

**ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ІМЕНІ В.М. КОРЕЦЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

СОКОЛ Марія Василівна

УДК 341.9:331.109

**ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ І
КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у відділі проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної академії правових наук України,
заслужений діяч науки і техніки України
ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,
Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України,
провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
Лазор Валерій Васильович,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
професор кафедри правознавства;

кандидат юридичних наук
Сімутіна Яна Володимирівна,
Київський університет права НАН України,
доцент кафедри цивільного і трудового права

Захист відбудеться “ 6 ” липня 2010 року о “ 14 ” годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.236.04 в Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

Автореферат розісланий “ ____ ” червня 2010 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

М. П. Стадник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Становлення України на шлях правової, демократичної, соціальної держави, перехід від командно-адміністративної системи, до демократичного суспільства, зміна форм та суб'єктів власності, необхідність закріплення на однаковому рівні прав як найманих працівників, так і роботодавців зумовили проведення реформи трудового законодавства.

В умовах кризи в економіці та виникнення соціальних суперечностей у суспільстві виникає потреба в розробленні нових науково обґрунтованих теоретичних положень подальшого розвитку трудових відносин, що сприятиме захисту прав суб'єктів даних відносин, формуванню та розвитку економічного потенціалу України

В Україні окремі аспекти порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів здійснили у своїх працях Л. В. Беззубко, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, Ю. М. Гриценко, М. І. Іншин, С. І. Запара, І. Б. Зуб, В. О. Кабанець, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, В. П. Пастухов, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, М. П. Стадник, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. М. Якушев, А. В. Яресько та ряд інших вчених. Разом з тим, дискусійними та не вирішеними залишається ще чимало питань, зокрема: визначення спільних та відмінних ознак між поняттями колективна трудова розбіжність, колективний трудовий спір та колективний трудовий конфлікт, аналіз доконфліктної стадії вирішення трудових розбіжностей, реалізація гарантій для учасників примирних органів, встановлення правового механізму виконання рішень примирних комісій та трудового арбітражу, удосконалення підстав та порядку визнання страйку незаконним, а також чітке визначення правових наслідків незаконних страйків.

Світова економічна криза досить гостро відбилася на усіх сферах економіки нашої держави, зріс рівень безробіття, зменшилися середньомісячні доходи населення. Все це спричинило масове зростання трудових розбіжностей, що, в свою чергу, зумовило велику кількість колективних спорів та страйків. У зв'язку з цим виникає необхідність удосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів шляхом прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акта, що покликаний регулювати всі сфери соціально-трудова відносин. Інститут колективного трудового спору, конфлікту знайшов своє закріплення у проекті Трудового кодексу України, проте не розв'язаною залишається значна кількість проблем.

У цьому кодифікованому акті відсутні визначення таких понятійних категорій, як «примирення», «посередництво», немає чіткого закріплення прав, обов'язків та відповідальності сторін, не врегульовано процедуру завершення примирних переговорів між сторонами.

Таким чином, недостатня теоретична розробленість питань, пов'язаних з порядком вирішення колективних трудових спорів, конфліктів недосконалість законодавства зумовила необхідність здійснення наукового

дослідження із зазначеної проблематики.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до планової теми науково-дослідної роботи відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України «Кодифікація трудового законодавства: проблеми теорії та практики» (2007-2008 рр. № РК 6106 V 012119).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права з питань вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, а також внесення пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства для запобігання виникненню трудових спорів і ефективної процедури їх вирішення.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються такі основні завдання:

- проаналізувати правову базу, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів та виявити недоліки, прогалини в чинному законодавстві;
- дослідити міжнародно-правовий досвід з питань вирішення колективних трудових спорів і конфліктів та впровадити найефективніші й найпрогресивніші правові положення у національне трудове законодавство;
- визначити та удосконалити такі поняття, як «спір», «конфлікт» та «розбіжність», виокремити основні відмінності між ними;
- узагальнити причини виникнення колективних трудових спорів;
- охарактеризувати підстави та критерії класифікації трудових спорів;
- проаналізувати процедурні норми, що регулюють позасудове розв'язання колективних спорів в Україні; розробити та науково обґрунтувати пропозиції щодо їх удосконалення;
- дослідити одне із основних прав людини - право на страйк, його значення та зміст у системі вирішення колективних трудових конфліктів;
- визначити критерії для розмежування законних та незаконних страйків, враховуючи практику застосування в Україні та міжнародний досвід;
- сформулювати пропозиції щодо удосконалення законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів.

Об'єктом дисертаційного дослідження є соціально-трудова відносина між найманими працівниками та роботодавцем, що виникають з приводу колективних трудових спорів і конфліктів.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні проблеми, що виникають при вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів.

Методологічна основа дослідження. У процесі дослідження використовувалися такі методи пізнання правових явищ, як: діалектичний, статистичний, порівняльно-правовий, історико-правовий, формально-юридичний, метод аналогії та інші.

За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені у роботі завдання у їх розвитку та взаємозв'язку, досліджено проблеми, що виникають при регулюванні відносин суб'єктів у сфері трудового права. Метод аналогії

та термінологічного аналізу використовувався під час вивчення основних термінів і понять, які досліджувалися у роботі. Даний метод сприяв розробці та уточненню змісту та обсягу досліджуваних понять, встановлення між ними взаємозв'язку, визначення їх місця в понятійному апараті. Зазначені методи дали змогу визначити спільні та відмінні риси, притаманні таким категоріям, як «розбіжність», «спір» та «конфлікт», «примирення» і «посередництво» (підрозділи 1.1, 2.2). За допомогою методу системного аналізу досліджена позасудова процедура вирішення колективних трудових спорів як комплексна, єдина система із узгодженим функціонуванням усіх елементів і частин (підрозділи 2.2, 2.3). У процесі наукового дослідження широко практикувалося застосування таких двох методів, як історико-правовий та порівняльно-правовий. Історико-правовий метод дав змогу дослідити трудове законодавство, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, на різних етапах його розвитку та визначити позитивні та негативні зміни у розвитку правового регулювання даної процедури. За допомогою згаданого методу дисертанткою було проведено дослідження правового регулювання страйку (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод дослідження застосовувався під час визначення спільних і відмінних рис між національним законодавством та правовими актами держав-учасниць СНД та ЄС (підрозділи 1.3, 2.1, 3.2). Широке використання методу аналізу і синтезу дало змогу здійснити науково обгрунтовану класифікацію підстав визнання страйку незаконним (підрозділ 3.2). Досить поширеного значення набув статистичний метод, суть якого полягає у вивченні кількісних та якісних змін у правовому становищі головних суб'єктів соціально-трудових відносин та використання цих даних для теоретичних та практичних цілей (підрозділ 1.2). Формально-юридичний метод застосовувався при формулюванні нових правових норм і удосконаленні вже існуючих.

Дослідження, проведене у даній роботі, ґрунтується на аналізі чинного трудового законодавства України та зарубіжних країн, практики його застосування, аналізі міжнародно-правових актів, а також на основі напрацювань провідних учених трудового права.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших комплексних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у тому, що на основі вивчення та узагальнення законодавства зарубіжних країн, проведення порівняльного аналізу між законодавством держав Західної Європи та чинним законодавством України у сфері колективних відносин було запропоновано ряд висновків, спрямованих на розвиток теорії трудового права та сформульовано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання колективних трудових спорів, конфліктів.

Відповідно до мети та поставлених завдань на захист виносяться такі результати:

уперше:

- обгрунтована пропозиція, за якою сторони зобов'язані здійснити спробу досягнення домовленості щодо висунутих вимог до вступу у колективний трудовий спір. На підставі цього по-новому відображено момент виникнення колективного трудового спору. Моментом виникнення колективного трудового спору є прийняття рішення про недосягнення згоди в ході безпосередніх переговорів між уповноваженим представницьким органом найманих працівників, професійної категорії найманих працівників, колективу працівників підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспілки та роботодавцем чи уповноваженим ним органом щодо вирішення висунутих вимог;

- визначена необхідність закріплення у нормах трудового законодавства поняття «ухилення від участі у примирній процедурі» як поведінку сторін, спрямованої на недосягнення домовленості щодо вибору осіб, які повинні бути представниками та фахівцями у примирній комісії чи у трудовому арбітражі, поведінку сторони, до якої направлені вимоги, щодо невідтримання ініціативи про утворення примирної комісії або трудового арбітражу, умисного затягування строку створення примирної комісії або трудового арбітражу, а також дії сторін, спрямовані на затягування самої примирної процедури;

- встановлено, що посередництво - це самостійна форма участі незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів, що в обов'язковому порядку використовується упродовж всієї процедури вирішення спорів і конфліктів;

- запропоновано внести доповнення до ст. 376 проекту Трудового кодексу, що регулює кількісний та персональний склад трудового арбітражу, з тим, щоб особи, яким надано статус трудових арбітрів, об'єднувалися у групи, які складаються із трьох трудових арбітрів, один з яких повинен бути фахівцем у галузі права, другий - спеціалістом з економіки, а третій - дипломованим психологом;

- розроблені пропозиції щодо зміни структури Національної служби посередництва і примирення, що пов'язані із створенням Ради при Національній службі посередництва і примирення, яка повинна складатися із представників органів виконавчої влади, працівників і роботодавців. Основна функція Ради полягає у сприянні та стабілізації соціально-трудова відносин;

- доповнено ст. 380¹ проекту Трудового кодексу України нормою про порядок затвердження мінімуму необхідних послуг при оголошенні страйку на територіальному, галузевому та національному рівнях;

- доповнено проект Трудового кодексу України ст. 382¹, що передбачає підстави припинення страйку, до яких належать: 1) укладення письмової угоди про вирішення колективного трудового конфлікту; 2) прийняття про це рішення загальними зборами (конференцією) найманих працівників; 3) визнання в судовому порядку страйку незаконним;

удосконалено:

- порядок розгляду вимог найманих працівників у разі тимчасової

непрацездатності фізичної особи - роботодавця, який полягає у тому, що відкладення, перенесення строку розгляду вимог найманих працівників є неприпустимим. У разі, якщо день розгляду вимог збігається із настанням відпустки роботодавця, відпустка переноситься на певний термін або обов'язок розгляду вимог покладається на уповноважену роботодавцем особу. Якщо після одержання вимог працівників роботодавець захворів, тобто настав один із випадків тимчасової непрацездатності, то обов'язок розгляду вимог покладається на уповноважену роботодавцем особу;

- частину другу ст. 373 проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої «примирна комісія в обов'язковому порядку повинна утворюватися за ініціативи тієї сторони колективного трудового спору, від імені якої були висунуті вимоги»;

- п. 2.13 Положення про трудовий арбітраж, згідно з яким «сторони колективного трудового спору мають право оформити спільним протоколом домовленість про обов'язковість рішення трудового арбітражу не лише перед початком його роботи, а й протягом усього розгляду ним справи, аж до моменту винесення рішення»;

- доречно п. 1 ст. 380 проекту Трудового кодексу доповнити нормою, яка закріплюватиме чіткі строки реалізації працівниками права на страйк. Для прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві доцільно встановити строк тривалістю у п'ятнадцять днів; а для прийняття рішення про оголошення страйку на територіальному, галузевому та національному рівнях тривалість строку не повинна перевищувати одного місяця;

- для забезпечення захисту прав працівників у процесі проведення страйку варто змінити формулювання частини третьої ст. 387 проекту та викласти її у такій редакції: «Працівникам, які брали участь у страйку, заробітна плата виплачується за домовленістю сторін. У разі участі працівників у страйку, що є засобом для вирішення колективного трудового конфлікту по правах, або у разі відмови роботодавця від розгляду спору примирними органами чи невиконання рішення даних органів заробітна плата повинна виплачуватися у повному розмірі, крім випадків визнання страйку незаконним»;

набули подальшого розвитку:

- проаналізовано співвідношення двох понять «примирення» і «посередництво» у трудовому законодавстві України й у законодавстві європейських держав, визначено їх спільні та відмінні риси. Примирення є метою, до якої прагнуть сторони у процесі розв'язання колективного трудового спору, а посередництво - це одна із форм примирної процедури конфлікуючих сторін;

- на підставі ґрунтовного аналізу законодавства України та європейських держав визначено основні ознаки страйку; запропоновано критерії поділу страйків на правомірні та неправомірні;

- запропоновано при Національній службі посередництва і примирення створити спеціальний фонд для оплати праці незалежних посередників та трудових арбітрів, джерелами накопичення коштів якого будуть: внески із

місцевих бюджетів, внески від підприємств, які зареєстровані у відповідній області, внески від профспілкових організацій.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичне значення дисертації полягає у можливості використання висновків та пропозицій у подальших наукових розробках проблем правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів.

Практичне значення роботи полягає у тому, що її наукові результати можуть бути використані для удосконалення проекту Трудового кодексу України та чинних нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудова відносини у даній сфері. Сформульовані теоретичні положення і практичні пропозиції можуть бути використані під час проведення лекційних, семінарських і практичних занять з курсу «Трудове право України» та при підготовці й написанні методичних рекомендацій, підручників та монографій із зазначеної дисципліни.

Апробація результатів дисертації. Дисертація виконана та обговорена у відділі проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України.

Результати наукових досліджень, висновки і пропозиції доповідалися авторкою на таких міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, як: Всеукраїнська міжвузівська наукова конференція молодих вчених та аспірантів «Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини та громадянина» (м. Івано-Франківськ, 20 квітня 2007 р.); IV Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання реформування правової системи України» (м. Луцьк, 1-2 червня 2007 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Право та економіка; генезис, сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Одеса, 30 травня 2008 р.); Науково-практична конференція «Трудове право України: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Сімферополь, 22-24 травня 2008 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.).

Результати проведених досліджень використовуються авторкою при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право України».

Публікації. Основні теоретичні положення дисертаційного дослідження висвітлено у шести статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях, затверджених ВАК України, та п'яти тезах доповідей на наукових конференціях, опублікованих у збірниках.

Структура дисертації визначена метою та завданнями дослідження. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, що об'єднують десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (145 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 223 сторінки, з яких основного тексту – 208 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовується актуальність обраної теми дисертаційного

дослідження, визначаються мета, об'єкт, предмет дослідження, вказується на зв'язок із науковими планами, формулюється наукова новизна, розкриваються теоретичне та практичне значення досягнутих результатів, а також їх апробація.

Розділ 1 «Трудові спори та конфлікти за сучасних умов: теоретичні проблеми» складається з чотирьох підрозділів, у яких досліджено теоретичні положення та концептуальні підходи щодо понятійних категорій у сфері трудових спорів і конфліктів, проблеми їх співвідношення та правового регулювання, причини виникнення колективних трудових спорів і конфліктів, а також критерії їх класифікації.

Підрозділ 1.1 «Співвідношення понять «спір» та «конфлікт» присвячений дослідженню правової природи понять «колективна трудова розбіжність», «колективний трудовий спір», «колективний трудовий конфлікт». Обґрунтовано висновок, що колективна трудова розбіжність, спір та конфлікт є самостійними правовими категоріями, що являють собою відносно відокремлені стадії задоволення вимог найманих працівників. Критерії встановлення відмінностей між наведеними поняттями стосуються рівня розвитку суперечностей між найманими працівниками та роботодавцем або уповноваженим ним органом. Так, підставою виникнення розбіжності є дія однієї із сторін трудових відносин, що спонукає до виникнення непорозумінь між найманими працівниками та роботодавцем, які стосуються предмета трудових відносин. Урегулювання розбіжностей здійснюється за допомогою процедури розгляду вимог найманих працівників роботодавцем та за допомогою переговорів без втручання третьої сторони. Підставою виникнення спору є неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між суб'єктами соціально-трудових відносин. Вирішення спору відбувається на основі примирної процедури. Підставою виникнення конфлікту є відмова роботодавця виконати рішення примирних органів чи неприйняття цими органами рішення, яке задовольнило б обидві сторони. Вирішення конфлікту здійснюється шляхом проведення страйку та переговорів сторін за обов'язкової участі незалежного посередника.

Відповідно до послідовності задоволення вимог найманих працівників повинна створюватися сучасна система вирішення суперечностей між основними сторонами соціально-трудових відносин.

У підрозділі 1.2 *«Порівняльний аналіз причин виникнення розбіжностей між суб'єктами соціально-трудових відносин в Україні»* здійснено аналіз основних причин виникнення колективних трудових спорів і конфліктів. Обґрунтовано висновок, що категорії «причина» та «привід» є різними за змістом поняттями. Причина - це негативні фактори навколишньої дійсності, які призводять до порушення прав суб'єктів трудових відносин. Привід - це дія, що безпосередньо спонукає до виникнення спору, але не породжує його сама собою.

Детально проаналізовані основні критерії поділу причин, що призводять до виникнення колективних трудових спорів, серед яких основне місце займають причини суб'єктивного та об'єктивного характеру.

Досліджено кожен вид причин виникнення колективних трудових спорів, конфліктів, робиться акцент на тому, що встановлення та аналіз причин виникнення трудових спорів є недостатнім, з огляду на це необхідно передбачити шляхи запобігання зародженню тих чинників, що породжують виникнення спорів у соціально-трудовах правовідносинах. З цією метою сформульовано конкретні пропозиції, спрямовані на вдосконалення норм чинного українського законодавства.

У підрозділі 1.3 «Правовий аналіз типології трудових спорів, конфліктів та критерії їх класифікації» обґрунтовано, що типологія трудових спорів і конфліктів має досить важливе значення, адже вибір найбільш оптимального способу врегулювання спірних ситуацій залежить від чіткої їх класифікації. На підставі цього розроблено критерії класифікації колективних трудових спорів та надано їх визначення. Спори по інтересах - це спори, які виникають на основі розбіжностей між сторонами соціально-трудовах відносин при встановленні нових або зміні наявних умов праці та виробничого побуту, при укладенні чи зміні умов колективного договору, угоди. Спори по правах - це розбіжності з питань застосування й тлумачення встановлених прав.

У підрозділі 1.4 «Механізм правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів у країнах Європи та в Україні» проаналізовано трудове законодавство України, держав-учасниць СНД та ЄС, що регулюють порядок вирішення колективних спорів і конфліктів. На підставі узагальнення нормативно-правових актів країн ЄС та СНД зроблено висновок, що у більшості країн Європи норми, що регулюють порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, знаходять своє закріплення у нормативно-правових актах, виданих спеціальними органами посередництва та в колективних договорах. Це пов'язано із відсутністю трудових кодексів у західних державах та із тим, що трудові права не знайшли своє закріплення у конституціях цих країн. На відміну від цих держав у країнах-учасницях СНД найбільш важливі трудові права закріплені в основному законі держави, крім цього, майже у кожній країні даного об'єднання існують трудові кодекси.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, про те що трудове законодавство України потребує ґрунтовного вивчення та доопрацювання. Насамперед це стосується проекту Трудового кодексу України в якому закріплено рівноправність як роботодавців, так і найманих працівників. Обґрунтовано необхідність приведення трудового законодавства України до міжнародно-правових стандартів.

Розділ 2 «Порівняльно-правовий аналіз примирно-третейських способів вирішення колективних трудових спорів в Україні та державах-учасницях СНД та ЄС», що містить чотири підрозділи, присвячено дослідженню порядку законодавчого врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудовах відносин, правовому регулюванню вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних органів, а також встановленню процедури виконання рішення органів, які вирішують колективні трудові спори. Наведено ряд висновків та пропозицій щодо

удосконалення чинного законодавства у цій сфері.

У підрозділі 2.1 «Законодавче врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин» розглянуто першу стадію узгоджувальної процедури, що застосовується для вирішення розбіжностей ще до моменту виникнення колективного трудового спору, яка є найбільш важлива, оскільки запобігання виникненню колективних трудових спорів є набагато вигіднішим як для працівників, так і для роботодавців. Внесено пропозиції щодо встановлення порядку проведення загальних зборів найманих працівників та процедури ухвалення рішення зборами.

Обґрунтовано доцільність доповнення проекту Трудового кодексу України нормою, на підставі якої сторони зобов'язані здійснити спробу досягнення домовленості до моменту вступу в колективний трудовий спір. На підставі цього по-новому відображено момент виникнення колективного трудового спору.

У підрозділі 2.2 «Розв'язання спору за допомогою примирної комісії та незалежного посередника» досліджено мирні способи врегулювання колективних трудових спорів у країнах Європи та в Україні, особлива увага приділена аналізу примирної процедури та обґрунтуванню пропозицій щодо удосконалення вирішення колективних трудових спорів.

Обґрунтовано висновок, що терміни «примирення» та «посередництво» за своїм змістом є різними, проте тісно пов'язаними поняттями, запропоновано визначення цих понять.

Доведено необхідність законодавчого уточнення порядку формування примирної комісії. Зазначено, що примирна комісія повинна утворюватися за ініціативою тієї сторони колективного трудового спору, від імені якої були висунуті вимоги.

Встановлено, що з метою ефективного та швидкого вирішення колективного трудового спору під час примирної процедури необхідно законодавчо закріпити поняття «ухилення від участі у примирній процедурі» та передбачити можливість притягнення роботодавця та/або уповноважений орган (особу) найманих працівників до відповідальності за порушення норм, що регулюють проведення згаданої процедури.

Доведено доцільність розширення повноважень незалежного посередника. Діяльність зазначеної особи повинна розпочинатися одразу ж після того, коли наймані працівники прийняли рішення про виникнення колективного трудового спору, та здійснюватися протягом усього часу врегулювання колективного трудового спору чи конфлікту.

У підрозділі 2.3 «Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем та Національною службою посередництва і примирення» ґрунтовно проаналізовано порядок вирішення колективних трудових спорів за участю трудового арбітражу та Національної служби посередництва і примирення. Досліджено, що в більшості європейських держав для врегулювання колективного трудового спору застосовується добровільний арбітраж, обов'язковий арбітраж використовується у деяких державах і тільки, як правило, для вирішення конкретних видів трудових

спорів (на державній службі, у сфері транспорту, у сфері основних послуг та за умови дії надзвичайних ситуацій). Виходячи з правового статусу трудового арбітражу, який закріплений у трудовому законодавстві України, можна зробити висновок, що трудовий арбітраж має риси як примусового, так і добровільного арбітражу.

З метою забезпечення ефективності проведення примирних процедур та утворення трудового арбітражу запропоновано в чинному законодавстві передбачити додаткові підстави утворення трудового арбітражу: а) невиконання рішення примирної комісії; б) незадоволення сторін рішенням, яке прийнято примирною комісією.

Запропоновано внести зміни до п. 2.13 Положення про трудовий арбітраж такого змісту: «Сторони колективного трудового спору перед початком роботи трудового арбітражу, а також у процесі розгляду справи трудовим арбітражем, до моменту винесення рішення, мають право оформляти спільним протоколом домовленість про обов'язковість рішення трудового арбітражу».

У роботі досліджено проблеми, пов'язані із складом трудового арбітражу, на підставі цього запропоновано внести до законодавства норму, що регулює кількісний та персональний склад трудового арбітражу. Трудовий арбітраж повинен бути у складі трьох трудових арбітрів, один з яких повинен бути фахівцем у галузі права, інший - спеціалістом з економіки, а третій арбітр повинен бути дипломованим психологом.

У дисертації також вивчено питання, що стосується гарантій, пов'язаних із участю у примирних органах членів трудових арбітражів та незалежних посередників. Доведена доцільність створення при Національній службі посередництва і примирення спеціального фонду для здійснення фінансування примирних процедур. Кошти для формування даного фонду повинні бути передбачені у місцевих та державних бюджетах, крім цього, джерелами накопичення фонду повинні бути внески від підприємств, зареєстрованих у відповідній області, та внески від профспілкових організацій. Розпорядником коштів повинна бути Національна служба посередництва і примирення.

Особлива увага в дисертаційному дослідженні приділена правовому статусу Національної служби посередництва і примирення. Зроблено висновок про доцільність чіткого визначення контрольних повноважень даного примирного органу з тим, щоб Служба не лише попереджала сторони про порушення ними вимог чинного законодавства, а й змогла фіксувати та передавати порушення до органів, які наділені повноваженнями у сфері нагляду за дотриманням норм трудового законодавства. Проаналізувавши діяльність Національної служби посередництва і примирення, дисертантка дійшла висновку про необхідність збільшення чисельності даного органу, а також необхідності створення у кожній області Ради при Національній службі посередництва і примирення, яка повинна складатись із представників органів виконавчої влади, працівників і роботодавців. Завданням Ради є сприяння і стабілізація соціально-трудових відносин.

У підрозділі 2.4 «Виконання рішень примирних органів» здійснено правовий аналіз порядку виконання рішень примирних органів, встановлено основні принципи, на яких ґрунтується дана процедура.

Обґрунтована доцільність доповнення проекту Трудового кодексу України положенням такого змісту: «У разі невиконання роботодавцем рішення трудового арбітражу наймані працівники мають право по закінченні п'яти днів після завершення терміну добровільного виконання цього рішення звернутися до трудового арбітражу з заявою про видачу посвідчення. У свою чергу арбітраж повинен негайно видати посвідчення, що матиме силу виконавчого листа».

Проведено порівняльний аналіз правового регулювання притягнення до відповідальності роботодавця та/або уповноважений орган (особу) найманих працівників за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів в Україні та в державах-учасницях СНД. На підставі цього встановлено необхідність законодавчого закріплення адміністративної відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори в Україні та встановлення допустимих меж санкцій від десяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, залежно від ступеня і наслідків порушення процедури вирішення колективних трудових спорів.

Розділ 3 «Право на страйк: порівняння законодавства України та зарубіжних держав» містить два підрозділи. У ньому досліджується категорія «право на страйк», основні ознаки страйку, розглядаються підстави, умови та порядок визнання страйку незаконним, правові наслідки неправомірного страйку, а також розроблені можливі шляхи вдосконалення правової регламентації оголошення страйків. Проаналізовані обмеження та заборони проведення страйку для певних категорій працівників у законодавстві європейських держав та в Україні.

Підрозділ 3.1 «Поняття права на страйк та його основні ознаки» присвячено дослідженню історії розвитку страйкового руху на міжнародній арені, починаючи із середини XVI ст. Дисертанткою визначено, що початкове розуміння страйку в XVI-XVII ст. формувалося у тісному взаємозв'язку із законодавством про об'єднання громадян. Сучасне розуміння такої акції масового протесту, як страйк офіційно почало закріплюватися у конституціях більшості держав лише на початку XX ст. У Росії страйки були фактично закріплені тимчасовими правилами від 2 грудня 1905 року «Про покарання найбільш шкідливих проявів у страйках».

Основне місце в даному підрозділі відведено аналізу дефініції «права на страйк» в українській та зарубіжній правовій літературі. Детально проаналізовані ознаки страйку, дана його класифікація. На підставі проведеного дослідження встановлено, що основними ознаками страйку є: 1) страйк - крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; 2) проявляється у зупиненні працівниками виконання своїх трудових обов'язків; 3) страйк - це колективна дія; 4) страйк - це тимчасове припинення роботи; 5) має добровільний характер; 6) має організований характер.

Встановлено необхідність доповнення ст. 379 проекту Трудового кодексу України п. 2, в якому слід відобразити зміст категорії «попереджувальний страйк», що являє собою тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками до двох годин, що допускається одноразово за рішенням трудового колективу в процесі вирішення колективного трудового спору чи на початку врегулювання колективного трудового конфлікту.

У підрозділі 3.2 «Правова регламентація незаконних страйків» особливе місце відведено процедурним аспектам порядку оголошення та проведення страйків. Важливе значення у роботі відводиться проблемі розмежування страйків на законні та незаконні. Встановлено, що в більшості держав Західної Європи існують різноманітні способи обмеження права на страйк. Застосування певних обмежень можливе лише тоді, коли в законодавстві передбачена досконала процедура вирішення колективних трудових спорів та не виникає необхідності для оголошення страйку. Дисертанткою надається оновлене формулювання ст. 383 проекту Трудового кодексу України «Підстави визнання страйку незаконним», основним критерієм визначення зазначених у статті підстав є те, що вони не повинні значно обмежувати та перешкоджати використанню працівниками права на страйк для захисту своїх прав та інтересів. Доведено, що предметом страйку є лише соціально-трудова відносина.

Важливе значення має питання умов, які необхідно виконати при проведенні страйку. На підставі цього пропонуються такі зміни до чинного законодавства: 1) встановити строки реалізації працівниками права на страйк: на виробничому рівні - 15 днів, на територіальному, галузевому та національному рівні - 1 місяць; 2) доповнити проект Трудового кодексу України ст. 380¹, що регулює порядок затвердження мінімуму необхідних робіт як на виробничому, так і на територіальному, галузевому та національному рівнях; 3) обмежити повноваження органу (особи), що здійснює керівництво страйком, даний орган (особа) має право лише подавати ініціативу про припинення чи призупинення страйку, а прийняття остаточного рішення виключно залежить від голосування самих найманих працівників підприємства.

Обґрунтована необхідність внесення до проекту Трудового кодексу ст. 382, що визначає підстави припинення страйку. Пропонується виклад статті у такій редакції: «Підставами припинення страйку є: 1) укладення письмової угоди про вирішення колективного трудового конфлікту; 2) прийняття про це рішення загальними зборами (конференцією) найманих працівників; 3) визнання в судовому порядку страйку незаконним».

Представлений правовий аналіз обмеження та заборони проведення страйку для певних категорій працівників у законодавстві європейських держав та в Україні. Зроблено висновок про необхідність внесення змін до норми, яка забороняє працівникам життєво важливих служб реалізацію права на страйк на обмеження такого права, а також надання можливості реалізації права на страйк тим державним службовцям, які працюють у місцевих

органах виконавчої влади.

Особлива увага у дисертаційному дослідженні приділена гарантіям для роботодавця або уповноваженого ним органу в разі оголошення чи проведення працівниками незаконного страйку. Оскільки зазначений процесуальний порядок визнання страйку незаконним містить правові прогалини, існує необхідність внесення певних змін до проекту Трудового кодексу України. Серед основних нововведень варто виділити такі: 1) рішення про визнання страйку незаконним приймає суд на підставі не лише заяви роботодавця, а й заяви, що надходить від місцевих органів виконавчої влади, чи подання прокурора; 2) відповідачем у справі про визнання страйку незаконним повинен виступати тільки колектив найманих працівників, що прийняв рішення про оголошення страйку; 3) одночасно з рішенням про визнання страйку незаконним суд повинен прийняти рішення по суті спору, але таке нововведення повинно стосуватися лише спорів по правах.

Окремо досліджуються гарантії, що надаються працівникам під час участі у страйку. Пропонується ст. 387 проекту Трудового кодексу України доповнити нормою, згідно із якою роботодавець не повинен мати права на тимчасовій чи постійній основі наймати на роботу інших працівників на заміну страйкуючим та права переводити працівників із одного підприємства чи структурного підрозділу на інший, крім випадків проведення страйку у структурному підрозділі підприємства. Крім цього, варто уточнити формулювання частини третьої ст. 387 проекту Трудового кодексу України та викласти її у такій редакції: «Працівникам, які брали участь у страйку, заробітна плата виплачується за домовленістю сторін. У разі участі працівників у страйку, що є засобом для вирішення колективного трудового конфлікту по правах, або у разі відмови роботодавця від розгляду спору примирними органами чи невиконання рішення даних органів, заробітна плата повинна виплачуватися у повному розмірі, крім випадків визнання страйку незаконним».

Розглянуто питання правового значення локауту, обґрунтована думка про необхідність внесення до проекту Трудового кодексу України окремої статті, у якій потрібно передбачити пряму заборону проведення локауту.

ВИСНОВКИ

У Висновках викладені найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, сформульовані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, основними з яких є такі.

1. Важливою проблемою на сьогодні є правова невизначеність між поняттями «колективний трудовий спір» та «колективний трудовий конфлікт», що призводить до виникнення певних проблем у правозастосуванні. У зв'язку з цим пропонується авторське визначення термінів «колективний трудовий спір» та «колективний трудовий конфлікт». Колективний трудовий спір - це не врегульовані шляхом переговорів

розбіжності між сторонами трудових правовідносин - колективом найманих працівників і роботодавцем - з приводу застосування норм трудового законодавства, колективних договорів, угод або встановлення чи зміни умов праці з передачею їх на розгляд до відповідного компетентного органу. Колективний трудовий конфлікт - це не врегульовані за допомогою примирних процедур суперечності між сторонами трудових правовідносин - колективом найманих працівників та роботодавцем, які виникають внаслідок неприйняття примирними органами взаємоприйнятного для сторін рішення.

2. Строк розгляду вимог найманих працівників роботодавцем варто зменшити до десятиденного терміну, оскільки зазначений у Законі строк тридцять днів призводить до затягування процедури вирішення трудових розбіжностей.

3. У проекті Трудового кодексу України доцільно закріпити новий механізм урегулювання колективних трудових розбіжностей та доповнити ст. 370 проекту таким положенням: «У разі незадоволення роботодавцем вимог найманих працівників або пропущені зазначених у законодавстві строків розгляду вимог, обидві сторони повинні приступити до колективних переговорів для прийняття рішення, яке б задовольнило сторони соціально-трудова відносин. Переговори мають розпочатися не пізніше наступного дня після винесення рішення представницьким органом найманих працівників про незгоду з рішенням роботодавця чи уповноваженого ним органу. Тривалість переговорів не повинна перевищувати трьох днів».

4. Правовий статус незалежного посередника потребує вдосконалення. Діяльність незалежного посередника повинна розпочинатися з дня його призначення, завершуватися наступного дня після прийняття взаємоприйнятного для сторін рішення, у межах стадії примирної процедури або наступного дня після припинення страйку.

5. Суттєвим недоліком українського законодавства є відсутність правового регулювання порядку виконання рішення трудового арбітражу. З метою заповнення відповідної законодавчої прогалини в нормативному порядку варто закріпити, що у разі невиконання роботодавцем рішення трудового арбітражу наймані працівники мають право по закінченні п'яти днів після завершення терміну добровільного виконання цього рішення звернутися до трудового арбітражу з заявою про видачу посвідчення. У свою чергу, арбітраж повинен негайно видати посвідчення, що матиме силу виконавчого листа.

6. Завершенню процедури врегулювання колективних трудових спорів сприятиме законодавчо передбачений перелік підстав припинення страйку.

Підставами для припинення страйку є: 1) укладення письмової угоди про вирішення колективного трудового конфлікту; 2) прийняття про це рішення загальними зборами (конференцією) найманих працівників; 3) визнання в судовому порядку страйку незаконним.

7. Для забезпечення гарантій трудових прав працівників у період страйку доцільно доповнити ст. 387 ч. 5 проекту Трудового кодексу такою редакцією: «Роботодавець не має права на тимчасовій чи постійній основі

наймати на роботу інших працівників на заміну страйкуючим та права переводити працівників із одного підприємства чи структурного підрозділу на інший, крім випадків проведення страйку на структурному підрозділі підприємства”.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Сокол М.В. Причини виникнення розбіжностей між суб'єктами соціально-трудових відносин та шляхи їх подолання / М.В. Сокол // Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина: Матеріали Всеукраїнської міжвузівської наукової конференції молодих вчених та аспірантів; м. Івано-Франківськ, 20 квітня 2007 року. – Івано-Франківськ, 2007. – С. 266-271.

2. Сокол М.В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в країнах Європи та в Україні / М.В. Сокол // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами IV Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 2007 р., 1–2 черв.: У 2-х т. / Уклад. Т.Д. Климчук, І.М. Якушев. – Луцьк: РВВ “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – Т. II. – С. 87-90.

3. Сокол М.В. Незаконний страйк: порівняльна характеристика українського та європейського законодавства / М.В. Сокол // Підприємництво господарство і право. – № 3. – 2008. – С. 124-127.

4. Сокол М.В. Вирішення колективних трудових спорів в примирній комісії та за допомогою незалежного посередника / М.В. Сокол // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 40. – Київ, 2008. – С. 334-340.

5. Сокол М.В. Правові проблеми удосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів примирними органами / М.В. Сокол // Право та економіка: генезис, сучасний стан та перспективи розвитку: Міжнародна науково-практична конференція; м. Одеса, 30 травня 2008 р. / МОН України, ОУН ім. І.І. Мечникова, економіко-правовий факультет. – О.: Астропринт, 2008. – С. 491-494.

6. Сокол М.В. Процес розв'язання спорів на доконфліктній стадії / М.В. Сокол // Трудове право України: сучасний стан та перспективи розвитку: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферопіль, 22–24 травня 2008 р. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Сімферополь, 2008. – С. 222-224.

7. Сокол М.В. Поняття колективного трудового спору та конфлікту: теоретичний аспект / М.В. Сокол // Правове життя сучасної України: Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу; м. Одеса. / Відп. ред. д. ю. н., проф. Ю.М. Оборотов. – Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс, 2009. – С. 509-511.

8. Сокол М.В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою

трудового арбітражу / М.В. Сокол // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 43. – Київ, 2009. – С. 359-365.

9. Сокол М.В. Законодавче врегулювання розбіжностей між сторонами колективного трудового спору / М.В. Сокол // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. Одеська національна юридична академія. – Вип. 46. – Одеса: Юридична література, 2009. – С. 178-182.

10. Сокол М.В. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення / М.В. Сокол // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 46. – Київ, 2009. – С. 382-388.

11. Сокол М.В. Законодавчий порядок оголошення і проведення страйку в Україні та за її межами / М.В. Сокол // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – № 14. – Луганськ, 2009. – С. 408-417.

АНОТАЦІЯ

Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Інститут держави і права імені В.М. Корецького, Київ, 2010.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню актуальних теоретичних та практичних проблем правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів. У роботі проводиться розмежування правових категорій “колективна трудова розбіжність”, “колективний трудовий спір” і “колективний трудовий конфлікт”; розглядаються їх спільні та відмінні ознаки, правова природа, види, причини виникнення колективних трудових спорів і конфліктів та можливі шляхи запобігання їх виникненню. Аналізується чинне трудове законодавство України, проводиться його порівняльно-правовий аналіз з нормами трудового законодавства держав учасниць СНД та ЄС. Представлено поетапний розгорнутий правовий аналіз процедури вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних органів, обґрунтовано ряд пропозицій з удосконалення порядку їх розгляду.

Велика увага приділена дослідженню правового регулювання проведення страйку як засобу вирішення колективних трудових конфліктів у трудовому законодавстві України та у законодавстві закордонних країн.

На підставі проведеного дослідження сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. Наведені у роботі висновки та пропозиції дозволять удосконалити дану сферу трудового законодавства, гармонізувати її з нормами міжнародного трудового законодавства.

Ключові слова: колективний трудовий спір, колективний трудовий конфлікт, примирення, посередництво, трудовий арбітраж, страйк, міжнародно-правове регулювання.

АННОТАЦИЯ

Сокол М.В. Порядок разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов в Украине. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Институт государства и права имени В.М. Корецкого, Киев, 2010.

Диссертация посвящена комплексному исследованию актуальных теоретических и практических проблем правового регулирования порядка разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов. В работе сделан вывод, что коллективное трудовое разногласие, спор и конфликт являются разными правовыми категориями, которые представляют собой относительно самостоятельные стадии удовлетворения требований наемных работников, исследована их правовая природа, содержание, выделены общие и отличные признаки. Проведен анализ классификации причин возникновения коллективных трудовых споров в период рыночной экономики, определены возможные пути предотвращения возникновения споров и конфликтов. В диссертации проведен глубокий сравнительный анализ законодательных актов, которые регулируют порядок разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов в государствах членах СНГ и ЕС, проанализированы международно-правовые стандарты в данной сфере и сформулированы правовые предложения о приведении трудового законодательства Украины в соответствие с международными нормами.

Представлен поэтапный развернутый правовой анализ процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Обосновано предложение, согласно которому стороны обязаны предпринять попытку достижения компромисса до момента вступления в коллективный трудовой спор. На основании этого по-новому отображен момент возникновения коллективного трудового спора. Аргументирована целесообразность закрепления в нормах трудового законодательства категории “уклонения от участия в примирительной процедуре”, сформулировано ее понятие. Особенное внимание уделено анализу таких двух понятийных категорий, как “примирение” и “посредничество”. На основании проведенного исследования доказано, что термины “примирение” и “посредничество” по своему содержанию являются разными и в то же время взаимосвязанными понятиями. Примирение является целью, к которой стремятся стороны в процессе разрешения коллективного трудового спора, а посредничество – это одна из форм примирительного процесса конфликтующих сторон. Исследованы примирительно-третейские способы разрешения коллективных трудовых споров с помощью примирительной комиссии, независимого посредника, трудового арбитража и Национальной службы посредничества и примирения, внесен ряд предложений по усовершенствованию мирного урегулирования коллективных трудовых споров, в том числе путем имплементации норм зарубежного законодательства и норм международного

права в национальное трудовое законодательство. Подчеркнуто необходимость расширения полномочий независимого посредника и Национальной службы посредничества и примирения, внесены предложения по изменению норм, регулирующих количественный и персональный состав трудового арбитража. Аргументировано целесообразность создания при Национальной службе посредничества и примирения специального фонда для осуществления финансирования примирительных процедур.

Значительное место в работе занимает исследование понятия, сущности и правового значения забастовки как основного средства для урегулирования коллективного трудового конфликта. Проанализированы основные признаки забастовки, определены критерии разграничения законных и незаконных забастовок, основания, условия и правовые последствия признания забастовки незаконной.

Ключевые слова: коллективный трудовой спор, коллективный трудовой конфликт, примирение, посредничество, трудовой арбитраж, забастовка, международно-правовое регулирование.

SUMMARY

Sokol M.V. Procedure of collective labor disputes and conflicts solving in Ukraine. - Manuscript.

Dissertation of candidate of legal sciences scientific degree, speciality 12.00.05 - Labour Law, Social Security Law. - V.M. Koretsky Institute of State and Law, Kyiv, 2010.

Dissertation is devoted to a comprehensive study of legal regulation current theoretical and practical problems of collective labour disputes and conflicts solving. In this paper work the boundary delimitation of legal categories “collective labour disagreement”, “collective labour dispute” and “collective labour conflict” is made; their common and distinguishing features, legal nature, kinds, origin causes and possible ways of preventing of collective labor disputes and conflicts rising are considered. The current legislation of Ukraine is analysed, its comparative-legal analysis with labour legislation norms of the CIS and the EU is carried out. The phased advanced legal analysis of the collective labour disputes solving procedure with the help of conciliation bodies is presented, a number of proposals to improve the procedure for their consideration are grounded.

Much attention has been given to the law regulation study of the collective labour disputes solving through strikes in the national legal system and legal systems of foreign countries.

Based on the conducted research, the specific proposals for current legislation improvement, that regulates the collective labour disputes, conflicts solving procedure, are formulated. Conclusions and proposals, that are presented in the dissertation, let to improve this area of labour law, to harmonize it with international labour law norms.

Key words: collective labour dispute, collective labour conflict, conciliation,

mediation, labour arbitration, strike, lockout, international legal regulation.