

УДК 351.83

А. В. Коломоєць,
к. мед. н., слухач магістратури кафедри управління охороною здоров'я та публічного
адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П. А. Шупика
ORCID ID: 0000-0002-1205-9419
О. І. Пархоменко-Куцевіл,
д. держ. упр., професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування,
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: 0000-0002-0758-346X

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.8.75

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИРІШЕННЯМ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

A. Kolomojets,
PhD in Medical Sciences, Master's student of the Department of Management Healthcare
and Public Administration, Shupyk National Healthcare University of Ukraine, Kyiv, Ukraine
O. Parkhomenko-Kutsevil,
Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Head of the Department
of Public Administration, Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav

STATE MANAGEMENT OF THE RESOLUTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Стаття розкриває суть правового розуміння колективного трудового спору як нормативної процедури врахування розбіжностей між сторонами. Надано характеристику правового механізму, що регулює порядок вирішення трудових спорів, способи врегулювання трудових конфліктів. Наголошено, що ефективне врегулювання колективних трудових спорів допоможе мінімізувати соціальну напругу в суспільстві та покращити добробут населення. Зазначається, що вітчизняне законодавство досі не визначає правового розуміння колективних трудових спорів як нормативної процедури врахування розбіжностей між сторонами. Сучасне визначення цієї категорії ототожнює її з темою колективних спорів — невирішеними розбіжностями між працівниками та роботодавцями. Також зазначається, що нині закон не встановлює порядок вирішення спорів між сторонами соціальних та виробничих відносин у разі банкрутства або неплатоспроможності суб'єкта господарювання, і в цьому випадку законодавчі норми не встановлюють сукупності обов'язкових дій обох сторін. Надано огляд розвитку процесу врегулювання трудових спорів в Україні, окреслено характерні риси сучасного етапу розвитку управління колективними трудовими спорами. Озвучено переваги та перспективи, а також проблеми створення вітчизняної системи трудового арбітражу, наведено особливості зарубіжної практики арбітражного врегулювання колективних трудових спорів, зазначено особливості механізму та особливості використання допоміжних суб'єктів при досягненні домовленостей та їх реалізації. Окреслено особливості регулювання страйків, розкрито основні напрями та особливості практики колективного вирішення трудових спорів. Приділено увагу необхідності вдосконалення регуляторної бази щодо проведення колективних переговорів як важливого інструменту досудового врегулювання колективних спорів. Проаналізовано наявні можливості вдосконалення законодавства при вирішенні колективних трудових спорів, запропоновано зміни до чинного законодавства, які оптимізують процес перегляду та вирішення колективного трудового спору та можуть стати частиною реальної реформи системи охорони праці в Україні.

The article reveals the essence of the legal understanding of collective labor dispute as a normative procedure for taking into account differences between the parties. The characteristic of the legal mechanism regulating the order of the decision of labor disputes, ways of settlement of labor conflicts is given. It is emphasized that the effective settlement of collective labor disputes will help minimize

social tensions in society and improve the welfare of the population. It is noted that domestic legislation still does not define the legal understanding of collective labor disputes as a normative procedure for taking into account differences between the parties. The modern definition of this category identifies it with the topic of collective disputes — unresolved differences between employees and employers. It is also noted that currently the law does not establish a procedure for resolving disputes between the parties of social and industrial relations in case of bankruptcy or insolvency of the business entity, and in this case the law does not establish a set of mandatory actions of both parties. An overview of the development of the process of settling labor disputes in Ukraine, outlines the characteristics of the current stage of development of collective labor dispute management. The advantages and prospects, as well as the problems of creating a domestic system of labor arbitration are voiced, the peculiarities of foreign practice of arbitration of collective labor disputes are given, the peculiarities of the mechanism and peculiarities of using auxiliary subjects in reaching agreements and their implementation are indicated. The peculiarities of the regulation of strikes are outlined, the main directions and peculiarities of the practice of collective settlement of labor disputes are revealed. Attention is paid to the need to improve the regulatory framework for collective bargaining as an important tool for pre-trial settlement of collective disputes. The available opportunities to improve the legislation in resolving collective labor disputes are analyzed, changes to the current legislation are proposed, which optimize the process of reviewing and resolving collective labor disputes and may become part of the real reform of the labor protection system in Ukraine.

Ключові слова: трудове право, правове регулювання, колективний трудовий спір, страйк, механізм державного управління, трудовий колектив, колективний договір, працівник, роботодавець, арбітражний комітет.

Key words: labor law, legal regulation, collective labor dispute, strike, mechanism of public administration, labor collective, collective agreement, employee, employer, arbitration committee.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Складна соціально-економічна ситуація в Україні неминує призводити до конфліктів між учасниками виробничих відносин та їх колективними утвореннями. Зовнішнім вираженням цих процесів є трудові спори на різних рівнях соціальних відносин.

Сприяти узгодженню економічних інтересів та забезпеченню суспільної рівноваги, покликані встановлені державою правові норми, що мають на меті скеровувати конфліктні відносини в правове поле та відкривати перспективи для уникнення непорозумінь між сторонами конфлікту.

Актуальність теми визначається необхідністю об'єктивного вивчення існуючих правових теорій регулювання трудових відносин та їх реалізації в Україні. Водночас українська наукова школа лише починає розвиватись і намагається вирішити теоретичні проблеми комплексної характеристики явища "колективний трудовий спір", виявляє особливостей та тенденцій розвитку цього явища, а також розробляє конкретні практичні рекомендації щодо вирішення та управління конфліктами в галузі трудового права.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є вивчення змісту правових теорій, що регулюють трудові відносини, та визначення їх обумовленості та наступності шляхом обґрунтування шляхів вдосконалення законодавчого процесу для вирішення колективних трудових спорів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема створення ефективної системи державного управління колективними трудовими спорами є актуальною для країн, у яких в минулому відбувся перехід від тоталітарної до демократичної нормативно-правової держави.

Аналіз законодавчого врегулювання питань, що стосуються колективних трудових спорів, показує, що нормативне визначення механізму врегулювання колективних трудових спорів в Україні було започатковано прийняттям у 1998 році Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Це акт визначає правила примирення та арбітражу, обставини законності страйків.

Проблеми вирішення колективних трудових спорів досліджували відомі вітчизняні та зарубіжні вчені. Теоретичні конфліктні питання найчастіше розглядалися у працях зарубіжних вчених Г. Зиммеля, К. Маркса, Р. Дарендорфа, Л. Козера, К. Боулдінга та інших.

Перехід від адміністративної системи управління, в якій конфлікти в суспільстві переважно приховувались, до демократичної держави, в якій конфлікти вирішуються цивілізовано відповідно до чинних правових положень спонукало увагу українських науковців. Проблемам трудових спорів присвячені праці Є. Бабосова, І. Бекешкіної, Ф. Бородкіна, Г. Козирєва, Н. Коряк, Н. Гришиної, Л. Дмитрієва, В. Руденка, Є. Уткіна та інших. Залишаються невирішені теоретичні та практичні питання, пов'язані



Рис. 1. Суть державного управління колективними трудовими спорами

Джерело: сформовано автором на основі [2].

зі створенням державного механізму управління процесом розв'язання колективних трудових спорів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Колективні трудові спори є складним соціально-економічним явищем. Вони залишаються найважливішими елементами, що характеризують розвиток соціальних і трудових відносин між роботодавцями, робітниками та державою. Великий масштаб колективних трудових конфліктів та значна кількість таких спорів, необхідність їх прогнозування, попередження та ефективного вирішення вимагають створення спеціального механізму державного управління колективними трудовими спорами.

Існують певні труднощі, пов'язані з тим, що нині в Україні розробляється теорія як створення механізму державного управління, так і вирішення практичних проблем окремих його елементів. Актуальність цієї проблеми зростає внаслідок того, що в Україні наукова школа описує явища "колективного трудового спору" з метою виявлення його особливостей та тенденцій.

Загальна тенденція зрозуміла — це перехід від державної системи "вирішення спору" до системи управління конфліктами. Тому механізм взаємодії державних органів зі сторонами соціально-трудових відносин слід розглядати як пошук рішення у трудовому конфлікті з метою його запобігання та врегулювання.

У найширшому розумінні державне управління колективними трудовими спорами — це система цілеспрямованої діяльності, що здійснюється на основі певних принципів з метою забезпечення досягнення оптимального функціонування та розвитку соціальних та виробничих відносин. У вузькому розумінні державне управління колективними трудовими спорами — це діяльність спеціалізованих державних установ з управління колективними трудовими спорами (рис. 1).

Характерною рисою сучасного етапу розвитку управління колективними трудовими спорами в Україні є перехід від стихійного виникнення та розвитку конфліктів до цивілізованої взаємодії, прийняття рішень у межах встановлених правових та організаційних механізмів. Аналіз законодавчого врегулювання питань, що стосуються колективних трудових спорів, показує, що нормативне визначення механізму вирішення колективних трудових спорів в Україні було започатковане прийняттям Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" у 1998 р. [1]. Цим актом визначено норми з проведення примирної та арбітражної (третейської) процедури і обставини законності проведення страйків.

Цей важливий законодавчий акт, а також деякі положення Закону України "Про колективні договори та угоди", наразі не передбачає усієї системи процедур врегулювання колективних трудових спорів. За порушення законодавства встановлюються лише адміністративні та дисциплінарні стягнення, які стосуються порушення умови участі в колективних переговорах. Вітчизняна практика продемонструвала необхідність перегляду їх змісту, встановлення дієвих правових умов для врегулювання суперечок, що виникають, у тому числі з урахуванням міжнародно-правових вимог та рекомендацій, а також прийнятих для національної системи міжнародних нормативних актів [2].

Слід зазначити, що механізм врегулювання трудових спорів в Україні розвивався досить нерівномірно. З прийняттям Кодексу законів про працю СРСР у 1922 р. [4]. Врегулювання трудових спорів передбачалося через орган примирно-третейського розгляду (конфліктні комісії, примирні камери і третейські суди), а там, де не було організовано спеціальних органів — у народному суді. Зазначимо, що такий підхід був ефективним для

вирішення спорів трудового характеру.

Розробка проекту Трудового кодексу України під № 1108 [5] та прийняття його Верховною Радою України в першому читанні породила ряд теоретичних проблем, деякі з яких є суперечливими та дискусійними, такими, що безпосередньо впливають на розробку правового механізму врегулювання виробничих спорів. Однією з цих проблем є визначення категорій та класифікація виробничих спорів.

Згідно з Юридичною енциклопедією трудові спори — це неврегульовані розбіжності, що виникають між працівниками та роботодавцями або між робітником та роботодавцем з приводу застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю та за приводу умов трудових договорів, або при встановленні або зміні умов праці, укладення колективних договорів [6].

В.В. Лазор вказує, що трудові спори є такими розбіжностями, які виникають між працівником (працівниками) та роботодавцем через порушення чинного трудового законодавства, колективних договорів та контрактів і, передані на розгляд органу відповідної юрисдикції. Також зазначає, що трудові спори можуть бути позовного та не позовного характеру [7].

Однак слід зазначити, що класифікація або розподіл спорів на позовні та не позовні вимоги є не зовсім коректним, оскільки підставою для класифікації в цьому випадку є не правова природа походження спору, а спосіб захисту порушеного права. Тобто порушене право відновлюється шляхом подання позову до органу відповідної юрисдикції. У разі, коли виникнення трудового спору (конфлікту) пов'язане з переслідуванням інтересів, наприклад, укладення колективного договору, угоди трудові конфлікти називають економічними спорами (табл. 1).

Варто зазначити, що такий вид класифікації є досить умовним, оскільки в колективних трудових спорах (конфліктах) їх вирішення є примирно-третейський. Також не враховує існуючі соціально-економічні умови праці та життя, недотримання трудового законодавства правовим механізмом, умовами укладення або зміною колективного договору та специфіки його виконання.

Положеннями ст. 21 Конституції України [9] передбачено, що всі люди є вільними та рівними у своїй гідності та правах. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у суді, як зазначалося вище, відповідно до чинного законодавства України можливе лише у випадку заборони страйків. Тому, звичайно, виникає висновок: щоб захистити своє порушене право, потрібно страйкувати. У зв'язку з цим можна стверджувати, що порушене право трудового колективу захищається і поновлюється в примусовому порядку.

Слід зазначити, що чинне законодавство та проект Трудового кодексу України передбачають розгляд таких спорів судами. Це відповідає конституційному положенню про те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають між сторонами.

Ми вважаємо, що необхідно створити трудові суди, які повинні мати право розглядати колективні трудові спори, що виникають у зв'язку з порушенням прав працівників. Вирішення колективних трудових спорів економічного характеру повинно відбуватись у примирно-третейських органах, а в разі заборони страйків — у суді.

Таблиця 1. Класифікація колективних трудових спорів

№ п/п	Ознака класифікації	Види колективних трудових спорів
1.	За суб'єктами (сторонами) спору	Між працівниками та роботодавцями Між робітником та роботодавцем
2.	За сферою виникнення	Розбіжності, що виникають з приводу застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю Розбіжності, що виникають з приводу умов трудових договорів Розбіжності, що виникають при встановленні або зміні умов праці Розбіжності, що виникають з приводу реалізації процедури укладання колективних договорів
3.	За способом врегулювання	Договірний Примирно-третейський Судовий
4.	Відповідно до предмету спору	Конфлікт інтересів (економічний спір) Юридичний конфлікт (юридичний спір)

Джерело: сформовано автором на основі [7; 8].

Доцільно звернути увагу на наявність проблем у чинному законодавстві по порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а також на недосконалість чинного законодавства про працю (наявність прогалин у праві, невизначених формулювань, що призводять до різного тлумачення). Відзначається і невідповідність чинного законодавства про працю новим соціальним та економічним відносинам.

Отже, до основних недоліків та невирішених проблем насамперед належать розбіжності у розумінні трудового конфлікту. За основу необхідно взяти трактування, що подано в юридичному словнику [6]. Колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникають між сторонами соціальних та трудових відносин щодо:

- а) створення нових або зміни умов праці і трудового побуту;
- б) укладення або змін змісту, процесу виконання колективного договору, угод;
- в) невиконання вимог трудового законодавства.

Зміст самих вимог трудового спору можуть бути не лише соціально-економічними, а й професійними та профспілковими (вимоги щодо вдосконалення прав профспілок та їх керівників). У разі оновлення законодавчої бази логічно припустити, що процес врегулювання колективних трудових спорів, як метод врегулювання відмінностей між сторонами, є органічною частиною процесу колективних переговорів і, за великим рахунком, стає окремою сферою процесуального регулювання. Тому необхідно дотримуватися єдиних підходів до визначення колективних переговорів (і, можливо, спорів) на всіх рівнях, а також чіткішого розподілу повноважень сторін та інших учасників та застосування загальних принципів побудови відносин між ними.

На жаль, українське законодавство не визначає правове розуміння колективних трудових спорів як нормативно-врегульовану процедуру врахування розбіжностей між сторонами, що є вихідною тезою для дії правового механізму її реалізації. Поточне визначення цієї категорії насправді ототожнює її з темою колективного спору — невирішеними розбіжностями між працівниками та роботодавцями. Лише чітке розмежування

правових характеристик колективного трудового спору дасть можливість визначити межі правовідносин при розгляді та вирішенні спору, врегулювати повноваження та поведінку учасників цих відносин на всіх стадіях. Встановлення чітко визначених рівнів колективних трудових спорів є важливою проблемою. Правильність їх визначення забезпечить виникнення можливих помилок у оцінці масштабу трудових спорів. Це дозволить суттєво зменшити масштаби конфлікту і звести галузеві та територіальні конфлікти лише до виробничих.

Доцільно розуміти рівні колективного трудового спору на відміну існуючої (на територіальному рівні колективний трудовий спір може виникати на підприємстві в одній або декількох адміністративно-територіальних одиницях) у такій редакції: — "на територіальному рівні колективні трудові спори можуть виникати в кількох підприємствах, які розташовані в одній адміністративно-територіальній одиниці і в яких працівники або їх законні представники мають однакові вимоги". Також пропонується інше визначення колективного трудового спору галузевого рівня: "На галузевому рівні колективний трудовий спір виникає на кількох підприємствах однієї галузі, де наймані працівники чи їхні законні представники ставлять однакові вимоги" [7].

У законодавстві чітко не визначеним залишається відповідна обставина, яка ініціює низку обов'язкових дій сторонами спору. З тексту статті 11 Закону України "Про колективні договори і угоди" [3] формальна ознака спору визначається сторонами для переговорів у протоколі розбіжностей, згідно з яким наступні етапи врегулювання спору відбуваються протягом трьох днів: консультації, створення примирної комісії тощо. А стаття 6 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [10] поширює цей момент на кілька обставин. Однак основне питання не передбачене законом, а саме те, що робити іншій стороні після виникнення цих обставин. Крім того, стаття 8 цього Закону стверджує, що одна зі сторін може або повинна виступити з ініціативою щодо створення примирної комісії, при цьому не окреслює логічну послідовність подій.

Розуміння правової природи спору як вимоги дотримання сторонами процедури дозволить передбачити послідовність обов'язкових дій для сторін цих відносин, з відповідними юридичними наслідками та вибором найбільш ефективних способів розв'язання конфліктів, закріплення процедури діяльності примирних органів, у тому числі уповноважених приймати обов'язкові до виконання рішення, а також забезпечення такого виконання. Враховуючи особливості предмету колективного трудового спору, що включає питання економічного (встановлення або зміна умов праці) та юридичного (недотримання вже встановлених умов, законодавства) характеру, необхідно знівелювати відмінності механізму їхнього врегулювання.

Окремим питанням колективних трудових спорів є процедура за участю незалежного посередника. Однак процедура залучення незалежного посередника до погоджувальних процедур повинна бути додатково розроблена на законодавчому рівні. Присвячені цим питанням законодавчі норми на практиці виявились недостатніми. Було б доцільно закріпити детальні умови

участі посередника в погоджувальних процедурах на рівні закону, але з відповідними роз'ясненнями для дотримання принципу вільного вибору сторін [11].

З огляду на суспільний інтерес до запобігання та врегулювання колективних спорів, участь посередника є об'єктивною потребою, проте форма такої участі повинна відповідати основним принципам процесу колективних переговорів. Відповідно до статті 8 Конвенції МОП N 154 "Про сприяння колективним переговорам" (1981), [12] заходи щодо сприяння колективним переговорам повинні бути розроблені або застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободу переговорів, а отже, і волю учасників переговорів.

Вітчизняне законодавство закріплює цей принцип. Однак Розпорядження про порядок арбітражного провадження з врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), яке було затверджено рішенням № 92 Національної служби посередництва та арбітражу від 24 квітня 2001 року [13], передбачає, що посередник буде здійснювати свої повноваження з моменту отримання письмової довіреності від органу НСПП, яку він повідомляє сторонам колективного трудового спору (конфлікту).

Порядок залучення незалежного посередника до роботи арбітражної комісії для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) визначається Положенням про посередника, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 11.11.99 р. № 106 [14]. Тому і умови призначення незалежного посередника змінені [14].

Практика колективного вирішення трудових спорів вказує на необхідність розширення повноваження та ролі трудового арбітражу на законодавчому рівні. Слід перейти від рекомендаційного процесу до арбітражу, рішення якого є обов'язковим. Однак це положення має доповнюватися правом сторін оскаржувати таке рішення. Створення обов'язкової системи трудового арбітражу є кроком до його подальшої професіоналізації.

Трудовий арбітраж повинен отримати повноваження щодо контролю за виконанням його рішень. Робота арбітражу не повинна вважатися завершеною, поки сторони не виконають свої рішення. Арбітраж також повинен мати можливість розпочати виконавче провадження державною виконавчою службою. В чинному законодавстві необхідно суттєво розширити формулювання терміна "страйк", враховуючи характеристики та особливості різних його видів та форм. Слід відрізнити страйк від масових акцій протесту, які можуть бути спрямовані на задоволення вимог, не пов'язаних з виробничими відносинами, вирішення екологічних та соціальних проблем.

Будь-яке припинення роботи, навіть якщо воно короткочасне та обмежене, може вважатися страйком. Страйки також можуть бути:

- з повним припиненням роботи;
- з частковим припиненням роботи;
- працівник страйкує, якщо робота не припиняється (робота може повільно відновлюватися);
- страйк, якщо робота триває "точно за правилами";
- страйк, при якому правила роботи застосовуються зі змінами.

Страйк здійснюється і групою осіб, які організовують та навмисно здійснюють вплив на виробничий процес суб'єктом (суб'єктами), який тимчасово або повністю відмовляється брати участь у роботі (відсутність на роботі, невиконання своїх обов'язків) з метою задоволення вимог для задоволення колективного трудового спору.

Тимчасова зупинка роботи (локдаун) в українському законодавстві передбачає звільнення працівників з ініціативи роботодавця у зв'язку з колективним трудовим спором (конфліктом) та страйком, а також ліквідацію або реструктуризацію організації, філії, представництва.

Законодавство повинно закріпити право власника або уповноваженого ним органу звільняти працівників, які брали участь у страйку, визнаному судом незаконним, або без реєстрації в установленому порядку, або у разі грубого порушення існуючої процедури звільнення, передбаченої колективним трудовим договором.

Законодавчі акти повинні визначати чітко та зрозуміло умови визнання страйку незаконним та наслідки для працівників, які беруть участь у незаконному страйку. Відсутність працівника на роботі під час участі у страйку, поки суд не визнає її незаконною, є відсутністю з поважних причин. Однак, якщо працівник страйкує після того, як суд визнав страйк незаконним, така відсутність є прогулом.

Специфіка судового врегулювання трудових спорів, включаючи колективні, регулюється законодавством в інших країнах і відпрацьовується через багаторічний досвід.

Дослідження західноєвропейського законодавства показує, що система трудового правосуддя в Німеччині функціонує з 1920-х років і є абсолютно незалежною гілкою судової влади. Найважливішою особливістю трудових судів є рівне представництво працівників та роботодавців у суді з професійним суддею — спеціалістом з трудового права. Зокрема, він відповідає за розгляд претензій сторін колективного договору, визнання та тлумачення певних умов останнього.

На Заході прийнято поділяти трудові спори на чотири основні типи за суб'єктом складом та предметом: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та юридичні конфлікти (юридичні). Конфлікт інтересів виникає у зв'язку з вимогами щодо створення нових або зміни існуючих умов праці; юридичні суперечки стосуються тлумачення або застосування стандартів, встановлених законом, колективними договорами чи іншими правовими актами.

Найбільш популярним у країнах Європи є два шляхи вирішення трудових спорів: розслідування спору в судових чи адміністративних органах, а також посередництво та арбітраж. Діє єдиний принцип — суперечки про колективні спори зазвичай розглядаються в контексті посередницького та арбітражного провадження, оскільки такі суперечки, як правило, пов'язані із створенням нових правових норм. Наприклад, у Сполучених Штатах для вирішення колективних економічних та індивідуальних юридичних спорів застосовується арбітражний метод, а для вирішення колективних юридичних спорів — судові та адміністративні процедури.

У Великобританії арбітражний метод та судовий процес застосовуються до всіх видів виробничих спорів; у Франції колективні економіко-правові поточні спори вирішуються посередництвом та арбітражем.

Цивільно-процесуальний кодекс України визначає ряд конкретних вимог до розгляду окремих трудових спорів, проте відповідні вимоги до організації суду при розгляді всіх видів трудових спорів у вітчизняній правовій системі потребують суттєвого уточнення.

ВИСНОВКИ

Отже, проведений аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері нормативного врегулювання колективних трудових спорів показав, що на сьогодні є потреба у посиленні відповідальності за порушення законодавства про соціальне партнерство та процесу вирішення колективних трудових спорів. Сторони трудових відносин (роботодавець та трудовий колектив) повинні нести відповідальність за невиконання укладених домовленостей. Також необхідно запровадити адміністративну відповідальність за відмову брати участь або за виключення роботодавців та працівників від участі в примирних процедурах. Зазначені недоліки викликають недовіру працівників та профспілок до цього важливого інструменту регулювання соціально трудових відносин.

На основі аналізу можливостей вдосконалення законодавства з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) доречно звернути увагу на необхідність і продовжувати працювати над удосконаленням законодавчого механізму в вирішенні трудових спорів. Це забезпечить більш якісний соціальний та економічний захист учасників соціально-трудових відносин та наблизить законодавство України до міжнародних стандартів.

Основною причиною появи колективних трудових спорів в сучасних умовах є наявність заборгованості із заробітної плати та несвоєчасної її виплати. Зменшення кількості колективних трудових спорів та страйків може сприяти стабільному вдосконаленню макроекономічних показників вітчизняної економіки та розвитку бізнесу, стимулюванню розвитку виробництва, оптимізації організаційно-правових форм господарювання, посиленню інноваційної та інвестиційної політики, посиленню відповідальності осіб, винних у виникненні спорів та конфліктів. Удосконалення процесу перегляду та вирішення колективних трудових спорів стане вагомим складовою реального реформування системи захисту трудових прав в Україні, що сприятиме підвищенню ефективності застосування норм законодавства у цій сфері.

Література:

1. Положення про порядок формування і ведення Списку посередників. Наказ Національної служби посередництва і примирення. №27 від 04.04.2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0027299-00#Text>
2. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Луганськ, 2004. 350 с.
3. Про колективні договори і угоди. Закону України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon-rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

4. Кодекс законів про працю УРСР. Державне видавництво політичної літератури при РНК УССР. 1940. 323 с.

5. Проект трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00X.html

6. Юридична енциклопедія в 6 томах. За ред. Ю.С. Шемшученко. Київ: В-во: "Українська енциклопедія" імені М. П. Бажана, 2004. 765 с.

7. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер. Право України. 2002. № 7. С. 90—95.

8. Зюнькін А.Г., Беззубко Л.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): шляхи законодавчого вдосконалення. Національний вісник національної академії внутрішніх справ України. 2005. № 2. С. 99—104.

9. Конституція України. Харків: Право, 2016. 82 с.

10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

11. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 1998. 16 с.

12. Про сприяння колективним переговорам 1981 року. Конвенція МОП № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

13. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 р. № 92 (із внесеними змінами згідно Наказом НСПП № 38 від 23.01.2002 р. № 19 від 22.01.2003 р.).

14. Про затвердження Положення про посередника. Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008. № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>

References:

1. National Mediation and Conciliation Service (2000), Order "Regulations on the procedure for forming and maintaining the List of Intermediaries", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0027299-00#Text> (Accessed 05 April 2021).

2. Lazor, V.V. (2004), *Pravove rehulivannia trudovykh sporiv, konfliktiv i poriadok yikh vyrishennia na suchasnomu etapi* [Legal regulation of labor disputes, conflicts and the order of their resolution at the present stage], Luhansk, Ukraine.

3. Verkhovna Rada of Ukraine (1993), Law of Ukraine "On collective agreements and contracts" available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (Accessed 05 April 2021).

4. RNK USSR (1940), *Kodeks zakoniv pro pratsiu URSR* [Code of Labor Laws of the USSR], Derzhavne vydavnytstvo politychnoi literatury pry RNK USSR, Kyiv, Ukraine.

5. Verkhovna Rada of Ukraine (2007), "Draft Labor Code of Ukraine", available at: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00X.html (Accessed 05 April 2021).

6. Shemshuchenko, Yu. S. 2004 (), *lurydychna entsyklopediia v 6 tomakh* [Legal encyclopedia in 6 volumes], *Ukrainska entsyklopediia im. M. P. Bazhana*, Kyiv, Ukraine.

7. Lazor, V. (2002), "The concept of labor disputes, conflicts and their claim and non-claim nature", *Pravo Ukrainy*, vol. 7, pp. 90—95.

8. Ziunkin, A.H. and Bezzubko, L.V. (2005), "Resolution of collective labor disputes (conflicts): ways of legislative improvement", *Natsionalnyi visnyk natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav Ukrainy*, vol. 2, pp. 99—104.

9. Verkhovna Rada of Ukraine (2016), *Konstytutsiia Ukrainy* [The Constitution of Ukraine], Pravo, Kharkiv, Ukraine.

10. Verkhovna Rada of Ukraine (1998), Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 05 April 2021).

11. Stadnyk, M.P. (1998), "Legal regulation of collective labor disputes (conflicts)", Abstract of Ph.D. dissertation, Labor law; social security law, Kyiv, Ukraine.

12. ILO (1981), Convention "On the promotion of collective bargaining in 1981", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (Accessed 05 April 2021).

13. National Mediation and Conciliation (2003), Order "Regulations on the procedure for conciliation procedures for resolving collective labor disputes (conflicts)", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0092299-01#Text> (Accessed 05 April 2021).

14. National Mediation and Reconciliation Service (2018), Order "On approval of the Regulations on the mediator", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text> (Accessed 05 April 2021).

Стаття надійшла до редакції 08.04.2021 р.

www.dy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

включено до переліку наукових фахових видань України
з питань **ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**
(Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України
від 28.12.2019 №1643

Спеціальність 281

e-mail: economy_2008@ukr.net
тел.: (044) 223-26-28, (044) 458-10-73