

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

**Кафедра політології та публічного управління**

На правах рукопису

**ДЕМИДЮК ВОЛОДИМИР МИХАЙЛОВИЧ**

**ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ  
(КОНФЛІКТІВ) В УКРАЇНІ**

Спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування»

Освітньо-професійна програма: «Державна служба»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:

**БАЙРАК СЕРГІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ,**  
кандидат політичних наук, доцент кафедри  
політології та публічного управління

**РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ**

Протокол №

засідання кафедри політології та  
публічного управління

від 2024 р.

Завідувач кафедри

проф. Бусленко В. В

**ЛУЦЬК – 2024**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)</b>	
1.1. Суть поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)», сторони колективних трудових спорів (конфліктів), причини їх виникнення.....	7
1.2. Формування вимог найманих працівників та момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту).....	10
1.3. Процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)....	14
1.4. Нормативно-правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).....	24
<b>РОЗДІЛ 2. СПРИЯННЯ ВИРІШЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) НА ПРАКТИЦІ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ</b>	
2.1. Причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у Волинській області та результати їх розгляду у 2021–2023 роках.....	34
2.2. Аналіз задоволення вимог найманих працівників.....	41
<b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ</b>	
3.1. Розвиток системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).....	48
3.2. Впровадження європейських стандартів вирішення колективних трудових спорів у національне законодавство.....	52
3.3. Шляхи удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).....	57
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В умовах воєнного стану в Україні, як і в мирний час, одним з ключових завдань держави є створення ефективного законодавства у сфері трудових відносин, яке має відповідати реаліям українського суспільства та міжнародним трудовим стандартам. Трудове законодавство виступає гарантом забезпечення прав найманих працівників і роботодавців, їх реалізації та захисту.

Зниження рівня соціальної захищеності, поширеність порушень трудового законодавства та недосконалість чинної нормативно-правової бази, що регулює суспільні відносини, негативно впливають на соціально-трудові відносини між найманими працівниками, роботодавцями та державою, призводячи до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Існування таких негативних факторів, як нестійкість умов праці найманих працівників, їх реальна залежність від роботодавця, затримки з виплатою заробітної плати, порушення колективних договорів з боку роботодавців посилюють проблему колективних трудових спорів. Як результат – протести працівників у певних галузях, у тому числі страйки, як крайні засоби вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Саме тому, важливою є роль примирних органів у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), діяльність яких спрямована на зменшення негативних наслідків у соціальній та економічній галузях шляхом переведення конфліктів у мирний процес.

У 1996 р. прийнято Конституцію України, яка проголосила, що «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава», в якій «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [1].

Це й зумовило розвиток теоретичних положень, пов'язаних з реалізацією трудових прав, закріплених у Конституції, зокрема таких, що спрямовані на ефективне вирішення колективних трудових спорів.

Таким чином, *актуальність теми* роботи зумовлена тим, що вдосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) має важливе як теоретичне так і практичне значення.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* магістерської роботи є дослідження діючого порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та аналіз стану впровадження європейських стандартів у національне законодавство.

Для досягнення мети передбачено вирішення таких *завдань*:

- визначити сутність поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)», сторони колективних трудових спорів (конфліктів) та причини їх виникнення;
- дослідити процес формування вимог найманих працівників та моменти виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- з'ясувати специфіку процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- обґрунтувати нормативно-правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- визначити причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у Волинській області, результати їх розгляду у 2021–2023 роках;
- з'ясувати стан задоволення вимог найманих працівників;
- дослідити розвиток системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- з'ясувати стан впровадження європейських стандартів вирішення колективних трудових спорів у національне законодавство;
- визначити шляхи удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Об'єктом дослідження** є колективні трудові спори (конфлікти).

**Предмет дослідження** – порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що теоретичні положення та практичні пропозиції дослідження можуть вдосконалити порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні, а також знання, навички та практичну компетентність трудових арбітрів та незалежних посередників Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Напрацьований матеріал може бути використаний в лекціях для студентів вищих навчальних закладів, на семінарах-тренінгах для трудових арбітрів, незалежних посередників Національної служби посередництва і примирення та на практиці роботи відділення Національної служби посередництва і примирення при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

**Аналіз джерельної бази дослідження.** Аналізуючи джерела щодо стану розробки дослідженої тематики можна стверджувати, що українські вчені створили підґрунтя для її подальшого плідного вивчення, зокрема питаннями, пов'язаними з процесом вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та зарубіжних країнах, займалися такі дослідники, як Л. Кельман [2], О. Ярошенко [3], [4], В. Буряк [5], Д. Воднік, Н. Болотіна [6], С. Запара, П. Пилипенко, В. Прокопенко [5], О. Процевський, В. Руденко та інші вчені.

З одного боку, протягом останніх років накопичено значний досвід як на національному, так і на міжнародному рівнях у розробці законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а з іншого – ці розробки недостатньо використані в практичній нормотворчій діяльності, що підтверджується необхідністю внесенням змін і доповнень до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 р. [7].

Тому, інформаційну базу дослідження становлять аналітичні звіти та статистичні матеріали Національної служби посередництва і примирення,

зокрема й відділення Національної служби посередництва і примирення у Волинській області, результати досліджень робочої групи з підготовки законопроекту «Про колективні трудові спори» [8], матеріали конференцій. Нормативно-правову базу склали Конституція України [1], закони України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України.

**Апробація результатів дослідження.** У відділенні Національної служби посередництва і примирення у Волинській області працюю з 2008 р., відтоді всебічно вивчаю питання, які стосуються проблеми вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У рамках дослідження питання написано статті, які опубліковано у Бюлетені Національної служби посередництва і примирення, на теми: «Правові підстави та форми співпраці відділення НСПП у Волинській області з Федерацією профспілок області» [9], «Колективний договір – шлях до соціальної згоди. Практика укладання колективних договорів у Волинській області» [10], «Становлення системи соціального партнерства в Україні» [11].

Також, упродовж 2023 р. брав участь у розробці проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» [8] у складі робочої групи, утвореної Національною службою посередництва та примирення з представників відповідальних виконавців. Проведено 56 засідань робочої групи.

Мною підготовлено та подано тези до IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми міжнародних відносин і регіональних досліджень» на тему «Впровадження європейських стандартів та конвенцій Міжнародної організації праці до законодавства України, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів» [12].

**Структура роботи** складається з вступу трьох розділів (дев'ять підрозділів), висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг роботи – 74 сторінки.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

#### **1.1. Суть поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)», сторони колективних трудових спорів (конфліктів), причини їх виникнення**

В Україні першим нормативно-правовим актом, який заклав основні засади демократичного правового механізму вирішення колективних трудових спорів є Конституція України [1], де в ст. 44 вперше було задекларовано право працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Відповідно до Конституції «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 неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону» [1].

03 березня 1998 р. прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [7], яким визначено правові та організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Ч. першою ст. 1 Закону встановлено, що норми Закону «...поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання» [7].

Поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)» та «сторони колективно-трудоного спору» визначені у ст. 2, 3 Закону [7]: «Колективний трудовий спір – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоного відносин щодо:

- 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» [7].

Термін «трудовий спір» охоплює широке коло ситуацій, але йдеться не просто про розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин. Це саме ті спори, які передані на розгляд компетентного органу юрисдикції – органу, наділеному державою повноваженнями ухвалювати обов'язкові для сторін рішення. Отже, не кожен конфлікт можна вважати колективним трудовим спором, лише деякі з них набувають характеру трудового спору. Конфлікт може називати, а сторони не починати здійснювати ніяких заходів з його вирішення. Також учасники трудових відносин можуть самотійно вирішити конфлікт мирним шляхом, через переговори, не дозволяючи їм перерости в колективний трудовий спір. Крім того, важливо враховувати психологічні аспекти. Багато працівників, попри невдоволення діями роботодавця, не звертаються за захистом своїх прав до компетентних органів, побоюючись негативних наслідків для себе. Іноді працівники відчують, що їхні вимоги носять не лише особистий характер, але й усвідомлюють своє право на кращі умови праці, адже вони вважають, що їхня праця оцінюється несправедливо. Це призводить до незадоволення поточним станом справ і спричиняє конфлікти між інтересами працівників і роботодавців. Отже, «Трудовий конфлікт – це неспівпадання інтересів сторін відносно встановлення або зміни умов праці. У цьому випадку відсутнє трудове правопорушення, ущемлення прав однієї з сторін. Вирішення трудового конфлікту можливе і має здійснюватися за допомогою примирно-третейських процедур без звернення в юрисдикційні органи. Законодавче завдання в цій ситуації полягає в розробці й встановленні ефективних примирно-третейських способів досягнення згоди між сторонами» [13].

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

« а) 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;

б) 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;

в) 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)» [7].

Отже, предметом колективного трудового спору відповідно до ст. 2 Закону є розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин. З'ясування предмета колективного трудового спору має винятково важливе значення, насамперед, для визначення процедури і послідовності його вирішення, оскільки розгляд спорів з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення або зміни колективного договору, угоди суттєво відрізняється від розгляду спорів з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю. По суті, у першому випадку мова буде йти про конфлікти інтересів, у другому – про конфлікти права [7].

Причинами виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) є обставини, які безпосередньо або опосередковано впливають на виникнення розбіжностей між роботодавцем та найманими працівниками. По суті, це розбіжності інтересів об'єктивного чи суб'єктивного характеру.

Об'єктивні причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) між сторонами трудових спорів – це фактори, які не залежать від волі учасників і виникають через зовнішні обставини або специфіку трудових відносин, а саме: причини соціального, економічного, правового характеру, а також недоліки в організації праці та виробничого процесу.

Причинами суб'єктивного характеру виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) є фактори, що пов'язані з особистими ставленнями, переконаннями або діями учасників спору. Це, зокрема: невідповідність інтересів і вимог сторін, тобто різниця в очікуваннях працівників та роботодавців щодо умов праці, зарплати, соціальних гарантій тощо; низький рівень комунікації між сторонами; невдоволення працівників відчуттям несправедливості або порушення обіцянок з боку роботодавця; проблеми, пов'язані з особистими стосунками, упередженнями або неправомірними діями з боку керівників; неефективне або неприязне ставлення до працівників з боку керівництва, що створює напруженість у колективі; незадоволеність умовами праці працівниками.

## **1.2. Формування вимог найманих працівників та момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)**

В умовах сьогодення, коли спостерігається напруга відносин в трудовій сфері, зокрема через несвоєчасність виплати заробітної плати, порушень умов колективних договорів, стає дедалі важливішим розвиток у найманих працівників умінь захищати свої права законними методами.

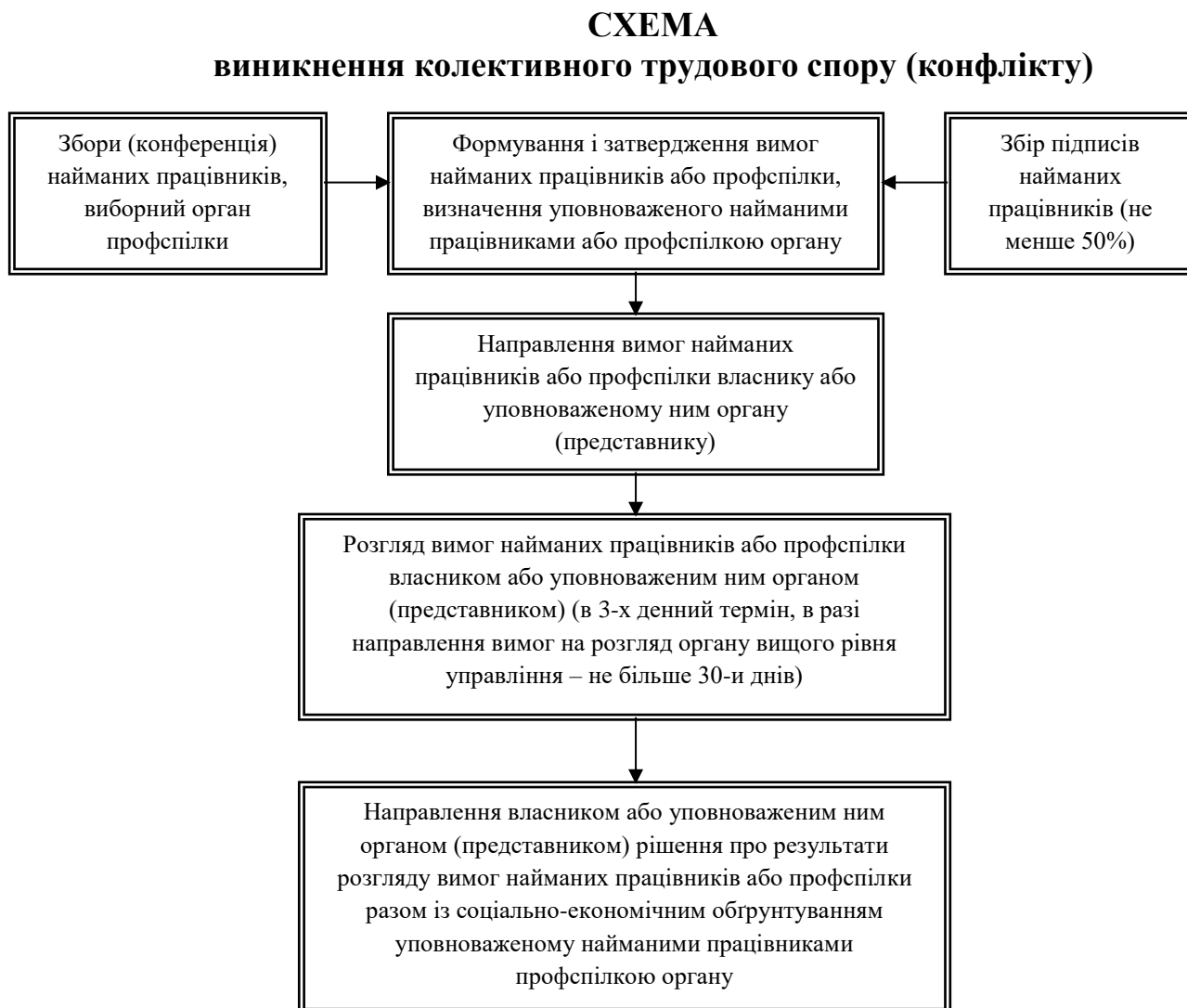
Практика роботи у відділенні Національної служби посередництва і примирення у Волинській області свідчить, що ефективніше захищати свої права колективно, оскільки це не потребує фінансових витрат, ніж в індивідуальному порядку.

Ст. 4 Закону та Положенням про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 21.06.2019 № 43 [14], зі змінами, визначено правові та організаційні засади формування і затвердження вимог найманих працівників.

Правовою основою формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок є норми ст. 2–4 Закону [7].

Нижче наведено Схеми виникнення колективного трудового спору (конфлікту), яка відтворює цей процес у динаміці (Рис. 1.2.1).

Рис. 1.2.1





Джерело: укладено автором.

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні «...формується і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формується збиранням підписів і вважаються чинними, якщо є не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства чи структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, яка представлятиме їхні інтереси. Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляють відповідним протоколом» [7].

«Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формується і затверджуються: у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок; у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші

уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників підприємств, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту)» [7].

Відповідно до ст. 5 Закону «Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог» [7].

Зазначається, що «Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів» [7].

Разом з тим, «Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення. Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням» [7].

Якщо роботодавець частково або повністю відмовив у задоволенні колективних вимог працівників і не повідомив уповноважений орган представництва працівників у встановлений строк, або ж не надав відповіді взагалі, уповноважений представницький орган приймає рішення про незгоду з рішенням роботодавця. Якщо роботодавець своїм рішенням частково чи в повному обсязі відмовив у задоволенні колективних вимог найманих працівників і про це в зазначені вище строки повідомив уповноважений представницький орган найманих працівників або коли у зазначені строки відповіді про своє рішення взагалі не надав, уповноважений представницький орган найманих працівників ухвалює рішення про незгоду з рішенням роботодавця. Відтоді й відповідно до ст. 6 Закону [7] виникає колективний трудовий спір (конфлікт).

Законом передбачено, що «Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення» [7].

### **1.3. Процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)**

Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до Указу Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 [15].

Національна служба посередництва і примирення має відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Однак під час дії воєнного стану в Україні у зв'язку з збройною агресією російської федерації деякі відділення

переїхали до інших областей через інтенсивні бойові дії, а відділення Луганської області приєднане до відділення в Харківській області.

Відповідно до ст. 15 Закону [7] представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє спеціалістів, експертів для участі в роботі примирних органів.

«Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування» [7].

Законом передбачено: «...розгляд колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією або трудовим арбітражем» [7].

Відповідно до ст. 7 Закону [7] примирною комісією здійснюється розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору (угоди).

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються на виробничому, галузевому, територіальному, територіально-галузевому та національному рівнях відповідною примирною комісією.

Такі 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 із часу утворення комісій. За згодою сторін ці строки може бути продовжено» [7].

Головне завдання примирної комісії – розробка рішення, яке б могло влаштувати обидві сторони колективного трудового спору (конфлікту).

За письмовою заявою однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) утворюється примирна комісія: «...на виробничому рівні – у триденний, на галузевому або територіальному – у п'ятиденний, на національному рівні у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін» [7].

«Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно» [7]. Зміна складу представників однієї із сторін допускається у разі невиконання представником (представниками) обов'язків перед стороною колективного трудового спору (конфлікту), яку вони представляють. Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням.

У разі потреби примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника. «Незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення» [7]. Статус незалежного посередника визначається Законом [7] та Положенням про незалежного посередника, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 132 [16].

Відповідно до частини першої ст. 16 Закону «Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників» [7]. Порядок залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії та вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника визначений Положенням про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника, затвердженим наказом Національної служби



посередництва і примирення від 11 травня 2004 р. № 71 [17]. Повноваження члена примирної комісії припиняються за рішенням відповідної сторони або у разі самовідводу.

З метою реалізації своїх завдань примирна комісія здійснює відповідні функції:

- обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами;
- обговорення варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір з них найбільш прийняттого рішення.

Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів.

Як свідчить практика, останнім часом набуло поширення таке негативне явище, як ухилення сторони (сторін) колективного трудового спору від участі в примирних процедурах, зокрема:

- ігнорування однією стороною колективного трудового спору ініціативи іншої щодо створення примирного органу для розгляду колективного трудового спору (конфлікту) чи обопільне небажання сторін створювати примирний орган для розгляду спору (конфлікту);
- ненадання сторонами (стороною) колективного трудового спору інформації примирній комісії, необхідної для ведення переговорів;
- не поява сторін (сторони) колективного трудового спору без поважних причин на засідання примирної комісії (у випадку виникнення потреби у примирного органу провести консультації із конфліктуючими сторонами).

Примирні процедури відіграють важливу роль при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту), оскільки впливають на подальшу

поведінку конфліктуючих сторін та сприяють узгодженню їхніх дій з метою врегулювання розбіжностей.

Ухвалене рішення на засіданні примирної комісії «...оформляється відповідним протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які ним встановлені, після чого примирна комісія припиняє роботу» [7].

Однак, якщо примирна комісія не ухвалить погоджене рішення, спір передається на розгляд трудового арбітражу.

Ст. 11 Закону зазначено, що «Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і ухвалює рішення по суті трудового спору (конфлікту). Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін» [7]. Основним завданням арбітражу є вирішення по суті спору між сторонами колективного трудового спору (конфлікту).

«Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін або посередника у триденний строк у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення трудового спору (конфлікту)...» [7], розгляд якого відповідно до Закону віднесено до її компетенції; якщо спір виник з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи з приводу невиконання вимог законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється шляхом підписання сторонами спору спільної угоди про утворення трудового арбітражу. Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу в будь-якій непарній кількості членів.

«До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи» [7].

«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.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами» [7].

У роботі обох примирних органів може брати участь незалежний посередник. Ст. 14 Закону визначено, що «...посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи в примирних органах гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку за рахунок сторін колективного трудового спору, а також на них поширюються гарантії, передбачені КЗпП для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів» [7].

Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) «...не може ухилятися від участі в примирній процедурі. Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи профспілка мають право задля виконання висунутих вимог застосовувати усі дозволені законодавством засоби» [7].

Одним із засобів, що мають право вжити наймані працівники або уповноважений ними орган чи профспілка задля виконання висунутих вимог, є страйк. Відповідно до ст. 44 Конституції України «...ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів» [1]. Порядок здійснення права на страйк встановлюється розділом III Закону [7].

У 2006 році Законом України було ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту) [18]. При ратифікації Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання статті 5 Хартії «Право на створення організації», а також статті 6 «Право на колективні переговори». Частина четверта статті 6 містить важливу

норму, згідно з якою держава повинна забезпечити «Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів» [18].

У ст. 18 Закону встановлено: «Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом. Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» [7].

Відповідно до ст. 17 Закону «Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання трудових обов'язків) підприємства (структурного підрозділу) задля вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» [7].

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або  $2/3$  делегатів конференції.

Відповідно до частини третьої ст. 44 Конституції України [1] та ч. п'ятої ст. 19 Закону «Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку» [7].

Під час ухвалення рішення про оголошення страйку збори або конференція повинні визначити орган, який очолюватиме страйк на підприємстві, а також встановити дату його початку.

На практиці велике значення має дотримання норм чинного законодавства при прийнятті рішення про оголошення страйку та обов'язкове попередження

роботодавця про страйк. Якщо ця вимога буде недотримана – страйк визнають незаконним. Орган, який очолює страйк, також повідомляє про його початок Національну службу посередництва та примирення та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

Незаконними визнаються страйки, оголошені з вимогами:

- про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

- які не відносяться до колективних трудових спорів;

- з порушенням формування вимог найманих працівників, профспілок, об'єднання профспілок чи уповноважених ними органів;

- у випадках, коли страйк оголошений до моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

- з порушенням порядку вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем;

- з порушенням порядку прийняття рішення про проведення страйку;

- з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог Закону про керівництво страйком;

- якщо страйки оголошені у випадках, за яких забороняється їх проведення;

- якщо страйки оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених Законом.

«Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані вести пошук способів його вирішення, використовуючи для цього усі можливості. Орган (особа), що очолює страйк, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Якщо колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується на цьому етапі, про це укладається відповідна угода, яку підписує керівник або інший повноважний представник органу, що очолює страйк, і власник або уповноважений ним орган

(представник). Контролюють виконання умов цієї угоди сторони колективного трудового спору (конфлікту) або уповноважені ними органи (особи)» [7].

«Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також ухвалили рішення про відміну або про припинення страйку» [7].

Страйк, його організація та проведення якого здійснюються без додержання вимог закону, визнається в судовому порядку незаконним. «Справи про визнання страйку незаконним розглядаються судом за заявою власника або уповноваженого ним органу (представника) не пізніше як у семиденний термін, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду» [7].

«Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку ухвалити рішення про його припинення або відмову від оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк» [7].

Разом з тим, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Законодавством 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. Забороняється також проведення страйку працівникам (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. У разі оголошення надзвичайного чи воєнного стану також може бути заборонено проведення страйків у встановленому законом порядку» [7]. Разом з цим зазначу, що на сьогодні в Україні запроваджено

воєнний стан відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [19]. На виконання вказаного Указу введено в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [19], який передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені ст. 43, 44 Конституції України [1].

У статті 25 Закону йдеться про те, що «У випадках, коли законом забороняється проведення страйку і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду» [7].

«Для працівників під час страйку законодавством передбачено певні гарантії. Так, участь у страйку працівників (за винятком страйків, визнаних судом незаконними) не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності» [7].

«За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд на основі добровільних внесків і пожертвувань. За працівниками, які не брали участі в страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним трудовим договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком власника або уповноваженого ним органу (представника)» [7].

#### **1.4. Нормативно-правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні**

Конституцією України [1] та чинним трудовим законодавством гарантується право найманих працівників на працю і відповідно захист їх трудових прав та інтересів. Існуюча система захисту трудових прав та інтересів працівників і норми, що регулюють порядок вирішення трудових спорів (конфліктів), які виникають між сторонами трудових відносин в нинішніх умовах є складними для застосування.

Слід також зазначити, що Міжнародна організація праці (далі – МОП) не ухвалювала жодних конвенцій, які б прямо передбачали умови вирішення трудових спорів або організації страйків. Та це не означає, що МОП не визначає цього права або не турбується про його захист. Зокрема, право працівників на страйк неодноразово обговорювалося на Міжнародній конференції праці під час формулювання та прийняття різних трудових стандартів і має пряме та опосередковане відношення до цього питання.

Першим юридичним документом, що стосується врегулювання трудових конфліктів, була Рекомендація МОП № 92 1951 р. «Щодо добровільного примирення та арбітражу» [21], у якій йдеться про систему примирення на добровільних засадах, яка повинна безкоштовно та оперативно запобігати виникненню трудових конфліктів і сприяти їх вирішенню. Зазначається, що заходи повинні спрямовуватись на те, щоб ця процедура могла розпочатися за ініціативою будь-якої сторони, що бере участь у конфлікті. У разі, якщо трудовий конфлікт за погодженням усіх зацікавлених сторін передається на примирення чи арбітраж, сторони повинні утримуватися від страйків та локаутів до завершення його розгляду.

Іншим юридичним документом, який торкається проблем вирішення колективних трудових конфліктів, є Конвенція МОП № 154 1981 р. «Про сприяння колективним переговорам» [22] та відповідна Рекомендація МОП



№ 163 1981 р. [23]. В них говориться, що необхідно вживати заходи, для того щоб органи і процедури врегулювання трудових конфліктів діяли на національному рівні таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

В цьому контексті вони захищають створення спеціальних процедур, які повинні допомагати сторонам знаходити справедливе вирішення трудових конфліктів. Наприклад, Конвенція МОП № 2151 1978 р. «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [24] зазначає, що врегулювання спорів у цій сфері «досягається відповідно до національних умов шляхом переговорів між сторонами або за допомогою процедур, котрі гарантують незалежність і неупередженість, таких як посередництво, примирення та арбітраж, запроваджених таким чином, щоб користуватися довірою залучених сторін» [24].

Зазначені конвенції і рекомендації МОП знайшли своє відображення в законодавстві України:

1) законах України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів» [7], «Про колективні договори та угоди» [25], «Про соціальний діалог в Україні» [26], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [27], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» [28]; «Про місцеві державні адміністрації» [29], «Про місцеве самоврядування в Україні» [30]; «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [31];

2) Указі Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [15];

3) постановах КМУ: «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» [32]; «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» [33]; «Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства» [34].

Крім того, значну нормативну базу напрацьовано Національною службою посередництва і примирення (Рис. 1.4.1), оскільки відповідно до ст. 3 Закону

України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської політики» [35] та відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення [36] до її компетенції, в тому числі «...відноситься розробка та затвердження нормативно-правових актів щодо здійснення примирних процедур» [36]. А саме:

1. «Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки», затверджене наказом НСПП від 26.09.2014 № 65 [37].

2. «Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом від 05.05.2004 № 70 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 04.04.2005 № 47) [38].

3. «Положення про уповноважений представницький орган (особу) найманих працівників або профспілки в колективному трудовому спорі (конфлікті)», затверджене наказом від 21.07.2006 № 58 [39].

4. «Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом НСПП від 05.05.2015 № 44 [40].

5. «Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок», затверджене наказом НСПП від 21.06.2019 № 43 (із змінами внесеними наказом НСПП від 04.02.2022 №18) [14].

6. «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», затверджене наказом НСПП від 27.06.2019 № 51 [41].

7. «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 131 [42].

8. «Порядок формування і ведення справ колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом НСПП від 28.12.2002 № 437 (із змінами, внесеними наказами НСПП від 05.09.2003 № 408, від 22.09.2003 № 435, від 23.03.2005 № 38, від 08.08.2008 № 96) [43].

9. «Інструкція про порядок ведення Книги реєстрації висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів», затверджена наказом НСПП від 08.08.2008 № 99 [44].

10. «Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом НСПП від 13.08.2020 № 28 (із змінами, внесеними згідно з наказом НСПП від 24.06.2021 № 91) [45].

11. «Методичні рекомендації щодо реєстрації колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджені наказом НСПП від 27.06.2019 № 52 [46].

12. «Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 № 92 (із змінами, внесеними наказами НСПП від 23.01.2002 № 38, від 22.01.2003 № 19, від 05.09.2003 № 408 від 10.09.2003 № 419, від 22.09.2003 № 435, від 19.07.2004 № 106, від 01.10.2004 № 125, від 04.04.2005 № 47, від 07.04.2005 № 50, від 17.10.2005 № 114) [47].

13. «Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу, рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення

контролю за їх реалізацією», затверджене наказом НСПП від 20.10.2003 № 481 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 19.07.2004 № 103) [48].

14. «Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника», затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 11.05.2004 № 71 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 19.07.2004 № 103) [17].

15. «Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовам арбітрам)», затверджене наказом НСПП від 05.09.2005 № 93 (зі змінами внесеними відповідно до наказу НСПП від 11.06.2012 № 60, від 13.07.2012 № 82) [49].

16. «Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту)», затверджений наказом від 08.08.2008 № 94 [50].

17. «Положення про примирну комісію», затверджене наказом НСПП від 01.12.2020 № 67 [51].

18. «Положення про посередника», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 132 [16].

19. «Положення про порядок підготовки і прийняття рішення трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом НСПП від 20.07.2004 № 107 [52].

20. «Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту)», затверджений наказом від 08.08.2008 № 95 [53].

21. «Положення про арбітра», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 132 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 28.09.2009 № 52) [54].

22. «Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовам

арбітрам)», затверджене наказом НСПП від 05.09.2005 № 93 (зі змінами внесеними наказами НСПП від 11.06.2012 № 60, від 13.07.2012 № 82) [55].

23. «Положення про трудовий арбітраж», затверджене наказом НСПП від 01.12.2020 № 68 [56].

24. «Положення про порядок підготовки та направлення рекомендацій Національної служби посередництва і примирення центральним або місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування у випадках, якщо у вимогах найманих працівників містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до їх компетенції», затверджене наказом НСПП від 11.04.2000 № 31 [57].

25. «Положення про порядок підготовки пропозицій для усунення причин колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом НСПП від 25.06.2004 № 93 [58].

26. «Положення про порядок залучення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування», затверджене наказом НСПП від 05.05.2003 № 178 (із змінами, внесеними наказами НСПП від 08.09.2003 № 412, від 19.07.2004 №103) [59].

27. «Про затвердження примірних зразків документів, що використовуються під час проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)», наказ НСПП від 07.10.2003 № 462 [60].

28. «Положення про порядок підготовки і прийняття рішення Національної служби посередництва і примирення по суті колективного трудового спору (конфлікту) у разі звернення сторін колективного трудового спору (конфлікту) по сприяння у його вирішенні», затверджене наказом НСПП від 08.09.2005 № 97 [61].

29. «Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)», затверджена наказом НСПП від 09.11.2005 № 124 [62].

30. «Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією», затверджене наказом НСПП від 20.10.2003 № 481 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 19.07.2004 № 103) [63].

31. «Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку», затверджені наказом НСПП від 28.04.2004 № 66 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 07.02.2005 № 20) [64].

32. «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 131 [65].

### Нормативна база Національної служби посередництва і примирення



Джерело: укладено автором.

### Висновки до Розділу 1

Під час дослідження теоретичних аспектів правового регулювання колективних трудових спорів (конфліктів) мною напрацьовані певні висновки.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7] прийнятий ще у 1998 р. потребує змін, оскільки непристосований до реалій та потреб сучасної України. У Законі відсутні норми про обов'язковість виконання сторонами колективного трудового спору (конфлікту) рішення трудового арбітражу та відповідальність за невиконання рішень примирних органів.

Також для більшості найманих працівників однією з проблем процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є довготривалість та бюрократія у оформленні документів для вступу в колективний трудовий спір. Не завжди висунуті найманими працівниками вимоги підпадають під предмет трудового спору. Нечітке визначення вимог з самого початку спору призводить до суперечностей щодо віднесення їх до різних категорій і значною мірою ускладнює вибір форми примирних процедур.

Питання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є на сьогодні досить актуальним і з кожним роком поглиблюється зважаючи на те, що в Україні запроваджено воєнний стан відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [19]. На виконання вказаного Указу введено в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [20], який передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені ст. 43, 44 Конституції України [1].

Крім цього в Україні існує проблема недотримання вимог чинного законодавства сторонами спорів (конфліктів), що додатково ускладнює як відносини між власником або уповноваженим ним органом (представником) та найманими працівниками, так і сам процес вирішення спору (конфлікту).

Значна кількість порушень допускається при реалізації положень статті 4 Закону [7] щодо порядку і процедури формування вимог найманих працівників та визначення органу чи особи, які представлятимуть найманих працівників.

Мають місце випадки порушення вимог ст. 5 Закону [7] щодо дотримання порядку і строку розгляду власниками або уповноваженими ними органами (представниками) вимог найманих працівників або профспілки. Непоодинокими є випадки, коли рішення власника або відповідного органу вищого рівня надсилаються іншій стороні спору без соціально-економічного обґрунтування, як це передбачено ч. четвертою ст. 5 Закону [7].

Досить часто спостерігається недотримання послідовності розгляду і вирішення колективних трудових спорів, передбачених статтею 7 Закону [7].



Сторонами колективних трудових спорів порушуються вимоги ч. другої ст. 8 Закону [7] щодо строків утворення примирних органів.

Порушення одночасно декількох статей Закону свідчить про необхідність посилення роз'яснень норм чинного законодавства та підвищення правової культури учасників вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

## **РОЗДІЛ 2**

### **СПРИЯННЯ ВИРІШЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) НА ПРАКТИЦІ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

#### **2.1. Причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у Волинській області та результати їх розгляду у 2021–2023 роках**

У сучасному світі одним з основоположних прав людини є право на працю. Це право відображає потребу людини забезпечувати себе та свою сім'ю засобами до існування, а також реалізовувати свій творчий потенціал і проявляти свою індивідуальність.

В умовах воєнного стану, складної фінансово-економічної ситуації в країні, що призвела до порушень роботи підприємств, звільнень та мобілізації працівників, не виплати заробітної плати, особливого значення набуло питання дотримання роботодавцями трудових прав працівників. Адже найбільш поширеними причинами виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) є порушення норм трудового законодавства. Інтереси роботодавців та працівників не завжди співпадають, і будь-яке їхнє протиріччя на різних етапах трудових правовідносин може призвести до виникнення розбіжностей.

Воєнний стан загострив трудові відносини та створив нові підстави для виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин. Як правило роботодавець прагне менше витратити свої ресурси (грошові, фізичні тощо), але отримати більше прибутків, не завжди дотримуючись законодавства про працю.

З практики роботи відділення Національної служби посередництва і примирення у Волинській області проаналізовано, що виникнення колективних

трудових спорів та розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин обумовлено економічними, правовими та соціальними причинами.

Економічні причини полягають в неефективній діяльності деяких підприємств, недостатньому фінансуванні з бюджетів через дефіцит коштів, що призводить до недофінансування підприємств і організацій місцевими та державними бюджетами, невідповідності тарифів на товари та послуги витратам на їх виробництво без компенсації цієї різниці з боку держави, затримці у розрахунках за поставлену продукцію тощо.

Причинами правового характеру є недосконалість податкового, цінового, кредитного, процесуального, чинного законодавства про працю, присутність протиріч та колізійних норм, а також невідповідність чинних норм трудового законодавства новим суспільним і економічним відносинам.

У числі основних соціальних причин – незабезпечення ефективної зайнятості найманих працівників. В умовах воєнного стану поширеними стали такі явища як приховане безробіття, зокрема вимушені відпустки без збереження зарплати та режим скороченого робочого дня.

Все це є наслідками правових проблем в країні, зокрема ставлення до людини як до ресурсу, а не як до рівної сторони трудових відносин, та бажання роботодавців отримати максимальні прибутки хоч і ціною непорядного та незаконного утиску найманих працівників у їх правах.

Одним з напрямів роботи відділення Національної служби посередництва і примирення у Волинській області є виявлення підприємств, установ, організацій, де існують розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин та можливе виникнення колективних трудових спорів, здійснення заходів щодо сприяння своєчасному вирішенню таких спорів.

Відділенням НСПП у Волинській області значна увага приділяється саме сприянню взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) та забезпеченню їх повного правового супроводу. Фахівці Відділення беруть участь на всіх етапах врегулювання

колективних трудових спорів (конфліктів), здійснюють функції посередництва і примирення під час їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін. Все це дозволяє вести процес вирішення конфліктів у відповідності із встановленою законодавством процедурою, згідно із положеннями Закону [7].

В ході викладення цього пункту магістерської роботи мною будуть використовуватись звіти про результати роботи відділення Національної служби посередництва і примирення у Волинській області за 2020–2023 рр.

Упродовж 2020–2023 рр відділення НСПП у Волинській області сприяло вирішенню 49 колективних трудових спорів (конфліктів) та 112 вимог, висунутих найманими працівниками, профспілками у зазначених спорах із питань, визначених ст. 2 Закону [7].

У діаграмі наведено кількості колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників, зареєстрованих упродовж 2020–2023 рр. (Рис. 2.1.1).

Рис. 2.1.1



Джерело: укладено автором.

Колективні трудові спори виникали на виробничому рівні, участь в яких брали майже 500 найманих працівників 13 суб'єктів господарювання області.

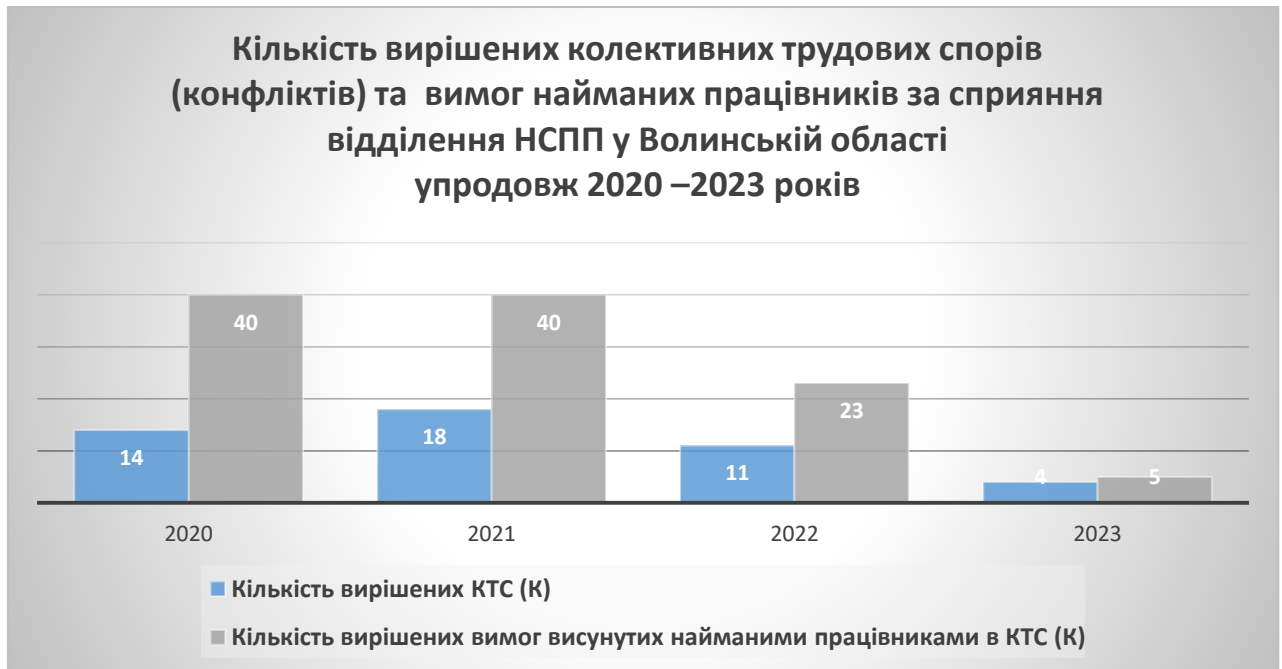
За галузевою ознакою колективні трудові спори, вирішенню яких сприяло відділення упродовж 2020–2023 рр., були зареєстровані на підприємствах транспорту, сільського господарства та торгівлі.

Слід зазначити, що колективні трудові спори (49), вирішенню яких сприяло відділення, виникли у зв'язку з розбіжностями щодо невиконання вимог законодавства про працю та мали місце на приватних підприємствах.

Із загальної кількості вимог найманих працівників (112) питому вагу –94%, склали вимоги щодо невиконання вимог законодавства про працю, 6,0% – вимоги щодо виконання колективного договору, угоди.

Загалом упродовж 2020–2023 рр. за сприяння відділення було вирішено та знято з реєстрації 47 колективних трудових спорів (конфліктів) (96,0 % від загальної кількості спорів, вирішенню яких сприяло відділення) та 108 вимог (96,0% від загальної кількості вимог, вирішенню яких сприяло Відділення), висунуті найманими працівниками, профспілками чи об'єднаннями профспілок у колективних трудових спорах (конфліктах) з питань, визначених ст. 2 Закону [7].

У діаграмі подано кількість вирішених колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників за сприяння відділення НСПП у Волинській області упродовж 2020–2023 рр. (Рис. 2.1.2).



Джерело: укладено автором.

Одним з пріоритетних важелів впливу на своєчасне вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є примирні процедури, оскільки конфлікти між найманими працівниками та роботодавцем завжди існували й існуватимуть надалі. Аналізуючи практику вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), слід зазначити, що саме примирні процедури у своїй сукупності дозволяють знизити рівень конфліктності на підприємстві.

Досвід відділення свідчить, що з примирних процедур сторони колективних трудових спорів найчастіше віддають перевагу роботі примирної комісії, незалежно від того, які вимоги висунуті найманими працівниками.

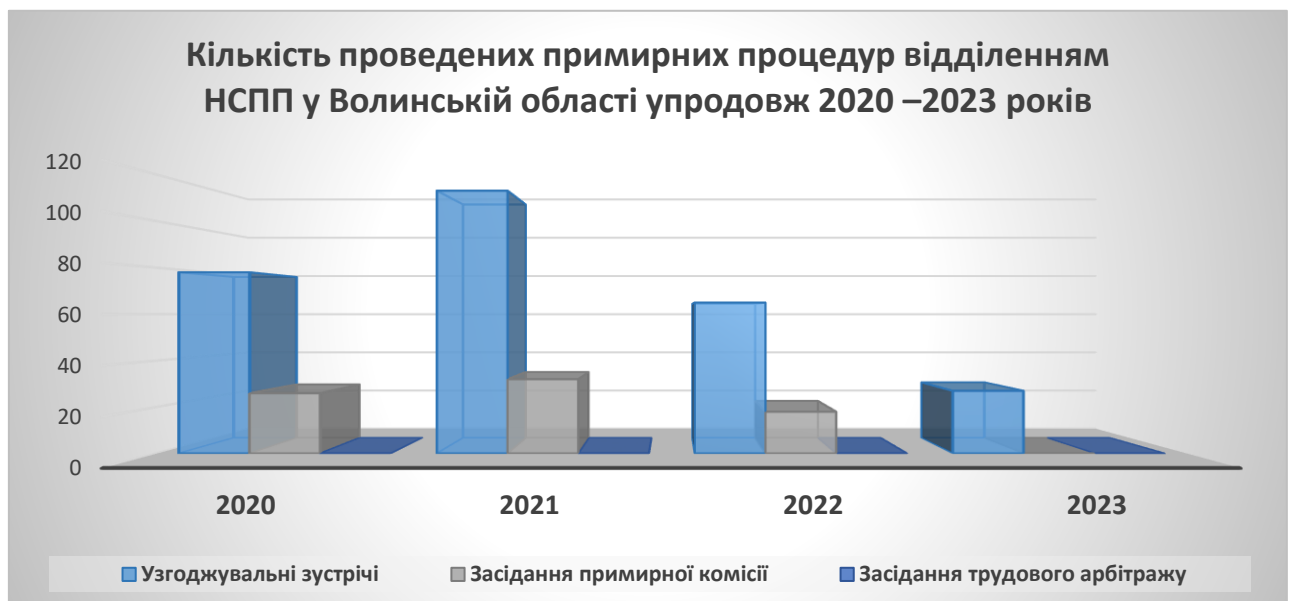
Безумовною перевагою цієї процедури є її безоплатність, при цьому саме ця процедура дозволяє сторонам сісти за стіл переговорів, вишукати компромісні рішення, досягти домовленості про виконання вимог найманих працівників, обумовити спільне здійснення заходів, що можуть задовольнити обидві сторони. Примирні процедури мають велике значення для вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів), оскільки консолідують дії сторін спорів задля однієї мети – врегулювання розбіжностей.

З метою вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), за сприяння відділення було проведено 359 примирних процедур, зокрема 283 узгоджувальні зустрічі та 76 засідань примирних комісій.

У діаграмі наведено кількість проведених примирних процедур відділенням НСПП у Волинській області упродовж 2020–2023 рр. (Рис. 2.1.3).

Рис. 2.1.3



Джерело: укладено автором.

Практика роботи відділення свідчить про те, що завдяки залученню сторонами фахівців, експертів та інших кваліфікованих спеціалістів, вирішення колективного трудового спору стає більш ефективним та в цілому сприяє формуванню позитивного ставлення до законодавчо визначеного порядку врегулювання соціально-трудових розбіжностей.

Так, прикладом ефективності залучення сторонами фахівців, експертів та інших кваліфікованих спеціалістів є вирішення колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками та адміністрацією державного підприємства «Луцький комбінат хлібопродуктів № 2». Наймані працівники висунули вимогу до адміністрації, що виникла у зв'язку з розбіжностями щодо

невиконання вимог законодавства про працю (погашення заборгованості із виплати заробітної плати).

До участі у роботі примирної комісії було залучено в якості експертів представників департаментів соціального захисту населення та агропромислового розвитку Волинської обласної державної адміністрації, Волинського обласного центру зайнятості, управління агропромислового розвитку Луцької районної державної адміністрації.

Також питання про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) на ДП «Луцький комбінат хлібопродуктів № 2» розглядалось на засіданні тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати Волинської обласної державної адміністрації. За результатами роботи тимчасової комісії було прийнято рішення про винесення цього питання на комісію з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат при Міністерстві соціальної політики України.

Загалом, з метою вирішення зазначеного спору відбулось 7 узгоджувальних зустрічей та 2 засідання примирної комісії. За результатами роботи примирної комісії, сторонам колективного трудового спору вдалось досягти взаємоприйнятого рішення по висунутих вимогах найманими працівниками та вирішити спір.

Відділенням НСПП у Волинській області постійно ведеться робота по здійсненню заходів, спрямованих на посилення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, налагодженню конструктивного діалогу. Велике значення приділяється своєчасному наданню роз'яснень сторонам спорів, правовому супроводу примирних процедур, що дозволяє вести процес вирішення конфлікту у відповідності до встановленої законодавством процедури, згідно із Законом [7].



Отже, конструктивний соціальний діалог, готовність сторін конфлікту йти на компроміс є запорукою ефективного вирішення конфліктних ситуацій на підприємствах, в установах та організаціях Волинської області.

## 2.2. Аналіз задоволення вимог найманих працівників

З метою виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів у Волинській області мною здійснено аналіз вимог найманих працівників, згідно з Класифікатором вимог, висунутих найманими працівниками, профспілкою у спорах з питань, визначених ст. 2 Закону [7].

Проведений аналіз за останні три роки свідчить про тенденцію до збільшення питомої ваги колективних трудових спорів, в яких вимоги найманих працівників стосувались невиконання вимог законодавства про працю. Із загальної кількості вимог найманих працівників (112) питому вагу (94%) склали саме вимоги щодо невиконання вимог законодавства про працю; набагато менше найманими працівниками висувалися вимоги щодо виконання колективного договору, угоди (6,0 %).

Класифікація вимог найманих працівників у колективних трудових спорах (за роками виникнення), вирішенню яких сприяло відділення упродовж 2020–2023 рр. (Таблиця 2.2.1).

Таблиця 2.2.1

Період	Кількість зареєстрованих вимог, із них щодо:				
	встановлення нових або зміни існуючих соціально–економічних умов праці та виробничого побуту	укладання або зміни колективного договору, угоди	виконання колективного договору, угоди	невиконання вимог законодавства про працю	усього вимог

<b>Станом на 01.01.2020</b>				26	26
<b>2020</b>				37	37
<b>2021</b>			7	27	34
<b>2022</b>				15	15
<b>2023</b>					-
<b>Разом</b>			7 (6,0%)	<b>105 (94%)</b>	<b>112</b>

Аналіз вимог найманих працівників, які виникли у зв'язку з розбіжностями щодо невиконання вимог законодавства про працю, дав змогу виділити такі особливості в загальній структурі висунутих найманими працівниками вимог упродовж 2020–2023 рр., у т. ч. з питань:

- регулювання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку (код 403) 37 (35,2%);
- нормування і оплати праці (код 404) 35 вимог (33,3%);
- з інших питань, які регулюються чинним законодавством про працю (код 412) 18 (17,1%);
- охорони праці (код 406) 15 (14,4%).

Як приклад, розглянемо виникнення колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Управління НБУ у Волинській області та НБУ.

12.08.2020 уповноважений орган представляти інтереси найманих працівників Управління НБУ у Волинській області проінформував відділення Національної служби посередництва і примирення у Волинській області про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Управління НБУ у Волинській області та НБУ з 10.08.2020. Рішення було прийняте у зв'язку з ненадходженням відповіді від роботодавця НБУ.

Вимоги затверджені підписним листом працівників Управління НБУ у Волинській області. Одночасно із затвердженням вимог визначено профспілковий комітет, як орган, уповноважений представляти інтереси найманих працівників, які ініціюють колективний трудовий спір (конфлікт).

13.08.2020 НСПП зареєстровано колективний трудовий спір (конфлікт) між найманими працівниками Управління НБУ у Волинській області та НБУ. Вимоги, висунуті найманими працівниками Управління Національного банку України у Волинській області:

1. Призупинити заходи з вивільнення працівників управління Національного банку України у Волинській області у зв'язку з порушенням роботодавцем вимог статті 49-4 КЗпП України [66] та статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [26].

2. Забезпечити виконання вимог частини другої статті 40, статті 42 та статті 49-2 Кодексу законів про працю [66].

3. Забезпечити виконання статті 43 Кодексу законів про працю [66].

17.08.2020 відділенням надані рекомендації щодо порядку створення примирних органів з вирішення колективного трудового спору (конфлікту), на виконання яких між роботодавцем Національного банку України В. Гонтаревою та головою представницького органу Управління НБУ В. Хвещуком була підписана Угода про створення примирної комісії. Разом із Угодою надані копії наказу НБУ про делегування повноважень для участі в примирній комісії та постанову уповноваженого органу Управління НБУ про визначення в примирну комісію представників уповноваженого найманими працівниками органу.

23.09.2020 голова представницького органу В. Хвещук проінформував відділення про проведення 24 вересня 2020 року примирної комісії.

24.09.2020 за сприяння відділення НСПП у Волинській області відбулося засідання примирної комісії з вирішення колективного трудового спору (конфлікту). В ході засідання сторони колективного трудового спору (конфлікту)

обговорили можливі шляхи вирішення зареєстрованих НСПП вимог найманих працівників.

Після дискусій та дослідження всіх матеріалів сторони колективного трудового спору (конфлікту) дійшли згоди, що на наступне засідання примирної комісії, представник від роботодавця підготує пропозиції щодо виконання вимог найманих працівників.

18.11.2020 відбулась узгоджувальна зустріч із головою представницького органу найманих працівників Управління НБУ, який поінформував, що адміністрація НБУ пішла на зустріч найманим працівникам щодо виконання висунутих ними вимог. За погодженням з первинною профспілковою організацією Управління НБУ в області, працівникам пропонуються вакантні посади в центральному апараті НБУ з розташуванням робочих місць у відповідному регіоні. Також повідомив, що 17.11.2020 на засіданні представницького органу найманих працівників було прийняте рішення про припинення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з його вирішенням.

За поданням відділення НСПП в області колективний трудовий спір (конфлікт) знятий з реєстрації, як вирішений.

Відділення НСПП у Волинській області сприяло вирішенню трьох колективних трудових спорів між найманими працівниками транспортного відділу, диспетчерської служби та технічного відділу ПрАТ «Володимир-Волинське АТП-10707» та адміністрацією ПрАТ «Володимир-Волинське АТП-10707». Найманими працівниками висунуто 7 вимог щодо виконання умов колективного договору, угоди, а саме:

1. Відповідно до п. 1 розд. 2 Положення про оплату праці робітників, спеціалістів і службовців ПрАТ «Володимир–Волинське АТП-10707» (додаток № 5 до Колективного договору) водіям автобусів і вантажних автомобілів виплачувати щомісячну надбавку за класність в слідуючому розмірі: водіям 2

класу – 10% та водіям 1-го класу – 25% встановленої тарифної ставки за відроблені години на лінії.

2. Відповідно до п. 6 розд. 2 Положення про оплату праці робітників, спеціалістів і службовців ПрАТ «Володимир-Волинське АТП-10707» (додаток № 5 до Колективного договору) проводити водіям доплату за роботу в нічний час в розмірі 20% годинної тарифної ставки за кожен годину роботи в цей час.

3. Відповідно до п. 4.14 Колективного договору здійснювати доплату водіям автобусів при виконанні обов'язків кондуктора в розмірі 1% від загальної суми зданої готівкової виручки.

4. Відповідно до п. 4.10 Колективного договору оплату праці за роботу у святковий і неробочий день проводити в подвійному розмірі. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку. В такому разі оплата проводиться в одинарному розмірі, ст.72, ст. 107 КЗПП України [66].

5. Відповідно до п. 4.7 Колективного договору, при кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розмірі і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати, ст.110 КЗПП України [66].

6. Відповідно до пункту 5.3 Колективного договору провести періодичні медичні огляди працівників за кошти підприємства.

7. Відповідно до п. 4.12 Колективного договору оплату праці в понаднормовий час проводити у подвійному розмірі годинної ставки. При підсумованому обліку понаднормовою вважають роботу, яку виконано понад норму, визначену за розрахунковий період ст. 106 КЗпП України [66].

На виконання рекомендацій відділення НСПП у Волинській області була укладена угода між сторонами про утворення примирної комісії.

З метою вирішення зазначених колективних трудових спорів було проведено 6 засідань примирних комісій, в роботі яких брала участь посередник НСПП.

Упродовж усіх засідань примирних комісій фахівці відділення здійснювали правовий супровід примирних процедур надавали сторонам роз'яснення норм чинного законодавства та сприяли вирішенню проблемних питань, а сторони цілеспрямовано йшли на діалог та намагалися знайти взаємоприйнятні рішення.

І як результат роботи примирної комісії, сторони знайшли компроміс по всіх 7 вимогах найманих працівників ПрАТ «Володимир-Волинське АТП-10707», підписані угоди про вирішення вимог найманих працівників та зазначені колективні трудові спори було вирішено та знято з реєстрації.

Колективні трудові спори, де відділення сприяло вирішенню (49) було зареєстровано в окремих структурних підрозділах підприємств: відділах, цехах тощо.

Поширення випадків виникнення колективних трудових спорів в окремих структурних підрозділах підприємств пояснюється неоднорідністю соціальної активності в трудових колективах.

На кожному підприємстві існують структурні підрозділи, в яких рівень протестної активності є більш високим, та безпосередньо працюють особи, здатні очолити роботу по формуванню та висуненню вимог. Крім того, провести збір підписів по окремому структурному підрозділу технічно простіше, ніж у цілому по підприємству.

Хотілось би підкреслити, що в усіх випадках формування і висунення вимог найманих працівників відбувалось шляхом збору підписів. Скликання загальних зборів (конференції) найманих працівників на практиці є досить проблематичним.

## **Висновки до Розділу 2**

Динаміка виникнення колективних трудових спорів не завжди в повній мірі відповідає дійсному рівню соціальної напруги в трудових колективах та наявності широкого спектру чинників, які мають місце на підприємствах. На

формування такої динаміки впливає цілий ряд факторів, що стримують найманих працівників від вступу у колективні трудові спори, серед них:

- економічні умови сучасного ринку праці, за яких в багатьох випадках наймані працівники відчують тиск з боку роботодавця і не мають можливості наполягати на відстоюванні своїх трудових прав;

- слабкість профспілки як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу, недостатнє застосування профспілками своїх прав у напрямку захисту інтересів найманих працівників;

- відсутність у трудових колективах лідерів;

- зневіреність працівників у можливості відстояти свої права;

- неготовність найманих працівників до тривалої цілеспрямованої роботи в рамках врегулювання колективного трудового спору;

- низький рівень правової культури;

- неврегульованість окремих питань, насамперед відповідальності за порушення положень Закону, відсутності механізму примусового виконання рішень примирних органів.

Аналіз вимог найманих працівників, де упродовж 2020–2023 рр. відділення сприяло вирішенню колективних трудових спорів показав, що найбільш поширеними причинами ускладнення відносин між роботодавцями та найманими працівниками були невиконання вимог законодавства про працю.

Практика діяльності Відділення НСПП у Волинській області засвідчила доцільність і ефективність розв'язання протиріч між роботодавцями і працівниками не через конфронтацію і страйки, а правовим шляхом через проведення переговорів та примирних процедур. Аналіз матеріалів колективних трудових спорів, їх наслідків дозволяє зробити висновок, що поступово у сторін конфліктів формуються зважені підходи, переконаність в тому, що правовий шлях – найбільш результативний і перспективний.

### РОЗДІЛ 3

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

### 3.1. Розвиток системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Розвиток системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є важливим елементом трудових відносин, що дозволяє забезпечити стабільність соціально-економічної ситуації на підприємствах та в суспільстві в цілому. В Україні порядок вирішення трудових спорів ґрунтується на нормативній базі, яка діє вже понад 20 років і включає низку законодавчих та нормативно-правових актів.

Однак, для того, щоб закони відповідали новим викликам часу, забезпечували справедливі умови для всіх учасників ринку праці та сприяли стабільності соціально-трудових відносин їх потрібно вдосконалювати. Законодавчі зміни повинні бути ретельно вивчені та спрямовані на вирішення конкретних проблем, з якими стикаються наймані працівники і роботодавці, при цьому важливо залучати до цього процесу усі зацікавлені сторони – від уряду до громадськості.

Практика роботи відділення НСПП у Волинській області свідчить, що законодавча база з вирішення колективних трудових спорів потребує кардинальних змін і на це є низка причин.

Наразі найпоширенішими причинами конфліктів між сторонами соціально-трудових відносин є невивплата заробітної плати працівникам, проблеми з організацією продуктивної зайнятості, масові скорочення найманих працівників та інші питання, спричинені кризовими явищами в економіці, в тому числі через збройний конфлікт російської федерації, що призводить до зниження



обсягів виробництва, нерегулярної роботи підприємств, що в свою чергу веде до їх збитковості.

Конституцією України [1] та законодавством України гарантуються захист трудових прав та інтересів найманих працівників. Вони можуть захищати свої права як в індивідуальному, так і в колективному порядках. Однак, наявність низки законодавчих актів, які формують існуючу систему захисту трудових прав та інтересів працівників, ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є настільки складною, що використати своє право на захист трудових прав та інтересів є непростим завданням, особливо, якщо це стосується вирішення трудових спорів між працівником і роботодавцем.

Досудове вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні регулюється низкою законодавчих актів, серед яких найважливішими є Кодекс законів про працю України [66], закони України «Про вирішення колективних трудових спорів» [7], «Про медіацію» [67], закони, що регулюють трудові відносини у певних сферах, наприклад «Про прокуратуру» [68], «Про судоустрій та статус суддів» [69], «Про державну службу» [70] тощо. Певні особливості, що пов'язані з актами, формами та суб'єктами соціального діалогу та впливають на вирішення колективних трудових спорів, передбачені законами України «Про колективні договори та угоди» [25], «Про соціальний діалог в Україні» [26], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [27], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [28], «Про місцеві державні адміністрації» [29], «Про місцеве самоврядування в Україні» [30].

Для ефективного вирішення спорів на досудовій стадії працівники можуть застосовувати різні інструменти, зокрема переговори, медіацію, трудовий арбітраж або звертатися до органів державного контролю. Важливу роль у процесі вирішення колективних трудових спорів відіграють органи, які створюються за ініціативою сторін спору для його розгляду, зокрема примирна комісія та трудовий арбітраж.

Крайнім засобом вирішення колективних трудових спорів після того, як спроби вирішення через примирення, переговори чи медіацію не призвели до результату виступають судові органи. Суд може вирішувати колективні трудові спори у випадках:

1. Заборони страйку. Суд має право розглядати колективний трудовий спір, якщо працівникам заборонено проводити страйк. Це може стосуватися ситуацій, коли страйк є незаконним або його проведення заборонено на підставі рішення суду.

2. Невиконання рекомендацій Національної служби посередництва і примирення. Якщо сторони колективного трудового спору не дотрималися рекомендацій Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення спору, суд може втрутитися і розглянути справу. Це відбувається, коли примирна комісія чи інші органи не змогли досягти угоди між сторонами.

3. Відсутність або неможливість застосування примирних органів. Якщо у спірній ситуації неможливо створити примирну комісію або використати інші механізми примирення, або ж сторони не звернулися до них, суд може втрутитися і вирішити спір.

Однак загальновизнаний порядок досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації.

Під час дослідження теми магістерської мною визначено причини, які перешкоджають розвитку трудових відносин та ефективному вирішенню трудових спорів.

Чинне законодавство України з питань вирішення трудових спорів не пристосоване до потреб та реалій сучасної України. Кодекс законів про працю України [66], прийнятий ще у 1971 р. для соціалістичної суспільної формації, незданий відповідно врегулювати трудові відносини в сучасних умовах, навіть із урахуванням численних змін та доповнень.

Кардинально змінилось життя українців, в тому числі у трудовій сфері, у зв'язку зі збройною агресією з боку російської федерації проти України та

введенням воєнного стану відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [19]. Прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [20], відповідно до якого передбачається обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, гарантованих ст. 43, 44 Конституції України [1]. Як наслідок, вже є непоодинокі випадки «зловживань» з боку роботодавців.

Також однією з проблем, яка знижує ефективність системи вирішення трудових конфліктів є недостатня роль соціальних партнерів у попередженні та вирішенні трудових спорів. Соціальні партнери – це, як правило, представники профспілок, роботодавців і органів державної влади, які повинні співпрацювати для запобігання і розв’язання трудових спорів. Проте у реальності їхня роль може бути обмежена через ряд факторів, зокрема – це недостатня активність профспілок, низький рівень діалогу між роботодавцями та працівниками, брак кваліфікації та ресурсів у органах влади, невикористання механізмів попередження конфліктів, низька правова культура та обізнаність працівників.

Підвищення ефективності соціального діалогу, зміцнення інститутів соціального партнерства, розвиток альтернативних механізмів вирішення спорів та підвищення правової культури серед працівників — це ключові напрями для поліпшення ситуації та зниження рівня трудових конфліктів в країні.

При вирішенні колективних трудових спорів на практиці виникають певні проблеми, пов’язані з недосконалістю процедури вирішення колективних трудових спорів, а саме:

процес формулювання та затвердження вимог працівників і профспілок часто є складним і не завжди чітко регламентованим. Це може призводити до непорозумінь щодо того, які саме вимоги є обґрунтованими, що, в свою чергу, ускладнює початок переговорного процесу та вирішення конфлікту;

законодавство не завжди чітко визначає, хто є сторонами колективного трудового спору, особливо коли в ньому бере участь кілька організацій або

представників працівників. Це може спричиняти затримки або невизначеність на початкових етапах вирішення спору;

порядок оголошення страйку та момент його вступу в дію часто є предметом суперечок. Відсутність чітких і конкретних норм щодо строків, процедур та умов для оголошення страйку може призводити до неузгодженості між сторонами та навіть до незаконних або несанкціонованих дій;

примирні органи, як правило, не завжди ефективно виконують свої функції, через недостатній рівень підготовки, обмежені ресурси або відсутність реальних повноважень. Це може спричиняти затягування процесу вирішення конфлікту або його невдачу;

у разі прийняття примирними органами рішень, виникають проблеми із їхнім виконанням. Відсутність належних механізмів для забезпечення виконання рішень або невизначеність санкцій за невиконання можуть привести до неефективності самих примирних органів.

Отже, невизначеність у процедурах, недостатня чіткість законодавчих норм і слабка інституційна спроможність примирних органів значно ускладнюють вирішення колективних трудових спорів. Потрібне вдосконалення законодавства і створення ефективних механізмів для виконання рішень, що дозволить знизити кількість затяжних конфліктів і полегшити процеси врегулювання трудових спорів.

### **3.2. Впровадження європейських стандартів вирішення колективних трудових спорів у національне законодавство**

На сьогодні Україна прагне інтегруватися в європейське співтовариство та включитися у світові суспільно-економічні процеси. Цей шлях розвитку потребує демократизації всіх аспектів суспільного життя та вдосконалення існуючого законодавства, в тому числі й трудового.

Реформування потребує й порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), які виникають між сторонами в процесі здійснення ними таких правовідносин. Європейські стандарти у цій сфері спрямовані на забезпечення ефективного, прозорого і справедливого вирішення колективних трудових конфліктів. Це дозволяє не тільки підвищити ефективність розв'язання трудових конфліктів, але й сприяти соціальній стабільності та розвитку діалогу між роботодавцями, працівниками та органами влади.

Співпраця України з Міжнародною організацією праці (далі – МОП) є важливим аспектом в контексті розвитку трудового законодавства. МОП є однією з найбільших та найвпливовіших міжнародних організацій, що займається розробкою та реалізацією програм гідної праці, реформуванням трудового законодавства, впорядкуванням трудових відносин і вирішення спорів, зміцненням потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Ключовим аспектом співпраці України з МОП є підписання у квітні 2012 р. між Міністерством соціальної політики України та МОП Програми гідної праці, що включає такі пріоритетні завдання: підвищення рівня зайнятості та соціального захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, налагодження ефективного соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародно-трудова норм та стандартів.

В Україні також реалізовувався масштабний шестирічний проєкт МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», в рамках якого відбувались вебінари та семінари на теми: «Система вирішення трудових спорів – сучасний стан та можливості вдосконалення» (2020), «Роль примирних процедур у трудових спорах та їх застосування: прогнози на майбутнє» (2020), «Посередництво у врегулюванні колективних трудових спорів» (2021), «Адміністрація праці: глобальний вебінар щодо підготовки звітів і коментарів для загального огляду» (2022). Завдяки проєкту представлено кращі європейські практики, закладено фундамент для подальшої системної співпраці держави та

соціальних партнерів задля сталого розвитку та розбудови ринку праці та модернізації соціального діалогу.

Крім того, МОП щороку здійснює загальне опитування з питань управління працею та проводить глобальний вебінар для підготовки звітів і коментарів для загального огляду.

Варто відзначити, що протягом 2012–2013 рр. на основі співпраці Національної служби посередництва і примирення України та Національної служби посередництва Швеції була розроблена Нова модель вирішення трудових спорів. Співпраця відбувалась в рамках Шведсько-українського проєкту у сфері вирішення трудових спорів за сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (SIDA) в Україні.

Основною метою Нової моделі було створення ефективного механізму вирішення трудових спорів, заснованого на провідних європейських стандартах і найкращому досвіді, а саме: залучення організацій роботодавців і профспілок до активної участі в процесі вирішення спорів та чітке визначення їхньої спільної відповідальності, при цьому держава мала забезпечувати основні засади для вирішення трудових конфліктів.

У 2014 р. Нова модель була затверджена Національною тристоронньою соціально-економічною радою, відбувались широкі обговорення цієї моделі через тематичні семінари, організовані Регіональним представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні спільно з відділеннями НСПП та соціальними партнерами на місцевому рівні. Представники організацій соціального діалогу, обласних тристоронніх соціально-економічних рад, НСПП, члени експертної групи Шведсько-українського проєкту, незалежні експерти та науковці позитивно оцінили розроблену модель і висловили свої рекомендації щодо шляхів її впровадження в українське законодавство.

У 2015 р. в Києві було проведено підсумковий національний круглий стіл на тему: «Врегулювання конфліктів на ринку праці України в умовах

євроінтеграції: Нова модель вирішення трудових спорів та перспективи її впровадження».

Однак, незважаючи на те, що Нова модель вирішення трудових спорів мала великий потенціал для покращення механізмів вирішення трудових конфліктів в Україні, її впровадження зустріло низку труднощів, зокрема:

1. Протиріччя з існуючим законодавством: національне трудове законодавство потребувало внесення суттєвих коректив до законів і процедур і для їх адаптації до європейських стандартів потрібно було пройти тривалий процес узгодження.

2. Опір з боку соціальних партнерів: профспілки і організацій роботодавців не були готові погодитися на зміни в процесах, які можуть обмежити їхні традиційні практики чи вплив.

3. Недостатня правова культура і інституційна спроможність: українська система вирішення трудових спорів не була достатньо розвинена для впровадження Нової моделі. Механізми примирення, медіації та арбітражу не були достатньо поширені, а також не було достатнього досвіду у застосуванні таких підходів.

4. Відсутність відповідних фінансових та ресурсних інвестицій: реалізація Нової моделі вимагала не лише змін у законодавстві, але й значних фінансових та людських ресурсів для навчання медіаторів, підготовки інституцій, а також для просвітницької роботи серед роботодавців і працівників.

5. Проблеми в адаптації до реалій українського трудового ринку: в Україні високий рівень неформальної зайнятості, гнучкі форми працевлаштування (тимчасові контракти, самозайнятість тощо), що робить складнішими застосування традиційних інструментів вирішення трудових спорів.

«З метою подальшого удосконалення діяльності щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні, відповідно до частини другої ст. 102 Конституції України» Указом Президента від 24.03.2021 № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини» була затверджена

Національна стратегія у сфері прав людини [71]. На її виконання п. 48 Розпорядження КМУ від 23.06.2021 № 756-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки» [72] визначено, що «розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проєкту нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у частині удосконалення процедури регулювання вирішення колективних трудових спорів, а також порядку проведення страйку» покладено на Національну службу посередництва і примирення (за згодою), Мінекономіки – Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою) та Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)» [72].

Відтак, Національною службою посередництва та примирення (далі – НСПП) було утворено робочу групу з представників відповідальних виконавців (СПО роботодавців, профспілок, Мінекономіки) НТСЕР, громадських організацій, експертів, до якої залучено експертку Ради Європи в Україні, наукову співробітницю Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, д.ю.н., професорку Я. Сімутіну. Упродовж 2023 р. було проведено 56 засідань робочої групи. В ході роботи підготовлено проєкт Закону «Про колективні трудові спори», яким посилено роль соціальних партнерів в попередженні та вирішенні трудових спорів, визначено відповідальність за ухилення від примирних процедур та поділено спори на «спори про права» та «спори про інтереси».

У квітні 2023 р. НСПП звернулась до Міжнародної організації праці з метою проведення експертизи проєкту Закону «Про колективні трудові спори», у вересні 2023 року на вебсайті НСПП оприлюднено текст проєкту Закону для громадського обговорення, а 16 вересня 2024 р. народні депутати Г. Третякова, П. Фролов та ін. зареєстрували проєкт Закону № 12034 «Про колективні трудові спори» [8].



Метою адаптування національного законодавства з вирішення трудових спорів в Україні є формування ефективно діючого ринку праці в Україні на основі найкращих європейських стандартів і досвіди, згідно з якими роботодавці та профспілки будуть відігравати важливу роль і нести серйозну відповідальність у соціальному діалозі та вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного вирішення спорів.

### **3.3. Шляхи удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)**

Важливим кроком на шляху до забезпечення соціальної стабільності, підвищення ефективності трудових відносин та розвитку соціального діалогу в Україні є удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Питання ефективності трудового законодавства щодо порядку вирішення колективних трудових спорів не втрачає своєї актуальності, особливо у період воєнного стану в Україні. Колективні трудові спори здатні або покращити стан соціально-трудова відносин, що виникають під час здійснення діяльності господарюючого суб'єкта, або зруйнувати їх. Виникнення конфліктів між роботодавцем та працівником об'єктивно обумовлена й впливає з природи трудових відносин. Роботодавці хочуть одержати максимальний прибуток з діяльності, а працівники – отримати високу заробітну плату, яка дозволить забезпечити себе і свою сім'ю без надмірного стомлення і шкоди для свого здоров'я.

Незважаючи на досить розвинену нормативну базу у сфері регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів існує ряд проблем, серед яких: недосконалість процедури вирішення спору в частині формування і затвердження вимог працівників та визначення сторін колективного трудового спору; відсутність чіткого визначення моменту вступу у спір; часткова

відсутність узгодженості в діяльності примирних органів та забезпеченні виконання їхніх рішень; незахищеність працівників, які вступили в колективний трудовий спір; недосконалість порядку відбору і професійного навчання трудових арбітрів і посередників, гарантій їхніх прав; невизначеність порядку фінансування процесу вирішення колективного трудового спору.

Введення в Україні воєнного стану внаслідок збройної агресії російської федерації негативно вплинуло на економіку нашої країни, в тому числі на ринок праці, обумовило зниження активності найманих працівників щодо вступу в колективний трудовий спір. Крім того, значний вплив на зменшення кількості вступу в колективні трудові спори має введений в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [20].

Однак, у післявоєнний період слід очікувати збільшення звернень найманих працівників щодо порушення їхніх прав з боку роботодавців та вступу в колективні трудові спори. Тому наразі необхідно працювати над вдосконаленням законодавства щодо порядку вирішення колективних трудових спорів в частині регулювання примирних процедур та трудового арбітражу, порядку і процедури проведення страйків, застосування роботодавцем локауту.

На сьогодні основним у систем правових актів, норми якого забезпечують розгляд колективних трудових спорів, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [8]. Однак, він потребує кардинальних змін, саме тому розроблено проєкт Закону «Про колективні трудові спори» [8].

Законопроектом пропонується:

- визначення основних термінів і принципів вирішення колективних трудових спорів, прав та обов'язків їх учасників;
- врегулювання правових засад діяльності Національної служби посередництва і примирення, її правового статусу та структури;
- розмежування типів колективних трудових спорів («спори про права» та «спори про інтереси») і встановлення порядку та способів їх вирішення;

- регулювання процедури оголошення та проведення страйку, а також визначення прав, гарантій та обов'язків працівників і роботодавців під час страйку;

- забезпечення виконання рішень трудового арбітражу та зобов'язань за досягнутими угодами, а також регулювання порядку відшкодування збитків, завданих унаслідок страйку або локауту.

Прийняття цього законопроекту стане важливим кроком на шляху європейської інтеграції та розвитку національного трудового законодавства. Він має низку переваг в порівнянні з чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Положеннями нового законопроекту враховано міжнародні стандарти, а саме норми Рекомендацій МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року, Європейської соціальної хартії (переглянутої), Хартії основних прав Європейського Союзу тощо.

### **Висновки до Розділу 3**

Удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів в Україні вимагає комплексного підходу, що охоплює правове регулювання, організаційні зміни, підвищення інституційної спроможності органів, залучення соціальних партнерів, а також використання європейських стандартів та міжнародного досвіду. Успішне впровадження цих заходів дозволить забезпечити ефективне, справедливе та своєчасне вирішення трудових спорів, що, у свою чергу, сприятиме стабільності соціально-трудова відносин в Україні.

Проаналізувавши практику вирішення колективних трудових спорів в Україні та й в області зокрема, вбачається відсутність цілісної ефективної системи врегулювання конфліктів через те, що індивідуальні та колективні спори вирішуються інстанціями (органами) та судами різної юрисдикції, а законодавча база щодо питань, пов'язаних із трудовими спорами, не є настільки систематизованою. Тому необхідно створити нову нормативно-правову базу з

вирішення трудових спорів шляхом становлення спрощених та оперативних досудових процедур, під час яких організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного вирішення спорів та забезпечить діяльність державних органів, що сприятимуть вирішенню трудових спорів.

Метою впровадження змін до законодавства про вирішення колективних трудових спорів є створення ефективного ринку праці, що базується на кращих європейських стандартах і практиках. Відповідно до цих стандартів, роботодавці та профспілки повинні виконувати важливу роль та нести значну відповідальність у соціальному діалозі та вирішенні трудових спорів, тоді як держава забезпечуватиме основні правила і механізми остаточного вирішення конфліктів. В Україні необхідне чітке розрізнення двох типів спорів — спорів про інтереси та спорів про права, що визначатиме відповідні процедури їх вирішення. Зокрема, процедури вирішення таких спорів включатимуть мінімальну кількість етапів, що сприятиме їх швидкому та ефективному розв'язанню, та передбачатимуть максимальну відповідальність соціальних партнерів. Соціальні партнери будуть активно залучені до вирішення конфліктів, і їхні функції поступово розширюватимуться через двосторонні переговори ще до залучення посередників або арбітрів. Адаптація трудового законодавства до вимог МОП також дасть змогу застосовувати норми, які дозволяють сторонам відхилятися від окремих положень національних законів (так звані «opt-out clauses»), що надасть соціальним партнерам правову можливість встановлювати в колективних угодах альтернативні двосторонні процедури.

Ключовим органом, який забезпечує ефективне врегулювання колективних трудових спорів є Національна служба посередництва і примирення. Тому в умовах сьогодення необхідно підвищити роль Служби під час вирішення колективних трудових спорів шляхом розширення її повноважень і функцій, збільшення організаційних, правових, економічних та кадрових можливостей.

Також необхідно активізувати роботу з пристосування законодавства України до стандартів МОП та Європейського союзу по вирішенню трудових спорів в Україні. Завдяки цьому стане можливим залучати сторони соціального діалогу та експертів у сфері трудових правовідносин до розробки основних засад реформування системи вирішення трудових спорів в Україні.

## ВИСНОВКИ

Дослідження порядку вирішення колективних трудових спорів дало можливість напрацювати певні висновки та пропозиції.

1. Колективний трудовий спір (конфлікт) – це, свого роду, суперечка між найманими працівниками (або їх представниками) і роботодавцем, які і є сторонами спору, що виникає через невирішені питання, що стосуються умов праці, заробітної плати, соціальних гарантій, дотримання трудового законодавства або колективного договору.

2. Вимоги найманих працівників найчастіше є результатом незадоволення умовами праці або невиконанням роботодавцем своїх зобов'язань, саме тоді виникає колективний трудовий спір (конфлікт). Важливою умовою для запобігання виникненню спорів є активна комунікація між працівниками та роботодавцем, своєчасне реагування на порушення та впровадження ефективних механізмів для врегулювання трудових спорів. Тільки через діалог і компроміс можна уникнути ескалації конфліктів і забезпечити стабільність трудових відносин.

3. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – це складний процес, який вимагає правосвідомості у сторін соціально-трудова відносин.

Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) неможливе без конструктивної співпраці суб'єктів конфлікуючих сторін, а саме: найманих працівників або їх представницьких органів, роботодавців та держави, як представників соціально-трудова відносин. Соціальні партнери повинні йти до однієї мети – знаходження спільного взаємоприйняттого рішення щодо розв'язання колективного трудового спору (конфлікту), хоч це є дуже складною процедурою.

Часто через тривалий термін оформлення документів відповідно до законодавства не завжди наймані працівники відстоюють свої права шляхом вступу в колективний трудовий спір (конфлікт).

Однією з проблем, яка потребує вирішення, є недостатній рівень правової культури сторін під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Необхідно застосовувати практику надання сторонам колективних трудових спорів консультацій та рекомендацій з посиланням на реальні кейси, варіанти досягнення згоди, які мали місце в конкретних колективних трудових спорах, з урахуванням результатів досягнутих домовленостей, прийнятих сторонами рішень, угод, тощо.

4. Нормативно-правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – важливий елемент правової системи будь-якої країни, оскільки забезпечує стабільність трудових відносин, захист прав працівників і роботодавців, а також підтримку соціального миру в суспільстві. В Україні це питання регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7]. Однак цей закон, прийнятий ще у 1998 році, потребує певних доопрацювань, оскільки багато аспектів сучасних колективних трудових спорів (конфліктів) не відображені в його положеннях. Основними його недоліками є відсутність чіткого розмежування між спорами прав і спорами інтересів; складність і тривалість процедури розгляду спорів примирними органами; відсутність відповідальності за невиконання рішень трудового арбітражу сторонами спору.

5. Як показує практика роботи відділення НСПП у Волинській області найчастішими причинами виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у 2021–2023 роках були такі фактори:

- низький рівень заробітної плати;
- невиконання трудових договорів та угод з боку роботодавця;
- необґрунтовані звільнення або переведення найманих працівників;
- невдоволення з боку найманих працівників умовами праці
- проблеми із забезпеченням пенсій, страхових виплат, відпусток, медичних послуг тощо;

- зміни умов праці (скорочення чисельності працівників, зміни в графіках роботи або неналежні умови для виконання трудових обов'язків).

6. Стан задоволення вимог найманих працівників у багатьох випадках є неповним, особливо коли йдеться про питання підвищення заробітної плати або покращення умов праці. Задоволеність значною мірою залежить від ефективності комунікації між працівниками та роботодавцями, а також від стану економіки на підприємстві.

7. Система вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні має тривалу історію, яка почалася ще за радянських часів. Однак, слід зазначити, що багаторазові спроби здійснити реформу правового регулювання трудових відносин в Україні поки що залишаються безрезультатними. Очікується, що новий Закон України «Про колективні трудові спори» зможе дати позитивний поштовх в об'єктивному врегулюванні колективних трудових спорів.

8. Правовий механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) повинен враховувати світову практику вирішення спорів. Тому, назріла необхідність адаптувати чинне законодавство України до норм міжнародного законодавства та Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної організації праці, які є дієвими та дозволяють застосовувати правозахисний механізм з забезпеченням повних гарантій сторін трудових відносин.

9. Отже, для удосконалення системи вирішення трудових спорів потрібно:

- чітко визначити на законодавчому рівні права та обов'язки сторін, а також механізми їх захисту;

- розвивати альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), такі як медіація та переговори, для уникнення судових процедур;

- класифікувати колективні трудові спори (конфліктів) за предметом спору на спори про права та спори про механізм їх вирішення;

- посилити роль профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців у процесі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);



- підвищити інституційну спроможність Національної служби посередництва і примирення.

Досвід відділення Національної служби посередництва і примирення з вирішення колективних трудових спорів свідчить про те, що примирне вирішення трудових спорів – це розумний та діючий спосіб примирення протилежних інтересів в сфері праці і трудових відносин, попередження та профілактики страйків.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://surl.li/kqqdoi> (дата звернення: 01.10.2024).
2. Кельман Л. Деякі аспекти впливу на трудові спори. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2009. № 4. URL: <http://surl.li/hxkglv> (дата звернення: 05.10.2024).
3. 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. Харків: Право, 2012. 496 с.
4. Жернаков В., Прилипко С., Ярошенко О. та ін.; за ред. В. В. Жернакова, В.Д. Воднік. Конфлікти в трудовому колективі: причини, шляхи попередження та розв'язання. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення* 2005. № 11. С. 65–67
5. Трудове право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / І. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. 208 с.
6. Болотіна Н. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: «Знання», 2008. С. 283.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://surl.li/ayudpu> (дата звернення: 11.10.2024).
8. Про колективні трудові спори: проєкт Закону України від 17.09.2024. URL: <http://surl.li/xvscghw> (дата звернення: 11.10.2024).
9. Демидюк В. Правові підстави та форми співпраці відділення НСПП у Волинській області з Федерацією профспілок області. *Бюлетень Національної служби посередництва та примирення*. 2011. № 3–4, С. 34–40.

10. Демидюк В. Колективний договір – шлях до соціальної згоди. Практика укладання колективних договорів у Волинській області. *Бюлетень Національної служби посередництва та примирення*. 2011. № 9–10, С. 41–44.

11. Демидюк В. Становлення системи соціального партнерства в Україні. *Бюлетень Національної служби посередництва та примирення*. 2014. № 5–6, С. 9–13.

12. Демидюк В., Байрак С. Впровадження європейських стандартів та конвенцій Міжнародної організації праці в законодавство України, що регулюють порядок вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми міжнародних відносин і регіональних досліджень*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Луцьк, 01 листопада 2024 р.) / укладачі: С. Кулик, О. Борисюк. Луцьк, Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2024. URL: <http://surl.li/nzpuvk> (дата звернення: 15.11.2024).

13. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 20.10.2024).

14. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Наказ від 21.06.2019 № 43 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS32279> (дата звернення: 20.10.2024).

15. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 11.10.2024).

16. Про затвердження Положення про посередника: Наказ від 18.11.2008 № 133. URL: <https://salo.li/4F594cd> (дата звернення: 20.10.2024).

17. Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Наказ від 11.05.2004 № 71. URL: <http://surl.li/ocervi> (дата звернення: 20.10.2024).

18. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 20.10.2024).

19. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 21.10.2024).

20. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 21.10.2024).

21. Рекомендація МОП № 92 1951 року «Щодо добровільного примирення та арбітражу». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text) (дата звернення: 21.10.2024).

22. Конвенція МОП № 154 1981 року «Про сприяння колективним переговорам». URL: <http://surl.li/kejbyk> (дата звернення: 21.10.2024).

23. Рекомендація МОП щодо сприяння колективним переговорам № 163 1981 року. URL: <http://surl.li/hewvgy> (дата звернення: 21.10.2024).

24. Конвенція МОП № 2151 1978 року «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text) (дата звернення: 21.10.2024).

25. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <http://surl.li/qwtmvl> (дата звернення: 28.10.2024).

26. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://surl.li/tpmlqv> (дата звернення: 28.10.2024).

27. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

28. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>. (дата звернення: 28.10.2024).

29. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. URL: <http://surl.li/ujkkpi> (дата звернення: 28.10.2024).

30. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <http://surl.li/nkmfsy> (дата звернення: 28.10.2024).

31. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

32. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 11.02.2015 № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

33. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 823. URL: <http://surl.li/bljjha> (дата звернення: 28.10.2024).

34. Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.09.2019 № 838. URL: <http://surl.li/ivqlrf> (дата звернення: 28.10.2024).

35. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: Закон України від 11.09.2003 № 1160-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1160-15#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

36. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 22.09.2024).

37. Про затвердження Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки: Наказ від 26.09.2014 № 65. URL: <http://surl.li/djdtqd> (дата звернення: 30.10.2024).

38. Про затвердження Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту): Наказ від 05.05.2004 № 70 .URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS2263> (дата звернення: 30.10.2024).

39. Положення про уповноважений представницький орган (особу) найманих працівників або профспілки в колективному трудовому спорі (конфлікті): Наказ від 21.07.2006 № 58. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS4552> (дата звернення: 30.10.2024).

40. Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту): Наказ від 05.05.2015 № 44. URL: <http://surl.li/ekxemc> (дата звернення: 30.10.2024).

41. 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: Наказ від 27.06.2019 № 51. URL: <http://surl.li/wnzseh> (дата звернення: 30.09.2024).

42. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: НСПП: Наказ від 18.11.2008 № 131. URL: <http://surl.li/pwgbdw> (дата звернення: 30.10.2024).

43. Порядок формування і ведення справ колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ від 28.12.2002 № 437. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS1135> (дата звернення: 30.10.2024).

44. Інструкція про порядок ведення Книги реєстрації висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів: Наказ від 08.08.2008 № 99. URL: <http://surl.li/zbmqje> (дата звернення: 30.10.2024).

45. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою

категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ від 13.08.2020 № 28. URL: <http://surl.li/gzptrq> (дата звернення: 30.10.2024).

46. Методичні рекомендації щодо реєстрації колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ від 27.06.2019 № 52. URL: <http://surl.li/rovfbx> (дата звернення: 30.10.2024).

47. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ від 24.04.2001 № 92. URL: <http://surl.li/bhtmiy> (дата звернення: 30.10.2024).

48. Про затвердження Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового [...]): Наказ від 20.10.2003 № 481. URL: <http://surl.li/btbkhe> (дата звернення: 30.10.2024).

49. Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовим арбітрам): Наказ від 05.09.2005 № 93 URL: <http://surl.li/lymsru> (дата звернення: 30.10.2024).

50. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): НСПП; Положення, Наказ від 08.08.2008 № 94. URL: <http://surl.li/foypws> (дата звернення: 30.10.2024).

51. Про затвердження Положення про примирну комісію: Наказ від 01.12.2020 № 67. URL: <http://surl.li/dkkzbo> (дата звернення: 01.11.2024).

52. Про затвердження Положення про порядок підготовки і прийняття рішення трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту): Наказ від 20.07.2004 № 107. URL: <http://surl.li/eietrv> (дата звернення: 01.11.2024).

53. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Наказ від 08.08.2008 № 95. URL: <http://surl.li/eryezh> (дата звернення: 01.11.2024).

54. Про затвердження Положення про арбітра: Наказ від 18.11.2008 № 132. URL: <http://surl.li/fxcqbi> (дата звернення: 01.11.2024).

55. Про забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовим арбітрам): Наказ від 07.10.2003 № 461. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0461299-03#Text> (дата звернення: 01.11.2024).

56. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: Наказ від 01.12.2020 № 68. URL: <http://surl.li/mfxvon> (дата звернення: 01.11.2024).

57. Про затвердження Положення про порядок підготовки рекомендацій Національної служби посередництва і примирення центральним або місцевим органам виконавчої влади, [...]: Наказ від 11.04.2000 № 31. URL: <http://surl.li/iasrlp> (дата звернення: 01.11.2024).

58. Положення про порядок підготовки пропозицій для усунення причин колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ від 25.06.2004 № 93. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/TM023173> (дата звернення: 01.11.2024).

59. Положення про порядок залучення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування: Наказ від 05.05.2003 № 178. URL: <https://docs.dtkr.ua/doc/v0178299-03> (дата звернення: 01.11.2024).

60. Про затвердження примірних зразків документів, що використовуються під час проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ від 07.10.2003 № 462. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS1787> (дата звернення: 01.11.2024).

61. Про затвердження Положення про порядок підготовки і прийняття рішення Національної служби посередництва і примирення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [...]: Наказ від 08.09.2005 № 97. URL: <http://surl.li/bgmeec> (дата звернення: 01.11.2024).



62. Про затвердження Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту): Наказ від 09.11.2005 № 124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

63. Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією: Наказ від 20.10.2003 № 481. URL: <https://docs.dtkk.ua/doc/1047.1014.2> (дата звернення: 05.11.2024).

64. Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), [...]: Наказ від 28.04.2004 № 66. URL: <http://surl.li/hqbtca> (дата звернення: 06.11.2024).

65. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Наказ від 18.11.2008 № 131. URL: <http://surl.li/jegntx> (дата звернення: 06.11.2024).

66. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://surl.li/krojtf> (дата звернення: 06.11.2024).

67. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 1875-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 06.11.2024).

68. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 06.11.2024).

69. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 06.11.2024).

70. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 06.11.2024).

71. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. URL: <http://surl.li/nadgzu> (дата звернення: 10.10.2024).

72. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План від 23.06.2021 № 756-р. URL: <http://surl.li/jhikzo> (дата звернення: 10.10.2024).

73. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14. 09. 2006 р. № 137. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> (дата звернення: 10.10.2024).