трудових прав і К.Ю. Мельник. На думку вченого, неврегульовані розбіжності з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю є спорами права. Спір виникає з порушення роботодавцем прав працівників, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодою [70, с.424-425].

Викликає заперечення положення про визнання предметом спору відновлення порушеного трудового права. Предмету трудового спору присвячено окремий підрозділ дисертації, тут можна тільки зауважити, що предметом трудового спору в науці трудового права визнаються розбіжності

між сторонами з певних питань, а не результат розгляду і вирішення таких розбіжностей.

Не зрозумілим є така ознака трудового спору, як компенсація, передбачена актами трудового законодавства, соціального партнерства, локальними нормативними актами, трудовим договором, що надається в разі неможливості відновлення порушеного права.

Відповідно в літературі також виділяються основні характерні ознаки колективного трудового спору: а) виникає на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях; б) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, вчинене стороною колективного трудового спору; в) сторонами є роботодавець, колектив працівників (професійна спілка), їх уповноважені суб'єкти (організації і об'єднання); г) уповноважений колективом працівників на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту); д) причина спору: встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміна колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю; е) предмет спору – захист порушеного трудового права відповідно до закону; є) передбачає попереднє врегулювання шляхом переговорів; з) наявність примирних процедур врегулювання; и) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (примирної комісії, трудового арбітражу тощо) у встановленому законом порядку; і) можливість проведення страйку як крайнього засобу захисту права [166, с. 491-492].

Щодо наведеного переліку основних характерних ознак колективного трудового спору слід висловити ті й самі зауваження, що були викладені вище. Додати варто ще декілька зауважень. Не можна погодитися з тим, що причиною спору є зазначені В.Л. Костюком у пункті «д» обставини. Останні перераховані в понятті колективного трудового спору (конфлікту) у ст. 2 Закону України «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і традиційно пов'язуються в науці з предметом зазначених спорів, а не з причиною їх виникнення. Відповідно не можна визнавати предметом колективного трудового спору захист порушеного трудового права відповідно до закону. Вже вище висловлювалося зауваження щодо визнання предметом трудового спору захисту порушеного трудового права.

Варто зауважити, що колективний трудовий спір (конфлікт) не можна пов'язувати тільки з захистом трудових прав. Нижче буде здійснено класифікацію колективних трудових спорів (конфліктів) на спори про право і спори про інтереси. У зв'язку з цим колективні трудові спори (конфлікти) спрямовані не тільки на захист трудових прав, але й на захист економічних і соціальних інтересів сторін, тому видається правильним твердження, що колективні трудові спори (конфлікти) спрямовані на захист трудових, соціальних і економічних прав та інтересів їх сторін.

Також потребує уточнення формулювання останньої наведеної вище такої ознаки колективного трудового спору, як можливість проведення страйку як крайнього засобу захисту права. Якщо звернутися до ст. 44 Конституції України та частини першої ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», то в них ідеться про право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що також слід враховувати при визначенні такої ознаки, як можливість проведення страйку.

М. Рішняк пропонує відносити до істотних ознак колективного трудового спору такі ознаки: 1) громадську природу; 2) примирно-посередницький характер; 3) передбачуваність виникнення і розвитку; 4) свідомий характер; 5) організованість та керованість процесу існування і розвитку; 6) процесуальний характер; 7) упорядкованість, урегульованість правом; 8) функціональну спрямованість на примирення сторін; 9) державну забезпеченість процесу виникнення, розвитку та урегулювання «колективного трудового конфлікту»; 10) застосування державного сприяння та посередництва [149, с.45].

Колективні трудові спори (колективні трудові конфлікти) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективними суб'єктами, колективним характером вимог, специфікою предмету неврегульованих розбіжностей.

До зазначених ознак слід додати такі ознаки колективних трудових спорів (конфліктів), як їх виникнення на різних рівнях соціального діалогу, застосування представництва у колективних трудових спорах (конфліктах) та ін. На відміну від індивідуальних трудових спорів, які виникають тільки між працівником і роботодавцем (юридичною або фізичною особою), тобто на локальному рівні соціального діалогу, колективні трудові спори (конфлікти) виникають на виробничому, територіальному, галузевому і національному рівнях (ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Варто звернути увагу на те, що у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» йдеться про такі рівні соціального діалогу, як національний, галузевий, територіальний і локальний. У зв'язку з цим необхідно внести відповідні зміни до ст. 3 Закону України і замінити термін «виробничий» на «локальний».

За законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова застосовується представництво працівників і роботодавців, яке є окремим предметом дослідження в науці трудового права.

Представництво застосовується й при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Так, відповідно до частини першої ст. 226 КЗпП України за бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. Але ця норма не є імперативною. Кодексом передбачена можливість такого представництва, а не його обов'язковість. Натомість у колективних трудових спорах (конфліктах) представництво, передбачене законами «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і «Про соціальний діалог в Україні», є обов'язковим.

Таким чином, на підставі аналізу викладених позицій щодо різних елементів визначення колективного трудового спору можна запропонувати наступне загальне визначення: «Колективний трудовий спір – неврегульовані розбіжності, такі, що надійшли на розгляд уповноважених юрисдикційних органів, між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) з питань встановлення нових або зміни існуючих умов праці (включаючи заробітну плату), укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод і невиконання вимог чинного законодавства».

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.

Враховуючи положення ТК Литовської Республіки, видається доцільним виокремити у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори про право і колективні трудові спори про інтереси.

Колективні трудові спори про право – це неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо невиконання або неналежного виконання норм трудового права або зобов'язань за колективним договором, угодою.

Колективні трудові спори про інтереси – неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо регламентування взаємних прав і обов'язків сторін або встановлення норм трудового права.

Класифікація видів колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється за різними критеріями. О.М. Ярошенко і А.М. Слюсар поділяють колективні трудові спори: 1) за характером спору на спори матеріального та

спори процедурного характеру; 2) залежно від рівня, на якому вони виникли, – на виробничі спори, галузеві спори, територіальні спори, національні спори [167, с.518].

Залежно від предмету колективні трудові спори можна класифікувати на: 1) спори, пов'язані з реалізацією і застосуванням чинних норм права і умов праці; 2) спори, пов'язані з установленням нових або зміною існуючих умов праці.

Виходячи зі змісту ст. 2 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», до першого виду слід віднести спори про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю, а до другого – про встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, також укладення чи зміни колективного договору, угоди.

В науці трудового права першу категорію спорів називають ще спорами про право, а другу – спорами про інтереси. Види колективних трудових спорів (конфліктів) за предметною ознакою докладно буде розглянуто у підрозділі 1.3 дисертації.

Ще одним критерієм класифікації колективних трудових спорів є характер правових норм, які регулюють спірні відносини. За таким критерієм виділяються: 1) спори матеріального характеру, що виникають з приводу норм трудового права; 2) спори нематеріального характеру (організаційні, процедурні і процесуальні) і т.ін. [153, с. 356-359].

У чинному законодавстві України виділяються дві категорії колективних трудових спорів, які випливають з положень ст. 44 Конституції України та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Ідеться про: 1) колективні трудові спори в разі відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку; 2) колективні трудові спори в разі встановленої законом заборони на проведення страйку.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст. ст.4, 5), ТК Литовської Республіки (ст. 235), ТК РФ (ст.ст. 399, 400) більш докладно, порівняно з ТК Республіки Білорусь (ст.379), врегульовано порядок формування і висування вимог найманих працівників, профспілок та їхнього розгляду.

Моментом виникнення колективного трудового спору (конфлікту) слід вважати здійснення працівниками після одержаної відмови роботодавця задовольнити заявлені ними вимоги активних дій, спрямованих на захист свого колективного трудового права або задоволення колективних трудових інтересів.

У Законі України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту) визначається в окремій ст.6, відповідно до якої «колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачених цим Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло».

У ТК Литовської Республіки відсутня норма про момент виникнення колективного трудового спору про інтереси. У ст. 235 закріплені норми про висування вимог в рамках такого спору. Встановлюється, що професійні спілки і організації професійних спілок, які намагаються укласти колективний договір, повинні у письмовій формі звернутися до роботодавця (організації роботодавців) і викласти свої вимоги. Останні мають бути точно визначені, мотивовані, викладені в письмовій формі і вручені роботодавцю або організації роботодавців. Роботодавець (організація роботодавців) повинен скликати засідання сторін протягом десятих робочих днів з дня отримання вимоги. У

разі досягнення сторонами згоди можуть бути розпочаті переговори, тривалість і умови яких сторони встановлюють своєю угодою.

Згідно з частиною четвертою ст. 235 ТК Литовської Республіки в разі недосягнення сторонами згоди професійна спілка або організація професійної спілки можуть ініціювати розгляд вимоги в рамках колективного трудового спору про інтерес у встановленому цим Кодексом порядку.

У ТК Республіки Молдова визначено момент початку колективного трудового конфлікту. Відповідно до частини другої ст. 357 момент початку колективного трудового конфлікту – дата повідомлення рішення роботодавця (його представників на різних рівнях) або, за обставинами, відповідного органу публічної влади про повну або часткову відмову виконати вимоги працівників (їх представників), або дата, коли роботодавець (його представники) чи відповідний орган публічної влади повинен був відповісти на ці вимоги, або дата складання протоколу розбіжностей при колективних переговорах.

Як видається, ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доцільно доповнити положенням про дату складання протоколу розбіжностей при колективних переговорах. Це важливий момент, коли колективний трудовий спір (конфлікт) виникає під час проведення колективних переговорів з укладення колективного договору, угод.

У ТК РФ визначається не момент виникнення колективного трудового спору, а день його початку. Згідно з частиною третьою ст. 398 день початку колективного трудового спору – день повідомлення рішення роботодавця (його представника) про відхилення усіх або частини вимог працівників (їх представників) чи неповідомлення роботодавцем (його представником) відповідно до статті 400 цього Кодексу свого рішення.

Отже, за російським законодавством розбіжності сторін визнаються колективним трудовим спором з того моменту, коли стає очевидною неможливість врегулювання їх без застосування спеціальних процедур. Початком колективного трудового спору вважається день повідомлення

роботодавцем свого рішення про відхилення усіх або частини вимог працівників. Якщо роботодавець протягом 3 робочих днів з дня отримання вимог працівників не повідомить про своє рішення, спір вважається таким, що почався. Таким чином, день складання протоколу розбіжностей не визнається початком колективного трудового спору, як це передбачалося попередньою редакцією статті, тобто сама по собі наявність розбіжностей не тягне автоматичного виникнення спору. Для його початку працівникам необхідно висунути вимоги роботодавцю у порядку, передбаченому ст.399 ТК РФ.

У ТК Республіки Білорусь питання про момент виникнення колективного трудового спору чітко не врегульовано. Статтею 379 передбачений порядок пред'явлення та розгляду вимог працівників. Згідно із частиною третьою зазначеної статті наймач зобов'язаний розглянути вимоги і у письмовій формі не пізніше ніж у десятиденний строк з дня їх отримання повідомити про своє рішення представницький орган працівників і у триденний строк Республіканський трудовий арбітраж про спір, що виник. Зі змісту ст.379 складно визначити самий момент виникнення колективного трудового спору.

Перевагою законодавчого акту України з цього питання є також те, що Закон зобов'язує орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) письмово повідомити у триденний строк власника або уповноваженого ним орган (представника), місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

У главі 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК України №1658, прийнятого в першому читанні, момент виникнення колективного трудового спору, конфлікту передбачався нормами ст.365. Частиною першою цієї статті встановлювалося, що колективний трудовий спір, конфлікт виникає з моменту, коли представницький орган, представник (представники) працівників одержав

від сторони, до якої висунуті вимоги, повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв своє рішення про незгоду з рішенням сторони колективного трудового спору, конфлікту, або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Кодексом, закінчилися і представник працівників не отримав від іншої сторони колективного трудового спору, конфлікту відповіді.

Викликає заперечення норма, що містилася в частині другій ст.365 законопроекту. Передбачалося, що в разі виникнення колективного трудового спору стосовно укладення колективного договору чи угоди спір виникає з моменту складання сторонами протоколу розбіжностей. У цьому разі слід віддати перевагу позиції російського законодавця, про що йшлося вище.

Частиною третьою ст. 365 представника працівників було зобов'язано у триденний строк письмово повідомити іншу сторону та Національну службу посередництва та примирення про виникнення колективного трудового спору, конфлікту. Слід погодитися з тим, що на відміну від чинного Закону України представник працівників не повинен повідомляти місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування про виникнення колективного трудового спору, конфлікту.

### ***1.3. Предмет колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн***

У поняття колективного трудового спору дослідниками, як правило, включається також вказівка на характер розбіжностей між його сторонами, що тісно пов'язано з визначенням предмету колективного трудового спору, тобто прав та інтересів, стосовно яких виникли розбіжності у його сторін.

Відповідно до ст.2 Конвенції МОП 1981 р. про сприяння колективним переговорам №154 колективні переговори (і, відповідно, колективні трудові спори) здійснюються з метою: «...а) визначення умов праці та зайнятості; та/або б) регулювання відносин між роботодавцями і працівниками; та/або

с) регулювання відносин між роботодавцями або їх організаціями і організацією чи організаціями роботодавців» [52]. Можна припустити, що предмет колективних трудових спорів (конфліктів) тісно пов'язаний з предметом колективних переговорів у визначенні Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам.

У радянський період у науці трудового права не розмежовувались трудові спори на індивідуальні та колективні. Тому в роботах того часу йдеться про предмет трудового спору взагалі – як індивідуальних, так і колективних. У той час дослідники дотримувалися узагальненого підходу до визначення предмету трудового спору. Так, відзначалося, що трудові спори виникають «на підґрунті застосування праці» або «на підґрунті застосування найманої праці», коли йшлося про зарубіжні країни, йшлося про розмежування спорів на спори про встановлення і застосування умов праці [4; 19; 29].

Наука трудового права також оперувала концепцією поділу трудових спорів на «позовні» та «непозовні» або на спори «економічного» чи «юридичного» характеру, і визначення трудового спору було доповнено вказівкою на цей розподіл спорів. Так, у підручнику 1972 р. М.Г. Александров писав, що під трудовими розуміються спори, що виникають ...на підґрунті застосування встановлених умов праці (в нормах трудового права, в колективному і трудовому договорах) або встановлення умов праці, що не регулюються в централізованому порядку [154, с. 506].

У сучасній літературі по-різному формулюється предмет колективного трудового спору. А.Ф. Нуртдінова, наприклад, зазначає, що колективний трудовий спір виникає між колективними учасниками (хоча б однією його стороною є колектив і спрямований на захист тих прав працівників, які пов'язані з їхньою участю в правовому регулюванні трудових відносин і реалізацією норм, встановлених в порядку колективно-договірного регулювання [77, с. 53].

У цьому визначенні вчена відмовляється від необхідності пов'язувати працівника колом вимог, які можуть бути висунуті у колективному трудовому спорі, що обмежується більшістю авторів зв'язком з умовами праці.

В.М. Скобелкін використовує в понятті колективного трудового спору в якості його предмету матеріальні та нематеріальні права і обов'язки працівників. О.М. Куренной відзначає, що предметом колективного трудового спору можуть бути, крім іншого, й питання, що виходять за межі чисто трудових відносин, хоча непрямо і пов'язані з працею працівників [45, с.987]. Переважна більшість авторів, визначаючи колективний трудовий спір, вказують на те, що він виникає з приводу прав і законних інтересів працівників. При цьому виділяють спори про зміну існуючих умов праці та про виконання встановлених умов. Зазвичай також вказується, що до предмету колективного трудового спору про застосування існуючих умов праці належать тільки спори, пов'язані з виконанням колективних договорів і соціально-партнерських угод.

Як видається, варто відмовлятися від необхідності пов'язувати працівника колом вимог, які можуть бути висунуті у колективному трудовому спорі, що обмежується більшістю авторів зв'язком з умовами праці. Предметом колективного трудового спору можуть бути, крім іншого, й питання, що виходять за межі чисто трудових відносин, хоча непрямо і пов'язані з працею працівників. Про це свідчить визначення поняття колективного трудового конфлікту в частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова, в якій ідеться також про розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

У літературі також включається до предмету трудових спорів «застосування норм права (або трудового законодавства)». Н.Б. Болотіна уточнює, що мається на увазі під терміном «застосування норм права». У цьому разі йдеться не лише про норми, встановлені у законах та підзаконних нормативно-правових актах, прийнятих компетентними органами держави, а й

про локальні норми права, закріплені у колективному договорі конкретного підприємства, у локальному положенні про преміювання тощо [5, с.665]. Вчена слушно зазначає, що локальні норми, прийняті роботодавцем у межах і в порядку, визначених законом, разом з виборним органом первинної профспілкової організації, або за участю такого органу, є не менш обов'язковими для виконання, ніж норми закону.

Незважаючи на це, із предмету колективних трудових спорів (конфліктів) не можна виключати розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про які йдеться у п. в) ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». До змісту колективного договору, угоди включаються декілька видів умов: організаційні, інформаційні, нормативні та зобов'язальні. У зв'язку з цим застосування норм права пов'язується з виконанням нормативних умов колективного договору, угоди, порушення яких стає причиною виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Водночас невиконання конкретних зобов'язань за колективним договором, угодою, за які відповідають їх сторони, також може спричинити виникнення колективного трудового спору (конфлікту), і розбіжності, що виникають з цього приводу, слід включати до предмету такого спору.

Комітет експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій звертає увагу на те, що тенденція у законодавстві надавати перевагу індивідуальним правам перед колективними, є негативною [151, с. 111]. Як відзначають чимало фахівців, у такому разі із предмету законодавчого регулювання випадає досить важливий вид колективних трудових спорів – спори про порушення трудового законодавства.

Традиція регулювання трудових відносин на Заході в основному спирається на колективні угоди різного рівня як на основне і таке, що майже повністю замінює закон, джерело права. Тому колективні договори в цих країнах поширюються на значно більший обсяг умов праці. У законах про

вирішення колективних трудових спорів Казахстану, Таджикистану, України в предметі колективного трудового спору міститься посилання на спори про виконання законодавства. Утім, законодавство Республіки Білорусь і Республіки Молдова містять визначення предмету колективного трудового спору, з якого випливає неможливість вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) щодо виконання законодавства [60, с.95].

Наведені поняття колективних трудових спорів за законодавчими актами України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова свідчать про відмінності у визначенні предмету зазначених спорів (за ТК Республіки Молдова – колективного трудового конфлікту).

У літературі відзначається, що визначення колективного трудового спору, дане у ст.398 ТК РФ, виділяє дві його ознаки: колективний характер і особливий предмет розбіжностей [46, с.1185, 1188]. Для того, щоб неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями були кваліфіковані як колективний трудовий спір, необхідною є наявність обох зазначених ознак. Якщо спір характеризується лише однією з них, то його не можна визнати колективним.

Аналіз норм ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова дозволяє дійти висновку, що спори з приводу застосування законів і нормативно-правових актів, навіть якщо вони зачіпають інтереси усіх працівників організації, не можна розглядати як колективні.

Таку позицію відтворено у ст. 377 ТК Республіки Білорусь, ст. 357 ТК Республіки Молдова і ст. 398 ТК РФ, у яких до предмету колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) не віднесено розбіжності щодо невиконання вимог законодавства про працю, як у ст.2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», або розбіжності з питань виконання норм трудового законодавства.

Тому за законодавством Республіки Білорусь та Республіки Молдова не визнається колективним трудовим спором порушення законодавства про працю,

зокрема інформаційних положень колективного договору (угоди), які відновлюють норми чинного трудового законодавства. Так, розбіжності щодо затримання виплати заробітної плати, якщо її регулярність і конкретні терміни виплати передбачені колективним договором, за законодавством Республіки Білорусь та Республіки Молдова, на відміну від українського законодавства, не визнаються колективним трудовим спором. У цьому разі роботодавець порушує не колективний договір, а норми трудових кодексів, які передбачають обов'язок сплачувати працівнику заробітну плату і дотримуватися строків виплати. Колективний договір у такій ситуації лише уточнює законодавство, визначаючи розмір і конкретну дату оплати праці. Самі ж зобов'язання роботодавця впливають із відповідних норм кодексів і факту укладення трудового договору з працівником. Такий спір має розглядатися у порядку, передбаченому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Як відзначає А.Ф. Нуртдінова, основним критерієм відмежування колективних трудових спорів від індивідуальних, але так чи інакше пов'язаних зі змістом колективного договору, повинен служити факт встановлення конкретного обов'язку роботодавця у законі або у колективно-договірному акті [46, с.1190].

У літературі обґрунтовано підкреслюється, що спори про невиконання колективного договору варто відносити до колективних трудових спорів, оскільки йдеться про колективні права та інтереси, закріплені в колективному договорі. Після досягнення угоди і укладення колективного договору у його сторін з'являються відповідні обов'язки, пов'язані з його виконанням. Існуючі первісно законні інтереси сторін колективного правовідношення реалізуються в суб'єктивні права з відповідними обов'язками [158, с.22].

В літературі також піддано критиці положення частини першої ст. 398 ТК РФ про поняття колективного трудового спору, в яке не включені колективні трудові спори про право. Відзначається, що це серйозно підриває значення колективних трудових спорів у системі соціально-партнерських відносин.

Висловлюється думка про необхідність доповнити зазначене поняття, включивши до нього «колективні трудові спори із застосування трудового законодавства» [88, с.8].

В усіх досліджуваних законодавчих актах визнається можливість виникнення колективного трудового спору на стадії колективних переговорів. Такий спір має «переддоговірний» характер і за загальноприйнятною міжнародною класифікацією вважається спором інтересів, тобто спором, який виник із конфлікту інтересів, коли юридичних прав у жодної зі сторін ще не виникло. Іноді подібні спори називають економічними, підкреслюючи їх не правовий характер.

Спір інтересів може виникнути на будь-якому рівні колективно-договірного регулювання трудових відносин: національному, галузевому, територіальному, локальному.

До спорів інтересів у Законі України та білоруському і молдавському кодексах віднесено також розбіжності, що виникають на рівні підприємства, установи, організації щодо встановлення або зміни умов праці (при цьому у ст. 377 ТК Республіки Білорусь і ст.2 Закону України йдеться про «існуючі соціально-економічні умови праці та виробничого побуту», у ст. 357 ТК Республіки Молдова – встановлення і зміни умов праці (в тому числі заробітної плати). Крім того, у частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова до предмету колективного трудового конфлікту віднесено відмову 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.

Як впливає зі змісту частини першої ст. 398 ТК РФ до спорів інтересів слід віднести ще спори про відмову роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників у ході прийняття локальних нормативних актів про працю.

Відмова роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, належить до спорів інтересів. Ідеться, наприклад, про спори щодо зміни локального положення про оплату праці або затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Такі розбіжності не віднесено до предмету колективного трудового спору українським і білоруським законодавцями.

Досвід російського законодавця було враховано в проекті Трудового кодексу України №1658, прийнятого у першому читанні, відповідно до частини першої ст.361 якого до предмету трудового спору віднесено розбіжності щодо відмови роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудова відносин.

Таку норму доцільно було б включити і до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і уточнити, що ці вимоги можна висунути конкретному роботодавцеві при прийнятті локальних нормативно-правових актів у разі відмови врахувати пропозицію виборного органу первинної профспілкової організації (представників працівників).

На нашу думку, логічною є вказівка в легальному визначенні колективного трудового спору на неврегульованість розбіжностей самими сторонами. За таким принципом побудовані легальні визначення колективного трудового спору в ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова, а також у ст. 377 ТК Республіки Білорусь.

Наведені положення законодавчих актів України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова дають підстави для висновку про те, що найбільш широко поняття та предмет колективного трудового спору визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що

дозволяє більш повно забезпечити колективний захист прав та інтересів працівників. Так, вимоги щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (пункт «в» ст.2 Закону України) і невиконання вимог законодавства про працю (пункт «г» ст.2 Закону України) можуть бути також предметом індивідуального трудового спору. На відміну від білоруського та молдавського кодексів, які не поширюються на вирішення колективних трудових спорів (за ТК Республіки Молдова – колективних трудових конфліктів), що виникають у зв'язку з колективним захистом індивідуальних трудових прав, Законом України надане право працівникам звернутися до колективних засобів захисту, вдатися для задоволення своїх вимог до передбаченої Законом процедури вирішення колективних трудових спорів. Останні, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективним характером, який виявляється в тому, що одна зі сторін спору – працівники – пов'язані організаційною єдністю, тобто є членами трудового колективу, профспілки і т. ін., колективним характером вимог та специфікою предмету розбіжностей.

Заслужовує також на увагу досвід молдавського законодавця, який до предмету колективного трудового конфлікту відніс відмову 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. Останні розбіжності непрямо пов'язані з умовами праці, але визнаються предметом колективного трудового конфлікту.

Таким чином, існують відмінності у визначенні колу розбіжностей, які складають предмет зазначених спорів (конфліктів), за Законом України, трудовими кодексами країн, законодавство яких вивчається.

Як уже відзначалося, 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).

За інформацією Національної служби посередництва і примирення, у 2020 році загалом у 377 спорах найманими працівниками було висунуто 767 вимог, що на 6,7 % більше порівняно з 2019 роком, з яких 455 (59%) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 151 (20%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 142 (16%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 19 (3%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди [34]. Отже, розбіжності щодо невиконання вимог законодавства про працю складають більше половини загального числа висунутих найманими працівниками вимог.

За даними НСПП за 20 років її діяльності, упродовж багатьох років домінуючими причинами виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) залишаються значна заборгованість із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати [18, с.2].

Серед інших вимог найманих працівників називаються підвищення рівня заробітної плати, запровадження встановленого законом мінімального розміру оплати праці, виконання заходів з охорони та безпеки праці, укладання і виконання колективних договорів та угод.

Мали місце вимоги щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, продуктивної зайнятості працюючих. Часто висувалися вимоги щодо організації виробничого процесу, порушення соціальних і трудових прав найманих працівників у зв'язку з установленням нових або зміною існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, застосуванням

вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня).

Аналіз висунутих найманими працівниками вимог у розрізі років свідчить, що на початку функціонування НСПП вимоги в основному стосувалися погашення заборгованості із заробітної плати та її своєчасної виплати. З роками відсоток вимог щодо погашення боргів найманим працівникам поступово зменшувався – з 50% у 1999 р. – до 22% у 2007 р. На це вплинув факт значного погашення заборгованості із виплати заробітної плати у 2005-2007 рр., особливо на підприємствах вугільної промисловості. Початок фінансово-економічної кризи знову загострив актуальність вимог щодо погашення заборгованості із заробітної плати, які становлять близько 28%.

Аналогічною є ситуація стосовно вимог найманих працівників щодо своєчасної виплати поточної заробітної плати – з 24% у 1999 р. до 8% у 2008 р., а упродовж 2010-2018 рр. – близько 13%.

З покращенням економічної ситуації, починаючи з 2010 р., наймані працівники почали вимагати у роботодавців не тільки своєчасної виплати заробітної плати, а й забезпечення її гідного рівня. Відсоток вимог про підвищення рівня заробітної плати поступово зростає: від 3% у 1999 р. – до 16% у 2011 р., а упродовж останніх років становить близько 5%.

Водночас з роками зростає кількість вимог працівників щодо дотримання законодавства з питань охорони праці (від 5% у 1999 р. – до 18% у 2018 р.), що обумовлено незадовільною організацією охорони праці, недотриманням вимог техніки безпеки та зумовлює зростання рівня виробничого травматизму і професійних захворювань.

До спорів про інтереси 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, видається доцільним 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. У зв'язку з цим варто доповнити ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремим пунктом відповідного змісту.

#### ***1.4. Сторони колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн***

Важливим питанням у теоретичному і прикладному аспектах є питання про визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), що потребує окремого дослідження на підґрунті оновленого законодавства та сучасних наукових розробок у цій сфері.

Окремі аспекти правового статусу сторін колективного трудового спору (конфлікту) досліджені у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, В.М. Дейнеки, М.І. Іншина, С.І. Запари, В.Л. Костюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас до цього часу у вітчизняній науці трудового права ще не було здійснено спеціального порівняльного дослідження правового статусу сторін колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Якщо виходити з визначень понять колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту в Законі України, у трудових кодексах країн, законодавство яких досліджується, то можна побачити відмінності у

законодавчому закріпленні їх сторін: 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 сторонами спору є сторони колективних трудових відносин, а за ст. 357 ТК Республіки Молдова сторонами конфлікту – працівники (їх представники) і роботодавці (їх представники).

Потрібно також звернути увагу на те, що у ст. 2 Закону України йдеться про розбіжності, що виникають між сторонами «соціально-трудова відносин», у ст. 377 ТК Республіки Білорусь – сторонами «колективних трудових відносин». У ст. 357 ТК Республіки Молдова названі сторони колективного трудового конфлікту і не згадуються відносини, з яких виникають розбіжності між цими сторонами. У цьому випадку заслуговує на підтримку позиція білоруського законодавця, який застосовує термін «колективні трудові відносини». Саме неврегульовані розбіжності, що виникають між сторонами колективних трудових відносин із зазначених вище питань, і є колективними трудовими спорами (колективними трудовими конфліктами за законодавством Республіки Молдова). Тому варто підтримати позицію білоруського законодавця і замінити в першому абзаці ст. 2 Закону України термін «соціально-трудова відносини» на термін «колективні трудові відносини».

Термін «соціально-трудова відносини» викликає заперечення як для визначення сторін колективних трудових спорів (конфліктів), так і взагалі в законодавстві та доктрині трудового права. Потрібно враховувати, що у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у визначенні поняття соціального діалогу йдеться про регулювання «трудова, соціальна, економічна відносин», тому замість терміну «соціально-трудова відносини»,

сутність якого є невизначеною і незрозумілою, слід використовувати термінологію законодавця відповідно до зазначеного Закону.

В Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ТК Республіки Білорусь сторони колективних трудових спорів закріплені в окремих статтях. У ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» сторони колективного трудового спору (конфлікту) передбачені окремо на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях. Відповідно до зазначеної статті сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Вітчизняними науковцями висловлено точку зору про те, що сторонами колективних трудових спорів слід визнати сторін соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог [183, с.28].

Згідно з частиною другою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [131] до сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення

колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Аналіз змісту ст. 3 «Сторони колективного трудового спору (конфлікту) Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» і ст. 4 «Рівні та сторони соціального діалогу» Закону України «Про соціальний діалог в Україні» дозволяє встановити, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) і сторони соціального діалогу не співпадають. Законодавець не ототожнює ці категорії і ним не було внесено зміни до ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після набрання чинності Законом України «Про соціальний діалог в Україні». Наявність відмінностей у визначенні сторін колективного трудового спору (конфлікту) і сторін соціального діалогу суперечить принципу єдності сторін колективно-договірного процесу і колективного трудового спору (конфлікту). У зв'язку з цим необхідно узгодити положення ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» в частині визначення сторін зазначених спорів (конфліктів).

У зв'язку з цим виникають питання щодо визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту, виходячи з положень ст. 1, ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Так, відповідно зі ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на виробничому рівні однією зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) визнаються наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація. Проте ця норма, зокрема, викликає заперечення у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) під

час ведення колективних переговорів з укладення колективного договору. Як вже відзначалося, слід дотримуватися принципу єдності сторони колективно-договірного процесу і колективного трудового спору (конфлікту). І якщо спір виникає у ході колективних переговорів, його сторонами виступають сторони соціального діалогу на локальному рівні, як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а не як у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Аналогічний висновок слід зробити й відносно сторін колективного трудового спору (конфлікту) щодо укладення чи зміни колективної угоди.

Звертає на себе увагу також те, що у ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначається про «інші уповноваженими найманими працівниками організації», «інші уповноважені найманими працівниками органи». Складно уявити ситуацію, коли в ході колективних переговорів з укладення колективного договору, угоди, що ведуться між сторонами соціального діалогу, виникають колективні трудові спори (конфлікти), сторонами яких стануть не ті самі сторони соціального діалогу, а інші уповноважені найманими працівниками організації (органи). На практиці такі організації та органи фактично не створюються.

Це також не узгоджується з положеннями ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», якою стороною соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівні визнається профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, їх об'єднання з відповідним статусом, а на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників.

Як слушно зауважує Г.І. Чанишева, чинним законодавством право представляти інтереси працівників надається й іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям (іншим уповноваженим на представництво трудовим колективам органам), проте через їхню слабкість,

відсутність належної правової бази фактично зберігається монопольне становище профспілок у сфері трудових відносин [177, с.321].

У підрозділі 1.2 цієї роботи зазначалося про таку ознаку колективних трудових спорів (конфліктів) як застосування представництва у зазначених спорах.

Проблеми представництва у трудовому праві України досліджують такі науковці, як Г.І. Чанишева, Г.М. Ніколайченко, І.Г. Козуб, А.О. Семенюк та ін. [177; 73; 74; 44; 152]. Зокрема, спеціальне дисертаційне дослідження зазначеної проблематики у вітчизняній науці трудового права виконала Г.М. Ніколайченко [74]. На думку вченої, представництво – це правовідношення, при якому представники працівників та роботодавців сприяють сторонам індивідуальних і колективних трудових відносин у реалізації їхніх прав, обов’язків та інтересів [74, с. 8-9].

Г.М. Ніколайченко також вважає, що «сутність представництва у трудових правовідносинах полягає у діяльності представника із реалізації повноваження в інтересах та від імені особи, яку представляють. Передумовою представництва є відносні правовідносини між представником і особою, яку представляють, у рамках яких виникає і формується повноваження. Повноваження як можливість представника здійснювати юридично значимі дії від імені та в інтересах особи, яку представляють, – особливе суб’єктивне право, яке реалізується представником у відносинах з третіми особами» [73, с.820].

І.Г. Козуб на підставі актів чинного законодавства України доходить висновку, що представництво роботодавців у колективних трудових правовідносинах здійснюють або організації, їх об’єднання, метою створення діяльності яких є саме представництво роботодавців, або ж інша особа за дорученням роботодавця [44, с. 105].

Як вже відзначалося, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів є одним із видів колективних трудових правовідносин. У колективних

трудових правовідносинах із вирішення зазначених спорів застосовується представництво, що передбачене законом. Відповідно до абзацу другого частини другої ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на виробничому рівні «за дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців».

Повноважними представниками працівників і роботодавців у колективних трудових спорах є професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднань. Правовий статус цих організацій і об'єднань як суб'єктів колективних трудових правовідносин, у тому числі й колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів, у вітчизняній науці трудового права досліджують Г.І. Чанишева [180; 182], Ю.М. Щотова [190], О.В. Брильова [10] та ін.

В літературі немає єдності серед науковців стосовно того, чи є профспілки, їх об'єднання стороною колективного трудового спору (конфлікту). Як вважає Ф.А. Цесарський, «на сьогодні профспілки не є самостійною стороною колективного трудового спору (конфлікту) і можуть представляти інтереси працівників лише після надання їм певних повноважень. У порядку, передбаченому ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», профспілки можуть представляти інтереси найманих працівників тільки в разі, якщо останні їх уповноважили на це» [176, с. 146].

Вчений також пропонує «замінити редакцію ч. 1 ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» «...профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація...» на «професійна спілка, уповноважена на представництво згідно з її статутом, чи інша уповноважена найманими працівниками організація» [176, с. 146-147].

М.Л. Лютов стверджує, що профспілка не є самостійною стороною колективного трудового спору. Її статус – це учасник такого спору, уповноважений на представництво однією зі сторін – працівниками [67, с.56].

Ю.М. Щотова пише про те, що конструкція ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», з одного боку, все ж таки дає підстави стороною колективного трудового спору (конфлікту) визначати професійну спілку (до речі, як і іншу уповноважену найманими працівниками організацію), з іншого – стверджувати, що до сторін колективного трудового спору профспілка не належить [190, с. 291].

Вчена вважає таку двозначність є неприпустимою і відстоює позицію, що представник, яким може бути професійна спілка або інша уповноважена найманими працівниками організація, не може підміняти сторону спірних правовідносин. Представник лише здійснює представництво, чим його роль у вирішенні трудового спору повинна бути обмежена.

Ю.М. Щотова пропонує однозначно визначити статус професійної спілки в рамках правовідносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) як представника [190, с.291].

На нашу думку, при визнанні професійних спілок, їх об'єднань стороною колективного трудового спору (конфлікту) слід керуватися положеннями ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за своєю суттю є однією із форм соціального діалогу, хоча про неї і не згадується у ст. 8 зазначеного Закону.

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені рівні та сторони соціального діалогу. В цій статті сторонами соціального діалогу на національному, галузевому і територіальному рівнях визнано не працівників, а профспілкову сторону, що має своїх суб'єктів. Якщо ж колективний трудовий спір (конфлікт) виник, наприклад, під час колективних переговорів з укладення колективної угоди, то його сторонами є сторони соціального діалогу, так як

вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». А це профспілки з відповідним статусом, а не самі працівники.

У проекті ТК України №1658 про сторони колективного трудового спору, конфлікту йшлося у ст.362. Передбачалося, що сторонами колективного трудового спору, конфлікту є особи, визначені статтею 334 цього Кодексу, і роботодавець або представники колективних інтересів роботодавців (стаття 334 цього Кодексу). При цьому у ст.334 визначалися сторони соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Колективний трудовий спір і колективний трудовий конфлікт розглядалися як розбіжності, що виникли між сторонами соціального діалогу (ст.361). Вже в іншому варіанті цього законопроекту відповідні норми відсутні.

Із практичних міркувань важливо також чітко визначити, яка організація роботодавців, об'єднання працівників може бути визнана стороною колективного трудового спору (конфлікту), а яка – ні. Як правило, слід дотримуватися принципу єдності сторони колективно-договірного процесу і колективного трудового спору. Так, якщо спір виникає у ході колективних переговорів, його стороною виступають працівники, які беруть участь у переговорах через своїх представників. У разі виникнення спору з причини невиконання колективного договору однією зі сторін будуть визнані працівники, від імені яких цей договір укладено [46, с.1186].

Окрему статтю, в якій визначаються сторони колективного трудового спору, містить ТК Республіки Білорусь. Згідно зі ст.378 сторони колективного трудового спору – наймач (наймачі, об'єднання наймачів) і працівники в особі їх представницьких органів. Водночас слід звернути увагу на те, що у ст.378 ТК Республіки Білорусь 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. [51].

Норми про представництво інтересів працівників та інтересів наймача закріплені у главі 33 «Загальні правила про соціальне партнерство» Розділу IV «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» ТК Республіки Білорусь. Відповідно до частини першої ст. 354 представництво інтересів працівників можуть здійснювати відповідні професійні спілки та інші представницькі органи працівників, які діють на підставі актів законодавства. Згідно з частиною першою ст. 355 представниками інтересів наймача виступають керівник організації або особи, уповноважені установчими документами організації чи локальними нормативними правовими актами цих організацій.

Представництво інтересів наймачів на республіканському, галузевому, територіальному рівнях здійснюють відповідні об'єднання наймачів.

Норми про представників працівників і роботодавців закріплені в Розділі II «Соціальне партнерство» ТК Литовської Республіки. Слід відзначити визначення у частині першій ст. 165 «Система представництва працівників» поняття представництва працівників, що означає захист прав та інтересів працівників, а також їх представництво у відносинах з іншими сторонами соціального партнерства, в органах з розгляду трудових спорів і в органах соціального партнерства, створення і зміну для них прав і обов'язків або іншу участь при встановленні трудових, соціальних і економічних прав та обов'язків працівників у порядку, встановленому нормами трудового права.

Відповідно до частини другої ст. 165 представниками працівників вважаються професійна спілка, робоча рада або довірена особа працівників. При цьому у наступних статтях Розділу II ТК Литовської Республіки визначено статус кожного із представників працівників.

Частиною другою ст. 180 «Представництво роботодавців у соціальному партнерстві на рівні роботодавця» ТК Литовської Республіки передбачається, що представництво роботодавця — юридичної особи — в соціальному партнерстві на рівні роботодавця здійснює одноособовий орган управління

юридичної особи або уповноважені ним особи. Згідно з частиною першою ст. 181 представництво роботодавців у соціальному партнерстві на галузевому, територіальному або національному рівні здійснюють організації роботодавців (асоціації, федерації, конфедерації, об'єднання та ін.).

Досвід литовського законодавця представляє інтерес для законодавців України і Республіки Білорусь.

Представникам працівників і роботодавців присвячені спеціальні норми ТК Республіки Молдова. Поняття представників працівників закріплене у ст. 1 ТК Республіки Молдова, згідно з якою до представників працівників віднесено профспілковий орган, що діє, як правило, на підприємстві відповідно до чинного законодавства і статутів професійних спілок, а у разі його відсутності – інші представники працівників підприємства, обрані ними у порядку, встановленому цим Кодексом (стаття 21).

Коло представників працівників і роботодавців закріплене в нормах глави II «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві» Розділу II «Соціальне партнерство у сфері праці» ТК Республіки Молдова. Згідно з частиною першою ст. 20 представниками працівників у соціальному партнерстві є профспілкові органи на рівні підприємства, на територіальному, галузевому і національному рівнях, уповноважені відповідно до статутів професійних спілок і чинного законодавства.

Інтереси працівників підприємства в соціальному партнерстві при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні та доповненні колективного трудового договору, здійсненні контролю за його виконанням, а також при реалізації права на участь в управлінні підприємством представляють профспілковий орган підприємства, а в разі його відсутності – інші працівники, які обираються працівниками підприємства (ч. 2 ст. 20).

Відповідно до частини третьої ст. 20 ТК Республіки Молдова інтереси працівників у соціальному партнерстві на територіальному, галузевому і національному рівнях при проведенні колективних переговорів, укладенні,

зміні та доповненні колективних угод, вирішенні колективних трудових конфліктів, у тому числі тих, що стосуються укладення, зміни або доповнення колективних угод, при здійсненні контролю за їх виконанням представляють відповідні профспілкові органи.

Потрібно відзначити, що правовий статус профспілок у законодавстві Республіки Молдова закріплений Законом «Про професійні спілки» від 7 липня 2000 року №1129-XIV [87]. Профспілковий орган визначений у ст. 1 Закону як керівний орган, створений відповідно до статуту первинної профспілкової організації або територіального галузевого чи міжгалузевого профспілкового центру або відповідно до статуту національно-галузевого чи національно-міжгалузевого профспілкового центру.

В окремій статті 21 ТК Республіки Молдова закріплюються статус обраних представників працівників, порядок їх обрання, чисельність і повноваження.

Представники роботодавців у соціальному партнерстві передбачені у ст. 23 ТК Республіки Молдова, згідно з частиною першою якої представниками працівників при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні або доповненні колективного трудового договору є керівник підприємства чи уповноважені ним особи відповідно до цього Кодексу, інших нормативних актів і установчих документів підприємства.

Відповідно до частини другої ст. 23 при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні або доповненні колективних угод, а також при вирішенні колективних трудових конфліктів з приводу їх укладення, зміни або доповнення інтереси роботодавців представляють за необхідності відповідні патронати.

Порядок утворення, функціонування та припинення діяльності патронатів у Республіці Молдова регулюється Законом «Про патронати» від 11 травня 2000 року [86]. Відповідно до частини першої ст. 1 Закону патронати є некомерційними, неурядовими, незалежними і неполітичними організаціями,

створеними на основі добровільного об'єднання і рівноправності роботодавців із різних галузей діяльності.

Патронати створюються в цілях надання підтримки роботодавцям у здійсненні ними своїх функцій шляхом надання послуг і консультацій, захисту прав і представництва їх інтересів у відносинах з органами публічної влади, профспілками, а також будь-якими іншими неурядовими організаціями на національному і міжнародному рівнях відповідно до своїх статутів і цього Закону (ст.3).

Відповідно до ст. 5 Закону патронати створюються у таких організаційно-правових формах:

- а) патронатна асоціація;
- б) патронатна федерація;
- с) патронатна конфедерація.

Статтею 24 ТК Республіки Молдова передбачені інші представники роботодавців у соціальному партнерстві. Встановлюється, що державні та муніципальні підприємства, а також організації та установи, що фінансуються із національного публічного бюджету, можуть бути представлені органами центрального і місцевого публічного управління, уповноваженими законом, або керівниками цих підприємств, організацій і установ.

Потрібно відзначити, що в Республіці Білорусь діє Закон Республіки Білорусь «Про професійні спілки» [85], але Закон «Про об'єднання наймачів» до теперішнього часу ще не прийнято.

У ТК РФ в окремій статті сторони колективного трудового спору не передбачаються. Із визначення поняття зазначеного спору у ст.398 впливає, що його сторонами є працівники (їх представники) і роботодавці (їх представники). При цьому у ТК РФ у частині Першій Розділу I «Загальні положення» міститься окрема глава 4 «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві». Представники працівників визначені у ст.29, в якій передбачено, що представництво інтересів працівників на

локальному рівні при розгляді та вирішенні колективних трудових спорів працівників з роботодавцем здійснюють первинні профспілкові організації або інші представники, які обираються працівниками. Інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів з приводу укладення або зміни угод представляють відповідні профспілки, їх територіальні організації, об'єднання профспілок і об'єднання територіальних організацій професійних спілок.

Представники роботодавців передбачені у ст.33 ТК РФ, відповідно до якої інтереси роботодавця при розгляді і вирішенні колективних трудових спорів працівників з роботодавцем представляють керівник організації, роботодавець – індивідуальний підприємець (особисто) або уповноважені ними особи. При вирішенні колективних трудових спорів з приводу укладення або зміни угод інтереси роботодавців представляють відповідні об'єднання роботодавців.

Законодавством України передбачено порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом, що дозволяє захистити права працівників таких підприємств. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 27 жовтня 2003 року №493 затверджено Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про вступ в колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом [113]. Положенням, зокрема, передбачено, що «в разі здійснення досудової санації сторонами колективного трудового спору є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена

найманими працівниками організація та керівник або орган управління боржника» (п. 2.1 Положення).

В разі, якщо господарським судом визначено розпорядника майна, а функції управління виконує керівник або орган управління боржника, то сторонами колективного трудового спору є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та керівник або орган управління боржника (п. 2.2 Положення).

## РОЗДІЛ 2

### ПРИМИРНО-ПОСЕРЕДНИЦЬКА ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

#### *2.1. Поняття та етапи примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн*

Складовою механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є примирно-посередницька процедура, що на сьогодні є основною стадією вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь та Республіки Молдова. Так, за період діяльності Національної служби посередництва і примирення в Україні її спеціалістами було проведено 24293 примирні процедури, спрямовані на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і попередження їх виникнення, зокрема, 20441 узгоджувальних зустріч, 2766 засідань примирних комісій і 1086 засідань трудових арбітражів [106].

Вивчення зарубіжного законодавчого досвіду регламентації примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) є актуальним не тільки для внесення пропозицій із удосконалення актів чинного законодавства України в цій сфері, але й проекту ТК України, що готується до прийняття у другому читанні.

Питання правової регламентації примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) досліджуються у працях українських і зарубіжних науковців, таких, як В.Я. Бурак, В.М. Дейнека, С.І. Запара, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, М.Л. Лютов, С.М. Прилипко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко

та ін. Водночас у вітчизняній літературі ще не було здійснено порівняльно-правового аналізу регулювання примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) за актами чинного законодавства України, проектом ТК України, актами трудового законодавства Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова.

Примирні процедури як засіб вирішення колективних трудових спорів застосовуються практично в усіх країнах. Як відзначають Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека, у світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднуються різним чином [183, с.169]. В одних країнах сторони повинні одразу звертатися до посередника, в інших вони зобов'язані провести попередні переговори з примирення без участі посередників і арбітрів.

Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст.ст.8-12) від 3 березня 1998 року, Частиною IV «Трудові спори» Трудового кодексу Литовської Республіки, главою 36 «Вирішення колективних трудових спорів» розділу IV «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» Трудового кодексу Республіки Білорусь, главою I «Загальні положення» і главою III «Вирішення колективних трудових конфліктів» розділу XII «Трудова юрисдикція» Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року.

Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) визначена ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», відповідно до якої розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону, – примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем;

пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону, – трудовим арбітражем.

Колективні трудові спори (конфлікти), передбачені пунктами "а" і "б" статті 2 Закону, за своїм предметом є спорами (конфліктами) про інтереси, а колективні трудові спори (конфлікти), передбачені пунктами "в" і "г" статті 2 Закону – спорами (конфліктами) про право. Законом України передбачені різні етапи примирної процедури їх вирішення.

У ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту полягає тільки у створенні примирної комісії. Згідно з частиною першою ст. 359 примирна процедура здійснюється між сторонами конфлікту в рамках примирної комісії.

Відповідно до ТК Литовської Республіки колективні трудові спори про право розглядаються в такому самому порядку, як і індивідуальні трудові спори про право. Згідно з частиною першою ст. 216 трудові спори про право розглядаються:

- 1) комісією з трудових спорів;
- 2) судом.

Частиною другою зазначеної статті передбачається, що трудові спори про право можуть розглядатися в комерційному арбітражі відповідно до Закону Литовської Республіки про комерційний арбітраж, якщо такий розгляд буде погоджено сторонами пізніше ніж виник спір.

Колективні трудові спори про інтерес розглядаються в порядку, встановленому нормами розділу III ТК Литовської Республіки. Передбачається, що колективний трудовий спір про інтереси насамперед має бути розглянутий у створеній обома сторонами такого спору комісії з колективного трудового спору про інтереси (далі – комісія зі спору). Порядок утворення комісії зі спору суттєво не відрізняється від порядку утворення примирної комісії за ст. 8 Закону

України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ст. 359 ТК Республіки Молдова.

Згідно з частиною першою ст. 401 ТК РФ порядок вирішення колективного трудового спору складається з таких етапів: розгляд колективного трудового спору примирною комісією, розгляд колективного трудового спору за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. Частиною другою зазначеної статті передбачено, що розгляд колективного трудового спору примирною комісією є обов'язковим етапом.

Отже, за ТК РФ примирні процедури можуть проходити в два етапи (примирна комісія і трудовий арбітраж) або в три (примирна комісія, посередник і трудовий арбітраж) [175, с. 182]. Ці органи створюються як тимчасово діючі, протягом коротких строків (трьох робочих днів з моменту початку трудового спору) самими сторонами (за участю служби з урегулювання спорів).

ТК Республіки Білорусь передбачено наступну схему розгляду колективного трудового спору: примирна комісія (ст.381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст.383).

Поняття примирної процедури закріплене лише у ТК Республіки Молдова. Частиною третьою ст. 357 передбачається, що примирна процедура – розгляд колективного трудового конфлікту в цілях його вирішення в рамках примирної комісії.

Поняття примирних процедур передбачене також у частині другій ст. 398 ТК РФ, відповідно до якої примирні процедури – розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. У цій статті фактично встановлюються етапи вирішення колективного трудового спору, черговість використання примирних процедур. Виділяються три етапи, два з яких є обов'язковими.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь поняття примирної процедури не визначено.

Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека на підставі норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» пропонують визначити примирну процедуру щодо колективних трудових спорів (конфліктів) як розгляд колективного трудового спору (конфлікту) в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та(або) в трудовому арбітражі [183, с. 167]. Слід підтримати пропозицію вчених закріпити це визначення в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

На думку В.Л. Костюка, у трудовому праві специфічна погоджувально-примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за своєю правовою суттю покликана: 1) сприяти максимально оперативному врегулюванню можливих непорозумінь з питань праці, не допускаючи виникнення колективного трудового спору; 2) враховувати інтереси сторін колективного трудового спору; 3) залучати посередників до вирішення колективного трудового спору; 4) можливість, як виняток, застосовувати страйк [166, с. 507].

В.Я. Бурак визначає поняття примирно-посередницьких процедур, під якими пропонує розуміти особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення, який є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не заборонені законодавством [12, с. 151]. До примирно-третейських процедур відносяться вирішення колективного трудового спору примирною комісією, трудовим арбітражем, участь незалежного посередника і Національної служби посередництва і примирення.

Вчений також виділяє особливості примирно-посередницької процедури, до якої відносить такі: органи, які вирішують колективний трудовий спір, утворюються або залучаються за ініціативою однієї зі сторін; право сторін самостійно визначати осіб, які будуть членами примирних органів; закон не передбачає примусового порядку виконання рішень примирних органів.

Слід підтримати позицію В.Я. Бурака про виділення саме примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Річ у тім, що у законодавстві України (Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», актах Національної служби посередництва і примирення), доктрині трудового права застосовується термін «примирна процедура». Це викликає заперечення з таких причин. Примирення здійснюється самими зацікавленими сторонами через узгоджувальні процедури, примирні комісії. Водночас посередництво передбачає появу третьої незалежної особи (посередника), яка рекомендує сторонам той чи інший варіант вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У світі відоме примусове (обов'язкове) і добровільне посередництво. За Законом України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» розгляд примирною комісією є обов'язковим для спорів, зазначених у пунктах «а» і «б» ст. 2 Закону, а в разі неприйняття рішення у встановлені строки – трудовим арбітражем. Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі (ч. 1 ст. 13 Закону України). Незалежний посередник залучається примирною комісією до її складу в разі потреби.

У зарубіжній практиці посередництво здебільшого пов'язується з арбітражем. Арбітр зазвичай вирішує спір на власний розсуд і не пов'язаний пропозиціями сторін. Посередницько-арбітражні органи можуть утворюватися самими сторонами, або вони можуть вдатися до допомоги незалежних посередників і арбітрів, або такими можуть виступати спеціальні державні органи (наприклад, у Канаді, США, Норвегії та ін.).

За законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь трудовий арбітраж за характером формування (угодою сторін спору) і юридичною силою рішень, які він приймає, являє собою різновид посередницького органу. Враховуючи вище зазначене, в законодавстві України доцільно використовувати термін «примирно-посередницька процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» і закріпити її визначення в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Також визначення примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) доцільно закріпити у трудових кодексах Литовської Республіки, Республіки Білорусь з урахуванням передбачених ними стадій зазначеної процедури. Тобто, згідно з нормами ТК Республіки Білорусь, примирно-посередницьку процедуру вирішення колективного трудового спору можна визначити як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією за участю нейтрального члена, посередником, трудовим арбітражем. Відповідно до норм ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту може бути визначена як розгляд конфлікту в цілях його вирішення примирною комісією.

Таким чином, правове регулювання примирної процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту) в Україні, Литовській Республіці і Республіці Молдова здійснюється на законодавчому рівні: в Україні – спеціальним Законом, у Литовській Республіці і Республіці Молдова – окремими главами (розділами) трудових кодексів. У цьому аспекті законодавчий досвід Литовської Республіки і Республіки Молдова представляє інтерес для національного законодавця, оскільки в чинному КЗпП України відповідні норми відсутні, з чим не можна погодитися. Як уже відзначалося, у ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому

законом порядку, в той час як нормами цього Кодексу це право юридично не забезпечено. Зазначена прогалина не усунена й у проекті Трудового кодексу України [138], в якому тільки одна стаття 337 «Колективний трудовий спір» Книги шостої «Колективні трудові відносини» містить бланкетну норму з посиланням на закон.

Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Молдова мають свої особливості. Згідно із Законом України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна 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 примирна процедури з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) про інтереси включає три етапи: розгляд спору комісією зі спору, за участю посередника, трудовим арбітражем.

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 розгляду. Колективні трудові спори про право вирішуються в однаковому порядку з індивідуальними трудовими спорами. Зазначена вище примирна процедура, що включає три етапи, застосовується для вирішення тільки колективних трудових спорів про інтереси.

Згідно з частиною четвертою ст. 379 ТК Республіки Білорусь колективні трудові спори розглядаються: 1) примирною комісією; 2) за участю посередника; 3) у трудовому арбітражі. Частиною п'ятою зазначеної статті встановлюється, що розгляд трудового спор примирною комісією є обов'язковим.

Тільки за ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту складається з одного етапу – розгляду його примирною комісією.

Чинним законодавством України на сторони колективного трудового спору, примирну комісія і трудовий арбітраж покладено обов'язок використати для врегулювання колективного трудового спору всі можливості, не заборонені законодавством. Законодавством України регламентується визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Наказом НСПП від 9 листопада 2005 року №124 було затверджено Інструкцію про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [32]. Відповідно до п. 4.1 Інструкції право визначення послідовності розгляду колективного трудового спору належить виключно сторонам колективного трудового спору. При цьому жодна зі сторін колективного трудового спору не має права ухилятися від участі в примирній процедурі.

Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору визначаються сторонами спору за участю структурних підрозділів НСПП при реєстрації нею вимог працівників або профспілки та колективного трудового спору.

Відповідно до чинного законодавства України етапи примирної процедури, тобто послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору, залежать від наявності або відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку. Якщо така заборона відсутня, то колективний трудовий спір розглядається: 1) примирною комісією з питань, передбачених пунктами

«а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю, якщо сторони спору прийняли спільне рішення про розгляд цих питань примирною комісією; 2) примирною комісією за участю незалежного посередника, якщо є рішення примирної комісії про це та спільний вибір сторін спору; 3) трудовим арбітражем, якщо примирна комісія не спромоглася прийняти погоджене рішення, а також у разі виникнення колективного трудового спору з питань, передбачених пунктами «в» і «г» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» за відсутності спільного рішення сторін спору про розгляд цих питань примирною комісією; 4) Національною службою посередництва і примирення у разі звернення сторін спору; 5) узгоджувальною комісією під час страйку.

Якщо ж законом встановлено заборону на проведення страйку, то колективний трудовий спір розглядається і вирішується в такій послідовності: 1) примирною комісією з питань, передбачених пунктами «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також з питань, передбачених пунктами «в» і «г» зазначеної статті, якщо сторони спору прийняли спільне рішення про розгляд цих питань примирною комісією; 2) примирною комісією за участю незалежного посередника, якщо примирна комісія прийняла про це рішення і є спільний вибір обох сторін спору; 3) трудовим арбітражем, якщо немає погодженого рішення примирної комісії щодо вирішення спору, а також з питань, зазначених у пунктах «в» і «г» ст. 2 Закону України, за відсутності спільного рішення спільного рішення сторін спору про розгляд цих питань примирною комісією; 4) Національною службою посередництва і примирення; 5) апеляційним судом АРК, області, міст Києва і Севастополя, якщо сторони спору не врахували рекомендації Національної служби посередництва і примирення.

Принцип домовленості сторін є основним принципом формування і функціонування примирних органів з вирішення колективних трудових спорів. Відповідно до чинного законодавства України всі рішення в ході розгляду спору приймаються шляхом укладення угоди його сторонами. У разі виникнення спору з питань, передбачених пунктами «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», то сторони за зверненням однієї зі сторін зобов'язані укласти угоду про утворення примирної комісії, визначити своїх представників до її складу та забезпечити роботу цієї комісії.

У разі виникнення колективного трудового спору з питань, визначених пунктами «в» і «г» ст. 2 Закону України, то у сторін є можливість укласти угоду про розгляд цих питань примирною комісією і утворення такої комісії, а після укладення угоди про її утворення сторони повинні визначити своїх представників до складу примирної комісії та забезпечити її роботу, або сторони укладають угоду про утворення трудового арбітражу.

Чинним законодавством передбачений розгляд колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, якого члени цієї комісії вправі в разі потреби залучити до свого складу, про що приймається відповідне рішення комісії. Зазначене рішення має бути невідкладно передане сторонам спору, які розглядають кандидатури незалежних посередників і підписують угоду про визначення кандидатури незалежного посередника.

Після завершення роботи примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу, за відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку, кожна зі сторін має право звернутися за сприянням у вирішенні спору до Національної служби посередництва і примирення. Служба після розгляду всіх матеріалів надсилає сторонами спору свої рекомендації щодо його вирішення.

В разі встановленої законом заборони на проведення страйку, якщо примирні процедури не призвели до вирішення спору або власник або

уповноважений ним орган (представник) ухиляється від участі в примирних процедурах або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення спору, то представницький органі працівників або профспілки повинен звернутися за сприянням у вирішенні спору до Національно служби посередництва і примирення, яка після розгляду всіх матеріалів надсилає сторонам спору свої рекомендації в 10-денний строк.

У разі відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку, і працівники відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» оголосили страйк, то орган, який очолює страйк, і власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язані докладати зусиль до пошуку шляхів вирішення спору і негайно підписати угоди про утворення узгоджувальної комісії.

Якщо є встановлена законом заборона на проведення страйку і коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору сторонами не враховано, то НСПП відповідно до ст. 25 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору відповідно до апеляційного суду Автономної Республіки Крим, області, міст Києва та Севастополя.

У літературі виокремлюються принципи примирних процедур вирішення трудових спорів. Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека до зазначених принципів відносять такі: законність; соціальна справедливість; рівність сторін; правоможність сторін та їх представників; незалежність примирних органів; колегіальність; розумність і достатність строків для вироблення взаємоприйняттого рішення по суті спору; оперативність, простота, доступність примирних процедур; зобов'язання сторін вживати не заборонених законодавством заходів для вирішення розбіжностей; безоплатність для сторін примирних процедур; примирна спрямованість діяльності органів із вирішення трудових спорів; обов'язковість угоди, досягнутої під час примирної процедури [183, с.167-168]. Вчені також пишуть про те, що слід виокремлювати спеціальні

принципи, які властиві окремо примирним процедурам вирішення колективних трудових спорів та примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів. Але при цьому не зазначають, які саме спеціальні принципи властиві цим примирним процедурам.

Як видається, спеціальні принципи примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) практично співпадають із зазначеними вище загальними принципами, тому доцільно виділяти принципи примирної процедури вирішення таких спорів. Перелік наведених вище принципів доцільно доповнити такими принципами, як зобов'язання сторін колективного трудового спору (конфлікту), примирної комісії, трудового арбітражу використати для вирішення спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством; забезпечення виключного права сторін колективного трудового спору (конфлікту) визначати послідовність розгляду спору (конфлікту); заборона сторонам колективного трудового спору (конфлікту) ухилятися від участі в примирній процедурі; принцип відповідальності за ухилення від участі в примирних процедурах; пріоритетність примирної процедури і визнання страйку крайнім засобом вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Необхідно особливо підкреслити значення участі Національної служби посередництва і примирення, утвореної згідно з Указом Президента України від 17 листопада 1998 року №1258/98 [110], у примирно-посередницькій процедурі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Будучи постійно діючим центральним органом, НСПП виконує важливі функції сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню.

Відповідно до п. 3 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. №1258/98, основними завданнями НСПП є:

сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин.

Примирні процедури залишаються пріоритетним напрямом діяльності НСПП і важелями впливу на своєчасне вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Вони є однією з форм соціального діалогу у сфері праці та ефективним способом врегулювання розбіжностей між сторонами, коли вони вже призвели до конфронтації та протистояння.

Упродовж 20 років діяльності НСПП було проведено 25185 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їхньому виникненню, зокрема, 21295 узгоджувальних зустрічей, 2798 засідань примирних комісій та 1092 засідання трудових арбітражів.

За цей час НСПП сприяла вирішенню 2511 спорів (10 – на національному, 19 – на галузевому, 78 – на територіальному, 2404 – на виробничому рівнях) та 6044 вимог, висунутих працівниками, профспілками з питань, визначених ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [18, с. 2].

За інформацією НСПП, загалом упродовж 2019 року Національною службою посередництва і примирення було проведено 5083 примирні процедури, що на 8,5 % відсотків більше порівняно з 2018 роком, спрямовані на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, зокрема 4779 узгоджувальних зустрічей, 286 засідань примирних комісій та 18 засідань трудових арбітражів [33].

Упродовж 2020 року НСПП було проведено 4467 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, зокрема 4200 узгоджувальних зустрічей, 256 засідань примирних комісій та 11 засідань трудових арбітражів [34].

У 2020 році НСПП сприяла вирішенню 377 колективних трудових спорів (конфліктів) (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 365 – на виробничому рівнях), безпосередньому учасниками яких стали понад 1,4 млн. працівників 6778 суб'єктів господарювання.

Ще одним із основних напрямів діяльності НСПП є запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів). У розвиток положень ст. 15 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» НСПП розроблено і впроваджено комплексну систему правових заходів саме із врегулювання розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцями на доконфліктній стадії, здійснення своєчасних превентивних дій з метою недопущення їх переростання в спори (конфлікти).

Крім того, НСПП проводяться запобіжні примирні процедури для покращення стану трудових відносин, до яких залучаються органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, а також роз'яснювальна робота з метою попередження непередбачуваних ситуацій.

Загалом за 20 років з метою запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) НСПП здійснювалися заходи щодо усунення

12248 чинників, які призвели до ускладнення стану трудових відносин у 9682 випадках.

Потрібно відзначити, що 66,5 % чинників, які зумовили дестабілізацію стану трудових відносин, стосувалися невиконання роботодавцем вимог законодавства про працю, а 23% – порушень вимог колективного договору, угоди.

З липня 2011 року відповідно до ст. 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на НСПП та її відділення покладено функцію здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань. На національному і галузевому рівнях така оцінка здійснюється НСПП, а на територіальному рівнях – відповідними відділеннями НСПП.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюються НСПП та її відділеннями для участі в міжнародних заходах, у тому числі заходах Міжнародної організації праці, тристоронніх або двосторонніх органах, колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод (на національному, галузевому і територіальному рівнях).

Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 року №73 [123] після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Для забезпечення об'єктивної оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та організацій роботодавців НСПП створюються відповідні комісії як постійно діючі консультативно-дорадчі органи [120]. На національному та галузевому рівнях НСПП створюється Комісія з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження

репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та організацій роботодавців на національному та галузевому рівнях, а на територіальному рівні відділеннями НСПП в АРК та областях, відділенням у м. Києві та Київській області створюється Комісія з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та організацій роботодавців на територіальному рівні.

Так, упродовж 2020 року НСПП було проведено 30 засідань комісій з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та організацій роботодавців. За результатами роботи комісій визнано репрезентативними: на галузевому рівні – 3 всеукраїнські галузеві профспілки та 1 об'єднання організацій роботодавців; на територіальному рівні – 12 обласних організацій профспілок [34].

Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека вносять слушну пропозицію доповнити частину третю ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та викласти її в такій редакції: «Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на національному, галузевому, територіальному рівнях, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності» [183, с.173-174].

Це має суттєве значення для вирішення колективного трудового спору (конфлікту) між повноважними представниками сторін. Як впливає із чинної редакції частини третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», сторонами колективного трудового спору (конфлікту) щодо укладення колективного договору, угоди, що виникає під час проведення колективних переговорів, є суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, склад яких вже було раніше визначено за критеріями репрезентативності. Що стосується суб'єктів профспілкової сторони та сторони

роботодавців як сторін інших видів колективних трудових спорів (конфліктів), закріплених ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», то частиною четвертою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не передбачена визначення їх складу за критеріями репрезентативності. Як видається, оскільки примирна процедура є однією з форм соціального діалогу у сфері праці, то відсутність такої оцінки є порушенням одного з принципів соціального діалогу, а саме принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників.

У сучасній науковій літературі звертається увага на актуальність запровадження в Україні альтернативних способів вирішення трудових спорів [7; 25; 160; 109; 3]. Так, А.Ю. Денисевич, досліджуючи практику зарубіжних країн та розуміючи еволюцію трудового законодавства, відзначає, що запровадження альтернативних методів врегулювання трудових спорів поряд із системою правосуддя є найефективнішою передумовою вирішення трудових спорів [25, с. 24].

Вчені звертають увагу на необхідність впровадження в Україні медіації як способу врегулювання трудових спорів. О.А. Терех вважає, що медіація являє собою позасудовий спосіб врегулювання спору, із залученням незалежної третьої сторони медіатора, діяльність якого спрямована на здійснення примирних процедур на основі взаємних поступок [160, с. 94]. Вчена виокремлює такі ознаки медіації в межах врегулювання трудового спору: добровільна та рівна участь його сторін; обов'язковою фігурою у межах медіаційної процедури є медіатор, котрий має бути незалежним і неупередженим та сприяти сторонам у вирішенні їхнього спору; конфіденційність медіації; медіація характеризується швидкістю здійснення врегулювання трудового спору.

На думку А.О. Терех, медіація являє собою один із найбільш ефективних способів вирішення трудового спору, котрий відомий міжнародній практиці та

потребує в силу своєї ефективності закріплення в межах національного законодавства [160, с.95].

В Україні існує проект Закону України «Про медіацію від 28 грудня 2019 року [139], в якому медіація визначається як «добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів». Сферою застосування Закону України «Про медіацію» визначено й трудові правовідносини, але до сьогодні законопроект так і залишається неприйнятним.

У цьому аспекті для національного законодавця корисним може бути досвід Республіки Білорусь, в якій прийнято Закон «Про медіацію» від 12 липня 2013 року [83].

## ***2.2. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами***

Вирішення колективного трудового спору самими сторонами передбачає згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова утворення примирної комісії і спробу сторін вирішити спір самостійно. Перевагою Закону України порівняно з ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова слід визнати законодавче визначення примирної комісії. Згідно з частиною першою ст. 8 Закону України примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

С.Я. Вавженчук ставить питання про те, чи наділена примирна комісія правосуб'єктністю. На думку вченого, якщо законодавець прямо не дає відповідь на це питання, то на рівні нового ТК України необхідно внести

ясність у це питання через призму чіткого формулювання правосуб'єктності [13, с. 436].

Як видається, така спеціальна норма про правосуб'єктність примирної комісії є зайвою. Не викликає сумнівів, що примирна комісія наділена правосуб'єктністю Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інакше вона б не була суб'єктом правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Останні в науці трудового права іменуються колективними трудовими відносинами із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [185, с. 19], є складовою предмету трудового права, а норми, що регламентують зазначені відносини, утворюють самостійний правовий інститут «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Зазначений інститут входить до такої структурної частини системи трудового права, як Колективне трудове право [186]. Отже, в науці трудового права примирна комісія визнається суб'єктом колективних трудових правовідносин і є такою, що має трудову правосуб'єктність.

Потребує конкретизації питання про виникнення і припинення трудової правосуб'єктності примирної комісії. Виходячи з норм чинного законодавства, можна вважати, що вона виникає з моменту прийняття рішення про утворення примирної комісії і оформлення відповідної угоди та припиняється з припиненням її роботи.

Згідно з частиною другою ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 2.1 Положення про примирну комісію «примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін».

Відповідно до п. 2.2 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада

2008 року №130 [115], рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу (п. 8.4 Положення).

Таким чином, примирна комісія як суб'єкт колективних трудових правовідносин наділена чинним законодавством правосуб'єктністю, яка не потребує спеціального закріплення, в тому числі в проекті ТК України, як пропонує В.Я. Вавженчук.

ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова передбачені особливості порядку утворення примирної комісії, строків, підстав для утворення.

Відповідно до частини третьої ст. 359 ТК Республіки Молдова «примирна комісія утворюється в кожному випадку виникнення колективного трудового конфлікту спеціально для цілі примирення». При цьому не встановлюються строки її утворення. Як впливає зі змісту частини четвертої ст. 358, якою встановлено обов'язок роботодавця відповісти представникам працівників у письмовій формі протягом п'яти робочих днів з дня реєстрації вимог, рішення про утворення примирної комісії приймається за ініціативою однієї зі сторін конфлікту в разі відмови роботодавця задовольнити вимоги працівників або після спливу встановленого строку для надання відповіді. Відповідно до частини четвертої ст. 359 ТК Республіки Молдова «підставою для утворення примирної комісії є наказ (розпорядження, рішення, постанова) роботодавця (його представників) і відповідна постанова (рішення) представників працівників».

Зазначена норма ст. 359 ТК Республіки Молдова є більш конкретною порівняно з нормою, закріпленою в частині третій п. 2.3 Положення про примирну комісію, згідно з якою визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється

відповідним рішенням. Ця норма потребує конкретизації, оскільки незрозуміло, чи йдеться про спільне рішення сторін спору, чи окремі рішення кожної зі сторін.

Конкретний термін утворення примирної комісії встановлено частиною першою ст. 380 ТК Республіки Білорусь, відповідно до якої «при відмові наймача від задоволення всіх або частини вимог працівників або неповідомленні про своє рішення у триденний термін утворюється примирна комісія».

У ТК Литовської Республіки термін «примирна комісія» не застосовується. Для попереднього розгляду колективного трудового спору про інтереси Кодексом передбачається утворення обома сторонами такого спору комісії з колективного трудового спору про інтереси (комісія зі спору). Утворення комісії зі спору ініціюється представниками працівників, які в письмовій формі призначають до її складу не більше п'яти членів. Протягом п'яти робочих днів з дня отримання такої пропозиції роботодавець (організація роботодавців) призначають до складу цієї комісії не більше п'яти членів. Водночас норма про максимальне число членів комісії зі спору не є імперативною. Встановлюється, що за угодою сторін число членів комісії зі спору може бути й іншим.

У ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова закріплено аналогічний порядок формування примирної комісії. Відповідно до ст. 380 ТК Республіки Білорусь примирна комісія формується із представників сторін колективного трудового спору на рівноправній основі.

Частиною другою ст. 359 ТК Республіки Молдова передбачено утворення примирної комісії із рівного числа представників сторін конфлікту за ініціативою однієї з них.

Примирна комісія (комісія зі спору за ТК Литовської Республіки) утворюється із 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.

Як видається, 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.

Заслуговує на увагу норма, закріплена в частині третій ст. 380 ТК Республіки Білорусь, відповідно до якої члени примирної комісії можуть бути визначені попередньо в колективному договорі, угоді. Як видається, таке правило відповідає одному з основних принципів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) – його оперативного вирішення. Таку норму доцільно було б закріпити в ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», доповнивши частину третю зазначеної статті окремим реченням відповідного змісту. Також аналогічне доповнення слід внести до п. 2.3 Положення про примирну комісію.

Потрібно звернути увагу на відмінності у строках розгляду і вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) примирною комісією (за ТК Литовської Республіки – комісією зі спору), встановлених Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудовими кодексами Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Відповідно до частини третьої ст. 9 Закону України, п. 3.7 Положення про примирну комісію «колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій». За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. У п. 3.7 Положення остання норма конкретизується і зазначається,

що згода сторін про продовження строку розгляду колективного трудового спору (конфлікту) має бути оформлена відповідною угодою.

ТК Республіки Білорусь встановлено єдиний п'ятиденний термін для розгляду колективного трудового спору і прийняття рішення. Відповідно до частини першої ст. 381 ТК Республіки Білорусь «примирна комісія проводить необхідні переговори з представницькими органами працівників, наймачем, власником або уповноваженим ним органом і у п'ятиденний термін з дати утворення приймає за угодою сторін рішення за колективним трудовим спором, що виник, яке оформлюється протоколом і в письмовій формі направляється сторонам колективного трудового спору».

Заслуговує на увагу положення частини першої ст. 381 ТК Республіки Білорусь про проведення примирною комісією необхідних переговорів з представницькими органами працівників, наймачем, власником або уповноваженим ним органом. Тобто білоруський законодавець цілком слушно зобов'язує примирну комісію докладати зусилля для вирішення колективного трудового спору шляхом безпосередніх переговорів, а вже тільки після того, як такі переговори не призвели до позитивного результату, розглядати спір по суті. При цьому слід відзначити досить короткий термін для проведення безпосередніх переговорів і розгляду спору по суті. Як видається, такий досвід доцільно було б врахувати і в актах чинного законодавства України.

Частиною четвертою ст. 236 ТК Литовської Республіки передбачено, що комісія зі спору зобов'язана розглянути колективний трудовий спір про інтереси протягом десяти календарних днів, якщо комісією зі спору на основі консенсусу не встановлений інший термін.

Відповідно до частини восьмої ст. 359 ТК Республіки Молдова комісія примирює сторони колективного трудового конфлікту в строк не більше 10 робочих днів з дня утворення комісії. Цей строк може бути продовжений тільки один раз за письмовою угодою членів комісії.

Отже, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачені найбільш тривалі строки розгляду зазначених спорів (конфліктів). При цьому тільки в Законі України, на відміну від трудових кодексів Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова, ці строки варіюються залежно від рівня, на якому виникає колективний трудовий спір (конфлікт), що не є виправданим. Найбільш гнучким слід визнати встановлення строку примирення сторін не більше 10 робочих днів з дня утворення комісії у ст. 359 ТК Республіки Молдова.

У зв'язку з цим доцільно було б внести зміни до частини третьої ст. 9 Закону України, п. 3.7 Положення про примирну комісію і встановити єдиний строк для примирення сторін на всіх рівнях – національному, галузевому, територіальному, локальному не більше 10 робочих днів з дня утворення комісії.

Також потрібно звернути увагу на невдалий термін «розглядаються» стосовно колективних трудових спорів (конфліктів), що застосовується в частині третій ст. 9 Закону України, п. 3.7 Положення про примирну комісію. Виникає логічне питання: а що примирна комісія може тільки розглядати колективний трудовий спір (конфлікт) і не може його вирішувати? Тому варто змінити формулювання, що застосовується у зазначених нормах, на термін «вирішуються». Тим більше, що стаття 9 Закону України іменується «Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією».

Втім, доцільно було б і у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і в Положенні про примирну комісію встановити строк примирення комісією сторін зазначених спорів, як це передбачено ст. 359 ТК Республіки Молдова.

Крім норм, закріплених у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», порядок вирішення зазначених спорів примирною комісією докладно регламентується Положенням про примирну комісію і Регламентом роботи примирної комісії по розгляду і

вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення 8 серпня 2008 року №94 [141].

Зокрема, зазначеними актами передбачена можливість участі в роботі примирної комісії представників Національної служби посередництва і примирення на всіх її етапах. В роботі примирної комісії на її запрошення можуть брати участь представники центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування. Питання участі цих та інших осіб у примирній процедурі вирішення колективного трудового спору (конфлікту) регламентуються Положенням про порядок залучення Національною службою посередництва і примирення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, затвердженим наказом НСПП від 5 травня 2003 року №178 [112].

Представники профспілок можуть брати участь у роботі примирної комісії відповідно до частини другої статті 26 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Докладне регулювання порядку роботи примирної комісії у Положенні про примирну комісію, Регламенті роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) має важливе значення для її успішного функціонування.

Тому не можна погодитися з висновком С.Я. Вавженчука, зробленого ним на підставі аналізу ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», про те, що порядок розгляду спору визначає примирна комісія. Вчений вважає, що регламент примирної комісії з окресленими в ньому стадіями розгляду спору може бути затверджений на рівні колективного договору, угоди. З такими висновком і пропозицією не можна погодитися, оскільки нормами зазначених вище Положення і Регламенту такі питання досить повно регламентовані. Хоча на практиці мають місце

включення як додатку до угоди про утворення комісії регламенту роботи примирної комісії з розгляду вимог працівників і вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ТК Республіки Білорусь передбачені особливості суб'єктного складу примирної комісії при розгляді спору. За Законом України в разі потреби примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника.

Положенням про посередника, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 листопада 2008 року №133 [118], визначено завдання, функції, права та обов'язки посередника. Відповідно до п. 1.2 Положення «посередник – це підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набуває статусу незалежного посередника».

Згідно зі ст. 10 Закону незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення. Участь незалежного посередника в розгляді колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією регламентується Положенням про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 11.05.2004 року №71 [114].

Основною метою участі незалежного посередника в роботі примирної комісії є «досягнення довіри і встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах» (п. 2.1 Положення).

З ініціативою залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії можуть виступити як обидві сторони, так і одна зі сторін

колективного трудового спору (конфлікту). Залучення незалежного посередника може мати місце на різних етапах: одночасно із створенням примирної комісії; в разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); в разі створення примирної комісії під час страйку (п. 2.2 Положення).

Основним принципом діяльності цього учасника роботи примирної комісії є принцип незалежності. У діяльність незалежного посередника не може втручатися будь-який орган, організація, фізична особа з метою перешкоджання веденню переговорів, спонукання незалежного посередника до нав'язування сторонам прийняття певного рішення.

Статтею 380 ТК Республіки Білорусь передбачено обрання представниками сторін, запропонованими у примирну комісію, більшістю голосів до складу комісії нейтрального члена, який не входить у цій представницький орган працівників і не працює у цього наймача. При недосягненні рішення про це нейтральний член комісії призначається у п'ятиденний термін Урядом Республіки Білорусь або уповноваженим ним органом. Заслуговує на увагу норма, що закріплена у ст. 380, про те, що члени примирної комісії можуть бути визначені попередньо в колективному договорі, угоді.

В.Я. Вавженчук виокремлює спеціальні принципи функціонування примирної комісії: 1. Принцип домовленості сторін спору. 2. Здійснювати примирення сторін на засадах рівноправності. 3. Заборона зловживання процедурними правами членів примирної комісії [13, с.435-436].

Принцип домовленості сторін спору є ключовим як у формуванні, так і функціонуванні примирної комісії. На його важливість звертав увагу І.С. Войтинський, який відзначав, що в основі розгляду колективних трудових спорів знаходиться або принцип домовленості, або принцип арбітражу. Суть принципу домовленості, на думку І.С. Войтинського, полягає в тому, що вирішення питання залежить від домовленості сторін [19, с.8-9].

Основна мета примирної комісії (комісії зі спору) полягає у примиренні сторін колективного трудового спору (конфлікту) і досягненні консенсусу між представниками сторін у його вирішенні. Рішення примирної комісії (комісії зі спору) приймається шляхом досягнення угоди між сторонами в самій комісії. При цьому в Законі України відсутня норма про порядок прийняття рішення примирною комісією. Відповідна норма закріплена в Положенні про примирну комісію, затвердженому наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року №130 [115]. Заслужують на увагу положення ст. 359 ТК Республіки Молдова і ст. 236 ТК Литовської Республіки, якими передбачений порядок прийняття рішення примирною комісією (комісією зі спору).

Законом України, так само як і ТК РФ й ТК Республіки Білорусь, передбачається досягнення угоди між сторонами у самій комісії. При цьому тільки у ТК РФ встановлюється, що рішення примирної комісії приймається за угодою сторін колективного трудового спору (частина сьома ст. 402). За ТК Республіки Білорусь рішення у примирній комісії приймається шляхом голосування. Відповідно до 381 ТК Республіки Білорусь примирна комісія після необхідних консультацій з представницьким органом працівників, наймачем, власником або уповноваженим ним органом приймає більшістю голосів пропозиції з урегулювання колективного трудового спору. До того ж ст. 380 передбачено обрання представниками сторін, запропонованими до примирної комісії, більшістю голосів до складу комісії нейтрального члена, який не входить до цього представницького органу працівників і не працює у даного наймача. При недосягненні рішення про це нейтральний член комісії призначається Урядом Республіки Білорусь або уповноваженим ним органом.

На відміну від Закону України порядок прийняття рішення примирною комісією передбачений ст. 359 ТК Республіки Молдова. Якщо члени примирної комісії дістали згоди стосовно пред'явлених вимог, комісія виносить рішення, що є обов'язковим для сторін конфлікту.

З урахуванням норм ТК Республіки Молдова частину четверту ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» необхідно доповнити нормою про порядок прийняття рішення примирною комісією. У цей час така норма закріплена в Положенні про примирну комісію, відповідно до п. 4.1 якого «рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії».

Тобто на відміну від ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Молдова за законодавством України рішення примирної комісії приймається шляхом голосування.

Процедурні питання прийняття рішення примирною комісією докладно регулюється Положенням про примирну комісію і Регламентом роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту). Відповідно до п. 9.3 Регламенту «рішення примирної комісії (крім процедурного) вважаються прийнятими, якщо після їх обговорення на засіданні за них проголосувала більшість від фактичної кількості членів примирної комісії, повноваження яких визнані і не припинені достроково сторонами колективного трудового спору (конфлікту), за умови присутності на засіданні не менше  $\frac{2}{3}$  членів примирної комісії від кожної із сторін колективного трудового спору».

Рішення з процедурних питань приймаються після їх обговорення за скороченою процедурою або без обговорення у випадках, зазначених у Регламенті. Процедурними вважаються питання, що стосуються визначення способу розгляду питань на засіданні примирної комісії, а також зазначені в Регламенті як такі. Якщо виникає сумнів, чи запропоноване до розгляду питання є процедурним, рішення про це без обговорення приймається більшістю голосів від фактичної кількості членів примирної комісії (п. 9.4 Регламенту).

Водночас на відміну від Закону України, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова у частині шостій ст. 236 ТК Литовської Республіки 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. Йдеться про такі варіанти рішення комісії зі спору:

- 1) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси вирішено, якщо укладається колективний договір або інша угода за предметом колективного трудового спору про інтереси;
- 2) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено;
- 3) до вирішення колективного трудового спору залучити посередника;
- 4) передати колективний трудовий спір про інтереси до трудового арбітражу.

Якщо було винесено одне із зазначених рішень або хоча б одна сторона вийшла з переговорів чи роботодавця (організація роботодавців) не делегували членів до комісії зі спору в установленому порядку, або комісія не винесла рішення протягом встановленого строку, попередній розгляд колективного трудового спору про інтереси вважається завершеним.

У частині восьмій ст. 359 ТК Республіки Молдова також встановлений обов'язок примирної комісії передати рішення сторонам конфлікту протягом 24 годин з моменту винесення.

Статтею 9 Закону України, ст. 359 ТК Республіки Молдова, ст. 402 ТК РФ встановлюється обов'язкова сила рішення примирної комісії для сторін спору (конфлікту). Відповідна норма відсутня у ст. 236 ТК Литовської Республіки.

ТК Республіки Білорусь також не передбачено прийняття рішення примирною комісією, що має обов'язкову силу для сторін. Згідно зі ст. 381 «примирна комісія проводить необхідні консультації з представницьким органом працівників (ст. 354), наймачем, власником або уповноваженим ним органом і у п'ятиденний термін з моменту обрання (призначення) нейтрального

члена приймає більшістю голосів пропозиції з урегулювання колективного трудового спору, які в письмовій формі направляє сторонам. При згоді сторін з пропозиціями примирної комісії колективний трудовий спір припиняється».

Відповідно до частини п'ятої ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» «після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу». Як видається, це законодавче положення потребує уточнення. Примирна комісія не завжди вирішує колективний трудовий спір (конфлікт) і як зазначалося вище може прийняти декілька варіантів рішення.

С.Я. Вавженчук слушно зауважує, що «законодавець не ставить у залежність припинення примирної комісії від прийняття нею узгодженого рішення про вирішення колективного спору. Тобто комісія може прийняти рішення про недосягнення згоди по вирішенню колективного трудового спору, і це буде формальною підставою для припинення діяльності такої комісії» [13, с. 437].

Порядок виконання рішення примирної комісії регламентується Інструкцією про порядок розгляду і вирішення колективного трудового спору, затвердженою наказом Національної служби посередництва і примирення 09.11.2005 №124 [32]. Норми Інструкції доповнюють і конкретизують норми Положення про примирну комісію. Інструкцією передбачається, що рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

На другий день після його прийняття рішення примирної комісії слід надіслати сторонам колективного трудового спору та Національній службі посередництва і примирення або її відділенням в АРК та областях.

Інструкцією також встановлюється семиденний строк, у який має бути розглянуто рішення примирної комісії сторонами колективного трудового спору. Якщо ж у рішенні примирної комісії зазначається, що розбіжності між

сторонами не вдалося врегулювати, то підп. 4.1.3 Інструкції передбачається, що «причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору та НСПП або її відділень в Автономній Республіці Крим та областях».

Примирна комісія також має надіслати сторонам та НСПП або її відділенням в АРК та областях затверджені заходи щодо реалізації її рішення.

### ***2.3. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) посередницькими органами***

Посередництво та його роль у примиренні сторін колективного трудового спору (конфлікту) неоднаково врегульоване Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь, а у ТК Республіки Молдова відповідні норми відсутні.

Як уже відзначалося у підрозділі 2.1, Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору незалежним посередником як самостійний етап примирної процедури. Відповідно до ст.10 Закону України незалежний посередник сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення. Примирна комісія у разі потреби може залучити до свого складу незалежного посередника.

Натомість за ТК Литовської Республіки, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь посередника наділено більшим обсягом повноважень, а посередництво можна вважати окремим етапом примирно-посередницької процедури вирішення колективного трудового спору.

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.

У частині першій ст. 237 посередник визначається як неупереджений незалежний експерт, який допомагає сторонам колективного трудового спору про інтереси погодити свої інтереси і досягнути компромісної угоди, що задовольняє обидві сторони. Посередника обирає комісія зі спору на підставі консенсусу. Посередник проводить засідання з посередництва, а по закінченні посередництва приймає рішення, чотири варіанти якого передбачені частиною першою ст. 239 Кодексу. Встановлюється, що по закінченні посередництва посередник може винести наступні рішення:

1) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено;

2) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено, якщо сторони домовляються передати колективний трудовий спір про інтереси для вирішення до трудового арбітражу;

3) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси вирішено, якщо під час посередництва сторони колективного трудового спору про інтереси укладають колективний договір або іншу угоду за предметом цього спору;

4) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси вирішено почасти, якщо за частиною вимог сторони укладають колективний договір або іншу угоду за предметом цього спору.

Посередництво регламентується ст. 382 ТК Республіки Білорусь, частиною першою якої передбачається розгляд колективного трудового спору за участю посередника у п'ятиденний строк шляхом проведення посередником консультацій зі сторонами (в тому числі конфіденціальних) і завершується прийняттям сторонами колективного трудового спору узгодженого рішення на основі пропозицій посередника.

Статтею 382 ТК Республіки Білорусь не регламентовані взаємовідносини між посередником і сторонами спору, цей порядок визначається угодою між ними.

ТК Республіки Білорусь передбачена можливість утворення органами державного управління, іншими наймачами і представницькими органами працівників служб посередництва.

У разі згоди з пропозиціями посередника колективний трудовий спір припиняється. Якщо ж згода не досягнута між сторонами колективного трудового спору за участю посередника сторони можуть звернутися до трудового арбітражу.

При цьому звернення до посередника не є обов'язковим за ТК Республіки Білорусь. Частиною третьою ст. 381 передбачена можливість звернення сторін спору за угодою між ними до посередника або трудового арбітражу при недосягненні згоди в примирній комісії.

За ТК РФ розгляд колективного трудового спору за участю посередника визначається угодою сторін. Ця стадія є добровільною і проводиться за угодою сторін.

Утворення трудового арбітражу і вирішення ним колективного трудового спору (конфлікту) регламентуються ст. ст. 7, 11 і 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст.ст. 240-242 ТК Литовської Республіки, ст. 383 ТК Республіки Білорусь.

У частині першій ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж визначається як орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Аналогічне визначення закріплене у п. 1.4 Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року №135, яким передбачено порядок утворення та діяльності цих органів, встановлено вимоги щодо розгляду вимог найманих працівників або профспілки з метою вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [119].

За Законом України, ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь трудовий арбітраж не є постійно діючим органом. Згідно з частиною першою ст. 240 ТК Литовської Республіки трудовий арбітраж – тимчасово діючий орган із розгляду колективних трудових спорів про інтереси.

Відповідно до частини першої ст. 383 ТК Республіки Білорусь трудовий арбітраж є тимчасово діючим органом, який утворюється за угодою між наймачем (наймачами, об'єднаннями наймачів) і працівниками в особі їх представницьких органів у цілях вирішення колективного трудового спору. 2013 року в Республіці Білорусь був ліквідований Республіканський трудовий арбітраж, який діяв на постійній основі.

Водночас у літературі висловлюються пропозиції про створення постійно діючого трудового арбітражу з наданням йому повноважень розглядати індивідуальні та колективні трудові спори [6, с. 56].

Н.О. Князева підтримує зазначену точку зору і пропонує функціонування трудових арбітражів, як і третейських судів, двох видів: постійно діючі та тимчасові, які створюються для розгляду конкретного трудового спору (арбітраж *ad hoc*). Розглядати трудові спори мають бути уповноважені не тільки постійно діючі арбітражі, а й арбітражі *ad hoc* [40, с.126].

Таку точку зору підтримує й С.Я. Вавженчук. На його думку, варто врахувати волю сторін спору та надати їм можливість вибору більш прийнятної процедури розгляду трудового спору. На рівні закону варто зафіксувати можливість використання трудового арбітражу, який буде сформовано сторонами для розгляду конкретного трудового спору (*ad hoc*), або надати можливість звернутися до постійно діючого трудового арбітражу [13, с.442].

Вчений далі відзначає, що безперечним доказом необхідності існування постійно діючого трудового арбітражу є ступінь правової визначеності та передбачуваності складу трудового арбітражу, порядку розгляду трудового спору і правової ситуації в цілому. У цьому ключі перевагою є наявність у постійно діючого трудового арбітражу власного регламенту процедури розгляду

спору, що дозволить спрогнозувати часові межі розгляду трудового спору. До того ж регламент трудового арбітражу, як правило, опираючись на доктрину та міжнародну практику, віддзеркалює ультрасучасну практику розгляду трудових спорів/

На нашу думку, не можна погодитися з висловленими пропозиціями вчених щодо утворення постійно діючого трудового арбітражу, або надання права вибору сторонам звертатися до такого трудового арбітражу чи трудового арбітражу, сформованого для розгляду конкретного колективного трудового спору.

Досвід Республіки Білорусь свідчить про ліквідацію постійного діючого трудового арбітражу (Республіканського трудового арбітражу) відповідно до Указу Президента Республіки Білорусь «Про деякі питання врегулювання колективних трудових спорів» від 23 липня 2013 року №320. Пунктом 1.7 Указу трудовому арбітражу було надано статус тимчасово діючого органу, що утворюється за угодою між наймачем (наймачами, об'єднаннями наймачів) і працівниками в особі їх представницьких органів у цілях вирішення колективного трудового спору.

За законодавством Республіки Білорусь розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем не є обов'язковим. Як уже відзначалося в підрозділі 2.2, обов'язковим є тільки розгляд колективного трудового спору примирною комісією. При недосягненні згоди в примирній комісії сторони колективного трудового спору за угодою між ними можуть звернутися до посередника або до трудового арбітражу. Відповідно колективний трудовий спір розглядається в трудовому арбітражі при недосягненні згоди з його вирішення в примирній комісії або за участю посередника.

За законодавством України трудовому арбітражу підвідомчі колективні трудові спори, зазначені в пунктах «в» і «г» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також спори, передбачені пунктами «а» і «б» у разі неприйняття рішення у строки,

встановлені ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Тобто за Законом України трудовий арбітраж як первинну інстанцію вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) передбачено тільки для двох категорій таких спорів, які, як уже відзначалося, отримали назву спори про право. Для їх вирішення доцільно впровадити судовий порядок, враховуючи законодавчий досвід та юридичну практику Литовської Республіки.

Навряд чи можна вважати аргументом, як відзначає С.Я. Вавженчук, наявність у постійно діючого трудового арбітражу власного регламенту процедури розгляду спорів. Власний регламент розгляду колективних трудових спорів є й у примирної комісії, про що йшлося у підрозділі 2.2, проте це не є аргументом перетворення комісії у постійно діючий орган.

На нашу думку, немає необхідності в утворенні постійно діючого трудового арбітражу в Україні. Білоруський досвід функціонування Республіканського трудового арбітражу на постійній основі довів недоцільність такої практики.

Потрібно відзначити, що Новою моделлю вирішення трудових спорів в Україні, розробленою експертною групою в рамках шведсько-українського проекту «Вирішення трудових спорів в Україні» [75], створення трудового арбітражу також передбачається не на постійній основі. Трудовий арбітраж визначається як орган, повноважний вирішувати трудові спори про права, який створюється не на постійній основі при центральному апараті НСПП та його територіальних відділеннях. Трудовий арбітр визначається як фізична особа, у встановленому порядку призначена НСПП, яка у складі трудового арбітражу розглядає трудовий спір про права.

Новою моделлю вирішення трудових спорів в Україні передбачається, що якщо трудовий спір про права не буде вирішено шляхом переговорів у строк, визначений сторонами, сторона, права якої порушено, ініціює розгляд спору трудовим арбітражем.

Нова модель вирішення трудових спорів в Україні була розроблена на основі шведської моделі вирішення спорів ще у 2013 році. Вона була підтримана вітчизняними науковцями, зокрема М.В. Сорочишиним [156], але до цього часу так і не була впроваджена в національну юридичну практику. На нашу думку, на сьогодні вона потребує корегування з урахуванням, у тому числі, положень ТК Литовської Республіки щодо виокремлення колективних трудових спорів про право і колективних трудових спорів про інтереси та встановлення різного порядку їх розгляду і вирішення, а також положень ТК Республіки Молдова щодо функціонування трудової юрисдикції.

Як видається, доцільно було б доповнити визначення поняття трудового арбітражу в частині першій ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 1.4 Положення про трудовий арбітраж словами «тимчасово діючий».

У світовій практиці функціонують примусовий і добровільний арбітражі для вирішення колективних трудових спорів. В Україні, Литовській Республіці та Республіці Білорусь трудовий арбітраж є добровільним, тобто таким, що може бути утворений тільки за угодою сторін.

Формування і функціонування трудового арбітражу, як і примирної комісії, ґрунтується на принципі домовленості сторін колективного трудового спору (конфлікту). Підстави та строки утворення трудового арбітражу встановлені частиною другою ст.11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 2.1 Положення про трудовий арбітраж. Для утворення трудового арбітражу передбачено триденний строк. З ініціативою його утворення може виступити одна із сторін або незалежний посередник. Підставами утворення трудового арбітражу відповідно до зазначених актів є:

неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами

"а" і "б" ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" ст. Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Згідно з частиною другою ст. 383 ТК Республіки Білорусь угода про утворення трудового арбітражу укладається в письмовій формі. Відповідна норма відсутня в ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Ця норма закріплена в п. 2.2 Положення про трудовий арбітраж, згідно з яким «трудовий арбітраж утворюється шляхом прийняття кожною із сторін відповідного рішення та підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу».

До складу трудового арбітражу відповідно до частини першої ст. 11 Закону України входять залучені сторонами фахівці, експерти та інші особи. Законом не передбачене конкретне число членів трудового арбітражу. Частиною третьою ст. 11 Закону передбачається, що кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Зазначена норма конкретизується в п. 2.3 Положення про трудовий арбітраж, відповідно до якого склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу. Також цим пунктом встановлюється важливе правило про те, що «трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу».

Натомість згідно з частиною третьою ст. 240 ТК Литовської Республіки трудовий арбітраж складається з трьох арбітрів.

Законодавством України, на відміну від ТК Литовської Республіки, встановлюється більш гнучка модель формування складу трудового арбітражу. Пунктом 2.3 Положення про трудовий арбітраж передбачається, що «сторони колективного трудового спору (конфлікту) для вирішення конкретного спору

сторони на свій розсуд можуть домовитися про кількісний і персональний склад трудового арбітражу». При цьому в п. 2.3 закріплюється інша важлива норма, згідно з якою за всіх умов трудовий арбітраж може розглядати справи в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. І тільки в разі, якщо сторонам не вдалося погодити кількісний склад трудового арбітражу, то розгляд спір розглядається трудовим арбітражем у складі трьох членів.

Як і в ст. 11 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у ст. 383 ТК Республіки Білорусь закріплений принцип формування кількісного і персонального складу трудового арбітражу за угодою сторін. Крім того, частиною дев'ятою цієї статті передбачається, що угодою сторін визначаються ще порядок розгляду в трудовому арбітражі колективних трудових спорів, правила прийняття рішень та інші питання його діяльності, якщо інше не передбачене законодавством.

Однією з особливостей утворення трудового арбітражу за ТК Литовської Республіки є те, що цей орган утворюється при територіальному відділенні Державної інспекції праці, на території якого знаходиться місцезнаходження роботодавця або організації роботодавців.

Частиною четвертою ст. 383 ТК Республіки Білорусь закріплено обов'язок наймача в триденний строк з дати утворення трудового арбітражу повідомити про це Департамент державної інспекції праці Міністерства праці та соціального захисту Республіки Білорусь.

За ТК РФ після завершення роботи примирної комісії, якщо учасники спору не досягли узгодженого рішення, вони можуть запросити посередника або приступити до утворення трудового арбітражу. Якщо сторони обрали посередництво, але воно не дало бажаних результатів, у сторін знову є вибір – утворити трудовий арбітраж або приступити до проведення страйку.

До складу трудового арбітражу входять арбітри, статус яких визначено законодавством України, Литовської Республіки і Республіки Білорусь. На відміну від трудових кодексів Литовської Республіки і Республіки Білорусь у

законодавстві України ці норми містяться в підзаконному нормативно-правовому акті – Положенні про арбітра, затвердженому наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року №132 [117].

Відповідно до п. 1.2 Положення «арбітр – це підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті».

Законодавством України закріплені принцип незалежності членів трудового арбітражу та кваліфікаційні вимоги до них. Згідно з 2.5. Положення про трудовий арбітраж членами трудового арбітражу не можуть бути представники сторін колективного трудового спору (конфлікту). Членом трудового арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

Положенням про арбітра (п. 6) передбачені кваліфікаційні вимоги до арбітра, що стосуються освіти, стажу роботи, обізнаності з актуальними проблемами, знання трудового законодавства та ін. Арбітром може бути особа, яка: має вищу освіту; має не менше 3 років стажу роботи в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях роботодавців чи профспілок, а також на іншій роботі, пов'язаній з регулюванням соціально-трудових відносин, вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів); обізнана з актуальними соціально-трудовими проблемами, володіє знаннями трудового законодавства і практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); успішно пройшла атестацію та переатестацію в НСПП.

Крім того, в Україні діють Правила етики арбітра (члена трудового арбітражу), затверджені наказом Національної служби посередництва і

примирення від 8 вересня 2000 року №72. Ці Правила доповнюють і конкретизують положення чинних нормативно-правових актів про трудові арбітражі і арбітрів, а не відміняють і не замінюють їх. Зокрема, у Правилах закріплюється і розкривається зміст таких принципів діяльності арбітра (члена трудового арбітражу), як незалежність арбітра, дотримання законності, конфіденційність, компетентність, добросовісність, чесність і порядність, повага до професії арбітра, культура поведінки.

Зокрема, однією з важливих вимог до діяльності арбітра, що визначається Правилами етики арбітра, є дотримання ним принципу добросовісності під час роботи трудового арбітражу. Він зобов'язаний використати всі розумно необхідні і доступні йому законні засоби для надання ефективної правової та консультативної допомоги сторонам колективного трудового спору (конфлікту), має бути активним, принциповим і наполегливим у збиранні відомостей про факти, що можуть бути корисними для роботи трудового арбітражу, при прийнятті ним рішення, використовувати дозволені законом засоби їх отримання тощо.

Незважаючи на те, що йдеться про етичні норми, Правилами етики арбітра передбачені правові наслідки їх порушення. За порушення Правил етики арбітра (члена трудового арбітражу) до нього можуть бути застосовані заходи відповідальності, передбачені п. 7 Положення про арбітра. У підпунктах 7.1 і 7.2 закріплені вимоги, недотримання яких тягне за собою правові наслідки, встановлені Положенням. Відповідальність арбітра як члена трудового арбітражу встановлена за дотримання під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) неупередженості до жодної із його сторін, а також за дотримання під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) норм чинного законодавства, цього Положення, Правил етики арбітра (члена трудового арбітражу).

У разі порушення арбітром зазначених вимог йому може бути будь-якою зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) висловлена недовіра, про

що терміново повідомляється НСПП або її відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

НСПП розглядає справу арбітра щодо порушення зазначених вимог і, в разі підтвердження цих порушень, виключає його із Списку арбітрів і в нього вилучається посвідчення на право здійснення діяльності арбітра.

Як видається, правильно говорити саме про правові наслідки порушення трудовим арбітром норм чинного законодавства, Положення про арбітра та Правил етики арбітра (члена трудового арбітражу). Використання терміну «відповідальність» у цьому випадку є не зовсім доречним, оскільки незрозуміло про який саме вид відповідальності йдеться.

Вимоги до арбітрів установлюються й ст. 240 ТК Литовської Республіки. Частиною четвертою зазначеної статті передбачається, що до списків арбітрів на чотирирічний строк повноважень з правом продовження строку повноважень ще на чотири роки можуть бути включені фізичні особи з бездоганною репутацією, неупереджені і такі, що мають спеціальні знання, необхідні для вирішення колективних трудових спорів про інтереси.

Поняття трудового арбітра і вимоги до нього передбачені у ст. 384 ТК Республіки Білорусь, в Указі Президента Республіки Білорусь «Про деякі питання врегулювання колективних трудових спорів» від 23 липня 2013 року №320 [84]. Відповідно до частини першої ст. 384 ТК Республіки Білорусь, підп. 1.8 пункту 1 Указу трудовий арбітр – фізична особа, яка відповідає вимогам, установленим в частинах другій–четвертій цього підпункту, включена до складу утвореного сторонами трудового арбітражу в якості незацікавленої особи в цілях надання сприяння сторонам у вирішенні колективного трудового спору.

Трудовим арбітром може бути особа, яка має, як правило, вищу юридичну або економічну освіту і досвід роботи за спеціальністю не менше п'яти років.

Трудовий арбітр, який бере участь у розгляді колективного трудового спору, не вправі бути представником будь-якої сторони.

Трудовим арбітром не може бути особа:

визнана в установленому порядку недієздатною або обмежено дієздатною;

яка має судимість;

повноваження якої в якості судді суду, прокурорського працівника, співробітника Слідчого комітету, органів внутрішніх справ, державної безпеки, прикордонної служби, працівника органів Комітету державного контролю, податкових, митних органів, іншого державного службовця, нотаріуса, адвоката, медіатора було припинено в порядку, встановленому законодавчими актами Республіки Білорусь, за підставами, пов'язаними зі вчиненням проступків, несумісних з його професійною діяльністю, – протягом трьох років з дня прийняття відповідного рішення, якщо інше не передбачене законодавчими актами.

Отже, законодавством Республіки Білорусь встановлено досить високий рівень вимог до трудового арбітра. На нашу думку, доцільно було б передбачити в підп. 6.1 і 6.2 пункту 6 Положення про арбітра вимоги до освіти і стажу роботи за спеціальністю за аналогією з вимогами, закріпленими в частині другій ст. 384 ТК Республіки Білорусь, підп. 1.8 пункту 1 Указу Президента Республіки Білорусь «Про деякі питання врегулювання колективних трудових спорів».

За законодавством України арбітр пропонується для участі в роботі трудового арбітражу НСПП, її відділеннями в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) (п. 2.4 Положення про трудовий арбітраж).

Статтею 240 ТК Литовської Республіки передбачено складання списку арбітрів, який затверджується і оновлюється міністром соціального захисту і

праці Литовської Республіки. Список арбітрів оголошується на сайті Міністерства соціального захисту і праці Литовської Республіки в Інтернеті.

Відповідно до частини десятої ст. 384 ТК Республіки Білорусь списки осіб, які можуть залучатися в якості трудових арбітрів для розгляду колективного трудового спору, ведуться обласними і Мінським міським виконавчими комітетами з урахуванням пропозицій органів державного управління, наймачів, представницьких органів працівників за погодженням з особами, які рекомендуються в якості трудових арбітрів.

Положенням про арбітра передбачено формування НСПП для забезпечення проведення примирних процедур Списку арбітрів як системи обліку арбітрів і відповідних даних про них.

У деяких країнах трудові арбітражі утворюються для вирішення як колективних, так і індивідуальних трудових спорів. Наприклад, така практика існує у Великобританії, Греції, Швеції [66, с. 134, 147, 150; 69, с. 111]. У Великобританії у 2001 році було запроваджено так звану Арбітражну схему для дисциплінарних спорів [157], яка застосовується відповідно до ст. 212 (А) Консолідованого закону «Про професійні спілки і трудові відносини» 1992 року щодо розгляду індивідуальних трудових спорів про незаконне звільнення [157]. У цьому випадку арбітраж проводиться одним арбітром за взаємною згодою сторін спору. При цьому не дотримуються такі правила судового процесу, як, наприклад, принесення судової присяги, перехресне опитування сторін і т. ін. Від арбітра вимагається дотримуватися загальних принципів сумлінного ведення арбітражу, закріплених у спеціальному акті Консультативної служби примирення та арбітражу – Кодексі практики щодо процедур розгляду скарг.

Існують відмінності у підвідомчості спорів трудовому арбітражу між українським, литовським і білоруським законодавствами. Якщо за ТК Литовської Республіки трудовому арбітражу підвідомчі виключно колективні трудові спори про інтерес, визначення яких наводилося вище, то за Законом України трудовий арбітраж утворюється за ініціативою однієї із сторін або

незалежного посередника як для розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення із зазначених питань, так і у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю.

Отже, якщо застосувати класифікацію колективних трудових спорів у ТК Литовської Республіки на колективні трудові спори про право та колективні трудові спори про інтереси до зазначених вище спорів, то трудовому арбітражу за Законом України підвідомчі обидві категорії спорів. Такий підхід національного законодавця до визначення підвідомчості спорів трудовому арбітражу видається спірним. На нашу думку, у цьому випадку заслуговує на увагу позиція литовського законодавця, який відносить до компетенції трудового арбітражу тільки розгляд і вирішення колективного трудового спору про інтереси.

Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем і його роботи, крім ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», регламентується Положенням про трудовий арбітраж, Регламентом роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 08.08.2008 №95 [142].

Відповідно до частини другої ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Про продовження строку розгляду трудовим арбітражем приймається відповідне рішення.

Відповідно до частини другої ст. 242 ТК Литовської Республіки колективний трудовий спір про інтереси має бути розглянутий протягом п'ятнадцяти робочих днів з дня утворення трудового арбітражу.

Згідно з частиною шостою ст. 383 ТК Республіки Білорусь рішення по колективному трудовому спору виноситься трудовим арбітражем не пізніше ніж у п'ятнадцятиденний строк з дня обрання трудових арбітрів (трудоного арбітра).

Як видається, в Законі України закріплено більш оптимальний варіант встановлення строку розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем порівняно з ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь.

Відповідно до п. 3.2 Положення про трудовий арбітраж «трудоий арбітраж зобов'язаний використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством».

Трудовий арбітраж зобов'язаний вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного і об'єктивного з'ясування обставин справи.

Зі змісту Положення про трудовий арбітраж і Регламенту роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) можна виокремити такі принципи розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем: рівне ставлення до сторін колективного трудового спору (конфлікту) і надання кожній стороні всіх можливостей для викладення своєї позиції; рівність можливостей сторін колективного трудового спору (конфлікту) у доказовій діяльності; наявність повноважень трудового арбітражу на визначення допустимості та належності будь-якого доказу; змагальність сторін, підставою якої є протилежність їх матеріально-правових інтересів; відкритість засідань трудового арбітражу (за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці); колегіальність (рішення приймається шляхом голосування) та ін.

Учасниками розгляду колективного трудового спору (конфлікту) є сторони та їх представники.

Відповідно до Положення про порядок залучення Національною службою посередництва і примирення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, затвердженого наказом НСПП від 5 травня 2003 року №178, НСПП за проханням сторін залучає до участі в роботі трудового арбітражу зазначених посадових осіб.

Відповідно до частини третьої ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. У п. 4.1 Положення про трудовий арбітраж уточнюється, що рішення трудового арбітражу приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу.

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, максимальний розмір якого і період, за який цей штраф має бути сплачений, передбачені у частині сьомій

ст. 242 Кодексу. Зазначені норми заслуговують на увагу національного законодавця.

Видається доцільним, враховуючи положення ст. 242 ТК Литовської Республіки, внести зміни до частини п'ятої ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і закріпити імперативну норму про обов'язковість рішення трудового арбітражу для сторін із встановленням наслідків його невиконання у передбачені строки.

Рішення трудового арбітражу за частиною першою ст. 404 ТК РФ є обов'язковим для сторін відповідно до укладеної угоди про його виконання. Угода повинна бути укладена і оформлена у письмовій формі до утворення трудового арбітражу або одночасно з його утворенням. Згідно з ТК РФ сам факт утворення трудового арбітражу залежить від досягнення сторонами угоди у письмовій формі про обов'язковість виконання його рішення.

Відповідно до частини п'ятої ст. 12 Закону України рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. Частиною шостою ст. 383 ТК Республіки Білорусь встановлено, що рішення по колективному трудовому спору виноситься трудовим арбітражем не пізніше ніж у п'ятнадцятиденний строк з дня обрання трудових арбітрів (трудоного арбітра) і має для сторін рекомендаційний характер, за винятком рішень, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Згідно з частиною сьомою ст. 383 ТК Республіки Білорусь рішення трудового арбітражу носить обов'язковий характер по колективним трудовим спорам:

- 1) про виконання колективних договорів, угод;
- 2) в організаціях, в яких законодавством встановлено обмеження реалізації права на страйк (частина третя статті 388);
- 3) якщо сторони колективного трудового спору уклали угоду про обов'язковість цього рішення.

ТК Республіки Білорусь, на відміну від законодавства України, передбачено механізм виконання обов'язкового рішення трудового арбітражу. Відповідно до частини восьмої ст. 383 при невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна зі сторін колективного трудового спору має право в місячний строк звернутися до суду для його примусового виконання. Рішення трудового арбітражу по колективним трудовим спорам про виконання колективних договорів, угод, а також в організаціях, в яких установлені обмеження в реалізації права на страйк, може бути оскаржено до суду в десятиденний строк з дня отримання.

У літературі також висловлюється думка про необхідність виконання рішень трудового арбітражу через призму видання ним владного акту за аналогією з рішенням КТС [23, с. 19].

Зазначені вище норми заслуговують на увагу національного законодавця. В.Я. Бурак слушно зауважує, що практичні працівники вже давно вносять пропозиції стосовно надання рішенням примирних органів сили виконавчого листа, щоб у разі невиконання однією зі сторін прийнятого рішення у встановлені терміни зацікавлена сторона мала б можливість вдатися до його примусового виконання із відповідними правовими наслідками [12, с.153].

Відповідно до п. 4.1 Положення про трудовий арбітраж «трудова арбітраж приймає рішення про припинення розгляду колективного трудового спору (конфлікту) в таких випадках:

- спір не підлягає вирішенню у трудовому арбітражі (розбіжності не є предметом колективного трудового спору (конфлікту);
- була порушена послідовність застосування примирних процедур;
- є рішення суду між тими ж сторонами, з того ж предмета і з тих самих підстав;
- представницький орган найманих працівників або профспілки відмовився від висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог;

- сторони уклали угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- підприємство, установу чи організацію, на якому виник колективний трудовий спір (конфлікт), ліквідовано;
- трудовий арбітраж є некомпетентним щодо переданого на його розгляд спору».

У чинному законодавстві України питання виконання рішення трудового арбітражу регламентуються ще й Інструкцією про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затвердженої наказом Національної служби посередництва і примирення від 9 листопада 2005 року №124. Установлюється, що рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Після прийняття рішення не пізніше ніж у триденний строк воно надсилається сторонам колективного трудового спору, виконавцям, визначеним цим рішенням, та НСПП або її відділенням в АРК та областях.

Встановлено семиденний строк розгляду сторонами рішення трудового арбітражу після його отримання. Якщо ж рішенням трудового арбітражу не вдалося врегулювати розбіжності між сторонами колективного трудового спору, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної із сторін спору та НСПП або її відділень в АРК та областях.

Сторонам спору і НСПП або її відділенням в АРК та областях також необхідно надіслати затверджені заходи щодо реалізації рішення трудового арбітражу.

## РОЗДІЛ 3

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАЙКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

#### *3.1. Поняття та види страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн*

Актуальним питанням сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення одного з основних трудових прав працівників – права на страйк. У законодавстві більшості європейських країн право на страйк закріплене у конституціях, трудових кодексах, спеціальних законах здебільшого як засіб вирішення колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту). Водночас механізм здійснення права на страйк за законодавством різних країн має свої національні особливості, вивчення та узагальнення яких представляє інтерес для національного законодавця з точки зору можливості та доцільності імплементації позитивного законодавчого досвіду у національну юридичну практику.

Окремі аспекти нормативного закріплення та механізму реалізації права на страйк досліджені у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.В. Бонтлаба, В.Я. Бурака, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, Н.М. Швець, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас до теперішнього часу у вітчизняній науці трудового права ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження юридичного забезпечення права на страйк за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Правове регулювання страйку здійснюється в Україні, Литовській Республіці, Республіці Білорусь і Республіці Молдова на законодавчому рівні. Передусім слід відзначити, що право на страйк як одне з основних трудових прав закріплене у конституціях зазначених держав (ст. 44 Конституції України,

ст. 51 Конституції Литовської Республіки, ст. 41 Конституції Республіки Білорусь, ст. 45 Конституції Республіки Молдова).

При цьому у ст. 44 Конституції України та ст. 45 Конституції Молдова право на страйк проголошене як самостійне конституційне право. Водночас у частині третій ст.41 Конституції Республіки Білорусь право на страйк закріплене як складова права громадян на захист своїх економічних і соціальних інтересів. Звертає на себе увагу також та обставина, що у ст. 41 Конституції Республіки Білорусь ідеться про право на страйк громадян, у той час як у ст. 44 Конституції України закріплено право тих, хто працює, на страйк, а зі змісту ст. 45 Конституції Республіки Молдова випливає, що зазначене право визнається за працівниками. Останні дві законодавчі моделі конституційного закріплення суб'єктів права на страйк мають пріоритет перед конституційною моделлю Республіки Білорусь, яка обмежує коло суб'єктів зазначеного права лише громадянами, що не відповідає міжнародним стандартам.

Право на страйк проголошено і в міжнародних актах. У п. «d» частини першої ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної держави [72].

В актах МОП право на страйк прямо не визнається. Контрольні органи МОП розглядають право на страйк як невід'ємну частину права на об'єднання, що захищається Конвенцією МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року [48].

Винятком є лише Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р. [50] і Рекомендація МОП №92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. Параграфом «d» ст. 1 Конвенції МОП №105 забороняється будь-яка форма примусової праці як засіб покарання за участь у страйках. Рекомендацією МОП №92 передбачається, що якщо трудовий спір був переданий на добровільне примирення чи арбітраж, сторонам слід

рекомендувати утримуватись від страйків (пункти 4, 6). Пунктом 7 Рекомендації МОП №92 закріплюється, що жодне з положень цієї Рекомендації не може тлумачитись як обмеження будь-якою мірою права на страйк.

Відсутність спеціальних актів МОП про страйк можна пояснити різноманіттям національних форм і способів вирішення трудових конфліктів, уніфікувати які МОП до цього часу ще не вдалося. Утім, як відзначає Г.І. Чанишева, головна причина полягає в іншому: МОП концентрує увагу роботодавців і працівників на принципах соціального діалогу й орієнтує їх уникати спорів і конфліктів, а у разі їх виникнення – звертатися до справедливого врегулювання і вирішення шляхом примирення [56, с. 328].

Комітет зі свободи об'єднання МОП сформулював такі основні принципи до організації та проведення страйку:

- зобов'язання надати завчасне повідомлення;
- зобов'язання застосувати у випадку трудових спорів процедури примирення, посередництва і арбітражу (добровільного) перед оголошенням страйку, за умови, що ці процедури є адекватними, неупередженими і швидкими, а сторони можуть брати в них участь на будь-яких етапах;
- зобов'язання мати певний кворум і отримувати згоду застереженої більшості;
- зобов'язання приймати рішення про страйк таємним голосуванням;
- вжиття заходів, які відповідають нормам безпеки і не допускають нещасних випадків;
- організація мінімальних послуг у конкретних випадках;
- гарантії права на працю тих, хто не бере участі в страйку.

Право на страйк передбачено частиною четвертою ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), про що йшлося у підрозділі 1.1 цієї роботи.

У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку. Зі змісту ст. 2 КЗпП України випливає, що

право на страйк є складовою права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що не узгоджується зі ст. 44 Конституції України, в якій право працюючих на страйк проголошене як самостійне конституційне право працівників. Отже, чинний КЗпП України не відповідає Конституції України як в частині закріплення права страйк серед основних прав працівника, так і в частині юридичного забезпечення цього права.

Право на страйк як самостійне основне трудове право закріплене у ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у частині першої якої відтворено положення частини першої ст. 44 Конституції України про те, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Потрібно звернути увагу на те, що і у ст. 44 Конституції України, і у ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ідеться про захист економічних і соціальних інтересів, що видається не зовсім вірним. Адже, насамперед, необхідно говорити про захист економічних і соціальних прав працівників, а вже потім про захист їх інтересів. У зв'язку з цим 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».

Прогалину щодо регулювання здійснення права на страйк не усунуто і в проекті Трудового кодексу України. Норми про страйк взагалі відсутні в законопроекті. Водночас слід відзначити перевагу проекту Трудового кодексу України порівняно з чинним КЗпП України в частині закріплення права на страйк, яке у ст. 20 «Основні права працівника» законопроекту передбачене як самостійне право, що відповідає ст. 44 Конституції України. Хоча як і чинним КЗпП України, проектом ТК України право на страйк юридично не забезпечене.

В літературі висловлюється пропозиція прийняти окремий закон про страйки. На думку А.В. Козловського, необхідно прийняти окремий федеральний закон про страйки, в якому слід було б конкретизувати загальні положення ТК РФ про страйки, що допоможе більш ефективному застосуванню цих норм на практиці [43, с. 9].

Як видається, такої необхідності не існує. Норми про оголошення і проведення страйку не можна відокремлювати від інших норм трудового права, які регламентують вирішення колективних трудових спорів. Норми про страйк є складовою правового інституту «Вирішення колективних трудових спорів», тому литовський, білоруський, російський і молдавський законодавці цілком логічно закріплюють ці норми в трудових кодексах разом із нормами, що регламентують примирні процедури розгляду і вирішення зазначених спорів.

На відміну від ст. 2 КЗпП України, у ст. 11 ТК Республіки Білорусь і ст. 9 ТК Республіки Молдова право на страйк передбачене у переліку основних прав працівника, хоча й не як самостійне основне трудове право, а як складова інших основних трудових прав: у ст. 11 ТК Республіки Білорусь як складова права працівників на захист економічних і соціальних прав та інтересів, а у ст. 9 ТК Республіки Молдова як складова права працівника на вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів.

У ст. 11 «Основні права працівників» ТК Республіки Білорусь закріплене право працівників на захист економічних і соціальних прав та інтересів, включаючи право на об'єднання у професійні спілки, укладення колективних договорів, угод і право на страйк. При цьому слід відзначити, що це право закріплене другим одразу після права на працю, що свідчить про важливе значення, що надається білоруським законодавцем цьому праву з-поміж інших основних прав працівників.

Відповідно до підп. «т» частини першої ст. 9 «Основні права та обов'язки працівника» ТК Республіки Молдова працівник має право на вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів,

у тому числі право на страйк, у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативними актами.

Таким чином, у ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова на відміну від КЗпП України право на страйк передбачене у переліку основних прав працівника.

Законодавство України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова відрізняються різними моделями юридичного забезпечення права на страйк. Правова регламентація страйку у законодавстві України здійснюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами (актами Національної служби посередництва і примирення). Серед інших законів слід назвати закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, «Про транспорт» від 10 листопада 1994 року, «Про ринок електричної енергії» від 13 квітня 2017 року та ін.

Частиною першою ст. 24 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Норми про заборону страйків закріплені низкою законів України. Так, згідно з частиною п'ятою ст. 10 Закону України «Про державну службу» [136] державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках та агітації (крім випадку, передбаченого частиною четвертою цієї статті, в якій ідеться про надання державному службовцю за його заявою відпустки без збереження заробітної плати на час участі у виборчому процесі. Зазначена відпустка надається за рішенням керівника державної служби з дня його

повідомлення про участь у виборчому процесі і до дня його завершення відповідно до виборчого законодавства).

Відповідно до частини першої ст. 13 Закону України «Про ринок електричної енергії» [134] страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення сталості ОЕС України. Статтею 18 Закону України «Про транспорт» [135] забороняється припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту у випадках, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини. Згідно з частиною четвертою ст. 29 Гірничого закону України [22] забороняється проводити страйки працівникам аварійно-рятувальних служб (формувань), а в частині четвертій ст. 42 закріплена заборона проводити страйки у підземних виробках. Відповідно до частини третьої ст. 35 Закону України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» [128] персонал ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, не має права на страйки. У частині першій ст. 116 Кодексу цивільного захисту України закріплена заборона організовувати страйки або брати в них участь особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб. Згідно з частиною першою ст. 18 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» громадянин, направлений на альтернативну службу, не має права брати участь у страйках та ін.

Частиною другою ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У частині третій ст. 24 Закону України закріплене право Верховної Ради України або Президента України у разі оголошення надзвичайного стану

заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Пленум Верховного Суду України у п. 14 постанови від 1 листопада 1999 року №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» [140] роз'яснив судам, що страйк має визнаватися незаконним, наприклад, коли працюючі добиваються в такий спосіб політичних цілей, або коли ним створюється загроза життю і здоров'ю, правам і свободам інших людей, або коли він організовується чи здійснюється у державних органах, на підприємствах та в організаціях, на які покладено забезпечення обороноздатності, правопорядку і безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, зупинення яких пов'язане з тяжкими або небезпечними наслідками, тощо.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (розділ III «Страйк»). Відповідно до частини другої ст. 18 Закону порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом. З метою приведення частини другої ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у відповідність до частини другої ст. 44 Конституції України видається необхідним викласти частину другу ст. 18 Закону 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».

На відміну від законодавства України юридичне забезпечення права на страйк у Литовській Республіці, Республіки Білорусь і Республіці Молдова здійснюється передусім чинними трудовими кодексами. Тобто в основних кодифікованих законодавчих актах цих країн досить докладно здійснюється правова регламентація страйків, що слід визнати перевагою порівняно із

національним законодавством. Законодавчий досвід зазначених країн заслуговує на увагу вітчизняного законодавця і має бути імплементований в національне законодавство.

Норми про оголошення і проведення страйку закріплені у ст.ст. 243-254 ТК Литовської Республіки. При цьому, на відміну від законодавства України, в окремій ст. 243 ТК Литовської Республіки закріплене право здійснювати колективні дії, що надане сторонам колективного трудового спору про інтереси в цілях його вирішення або забезпечення виконання рішення, досягнутого при розгляді такого спору.

Частиною другою ст. 243 ТК Литовської Республіки передбачене право професійних спілок або їх організацій організувати страйк, а в частині третій зазначеної статті закріплене право роботодавців та їх організацій на локаут.

Правова регламентація страйку здійснюється статтями 388-399 ТК Республіки Білорусь. Відповідно до частини другої ст. 388 ТК Республіки Білорусь страйк може проводитися не пізніше трьох місяців після відхилення пропозицій примирної комісії, а якщо сторони зверталися до посередника або (та) у трудовий арбітраж – після відхилення пропозицій посередника або (та) незгоди з рішенням трудового арбітражу, за виключенням випадку, коли воно має для сторін обов'язкову силу.

Правова регламентація страйків здійснюється нормами глави IV «Страйк» (ст.ст. 362-370) Розділу XII «Трудова юрисдикція» ТК Республіки Молдова. Тільки у ТК Республіки Молдова є окремий розділ, нормами якого врегульовано низку питань щодо трудової юрисдикції. Потрібно відзначити, що, крім норм Трудового кодексу, оголошення і проведення страйків на територіальному, галузевому і національному рівнях регулюються також колективними угодами, що укладаються на цих рівнях.

У розділі III «Страйк» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містяться норми про поняття страйку (ст.17), право на страйк (ст.18), рішення про оголошення страйку

(ст.19), керівництво страйком (ст.20), укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), контроль за її виконанням (ст.21), визнання страйку незаконним (ст.22), рішення про визнання страйку незаконним (ст.23), випадки, за яких забороняється проведення страйку (ст.24), вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку (ст.25), забезпечення життєздатності підприємства під час страйку (ст.26), гарантії для працівників під час страйку (ст.27) та наслідки участі працівників у страйку (ст.28).

У ст. 388 ТК Республіки Білорусь закріплені норми про поняття страйку, правові підстави його проведення, можливість обмеження реалізації права на страйк та заборону надання матеріальної допомоги учасникам страйку за рахунок політичних партій, рухів, інших громадських об'єднань, які переслідують політичні цілі, а також іноземних юридичних і фізичних осіб. Далі йдеться про рішення про проведення страйку (ст. 389), повідомлення про страйк (ст. 390), заборону примусу до участі в страйку або відмови від участі в ньому (ст. 391), обов'язки сторін під час страйку (ст.392), відкладання або призупинення страйку (ст.393), припинення страйку (ст. 394), незаконний страйк (ст. 395), правове становище працівників під час страйку (ст. 396), відповідальність за участь у незаконному страйку, за створення перешкод для виконання своїх трудових обов'язків працівникам, які не беруть участі у страйку, за примус до участі у страйку або відмови від участі в ньому (ст.ст. 397-399).

У ст. 362 ТК Республіки Молдова визначаються поняття страйку, правові підстави його оголошення, порядок прийняття рішення про оголошення страйку та строк доведення його до роботодавця. Наступними статтями (ст.ст. 363-366) регламентується організація страйку на підприємстві, територіальному, галузевому, національному рівнях. Статтею 367 встановлюється місце проведення страйку. Призупинення страйку у судовому

порядку передбачене ст. 368. Про обмеження участі у страйку йдеться у ст. 369, а відповідальність за організацію незаконного страйку – у ст. 370.

В науці трудового права виділяються вузький і широкий підходи до визначення поняття страйку. Під страйком у вузькому значенні розуміється призупинення працівником своєї роботи. В широкому значенні в поняття страйку включаються інші дії працівників, які здійснюються з тією самою метою і порушують нормальну роботу підприємства (сповільнення роботи та інші порушення звичайного ходу її виконання для задоволення вимог працівників) [68, с. 211-212]. Як впливає із визначень поняття страйку у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова, вони ґрунтуються на його вузькому розумінні.

Визначення поняття страйку у зазначених законодавчих актах суттєво не відрізняються. Відповідно до частини першої ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

У частині першій ст. 244 ТК Литовської Республіки страйком визнається організоване професійною спілкою або організацією професійних спілок припинення роботи працівників з метою вирішити колективний трудовий спір про інтереси або гарантувати виконання досягнутого при розгляді такого спору рішення.

Згідно з частиною першою ст. 388 ТК Республіки Білорусь страйк – тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) в цілях вирішення колективного трудового спору.

У частині першій ст. 362 ТК Республіки Молдова страйк визначається як добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків (повністю

або частково) в цілях вирішення колективного трудового конфлікту, розпочатого відповідно до чинного законодавства.

Отже, у перелічених статтях передбачаються форма страйку (припинення роботи або відмова працівників від виконання трудових обов'язків), його основні ознаки – тимчасовість, добровільність (у ст. 17 Закону України зазначається ще й про колективний характер страйку), мета страйку – вирішення колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту). У частині першій ст. 362 ТК Республіки Молдова слушно зазначається про вирішення колективного трудового конфлікту, «розпочатого відповідно до чинного законодавства». Тільки в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначається про те, що страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ч.2 ст.17).

При цьому на відміну від ст. 388 ТК Республіки Білорусь і ст. 362 ТК Республіки Молдова у визначенні поняття страйку, закріпленого у частині першій ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ідеться про припинення роботи працівниками «підприємства, установи, організації (структурного підрозділу)». На нашу думку, останні слова доцільно виключити із частини першої ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», адже цим самим Законом передбачене оголошення галузевого або територіального страйку.

Н.М. Швець виокремлює такі ознаки страйку, як тимчасовість, колективність, добровільність, організованість [188].

Тимчасовість, добровільність, колективний характер і особлива мета – такі ознаки страйку виділяє Г.І. Чанишева [177, с.304-395].

На підставі аналізу міжнародних актів і законодавства України вчена також формулює принципи здійснення права на страйк, зокрема: добровільність участі в страйку, його мирний характер; тимчасовий характер

страйку; оголошення страйку з метою захисту економічних і соціальних інтересів; урахування при здійсненні права на страйк необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших осіб; визначення категорій працівників, які мають право на страйк та яких позбавлено його; заборона або обмеження участі в страйку лише законом; забезпечення мінімуму необхідних робіт (послуг) за участю організації працівників і роботодавців, державних органів; заборона будь-якої форми дискримінації і репресій за організацію законних страйків і участь у них та ін. [56, с. 329].

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова закріплені правові підстави для оголошення страйку. Відповідно до частини другої ст. 17 Закону України «страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу».

Підстави оголошення страйку закріплені в частині другій ст. 243 Литовської Республіки. Встановлено, що «професійні спілки або їх організації мають право організувати страйк у наступних випадках:

- 1) якщо комісія зі спору констатує, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено, або одна зі сторін виходить з переговорів, або роботодавець (організація роботодавців) не призначає членів до комісії зі спору за час попереднього розгляду колективного трудового спору про інтереси;
- 2) якщо посередник приймає рішення констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено або вирішено частково;
- 3) якщо роботодавець або організація роботодавців не виконує рішення трудового арбітражу».

Згідно з частиною третьою ст. 362 ТК Республіки Молдова страйк може бути оголошено, якщо вичерпані всі шляхи вирішення колективного трудового конфлікту в рамках примирної процедури, передбаченої цим Кодексом.

У частині другій ст. 409 ТК РФ закріплені підстави оголошення страйку, до яких віднесено такі: 1) примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору; 2) роботодавець (представники роботодавця) або роботодавці (представники роботодавців) не виконують угоди, досягнуті сторонами колективного трудового спору в ході вирішення цього спору; 3) роботодавець (представники роботодавця) або роботодавці (представники роботодавців) не виконують рішення трудового арбітражу. Ці підстави не поширюються на випадки, коли відповідно до частин першої та другої ст. 413 ТК РФ не може бути проведено страйк в цілях вирішення колективного трудового спору.

Класифікацію страйків можна здійснювати за різними критеріями. Залежно від форми страйку виділяються традиційні і нетрадиційні страйки. До традиційних слід віднести припинення роботи працівниками або відмову працівників від виконання своїх трудових обов'язків.

Нетрадиційні страйки, тобто страйки не пов'язані з припиненням роботи, поділяються на:

продуктивні страйки, коли працівники виробляють надлишкову продукцію проти інтересів роботодавця;

сидячі страйки, тобто зайняття страйкуючими працівниками своїх робочих місць з тим, щоб роботодавець не зміг продовжити виробничий процес шляхом найму штрейкбрехерів;

італійські страйки (робота за правилами), яка полягає в нераціонально точному виконанні інструкцій, що призводить до уповільнення темпів роботи;

просто уповільнення темпів роботи;

саботаж, що характеризується застосуванням насильства з боку працівників;

пікетування і бойкоти;  
захоплення і зайняття виробничих приміщень для того, щоб завадити іншим працівникам займати їх робочі місця;  
зчленовані або часткові страйки (такі, що перериваються, і кругові) [68, с.213].

Комітет експертів МОП рекомендує державам обмежувати нетрадиційні страйки (уповільнення роботи, сидячий страйк) тільки в тому випадку, якщо вони втрачають мирний характер.

Окрема норма про види страйків закріплена в частині другій ст. 244 ТК Литовської Республіки, відповідно до якої залежно від тривалості страйк може бути:

- 1) попереджувальним, який триває не більше двох годин;
- 2) справжнім.

Згідно з частиною другою ст. 245 ТК Литовської Республіки до проведення справжнього страйку може бути організовано попереджувальний страйк. Попереджувальний страйк оголошується за письмовим рішенням діючого на підприємстві, в установі, організації органу управління професійної спілки або органу управління організації професійних спілок без окремого схвалення з боку членів.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова відсутні норми про види страйків. На нашу думку, норму про можливість проведення попереджувального страйку тривалістю не більше двох годин доцільно було б закріпити й в окремій четвертій частині ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Н.М. Швець також вважає за необхідне передбачити на законодавчому рівні попереджувальний страйк, який вчена визначає як добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку

проведення примирних процедур, про що власника слід попередити не пізніше, ніж за 48 годин [189].

Як видається, більш слушною є позиція, закріплена у ст. 244 ТК Литовської Республіки щодо тривалості попереджувального страйку не більше двох годин, що пов'язане з необхідністю забезпечити нормальне функціонування підприємств (установ, організацій).

### ***3.2. Порядок оголошення та проведення страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн***

За Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Республіки Білорусь рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування. З точки зору практичної реалізації слід визнати 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).

Відповідно до частини першої ст. 410 ТК РФ рішення про оголошення страйку приймається зборами (конференцією працівників організації (філії, представництва або іншого відокремленого структурного підрозділу), індивідуального підприємця за пропозицією представницького органу працівників, раніше уповноваженого ними на вирішення колективного трудового спору.

Заслуговує на увагу застосування в зазначеній нормі терміну «індивідуальний підприємець». У частині першій ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 2.1 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку не враховані інтереси працівників, які працюють у роботодавця фізичної-особи. Ідеться про прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншої організації, уповноваженої відповідно до статті 3 Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування.

Далі ст. 410 ТК РФ також передбачено, що рішення про участь працівників цього роботодавця у страйку, оголошеному професійною спілкою (об'єднанням професійних спілок), приймається зборами (конференцією) працівників цього роботодавця без проведення примирних процедур.

Збори працівників цього роботодавця вважаються правомочними, якщо на них присутні більше половини від загальної кількості працівників. Конференція працівників цього роботодавця вважається правомочною, якщо на ній присутні не менше двох третин делегатів конференції. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не менш половини працівників, присутніх на зборах (конференції).

При неможливості проведення зборів (скликання конференції) працівників представницький орган працівників має право затвердити своє рішення, зібравши підписи більше половини працівників на підтримку проведення страйку.

Частиною першою ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачається, що рішення про оголошення страйку на підприємстві вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції.

Окремо Законом України, Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та

примирних процедур під час страйку регулюється порядок оголошення галузевого або територіального страйку (частини друга-четверта ст. 19 Закону України, п.п. 2.7-2.10 Положення).

Н.М. Швець пропонує перше речення ст. 19 Закону після слів «більшість найманих працівників» доповнити приписом такого змісту: «рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більшість усього трудового колективу підприємства, установи, організації, а не одного структурного підрозділу або не менше двох третин делегатів конференції».

Отже, як уже відзначалося, у питанні порядку прийняття рішення про оголошення страйку слід було б врахувати норми ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Молдова, якими не передбачено скликання зборів (конференції) працівників. На практиці буває не так просто зібрати ці органи трудового колективу та ще й набрати необхідну кількість голосів. Тому положення ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Молдова слід визнати такими, які доцільно було б закріпити у ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктах)», Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відповідні норми містяться в Законі Литовської Республіки про професійні спілки №1-2018 від 21 листопада 1991 року і Законі Республіки Молдова «Про професійні спілки» від 7 липня 2000 року №1129-XIV [79].

Відповідно до частини першої ст. 248 ТК Литовської Республіки забороняється оголошувати страйк працівникам служб невідкладної медичної допомоги та іншим працівникам, право на страйк яких обмежено законами. Вимоги цих працівників вирішуються органами з розгляду колективних трудових спорів про інтереси.

Частиною другою зазначеної статті забороняються страйки в зонах стихійного лиха, в регіонах, в яких у встановленому порядку оголошено мобілізацію, військовий, надзвичайний стан, до тих пір, поки не будуть

ліквідовані наслідки стихійного лиха, оголошено демобілізацію або скасовано військовий, надзвичайний стан.

Заслуговує на увагу норма, закріплена в частині третій ст. 248 ТК Литовської Республіки, про заборону оголошення страйку під час дії колективного договору з приводу вимог або умов праці, регламентованих у цьому договорі, в разі їх дотримання. Ця вимога «не застосовується щодо колективних трудових спорів про інтереси, що виникають, і не вирішених у встановленому цим Кодексом порядку в ході колективних переговорів з укладення колективного договору».

Як і в Україні, в Литовській Республіці діє низка законів, якими заборонено організація і участь у страйку певним категоріям працівників. Так, згідно зі ст. 21 Закону Литовської Республіки про прокуратуру [81] співробітникам прокуратури не дозволяється брати участь у страйках і пікетуванні.

Відповідно до пункту п'ятого ст. 22 Закону Литовської Республіки про державну службу [78] державним службовцям не дозволяється брати участь у страйках у випадку, якщо державний службовець кар'єри сфери публічного адміністрування займає посаду керівника підрозділу органу або установи чи вищу посаду або якщо це забороняється законами чи статутами.

Статтею 545 Статуту внутрішньої служби, затвердженого Законом Литовської Республіки №IX-1538 від 29 квітня 2003 року, профспілковим організаціям установ внутрішніх справ не дозволяється організовувати страйки і брати в них участь.

У ТК Республіки Білорусь не закріплюються конкретні випадки або категорії працівників, в яких та яким забороняється оголошення страйку. У частині третій ст. 388 ТК Республіки Білорусь міститься загальна норма про те, що «законом можуть бути встановлені обмеження реалізації права на страйк тією мірою, в якій це необхідно в інтересах національної безпеки, громадського порядку, здоров'я населення, прав і свобод інших осіб».

Такі заборони, як і у законодавстві України, встановлені окремими законами. Так, відповідно до п. 1.4 частини першої ст. 22 Закону Республіки Білорусь «Про державну службу в Республіці Білорусь» [80] державний службовець не вправі брати участь у страйках.

Обмеження участі в страйку передбачені ст. 369 ТК Республіки Молдова. У частині першій зазначеної статті йдеться про заборону проведення страйку під час стихійних лих, виникнення епідемій, пандемій, а також під час надзвичайного, облогового або військового стану.

У частині другій ст. 369 закріплено вичерпний перелік працівників, які не можуть брати участь у страйку:

- а) медичний персонал лікарень і служб швидкої медичної допомоги;
- б) працівники систем енерго- і водопостачання;
- в) працівники системи зв'язку;
- г) працівники служб управління повітряними перевезеннями;
- д) посадові особи центральних органів публічної влади;
- е) працівники органів, які забезпечують громадський порядок, правопорядок і безпеку держави, судді судових інстанцій, працівники частин, організацій і установ Збройних сил;
- ж) працівники безперервно діючих підприємств;
- з) працівники підприємств, які виготовляють продукцію для оборонних потреб країни.

При цьому передбачається, що перелік підприємств, їх дільниць і служб, працівники яких не можуть брати участі у страйку відповідно до частини другої ст. 369, затверджується Урядом після консультацій з патронатами і професійними спілками.

У передбачених частинами першою і другою ст. 369 ТК Республіки Молдова випадках колективні трудові конфлікти вирішуються органами трудової юрисдикції відповідно до цього Кодексу.

З точки зору законодавчої техніки найбільш вдало, на нашу думку, сформульована саме ст. 369 ТК Республіки Молдова порівняно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь. При цьому мається на увазі як формулювання частини першої, так і частини другої зазначеної статті.

Зміст частини першої ст. 369 ТК Республіки Молдова відрізняється більшою конкретикою порівняно зі змістом частини першої ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Крім того, в частині першій ст. 369 передбачена й заборона проведення страйку під час пандемій, що є надзвичайно актуальним в умовах пандемії коронавірусної інфекції COVID-19.

Також заслуговує на увагу формулювання змісту частини другої ст. 369 ТК Республіки Молдова щодо закріплення вичерпного переліку категорій працівників, яким забороняється брати участь у страйку.

За відсутності такого переліку в ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на сьогодні в Україні діє значна кількість законів, нормами яких забороняється оголошувати страйки і брати участь у них. Але про ці закони не згадується ані в частині першій, ані в частині другій цієї статті Закону. Логічним було б, якби в частині другій ст. 24 Закону України зазначалося про заборону проведення страйку іншим працівникам, окрім зазначених у ній працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Відповідно до частини першої ст. 20 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 4.1 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення

страйку.

Частиною другою ст. 20 Закону України передбачається, що «галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи». У п. 4.3 Положення також міститься доповнення до цієї норми, що на галузевому і територіальному рівнях, одночасно з прийняттям рекомендацій про оголошення страйку, визначається орган (особа), що очолюватиме (координуватиме) страйк.

У частині четвертій ст. 19 Закону України ще закріплена норма про те, що «страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території». Аналогічна норма відсутня у трудових кодексах Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова.

У Законі України, Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку відсутня норма про орган, який очолює страйк на національному рівні.

У ТК Республіки Молдова норми про організацію страйку на підприємстві, на територіальному, галузевому і національному рівнях закріплені в окремих статтях (ст. ст. 363-366). Відповідно до частини другої ст. 363 інтереси страйкуючих працівників у відносинах з роботодавцем, патронатами, центральними і місцевими органами публічної влади, а також у судових інстанціях у випадку порушення цивільних і кримінальних справ виражають представники працівників. Що стосується організації страйку на територіальному, галузевому і національному рівнях, то у наступних статтях Кодексу право оголошення і організації страйку надане відповідним профспілковим органам: на територіальному рівні – територіальному

профспілковому органу; на галузевому рівні – галузевому профспілковому органу; на національному рівні – відповідному національно-міжгалузевому профспілковому органу.

Згідно з частиною першою ст. 249 ТК Литовської Республіки страйк очолює страйковий комітет, утворений суб'єктом, який висунув вимог до роботодавця.

У ТК Республіки Білорусь відсутня спеціальна норма про орган, який очолює страйк. Такі повноваження має представницький орган працівників, про який зазначається у частині першій ст. 390, оскільки саме цей орган зобов'язаний у письмовій формі повідомити наймача про рішення провести страйк не пізніше двох тижнів з її початку.

Частиною третьою ст. 20 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначається, що орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Проте повноваженого цього органу (особи) передбачені не Законом України, а Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку (п.п.4.1-4.8), яким закріплені не тільки права, а й обов'язки та інші питання правового статусу цього органу (особи), що очолює страйк. Тому у частині третій ст. 20 Закону України треба зазначити, що цей орган діє «в межах повноважень, передбачених законодавством».

Відповідно до п. 4.6 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку до «повноважень органу (особи), що очолює страйк, відносяться:

- проведення переговорів, консультацій від імені страйкуючих з власником або уповноваженим ним органом (представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;

- дотримання учасниками страйку громадського порядку, цілісності майна, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- прийняття рішення про припинення страйку і підписання угоди з власником або уповноваженим ним органом (представником);
- управління страйковим фондом, у випадку його створення».

Окремими пунктами 4.7 і 4.8 передбачені права і обов'язки органу (особи), що очолює страйк.

Статтею 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплено право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок. Частиною першою зазначеної статті передбачено, що «профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян». При цьому в частині другій ст. 19 Закону міститься норма про те, що у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

Частиною другою ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

В окремій ст. 27 Закону закріплене право профспілок, їх об'єднань на організацію страйків та проведення інших масових заходів. Ідеться про те, що профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

Серед закріплених у ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації у пункті 8 частини першої передбачено, що цей орган представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню.

У зв'язку з цим виникає логічне питання про доцільність закріплення в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» норм про право оголошувати страйк, очолювати його інших органів (осіб), окрім професійних спілок, їх об'єднань. Так, у частині першій ст. 19 Закону України йдеться про те, що «рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників». У підрозділі 1.4 вже зверталася увага на те, що такі «інші організації найманих працівників, уповноважені представляти інтереси найманих працівників» на практиці фактично не створюються, і за їх відсутності колективні інтереси працівників незалежно від їх членства у профспілках представляють і захищають профспілки, їх об'єднання.

Крім того, норми ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» в частині визначення органу (особи), яка очолює страйк, не узгоджуються з положеннями ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Про невідповідність норм ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нормам ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» йшлося у підрозділі 1.4 цієї роботи. У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено стороною соціального діалогу профспілкову сторону (на локальному рівні сторону працівників) та її суб'єктів на різних

рівнях. У зв'язку з цим логічним буде визнання в якості органу, який очолює страйк, професійних спілок, їх об'єднань, виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), які вже створені і функціонують.

Таким чином, виходячи з норм законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», нормативно-правових актів Національної служби посередництва і примирення професійним спілкам, їх організаціям надане право безпосередньо виступати стороною колективного трудового спору (конфлікту).

На нашу думку, варто звернути увагу на досвід литовського і молдавського законодавців в частині визначення порядку прийняття рішення про оголошення страйку. Як вже відзначалося, за частиною першою ст. 245 ТК Литовської Республіки таке рішення може прийняти професійна спілка або організація професійних спілок у встановленому їх статутами порядку у передбачених ст. 243 цього Кодексу випадках за наявності згоди не менш однієї чверті членів професійної спілки. На рівні галузі (виробництва, послуг, професії) таке рішення виносить представницьким органом. Відповідно до частини четвертої ст. 362 ТК Республіки Молдова рішення про оголошення страйку приймається представниками працівників і доводиться ними до відома роботодавця за 48 годин до її початку.

Статтею 22 Закону Республіки Білорусь «Про професійні спілки» передбачено право профспілок на оголошення страйку. Згідно із зазначеною статтею профспілки мають право на організацію та проведення страйків відповідно до законодавства Республіки Білорусь.

Враховуючи зазначені положення ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Молдова, Закону Республіки Білорусь «Про професійні спілки» доцільно було б надати право приймати рішення про оголошення страйку відповідним профспілкам, їх об'єднанням, профспілковим організаціями (їх

виборним органам), що логічно випливає із норм законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про соціальний діалог в Україні». Норми про підтвердження статусу профспілки як сторони колективного трудового спору, також виборного органу первинної профспілкової організації доцільно закріпити у статутних документах: статуті відповідної профспілки, положенні про первинну профспілкову чи територіальну організацію профспілки. Це дозволить уникнути зайвих питань або витрачання часу на з'ясування питань про правоможність профспілок, їх об'єднань, профспілкових організацій безпосередньо виступати стороною колективних трудових спорів (конфліктів), а відтак і приймати рішення про оголошення страйку. Водночас останнє положення потребує відповідного законодавчого закріплення в частині першій ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Зокрема, на доцільність визнання первинних профспілкових і територіальних організацій профспілок безпосередньою стороною колективних трудових спорів (конфліктів) звертають увагу й практичні працівники [36, с. 35]. На територіальному рівні стороною колективного трудового спору (конфлікту) також можуть виступати профспілки, їх об'єднання. Так, з 24 колективних трудових спорів (конфліктів), вирішенню яких сприяло відділення НСПП у Львівській області упродовж січня-квітня 2017 року, у 4 спорах (з них 3 – на територіальному, 1 – на виробничому рівнях), стороною спору виступали профспілки [36, с. 35-36]. Це колективні трудові спори (конфлікти) між Львівською територіальною організацією Профспілки працівників вугільної промисловості України та ДП «Львіввугілля»; між Новороздільською міською організацією профспілки працівників освіти і науки України та відділом освіти виконкому Новороздільської міської ради; між Дрогобицькою міською організацією Львівської обласної профспілки працівників охорони здоров'я України та відділом охорони здоров'я виконавчих органів Дрогобицької міської ради; між первинною профспілковою організацією ПАТ «Жидичівський

целюлозно-паперовий комбінат» та керуючим санацією ПАТ «Жидичівський целюлозно-паперовий комбінат».

Загалом у цих спорах профспілками було висунуто 11 різнопланових вимог, що стосувалися своєчасної виплати поточної заробітної плати, погашення заборгованості із заробітної плати, виплати надбавок, допомоги на оздоровлення, виконання законодавства про охорону праці, перерахування профспілкам заборгованих коштів на культурно-масову, спортивну та оздоровчу роботу, забезпечення належного фінансування установ.

З урахуванням досвіду роботи відділення НСПП у Львівській області, Н. Карвацька робить висновок «про переваги розгляду колективного трудового спору (конфлікту), стороною яких виступають безпосередньо профспілки, а саме:

оперативність прийняття рішень виборним органом профспілки про формування і затвердження вимог порівняно з процедурою збору підписів або організації загальних зборів (конференції);

фаховість і правова обізнаність профспілкового активу;

значний досвід профспілок у відстоюванні трудових, соціальних, економічних прав та інтересів найманих працівників;

передбачене чинним законодавством право профспілок на здійснення громадського контролю за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці;

здійснення профспілками контролю за виконанням колективного договору (угоди)» [35, с. 37].

Законодавством України, трудовими кодексами Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова встановлено обов'язок органу, який очолює страйк, попередити про його початок. Відповідно до частини п'ятої ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію

роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніш як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

Норми про попередження роботодавця про страйк, який має відбутися, закріплені в окремій ст. 246 ТК Литовської Республіки. За загальним правилом згідно з частиною першою цієї статті про початок попереджувального страйку, який має відбутися, роботодавець або організація роботодавців і окремі її члени – роботодавці мають бути попереджені в письмовому вигляді не пізніше ніж за три робочих дні, а перед початком справжнього страйку – не пізніше ніж за п'ять робочих днів шляхом направлення їм рішення професійної спілки або організації професійних спілок оголосити страйк.

Окремо встановлено строк для попередження про страйк на підприємствах або в галузях, які надають невідкладні (життєво важливі) послуги суспільству. У таких випадках відповідно до частини другої зазначеної статті про початок попереджувального і справжнього страйку, що має відбутися, роботодавець або організація роботодавців і окремі її члени-роботодавці мають бути попереджені у письмовому вигляді не пізніше ніж за десять робочих днів шляхом направлення їм рішення професійної спілки або організації професійних спілок оголосити страйк.

Як видається, доцільно було б, враховуючи положення частини другої ст. 246 ТК Литовської Республіки, доповнити частину п'яту ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після слів «на безперервно діючому виробництві» словами «а також на підприємствах або в галузях, які надають невідкладні (життєво важливі) послуги населенню».

Відповідно до частини сьомої ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства,

установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

Звертає на себе увагу недостатня визначеність положення «у найкоротший строк», яке застосовується в частині першій ст. 19 Закону України, що є оціночним. Як видається, доцільно було б у такому випадку встановити конкретний строк попередження зазначених у частині першій ст. 19 Закону України суб'єктів щодо рішення про оголошення страйку. Такий строк можна було передбачити за аналогією з нормою, закріпленою в частині першій ст. 19, про строк попередження про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

Як вже відзначалося, в законодавстві України йдеться про орган (особу), який очолює страйк. Натомість у частині першій ст. 249 ТК Литовської Республіки чітко вказано, що страйк очолює страйковий комітет, утворений суб'єктом, який висунув вимоги до роботодавця.

У частині третій ст. 250 ТК Литовської Республіки закріплено положення про зміст рішення професійної спілки або організації професійних спілок. У зазначеному рішенні необхідно вказати:

- 1) вимоги, що висунуто, у зв'язку з якими оголошено страйк;
- 2) дату, початок і місце страйку (підприємства, де буде проходити страйк);
- 3) передбачуване число страйкуючих працівників;
- 4) страйковий комітет;
- 5) документи голосування членів професійних спілок, що підтверджують кількість членів професійних спілок, які підтримують страйк.

У частині третій ст. 246 ТК Литовської Республіки закріплено норму про те, що при оголошенні страйку можна висувати тільки ті вимоги, які розглядалися в комісії зі спору, під час посередництва або в трудовому арбітражі.

На нашу думку, аналогічну норму необхідно закріпити в окремій частині

після частини шостої ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», виклавши її в такій редакції: «При оголошенні страйку можна висувати тільки ті вимоги, які розглядалися в примирній комісії (в тому числі за участю посередника) та (або) трудовому арбітражі».

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» фрагментарно, а в Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку досить докладно визначені права та обов'язки найманих працівників під час страйку (п.п. 3.1-3.6). При цьому в Положенні виокремлюються права та обов'язки найманих працівників, які беруть участь у страйку, під час його проведення (п.п. 3.1, 3.3) і права найманих працівників, які не беруть участь у страйку (п.п. 3.2).

У наступних пунктах (4.1-4.8) Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку також докладно визначені права та обов'язки органу (особи), що очолює страйк.

Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку також закріплені права та обов'язки власника або уповноваженого ним органу (представника) (п.п. 5.1-5.5), а також місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування під час страйку (п.п. 6.1-6.9).

Частиною сьомою ст. 250 ТК Литовської Республіки передбачено, що в період проведення страйку роботодавцю забороняється приймати на місця страйкуючих нових працівників, за винятком випадків, коли вимагається забезпечити надання мінімальних послуг, але відсутня можливість зробити це у встановленому цим Кодексом порядку і на встановлених ним умовах.

У частині сьомій ст. 363 ТК Республіки Молдова закріплене загальне

правило про те, що роботодавець не може приймати на роботу осіб для заміщення страйкуючих працівників.

Видається доцільним доповнити другий абзац п. 5.4 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку (у зазначеному пункті закріплені дії, які власник або уповноваженим ним орган не має права здійснювати) таким положенням: «приймати на місця страйкуючих працівників нових працівників, крім випадків, коли йдеться про забезпечення життєздатності підприємства під час страйку».

Потрібно відзначити, що, незважаючи на прийняття рішення про оголошення страйку, законодавством України передбачено примирну процедуру вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку. Частиною першою ст. 21 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» на сторін спору покладено обов'язок продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Відповідно до частини другої зазначеної статті «угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців».

Відповідно до частини третьої ст. 392 ТК Республіки Білорусь «під час проведення страйку сторони зобов'язані продовжити вирішення колективного трудового спору шляхом переговорів».

Пунктом 9.2 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку передбачені такі «шляхи вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку:

- проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), в тому числі із

залученням до участі в переговорах незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП;

– утворення органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) узгоджувальної комісії, в тому числі із залученням до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП».

Основним завданням узгоджувальної комісії є вироблення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що може задовольнити його сторін.

Після прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку НСПП рекомендує органу (особі), що очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представнику) невідкладно розпочати переговори і проведення примирних процедур по вирішенню розбіжностей між сторонами трудових відносин, які стали причиною прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку.

Утворення узгоджувальної комісії, в тому числі за участю незалежного посередника та за участю представника НСПП, органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) ініціюється НСПП.

На відміну від законодавства України, трудовими кодексами Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова передбачені можливості відкладання і призупинення страйку. Статтею 393 ТК Республіки Білорусь встановлено, що у випадку утворення реальної загрози національній безпеці, громадському порядку, здоров'ю населення, правам і свободам інших осіб, а також в інших випадках, передбачених законодавством, Президент Республіки Білорусь вправі відкласти проведення страйку або призупинити його, але не більше ніж на тримісячний термін.

Відкладання або призупинення страйку передбачено ст. 252 ТК Литовської Республіки. Таке право надано суду в разі виникнення

безпосередньої загрози того, що під час страйку не буде виконуватися угода сторін колективного трудового спору про інтереси або рішення трудового арбітражу про надання мінімальних послуг на підприємствах, в установах, організаціях і в галузях, які надають невідкладні (життєво важливі) послуги, що може створити загрозу для життя, здоров'я і безпеки людей. Суд вправі на цих підприємствах, в установах, організаціях і галузях на п'ятнадцять робочих днів відкласти страйк, який не розпочався, а такий, що розпочався – призупинити на той самий строк.

Право звертатися до суду з приводу відкладання або призупинення страйку у зазначених випадках може роботодавець або організація роботодавців.

Статтею 368 ТК Республіки Молдова регламентується призупинення страйку. Роботодавець може звернутися з вимогою призупинення страйку на строк не більше 30 календарних днів у випадку, коли його проведення може створити загрозу життю і здоров'ю людей або якщо вважає, що страйк було оголошено або проводиться з порушенням чинного законодавства.

Заява про призупинення страйку подається до судової інстанції. Судова інстанція встановлює строк для розгляду заяви, який не може перевищувати трьох робочих днів, і приймає рішення про виклик сторін.

Відповідно до частини четвертої ст. 368 ТК Республіки Молдова судова інстанція протягом двох робочих днів виносить рішення, яким:

а) відхиляє заяву роботодавця

або

б) задовольняє заяву роботодавця і приймає рішення про призупинення страйку.

Судова інстанція передає своє рішення сторонам протягом 48 годин з моменту прийняття.

Як видається, зазначені вище норми заслуговують на увагу національного законодавства. Дійсно, у цих нормах в основному передбачені ситуації, в яких

проведення страйку може створити загрозу життю і здоров'ю людей. На нашу думку, перевагу варто надати нормам про відкладання або призупинення страйку, закріпленим у ст. 252 ТК Литовської Республіки, які є чіткими і зрозумілими, охоплюють дві конкретні підстави. Заслуговує на підтримку норма про судовий порядок розгляду заяви роботодавця або організації роботодавців про відкладання або призупинення страйку.

Викликає заперечення положення ТК Республіки Білорусь, відповідно до якого питання про відкладання або призупинення страйку вирішує одноособово Президент Республіки Білорусь. Роботодавця або організацію роботодавців навіть не наділено правом порушити питання про відкладання або призупинення страйку.

Наділення правом роботодавця або організацію роботодавців правом на звернення до суду, на нашу думку, є правильним, оскільки саме він (або вона) є стороною колективного трудового спору.

У ст. 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» закріплено обов'язок роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування і органу (особи), що очолює страйк, «вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу».

Відповідно до частини третьої ст. 363 ТК Республіки Молдова в період страйку страйкуючі працівники сумісно з роботодавцем зобов'язані зберігати майно підприємства і забезпечувати безперебійне функціонування постачання і установок, призупинення роботи яких могло б створити загрозу життю і здоров'ю людей або завдати непоправної шкоди підприємству.

Частиною першою ст. 392 ТК Республіки Білорусь на сторін колективного трудового спору покладено обов'язок вжити всіх необхідних заходів для забезпечення під час страйку в організаціях законності, збереження

державної і приватної власності, громадського порядку, мінімуму необхідних робіт (послуг).

Заслужовують на увагу норми, закріплені в частині другій зазначеної статті. Встановлюється, що мінімум необхідних робіт (послуг) визначається в колективному договорі. «За відсутності колективного договору мінімум необхідних робіт (послуг) визначається угодою сторін у п'ятиденний строк з моменту прийняття рішення про проведення страйку. У разі виникнення розбіжностей між сторонами щодо мінімуму необхідних робіт (послуг) він встановлюється до початку страйку місцевим виконавчим і розпорядчим органом, рішення якого є обов'язковим для сторін».

Надання мінімальних послуг під час страйку передбачено на підприємствах роботодавців і в галузях, які надають невідкладні (життєво важливі) послуги суспільству, під час справжнього і попереджувального страйку ст. 247 ТК Литовської Республіки.

Частиною другою зазначеної статті встановлюється порядок визначення мінімальних послуг, які підлягають наданню. Цей порядок досить чітко врегульовано нормами ст. 247 ТК Литовської Республіки.

Мінімальні послуги, що підлягають наданню, своєю угодою протягом трьох робочих з дня вручення роботодавцю попередження про справжній страйк, який має відбутися (у випадку попереджувального страйку – протягом одного робочого дня), встановлюють сторони колективного трудового спору про інтереси і про це в письмовій формі інформують відповідно Уряд Литовської Республіки, органи самоврядування. У випадку недосягнення сторонами згоди щодо надання мінімальних послуг такі мінімальні послуги, що підлягають наданню, протягом п'яти робочих днів з дня звернення однієї зі сторін установлює орган з вирішення трудового спору про право.

Надання мінімальних послуг забезпечують страйковий комітет, роботодавець і призначені ним працівники. Якщо сторони колективного трудового спору про інтереси вважають це необхідним, вони до початку

страйку складають список працівників, які повинні будуть працювати під час страйку, і таким чином забезпечують надання мінімальних послуг.

Важливе значення має також норма, закріплена в частині четвертій ст. 247 ТК Литовської Республіки, про визначення невідкладних (життєво важливих) послуг суспільству, до яких віднесено:

- 1) медичні послуги;
- 2) послуги електропостачання;
- 3) послуги водопостачання;
- 4) послуги теплопостачання і газопостачання;
- 5) послуги з вивозу каналізаційних та інших відходів;
- 6) послуги цивільної авіації, включаючи управління польотами;
- 7) телекомунікаційні послуги;
- 8) послуги залізничного і міського громадського транспорту.

На відміну від ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь у законодавстві України не застосовується терміни «мінімальні послуги, що підлягають наданню», «мінімум необхідних робіт (послуг)», хоча їх визначення визнано необхідним МОП.

У законодавстві України, як вже відзначалося, йдеться про забезпечення життєдіяльності підприємства (ст. 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). У п.п. 7.1-7.4 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку закріплені норми про конкретні заходи із забезпечення життєдіяльності підприємства.

Відповідно до п. 7.2 Положення «під час страйку власник або уповноважений ним орган (представник) забезпечує здійснення заходів щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації, зокрема, щодо:

- збереження майна;
- додержання законності та громадського порядку;

- недопущення загрози життю і здоров'ю людей;
- недопущення загрози навколишньому природному середовищу;
- забезпечення енерго- та теплопостачання;
- забезпечення функціонування електричного зв'язку;
- протипожежної безпеки;
- охорони приміщень та території;
- забезпечення правил проїзду та стоянки транспортних засобів;
- забезпечення проведення планово-попереджувальних ремонтів, оглядів електроустановок, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання;
- проведення невідкладних ремонтних та ремонтно-відновлювальних робіт;
- зберігання сировини, напівфабрикатів і готової продукції як в приміщеннях, так і на території;
- утримання виробничих, побутових та інших приміщень, території відповідно до вимог санітарних норм;
- проведення періодичних оглядів території, будівель, виробничих і службових приміщень з метою контролю за утриманням шляхів евакуації, протипожежних перепон, розривів, під'їздів і доріг, засобів пожежогасіння (гідрантів, внутрішніх пожежних кранів, вогнегасників) і вжиття термінових заходів для усунення виявлених порушень та недоліків;
- контролю за справністю приладів опалення, вентиляції, електроустановок, технологічного і виробничого обладнання і вжиття заходів до усунення виявлених несправностей».

Перелік цих заходів не є вичерпним, оскільки власнику або уповноваженому ним органу (представнику) та органу (особі), що очолює страйк, Положенням (п. 7.3) надане право визначати й інші заходи щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку з урахуванням специфіки виробничої діяльності.

Водночас слід звернути увагу на те, що у ст. 26 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку йдеться про заходи забезпечення життєдіяльності підприємства, що носять загальний характер, зокрема, щодо збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, недопущення загрози навколишньому природному середовищу та ін. Фактично йдеться про обов'язки власника або уповноваженого ним органу (представника) під час страйку забезпечити життєдіяльність конкретного підприємства. Натомість невідкладні (життєво важливі) послуги суспільству, про які зазначається у частині четвертій ст. 247 ТК Литовської Республіки, розуміються дещо по-іншому і передбачають надання медичних послуг, послуг різних видів транспорту, послуг з вивозу каналізаційних та інших відходів і т. ін.

У зв'язку з цим ст. 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» необхідно доповнити нормою про визначення невідкладних (життєво важливих) послуг суспільству за аналогією з визначеними послугами в частині четвертій ст. 247 ТК Литовської Республіки, а також нормою про визначення в колективному договорі мінімуму необхідних робіт (послуг). Останній, зокрема, має забезпечуватися в будь-якій організації, навіть якщо це ніяким чином не пов'язане з життям і здоров'ям працівників, безпекою навколишнього середовища тощо. Оголошення і проведення страйку має бути обумовлено попереднім узгодженням переліку відповідних робіт з роботодавцем. На практиці це призводить до того, що роботодавці використовують відповідні норми для блокування права працівників на страйк, що піддається справедливій критиці з боку Комітету зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП.

Законом України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудовими кодексами Литовської Республіки, Республіки

Білорусь і Республіки Молдова встановлено відповідальність за організацію та участь у незаконному страйку (ст. 30 Закону України, ст. 254 ТК Литовської Республіки ст. 397 ТК Республіки Білорусь, ст. 370 ТК Республіки Молдова).

Так, частиною першою ст. 370 ТК Республіки Молдова передбачено, що за оголошення і організацію незаконного страйку винні особи несуть дисциплінарну, матеріальну, адміністративну і кримінальну відповідальність відповідно до чинного законодавства. Винних осіб відповідно до частини другої зазначеної статті судова інстанція, що встановила незаконність страйку, зобов'язує відшкодувати заподіяну матеріальну і майнову шкоду відповідно до цього Кодексу та інших чинних нормативних актів.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст. 34) і ТК Литовської Республіки (ст. 254) окремо врегульовані питання відшкодування збитків, заподіяних страйком. Зокрема, відповідно до частини другої ст. 34 Закону України «збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать)». Частиною першою ст. 254 ТК Литовської Республіки встановлено, що у випадку незаконного страйку заподіяні роботодавцю збитки за рахунок своїх коштів і майна зобов'язані відшкодувати професійна спілка або організація професійних спілок у разі, якщо вони оголошували цей страйк.

Отже, Законом України і ТК Литовської Республіки передбачені різні суб'єкти відшкодування збитків: за Законом України – це орган, уповноважений найманими працівниками на проведення страйку, а за ТК Литовської Республіки – професійна спілка або організація професійних спілок у разі, якщо вони оголошували цей страйк.

Крім того, частиною другою ст. 254 ТК Литовської Республіки встановлено, що якщо коштів професійної спілки або організації професійних спілок недостатньо для відшкодування збитків, роботодавець своїм рішенням

може використати кошти, призначені відповідно до колективного договору для доплат до окладів працівників, інших додаткових не передбачених законодавством пільг і компенсацій.

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. Зазначеною статтею передбачено притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності осіб, які створюють такі перешкоди, якщо їх дії не тягнуть за собою кримінальної відповідальності. Аналогічна норма відсутня в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудових кодексах Литовської Республіки і Республіки Молдова.

Потрібно відзначити, 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.

Однією із важливих тенденцій в Україні є стабільне зменшення кількості страйків упродовж останніх років. Це стало можливим і через проведення НСПП комплексу упереджувальних заходів: кількість страйків у 2016 р. зменшилася у чотири рази порівняно з 2014 р. та у 4,5 рази порівняно з 2015 р. [18, с. 4].

Проте загальною тенденцією було суттєве зростання кількості акцій соціального протесту у 2014-2016 рр. Зокрема, за даними НСПП, показник акцій соціального протесту найманих працівників у 2016 р. майже втричі перевищував аналогічні показники 2014 р. та у 2,2 рази – 2015 р.

Основними причинами проведення страйків та акцій соціального протесту залишаються заборгованість із заробітної плати та стале зволікання з виплатою поточної заробітної плати. Саме заборгованість із виплати заробітної плати стало причиною проведення найманими працівниками 19 страйків та 66

акцій соціального протесту впродовж 2018 р. (57% усієї кількості зафіксованих НСПП торік проявів різних форм соціальної активності).

Високий рівень соціальної активності зберігався в Україні й протягом 2019 і 2020 років. Упродовж 2019 року НСПП сприяла пошуку узгоджених рішень між сторонами колективних трудових спорів (конфліктів) при проведенні найманими працівниками 18 страйків та 86 акцій соціального протесту, в яких взяли участь майже 43 % найманих працівників [33].

Найбільша кількість страйків і акцій соціального протесту мали місце у Донецькій (7 страйків і 17 акцій соціального протесту), Дніпропетровській (6 страйків і 12 акцій соціального протесту), Львівській (1 страйк і 17 акцій соціального протесту) областях і м. Києві (10 акцій соціального протесту).

Упродовж 2020 року НСПП сприяла зменшенню рівня соціальної напруженості та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 118 страйків та акцій соціального протесту, в яких взяли участь понад 38 тис. найманих працівників [34].

Результатом здійснення НСПП комплексу превентивних заходів стало зменшення кількості страйків у 2020 році на 56% порівняно з 2019 роком.

Найбільші прояви акції соціального протесту мали у Донецькій (2 страйки та 18 акцій соціального протесту), Львівській (14 акцій соціального протесту), Волинській та Харківській (по 8 акцій соціального протесту) областях та м. Києві (23 акції соціального протесту).

Серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості і розроблення кар'єрів (25), охорони здоров'я (36, що на 57% більше, ніж у 2019 році), машинобудування (12).

## ВИСНОВКИ

У **Висновках** сформульовані найбільш вагомі 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. Необхідно змінити назву глави XV «Індивідуальні трудові спори» чинного КЗпП України та іменувати її «Індивідуальні та колективні трудові спори». Нелогічною є ситуація, коли в основному кодифікованому законодавчому акті відсутні норми про цей вид трудових спорів, а в жодній статті Кодексу термін «колективні трудові спори» навіть не згадується. Враховуючи те, що в Україні діє спеціальний Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», главу XV КЗпП України слід було б доповнити хоча б нормами з посиланням на чинний Закон.

3. 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».

4. Класифікація колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється за різними критеріями. Залежно від предмету колективні трудові спори можна класифікувати на: 1) спори, пов'язані з реалізацією і застосуванням чинних норм права і умов праці; 2) спори, пов'язані з встановленням нових або зміною існуючих умов праці. До першого виду спорів слід віднести розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (п. «в» ст. 2 Закону України) і невиконання вимог законодавства про працю (п. «г» ст.2 Закону України). а до другого – встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п. «а» ст. 2 Закону України) та укладення чи зміни колективного договору, угоди (п. «б» ст. 2 Закону України). 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.

Залежно від рівня, на якому виникають колективні трудові спори, виділяються спори, що виникають на локальному рівні, галузевому рівні, територіальному і національному рівнях.

За характером правових норм, які регулюють спірні відносини, виокремлюються: 1) спори матеріального характеру, що виникають з приводу

норм трудового права; 2) спори нематеріального характеру (організаційні, процедурні і процесуальні).

Залежно від відсутності або наявності законодавчої заборони на проведення страйку можна виділити: 1) колективні трудові спори в разі відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку; 2) колективні трудові спори в разі встановленої законом заборони на проведення страйку.

5. Враховуючи положення ТК Литовської Республіки, доцільно було б виокремити у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори про право і колективні трудові спори про інтереси.

Колективні трудові спори про право – це неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо невиконання або неналежного виконання норм трудового права або зобов'язань за колективним договором, угодою.

Колективні трудові спори про інтереси – неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо регламентації взаємних прав і обов'язків сторін або встановлення норм трудового права.

6. 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 розглядаються в однаковому порядку з індивідуальними трудовими спорами.

7. 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 випливає 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.

8. 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. Заслужують 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».

9. 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.

10. У законодавстві України і доктрині трудового права використовується термін «примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Утім, примирення здійснюється самими зацікавленими сторонами через узгоджувальні процедури, примирні комісії. Водночас посередництво передбачає появу третьої незалежної особи (посередника), яка рекомендує сторонам той чи інший варіант вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Трудові арбітри (члени трудового арбітражу) також є третіми особами стосовно сторін спору. За характером формування і юридичною силою рішень, що ним приймаються, трудовий арбітраж по суті є різновидом посередницького органу. У зв'язку з цим доцільно використовувати термін «примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і визначити її поняття на законодавчому рівні.

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

Слід 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.

12. 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.

13. Статтю 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів) доцільно викласти в новій редакції з урахуванням положень ст. 369 ТК Республіки Молдова, зміст частин першої і другої якої є більш конкретним порівняно зі змістом зазначеної статті Закону України. Перелік умов, за яких забороняється проведення страйку згідно з частиною першою ст. 24 Закону України, необхідно доповнити такою умовою, як пандемія, як про це зазначено у частині першій ст. 369 ТК Республіки Молдова, що є надзвичайно актуальним в умовах пандемії коронавірусної інфекції COVID-19. У частині другій ст. 24 Закону України варто було б передбачити вичерпний перелік категорій працівників, яким забороняється брати участь у страйках, за аналогією з частиною другою ст. 369 ТК Республіки Молдова.

14. Відповідно до ст.ст. 364-366 ТК Республіки Молдова оголошення і проведення страйків на територіальному, галузевому і національному рівнях регулюються, крім норм Кодексу, також колективними угодами, які укладаються на цих рівнях. В Україні така практика майже відсутня, хоча, як впливає із Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», чимало питань оголошення та організації страйку могли б бути предметом соціального діалогу на різних його рівнях із закріпленням відповідних положень, у тому числі конкретних зобов'язань сторін у колективних угодах і колективних договорах.

15. На відміну від ТК Литовської Республіки і ТК Республіки Білорусь у законодавстві України не застосовуються терміни «мінімальні послуги, що підлягають наданню», «невідкладні (життєво важливі) послуги суспільству», «мінімум необхідних робіт (послуг)», хоча їх визначення визнано необхідним МОП.

У зв'язку з цим ст. 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доцільно доповнити нормою про визначення невідкладних (життєво важливих) послуг суспільству за аналогією з визначеними послугами в частині четвертій ст. 247 ТК Литовської Республіки, а також нормою про визначення в колективному договорі мінімуму необхідних

робіт (послуг), як це передбачено частиною другою ст. 392 ТК Республіки Білорусь. При цьому слід встановити, що мінімум необхідних робіт (послуг), зокрема, має забезпечуватися в будь-якій організації, навіть якщо це ніяким чином не пов'язане з життям і здоров'ям працівників, безпекою навколишнього середовища тощо.

16. 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Авдей А.Г., Агиевец С.В., Курылева О.С. и др. Трудовые споры и их урегулирование: Учебно-метод. пособие. Минск: БГУ, 2015. 244 с.
2. ACAS. Code of Practice I: Discipline and Grievance Procedures. [http://www.acas.org.uk./media./pdf./9/5/CP01\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk./media./pdf./9/5/CP01_1.pdf)
3. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. №3. С.184-192.
4. Андерсон Э. Трудовые конфликты. М.: Моск. губсуд, 1925. 63 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
6. Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства. *Законодательство*. 2003. №8. С. 51-59.
7. Бондаренко-Зелінська Н.Л. Медіація: перспективи впровадження в Україні. *Міжнародне приватне право: розвиток і гармонізація*. 2012. №11. С. 186-188.
8. Бонтлаб В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. №3. С.78-86.
9. Боняк В.О., Коломоець Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: моногр. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.
10. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2016. 190 с.
11. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. 382 с.
12. Бурак В.Я. Особливості примирно-третейських процедур при вирішенні колективних трудових спорів. *Напрями розвитку науки трудового*

*права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.): за ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 151-153.*

13. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Х.: Право, 2016. 560 с.

14. Важенкова Т.Н. Трудовое право. 2-е изд., перераб. Минск: ТетраСистемс, 2012. 192 с.

15. Василевич Г.А. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь /Под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. Минск: Регистр, 2008. 1024 с.

16. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко і др.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.

17. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ: Ніка-Центр, 2017. 174 с.

18. Вирішити трудовий конфлікт або йому запобігти допоможе Національна служба посередництва і примирення. *Праця і зарплата*. №17 (1125). 8 травня 2019 року.

19. Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. М.: Изд-во ВЦСПС, 1922. 132 с.

20. Волк Е.А., Томашевский К.Л. Трудовое право. Минск: МИТСО, 2016. 216 с.

21. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на

2019-2021 роки від 14 травня 2019 року.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>

22. Гірничний закон України від 6 жовтня 1999 року №1127-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №50. Ст.433.

23. Гладков Н.Г. Актуальные вопросы повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров как способа защиты коллективных трудовых прав работников. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. №4. С. 19.

24. Дедов Д.И. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в России и США (сравнительный анализ): дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 1993.

25. Денисевич А.Ю. Актуальність впровадження медіації як способу врегулювання трудових спорів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 квітня 2019 р.)* /за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 23-25.

26. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 р.). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №12. Ст. 51.

27. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. М.: Междунар. отношения, 2000. 264 с.

28. Єрохін С.В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2008. 180 с.

29. Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов /под ред. М.Н. Жемчужниковой. М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. 68 с.

30. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Київ, 2005. 22 с.

31. Запара С.І. Зарубіжний досвід правового регулювання вирішення трудових спорів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2019. 297 с.

32. Інструкція про порядок розгляду і вирішення колективного трудового спору: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення 09.11.2005 №124. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05#Text>

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

34. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2020 рік. <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/13950-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prumyrennia-za-2020-rik>

35. Іншин М.І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів. *Трудове право України*. 2007. №1. С.33-36.

36. Карвацька Н. Правові питання статусу профспілки як сторони колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому та територіальному рівнях. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2017. №1. С. 35-37.

37. Киселев И.Я. Трудовые конфликты капиталистического общества: социально-правовые аспекты. М.: Наука, 1978. 240 с.

38. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Эксмо, 2006. 609 с.

39. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 360 с.
40. Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Воронеж, 2015. 215 с.
41. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12. 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
42. Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 р. №5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №34-35. Ст.458.
43. Козловский А.В. Конституционное право на забастовку и ответственность за его нарушение. *Трудовое право*. 2008. №5. С.9.
44. Козуб І.Г. Деякі аспекти представництва роботодавця у трудових правовідносинах. *Юридична Україна*. 2018. №3-4. С. 100-105.
45. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Александрова З.О. и др. М., 2002.
46. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНРФА-М», 2007. С.1185-1269.
47. Конвенція МОП №84 про право на об'єднання і регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями 1947 року. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c084\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c084_ru.htm)
48. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 434-438.
49. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року. *Конвенції та*

*рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 530-532.*

50. Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 627-629.*

51. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.*

52. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.1180-1183.*

53. Кондратьєв В.О. Право на страйк та локаут в умовах переходу України до ринкової економіки: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 204 с.

54. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.В., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.

55. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.*

56. Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2011. 1128 с.

57. Конституция Литовской Республики: принята гражданами Литовской Республики на референдуме 25 октября 1992 года [https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija\\_RU.htm](https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija_RU.htm).

58. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). Электронный адрес: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/>

59. Конституция Республики Молдова от 29 июля 1994 года <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=311496&lang=2>

60. Кривой В.И., Островский Л.Я., Черноруцкая Н.М. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. К. VII. Ч. 2. Минск, 2000.

61. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.1. 1056 с.

62. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.2. 744 с.

63. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.

64. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

65. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.

66. Лютов Н.Л. Международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров по актам ООН. МОТ и др., а также законодательству отдельных стран: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2001. 230 с.
67. Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров. *Государство и право*. 2003. №1. С. 50-56.
68. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 256 с.
69. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: [монография]. М.: Волтерс Клувер, 2009. 232 с.
70. Мельник К.Ю. Трудовое право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
71. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. Київ: Основа, 2003. 408 с.
72. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)
73. Ніколайченко Г.М. Поняття та суб'єкти представництва у трудовому праві.: зб. наук. праць. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. Вип. 22. С. 817-821.
74. Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія. Одеса, 2007. 20 с.
75. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. №1-2. С. 7-24.
76. Нові підходи до вирішення трудових спорів на ринку праці України в умовах євроінтеграції. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2015. №1. С. 4-15.
77. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А. Комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996.

78. О государственной службе: Закон Литовской Республики от 8 июля 1999 г. №VIII-1316. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=i3h7wm3yk&documentId=TAIS.91131&category=TAD>

79. О профессиональных союзах: Закон Республики Молдова от 7 июля 2000 года №1129-XIV. *Официальный монитор Республики Молдова* от 19.10.2000 г. №130-132/919.

80. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. №204-З. <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10300204>

81. О прокуратуре: Закон Литовской Республики от 22 апреля 2003 года №IX-1518. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.63492?jfwid=ppvfyzffm>

82. Осуществление Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Вторые периодические доклады, представленные государствами-участниками в соответствии со статьями 16 и 17 Пакта. Литва. Экономический и Социальный Совет ООН (1 февраля 2010 г.). <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=52d3c3804>

83. О медиации: Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. №58-З. [https://kodeksy-by.com/zakon\\_rb\\_o\\_mediationsii.htm](https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_mediationsii.htm)

84. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 года №320. [https://pravo.by/upload/docs/op/P31300320\\_1374786000.pdf](https://pravo.by/upload/docs/op/P31300320_1374786000.pdf)

85. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь №1605 от 22 апреля 1992 г. [https://kodeksy-by.com/zakon\\_rb\\_o\\_professional\\_nyh\\_soyuzah.htm](https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_professional_nyh_soyuzah.htm)

86. О патронатах: Закон Республики Молдова от 11 мая 2000 года №976-XIV. Электронный адрес: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=3443](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3443)

87. О профессиональных союзах: Закон Республики Молдова от 7 июля 2000 года №1129-XIV. Электронный адрес: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=3447](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3447)

88. Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2009.

89. Пасечник 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.

90. Пасечник 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.

91. Пасечник 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.

92. Пасечник 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.

93. Пасечник 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.

94. 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.

95. Пасечнік О.В. Прими́рна процедура вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. №6 (volume 2). P. 13-18.

96. Пасечнік 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.

97. Пасечнік 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.

98. Пасечнік О.В. Прими́рна 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.

99. Пасечнік 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.

100. Пасечнік 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.

101. Пасечнік 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.

102. Пасечнік 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.

103. Пасечнік 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.

104. Пасечнік 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.

105. Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2015. 584 с.

106. Підведення підсумків діяльності Національної служби посередництва і примирення за 1998-2018 роки. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2018. №2. С.9-23.

107. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 р. №1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. №46. Ст. 1684.

108. Погрібна Н.М. Право на страйк як форма захисту трудових прав: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05/Східноукр. нац. ун.-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 179 с.

109. Пожарова О.В. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 квітня 2020 р.)* /за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: ФОП Маслаков, 2020. 176 с.

110. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. №1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. №46. Ст. 1684.

111. Положення про порядок відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) незалежного посередника, членів примирної комісії і трудового арбітражу: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення, Міністерством фінансів України і Міністерством праці та соціальної політики України від 01.12.1999 №116/308/210. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0116299-99#Text>

112. Положення про порядок залучення Національною службою посередництва і примирення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування: Затверджено наказом НСПП від 5 травня 2003 року №178. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0178299-03#Text>

113. Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про

вступ в колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 27 жовтня 2003 року №493. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0493299-03#Text>

114. Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 11.05.2004 року №71. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071299-04#Text>

115. Положення про примирну комісію: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №130. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0130299-08/print>

116. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №131. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text>

117. Положення про арбітра: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №132. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08#Text>

118. Положення про посередника: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №133. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>

119. Положення про трудовий арбітраж: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №135. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0135299-08#Text>

120. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затверджено наказом НСПП від 1

серпня 2011 року №80. <https://nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/polozhennya-pro-komisiyu>

121. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 року №66. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. №9-10. С. 7-26.

122. Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 року №65. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. №9-10. С. 27-33.

123. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 року №73. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0073299-11#Text>

124. Правила етики арбітра (члена трудового арбітражу): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 вересня 2000 року №72. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0072299-00#Text>

125. Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева, 2001.

126. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.

127. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. №1975-XII (в редакції Закону №437-XIV від 18.02.99). *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №15. Ст. 86.

128. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 8 лютого 1995 р. №39/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №12. Ст.81.

129. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.

130. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.

131. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №8. Ст. 255.

132. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.

133. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 №137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №43. Ст.418.

134. Про ринок електричної енергії: Закон України від 13 квітня 2017 року №2019-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №27-28. Ст. 312.

135. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 №233/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №51. Ст. 446.

136. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст.43.

137. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017. Електронна адреса: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

138. Проект Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019. [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

139. Проект Закону України «Про медіацію» від 28.12.2019 №2706. [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67831](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67831).

140. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1999 року №9. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96/print>

141. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення 8 серпня 2008 року №94. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0094299-08#Text>

142. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 08.08.2008 №95. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0095299-08#Text>

143. Рекомендація МОП №91 про колективні договори 1952 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.545-546.*

144. Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.547-548.*

145. Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення 1967 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.842-844.*

146. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливості, які їм надаються 1971 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.965-968.*

147. Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.1184-1185.*

148. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
149. Рішняк М. Колективні трудові спори як один із типів соціальних конфліктів, причини їх виникнення та ознаки. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2017. №1. С. 38-46.
150. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. Женева: Международное бюро труда, 1997.
151. Свобода объединения и коллективные переговоры. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций на Международной конференции труда. 81-я сессия, 1994 г. Женева, 1995.
152. Семенюк А.О. Роль і значення представництва у трудовому праві. *Форум права*. 2013. №4. С. 334-338.
153. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю. и др. Трудовое процедурно-процессуальное право: учебное пособие. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2002.
154. Советское трудовое право: Учеб. /Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С.506.
155. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В.П., 2011. 208 с.
156. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: Монографія. Одеса: Юридична література, 2014. 208 с.
157. Statutory Instrument 2001 No. 1185. The ACAS Arbitration Scheme (England and Wales) Order; 2001.uk. Office of Public Sector Information site: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2001/20011185.htm>
158. Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Воронеж, 2012. С. 22.

159. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

160. Терех О.А. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 квітня 2020 р.)* /за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: ФОП Маслаков, 2020. 176 с.

161. Томашевский К.Л. Актуальные проблемы трудового права Республики Беларусь: Учебно-метод. комплекс. Минск: Амалфея, 2012. 232 с.

162. Trade Union and Labour Relation Act (Consolidation) 1992. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>

163. Трудове право України: Академічний курс: підруч. Для студ. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 3-те вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

164. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.

165. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2011. 402 с.

166. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

167. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

168. Трудовое право России: Учеб. пособ. /Под ред. В.Н. Толкуновой. М.: Юристъ, 1995.

169. Трудовое право: учебник /под ред. В.М. Лебедева. М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. 464 с.

170. Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. 608 с.

171. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года. *Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь*. 1999. №80. 2/70.

172. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. Электронный адрес: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

173. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. №XII-2603. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=k3id7tf7e>

174. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ. <https://docs.cntd.ru/document/901807664>

175. Филющенко Л.И. Трудовое право: учеб. пособие /Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 204 с.

176. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2004.

177. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична літ-ра, 2001. 328 с.

178. Чанишева Г.І. Вирішення колективних трудових спорів як форма соціального партнерства. *Вісник Університету внутрішніх справ*: Зб. наук. праць. Вип.13. Харків, 2001. С.264-272.

179. Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти і законодавство України. *Право України*. 2000. №12. С.80-86.

180. Чанишева Г.І. Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань. *Актуальні проблеми політики*. Спеціальний випуск: Зб. наукових праць. О, 2013. С. 61-69.

181. Чанишева Г.І. Профспілки, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. Т. XIII /Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Юридична література, 2014. С. 185-193.

182. Чанишева Г.І. Організації роботодавців та їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових відносин. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*: [збірник]. Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. Вип. 21. Ч. II. С. 68-72.

183. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

184. Чанишева Г.І. Поняття, види та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення*: монографія /кол. авт., за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2015. 332 с.

185. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*: наук.-практ. журн. //ред. кол.: Ю.Є. Атаманова та ін. Х.: Право, 2016. №1 (13). С. 17-22.

186. Чанишева Г.І. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. №2 (252). С. 95-100.

187. Швець Н. Випадки, коли забороняється проведення страйків в Україні. *Право України*. 2006. №10. С.89-91.

188. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. Х., 2008. 18 с.

189. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. Х., 2007. 196 с.

190. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. К.: «Генеза», 2013. 360 с.

## ДОДАТОК

### 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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.

## **ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ 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.).