

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО СИСТЕМИ ПОЗАСУДОВОГО ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

WAYS TO IMPROVE THE LEGISLATION ON THE SYSTEM OF OUT-OF-COURT SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

Теплюк Л.М., к.і.н.,

доцент кафедри історії та права

Черкаський державний технологічний університет

Стаття присвячена шляхам удосконалення законодавства щодо системи позасудового вирішення колективних трудових спорів. Вважається, що вирішення колективних трудових спорів займає важливе місце в системі соціально-трудових відносин.

Метою роботи є характеристика законодавства про колективні трудові спори та перспектив його оновлення. Методика включає аналіз та узагальнення наявного науково-теоретичного матеріалу та формування висновків та рекомендацій. Під час дослідження використовувались наступні методи наукового пізнання: термінологічний, логіко-семантичний, функціональний, системно-структурний, логіко-нормативний. В процесі дослідження встановлено, що системи вирішення колективних трудових спорів недосконалі і потребують реформування шляхом удосконалення нормативно-правової бази, формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі стандартів Міжнародної організації праці, європейських стандартів, міжнародного досвіду. Визначено, що національне законодавство про колективні трудові спори містить низку неактуальних приписів і потребує оновлення з урахуванням сучасних тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання, змін у трудовому законодавстві, запровадження інституту трудової медіації в Україні. Проаналізовано проект нової редакції Закону України «Про колективні трудові спори». Встановлено, що законопроект має ряд переваг і недоліків порівняно з чинним законодавством. Вдалими сторонами є: розширення понятійно-категоріального апарату; розвиток соціального діалогу шляхом збільшення ролі переговорів, як обов'язкового етапу вирішення колективних трудових спорів; посилення ролі колективних угод (договорів), можливість правового регулювання колективних трудових спорів в колективних угодах (договорах); посилення інституту трудової медіації; спрощення порядку реєстрації колективних трудових спорів та процедури їх вирішення; розширення інституту альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів; зменшення навантаження на суди в наслідок застосування примирних процедур; чітке регулювання проведення страйку. Недоліками є: при формуванні понятійно-категоріального апарату відсилання до норм іншого законодавства, звуження кола суб'єктів колективного трудового спору.

Ключові слова: законодавство, колективні трудові спори, медіація, трудовий арбітраж, найманий працівник, профспілка, роботодавець.

The article is devoted to the ways of improving the legislation on the system of out-of-court settlement of collective labour disputes. It is considered that the resolution of collective labour disputes is an important part of the system of social and labour relations. The purpose of the study is to characterize the legislation on collective labour disputes and the prospects for its revision. The methodology includes analysis and synthesis of the available scientific and theoretical material, and formulation of conclusions and recommendations. The following methods of scientific cognition were used in the study: terminological, logical and semantic, functional, systemic and structural, logical and normative. In the course of the study it was established that the system of collective labour dispute resolution is imperfect and needs to be reformed by improving the regulatory framework, creating a more effective mechanism for resolving labour disputes based on standards of the International Labour Organization and European standards, and international experience. It is determined that national legislation on collective labour disputes contains a number of irrelevant provisions and needs to be updated due to current trends in collective bargaining regulation, changes in labour legislation, and the introduction of labor mediation institute in Ukraine. The draft of the new version of the Law of Ukraine "On Collective Labour Disputes" has been analyzed. It is established that the draft law has a number of advantages and disadvantages compared to the current legislation. The positive aspects include expansion of the conceptual and categorical apparatus; development of social dialogue by increasing the role of negotiations as a mandatory stage in the resolution of collective labor disputes; strengthening the role of collective agreements (contracts), the possibility of legal regulation of collective labor disputes in collective agreements (contracts); strengthening the institution of labor mediation; simplifying the procedure for registering of collective labor disputes and the procedure for their resolution; expansion of the institute of alternative ways to resolve collective labor disputes; reducing the burden on the courts as a result of the application of conciliation procedures; clear regulation of strikes. The disadvantages include the following ones: in the formation of the conceptual and categorical apparatus references to the provisions of other legislation, narrowing the range of subjects of a collective labor dispute.

Key words: legislation, collective labor disputes, mediation, labor arbitration, employee, trade union, employer.

Постановка проблеми. В Україні процес вирішення колективних трудових спорів займає особливе місце в системі соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками, оскільки спрямований на посилення взаємодії сторін соціального діалогу та сприяє його розвитку як на національному, так і на галузевому, територіальному та локальному (підприємство, організація, установа) рівнях.

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.

Стан опрацювання. Дослідженню актуальних питань системи вирішення колективних трудових спорів присвячені наукові праці О. Пасечник, В. Бонтлаба, В. Бурака, В. Балух, Н. Болотіна, В. Буряк, М. Кузнецової.

Метою статті є характеристика законодавства про колективні трудові спори та перспектив його оновлення.

Виклад основного матеріалу. В Україні першим законодавчим актом, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст. 44 вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [1].

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 [2]. В інших актах МОП закріплені спеціальні норми про примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів. Це – Рекомендація № 91 про колективні договори 1951 року [3], Рекомендація № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року [4], Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року [5] та ін.

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів складається із Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року» [6], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [7], Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року [8], Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [9]. А також потрібно враховувати, що Національною службою посередництва і примирення (далі-НСПП), відповідно до наданих їй повноважень (п.15 Положення про НСПП [10]) видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства у цій сфері.

Національне законодавство містить низку неактуальних приписів і потребує оновлення з урахуванням сучасних тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання, змін у трудовому законодавстві, запровадження інституту трудової медіації в Україні.

Актуальність проведення цього дослідження обумовлена необхідністю реформування системи вирішення колективних трудових спорів шляхом удосконалення нормативно-правової бази, формування ефективнішого механізму вирішення трудових спорів на основі стандартів Міжнародної організації праці, європейських стандартів, міжнародного досвіду.

При ознайомленні зі статистичними даними ми дізналися, що у 2022 році НСПП сприяла вирішенню 237 колективних трудових спорів (конфліктів) (3 – на національному, 4 – на галузевому, 2 – на територіальному, 228 – на виробничому рівнях), що на 36% менше порівняно з 2021 роком. Безпосередніми учасниками спорів стали понад 1,6 млн працівників 7761 суб'єкта господарювання [11].

На виконання п. 48 плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 р. № 756-р (далі – План дій), Національною службою посередництва і примирення у співпраці з представниками Мінекономіки, спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок та сторін роботодавців на національному рівні, національних та міжнародних експертів, науковців, розроблено проект нової редакції Закону України «Про колективні трудові спори» (далі – законопроект) [12].

Законопроект має ряд переваг і недоліків порівняно з чинним законодавством. Вдалими сторонами є: розширення понятійно-категоріального апарату; розвиток соціального діалогу шляхом збільшення ролі переговорів, як обов'язкового етапу вирішення колективних трудових спорів; посилення ролі колективних угод (договорів), можливість правового регулювання колективних трудових спорів в колективних угодах (договорах); посилення інституту трудової медіації; спрощення порядку реєстрації колективних трудових спорів та процедури їх вирішення; розширення інституту альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів; зменшення навантаження на суди в наслідок застосування примирних процедур; чітке регулювання проведення страйку.

Законопроект містить у ст. 2 визначення поняття колективного трудового спору, а саме: колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами колективних трудових відносин щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків однієї (ю) з таких сторін, і для вирішення яких сторони звернулися до примирних процедур, інших встановлених законом способів вирішення таких розбіжностей.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» у ст. 2 вказує наступне: колективний тру-

довий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова 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.

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) згідно ст. 11 Закону України.

Трудовий арбітраж – добровільний (окрім визначених цим Законом випадків), позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом, який створюється сторонами за взаємною згодою. (ст. 2 законопроекту).

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) ст. 17 Закону України.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації, відокремленого підрозділу юридичної особи, фізичної особи-роботодавця з метою вирішення колективного трудового спору (ст. 35 законопроекту).

Розширення понятійно-категоріального апарату є позитивним для вказаного законопроекту. Надаються поняття арбітражний договір, договір про проведення трудової медіації, переговори, примирна процедура, трудова медіація, трудовий арбітраж, угода про вирішення колективного трудового спору. Але є певні незручності, а саме: відсилання до норм інших законів для з'ясування деяких термінів.

В законопроекті терміни «роботодавець» та «працівник» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про колективні угоди та договори».

Термін «профспілка» вживається у значенні, наведеному в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Термін «великі підприємства» вживається у значенні, наведеному в Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

Сторона колективного трудового спору у законопроекті присвячена окрема ст. 5, згідно якої: сторонами колективних трудових спорів є:

– на національному рівні всеукраїнські об'єднання профспілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України;

– на галузевому рівні – всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певної галузі (виду або кількох видів економічної діяльності); всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою (міжгалузевою) ознакою; центральні органи виконавчої влади;

– на територіальному рівні – республіканська профспілка, регіональні, обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; організації роботодавців, їх об'єднання, створені за територіальною ознакою; місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

– на локальному рівні – сторона працівників, представниками якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи-роботодавця, та представляють

інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи.

У разі виникнення колективного трудового спору щодо укладення чи зміни колективної угоди (договору) або щодо виконання колективної угоди (договору), сторонами такого спору є сторони колективної угоди (договору):

- на національному рівні – генеральній угоди;
- на галузевому рівні – галузевої (міжгалузевої) угоди;
- на територіальному рівні – територіальної угоди;
- на локальному рівні – колективного договору.

Якщо на відповідному рівні діє декілька профспілок, об'єднань профспілок, профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників щодо вирішення колективного трудового спору здійснюється спільним представницьким органом, що існує на відповідному рівні або спеціально утвореним тимчасовим об'єднаним представницьким органом. Ініціатива спільного представництва може виходити від будь-якої профспілки, об'єднання профспілок, профспілкової організації.

У разі, якщо профспілки, об'єднання профспілок, профспілкові організації не досягли взаємної згоди щодо вступу в колективний трудовий спір, будь-яка з них має право ініціювати спір самостійно, представляючи інтереси своїх членів.

Згідно ч. 1 ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок [13].

Отже, ст. 5 ч. 2 законопроекту визначає, що на рівні підприємства стороною спору може бути профспілка, а лише в разі її відсутності можуть бути безпосередньо працівники. Але значна частина спорів виникають саме на підприємствах, де є профспілка. Думка профспілки може бути упередженою. В такому разі працівники згідно чинного законодавства можуть об'єднатися самостійно і вступити в спір. А проект закону відповідно позбавляє їх цього права. Це вигідно профспілкам, але зважає права працівників та робить їх фактично залежними від думки профспілки і відповідно від членства працівника у профспілці. Це дає можливість впливати на вступ працівника до профспілки.

Отже, таке підвищення значимості профспілок як сторони колективного трудового спору, що може представляти інтереси працівників, можна розглядати як негативну сторону законопроекту та обмеження права працівників виступати стороною колективного трудового спору.

Згідно ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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-терито-

ріальних 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.

Аналізуючи проект Закону України «Про колективні трудові спори», ми можемо зробити висновок, що питанню медіації не надано потрібної уваги.

Термін «медіація» походить від грецького терміна «*medos*» (нейтральний, незалежний від сторони), а також від таких латинських термінів, як «*mediatio*» (посередництво) [13, с. 135].

Як зазначає Яковлев В., медіація, як спосіб урегулювання конфліктів передбачає активну роль сторін у досягненні угоди щодо спору або його окремих елементів. Її проведення на законодавчому рівні не регламентоване та обмежується, як правило, визначенням основних принципів медіації, а сторонам надається можливість вирішувати хід переговорів, час, тривалість, черговість розгляду питань. Участь медіатора передбачає його сприяння у вирішенні цих завдань [14, с. 144].

На сьогодні організації медіаторів в усьому світі розробляють стандарти професійної підготовки медіаторів, кодекси етики медіаторів, правила проведення медіацій, дисциплінарні процедури, що застосовуються до медіаторів – членів організацій [15, с. 231].

У ст. 4 «Гарантії якості посередництва» Директиви «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» 2008\52\ЕС зазначається, що держави-члени заохочують складання добровільних кодексів належної поведінки при посередництві і приєднання до цих кодексів посередників і організацій, що надають послуги з посередництва, а також інші ефективні механізми перевірки якості надання посередницьких послуг та сприяють початковому та подальшому навчанню посередників [16, с. 86].

На жаль, в Україні процедура медіації перебуває на початкових етапах свого становлення та не характеризується високим рівнем популярності. Тому прийняття 16 жовтня 2021 року Закону України «Про медіацію» та внесення відповідних змін до чинного законодавства України, а саме доповнення КЗпП України ст. 222-1 та впровадження цього інституту у проекті Закону України «Про колективні трудові спори», є позитивним зрушенням у бік демократизації вирішення колективних трудових спорів [17].

На нашу думку, необхідно доповнити проект Закону України «Про колективні трудові спори» чітким визначенням поняття медіації. Оскільки процедура медіації є однією із найпоширеніших форм урегулювання юридичних конфліктів в розвинутих країнах Європи, вона швидка, економічна та досить проста в застосуванні. Потрібно законодавчо закріпити, що сторони, між якими виник колективний трудовий спір, для його швидкого та ефективного врегулювання, в першу чергу повинні звертатися до медіатора. Разом з тим, він має бути незалежною та незацікавленою особою, яка має всі необхідні навички для знайдення шляху вирішення конфлікту. З огляду на сказане вище, ми вважаємо, що залучення медіатора, як незалежного посередника, для проведення переговорів, є ефективним засобом врегулювання колективного трудового спору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180–1183.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
7. 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.
8. 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.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
10. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998р. №1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 46. Ст. 1684.
11. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2022 рік. URL: https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B0_2022.pdf
12. Проект Закону України «Про колективні трудові спори». URL: <https://www.nspp.gov.ua/novini/17381-oprilyudnennya-zakonoprojektu-pro-kolektivni-trudovi-spори>
13. Спектор О. М. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.03. К., 2012. 180 с.
14. Яковлев В. В. Присудова та позасудова медіація: основні ознаки. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». 2017. Випуск 26. С. 139–151.
15. Кисельова Т. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації у зарубіжних країнах. *Право України*. 2011. № 11-12. С. 225–236.
16. Шеремет А. М. Етичні та кваліфікаційні вимоги до медіатора. *Право і суспільство*. 2020. № 6-2. Частина 1. С. 82–89.
17. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>