

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра цивільного права і процесу

Юха Андрій Віталійович

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ
ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Спеціальність 7.03040101 – Правознавство

Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»

Студент групи ПРЦзс – 53
А.В. Юха

(підпис)

Науковий керівник:

к.ю.н., доцент

В.М. Слома _____

(підпис)

Дипломну роботу допущено

до захисту

«___» _____ 2012 р.

Завідувач кафедри цивільного

права і процесу

к.ю.н., доцент

В.М. Слома _____

(підпис)

Тернопіль - 2012

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| Вступ | 4 |
| Розділ 1. Поняття колективного трудового спору (конфлікту) | 7 |
| Висновки до Розділу 1 | 17 |
| Розділ 2. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) | |
| 2.1. Момент виникнення колективного трудового спору..... | 18 |
| 2.2. Юридичні способи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)..... | 26 |
| Висновки до Розділу 2 | 50 |
| Розділ 3. Правове регулювання проведення страйків | 51 |
| Висновки до Розділу 3 | 66 |
| Висновки | 67 |
| Перелік використаних джерел | 70 |
| Додатки | 76 |

АНОТАЦІЯ

Юха А.В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» за спеціальністю 7.03040101 – Правознавство. – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2012.

У дипломній роботі розглянуто та проаналізовано поняття та види колективних трудових спорів (конфліктів). У другому розділі роботи досліджується порядок вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних процедур. У третьому розділі роботи розкриваються особливості оголошення та проведення страйків.

ANNOTATION

Juha A.V. Rights solving collective labor disputes (conflicts). - Manuscript.

Research on education and qualification of «specialist» in the field 7.03040101 - Jurisprudence. - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2012.

In the thesis work were examined and analyzed the concept and types of collective labor disputes (conflicts). The second section of the study procedure for settling collective labor disputes through conciliation procedures. The third section of the peculiarities of the announcement and strikes.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Інтереси роботодавців і працівників не завжди збігаються, і можливе зіткнення цих інтересів набудь-якій стадії трудових правовідносин, що призводить до виникнення розбіжностей.

На сьогодні в Україні склалась ситуація, коли виникають випадки порушення норм трудового законодавства, що є причиною виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

Однією з форм захисту трудових прав працівників є розгляд та вирішення спеціально уповноваженими на це органами індивідуальних і трудових спорів.

Слід зазначити, що основним законодавчим актом, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) є ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), який спрямований на досягнення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Встановлення у законодавстві України правових засад для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяє захистити права як роботодавців, так і трудових колективів.

Мета і завдання. Метою дипломної роботи є дослідження проблем, пов'язаних з порядком розгляду колективного трудових спорів (конфліктів) та їх вирішенням.

Визначена мета передбачає постановку та вирішення наступних основних завдань:

- дослідити поняття та підстави виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- проаналізувати порядок розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

- дослідити питання щодо застосування страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані із розглядом і вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів).

Предметом дослідження є колективний трудовий спір як одна з форм існування розбіжностей між суб'єктами трудових відносин, а також вітчизняне законодавство та наукова література з даного питання.

Методи дослідження. Методологічну основу дипломної роботи складають загальнонаукові, філософські та спеціальні методи, які використовуються у правових дослідженнях: порівняльно-правовий, формально-юридичний, системний, моделювання та інші. Зокрема, використання формально-логічного методу дозволило з'ясувати зміст правових норм, що регулюють відносини щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Ступінь дослідженості теми. Теоретичною основою дослідження стали наукові праці Н.Б. Болотіної, С. Запари, О.М. Курінного, В. Лазора, П.М. Павлика, В.П. Пастухова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, В.А. Сафонова, С. Сільченко, М.П. Стадника, Н. Швець та інших вчених.

Проте окремі питання врегулювання розбіжностей між роботодавцями і працівниками вимагають подальшого дослідження та належного правового регулювання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному дослідженні питань, пов'язаних із вирішенням колективних трудових спорів. В результаті проведеного дослідження визначено положення, які виносяться на захист:

1. Страйк не розв'язує у повному обсязі вимоги найманих працівників, супроводжується значними фінансовими збитками для підприємства, подекуди поглиблює протистояння між сторонами конфлікту. У зв'язку з цим примирні процедури – оптимальний варіант для пошуку порозуміння між найманими

працівниками і роботодавцем, налагодження соціального діалогу з найменшими втратами.

2. У законодавстві України необхідно врегулювати питання щодо мінімуму необхідних заходів для забезпечення життєдіяльності підприємства з метою уникнення його простою

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в тому, що вони можуть бути використані як основа для подальших досліджень даної проблематики.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що висновки, зроблені у роботі, можуть бути використані у правозастосовчій практиці при розгляді та вирішенні колективних трудових спорів.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, двох підрозділів, висновків, переліку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)

Вчення про конфлікти має давню історію. Серед основоположників вивчення конфліктів можна назвати таких стародавніх філософів, як Геракліт, Сократ, Платон, Епікур, Ф. Бекон.

У працях Ф. Бекона вперше було проаналізовано причини конфліктів: матеріальні, політичні та психологічні. Він звернув увагу на те, що особливою причиною виникнення колективних трудових конфліктів є скрутне матеріальне становище працівників, зубожіння народу: «скільки в державі розорених, стільки й заколотників» [29, 238].

І. Кант визначав істинне призначення права у гарантованості моралі того соціального простору, в якому вона могла б нормально проявляти себе, в якому могла б безперешкодно реалізовуватися свобода індивіда [36, 402]. С.С. Алексєєв звертав увагу на те, що «за своїм первинним, дійсним призначенням право покликане вирішувати життєві ситуації... вирішувати визначено, давати єдину, вивірену відповідь на нормативній основі. Але при цьому йдеться про наше «живе життя», про найрізноманітніші випадки – часом неповторні, нетрадиційні, у крайньому разі такі, що завжди мають відмінності, які важко, а іноді й неможливо підігнати під якийсь єдиний шаблон» [27, 102].

У процесі трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин існують розбіжності, які можуть перерости у спори. Вони виникають як на стадії появи трудових правовідносин, так і у процесі їх існування, та особливо при припиненні трудового договору.

У навчальній літературі з трудового права трудові спори розглядаються як розбіжності між працівниками і роботодавцем [53, 431]. Проте, слід зазначити, що наявність розбіжностей між даними суб'єктами трудових відносин не завжди призводить до виникнення трудового спору. Адже часто

такі розбіжності залагоджуються шляхом взаємних переговорів між самими суб'єктами і ті чи інші непорозуміння, що так чи інакше пов'язані з порушенням трудових прав працівників, не переростають у трудовий спір. Тому, якщо визначати поняття трудових спорів, то потрібно мати на увазі, що такими можна визнати лише ті розбіжності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, які не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах обох конфлікуючих сторін [52, 436].

Таким чином, трудовий конфлікт – це конфлікт у сфері трудових відносин з приводу засобів працевзабезпечення, рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, різних елементів і чинників трудового процесу (організації, змісту, умов праці тощо), викликаний протилежністю інтересів [54, 41].

Законодавством регулюється порядок вирішення самого трудового спору після того, як розбіжності між сторонами не вдалося врегулювати шляхом переговорів.

Причини виникнення трудових спорів поділяються на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних причин можна віднести обставини організаційного характеру. До них належать: недостатній рівень організації праці, низький ступінь забезпечення захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Об'єктивними причинами є також причини соціально-економічного характеру. Зокрема, це фінансові труднощі підприємства, які не дозволяють своєчасно виплачувати заробітну плату, надавати працівникам передбачені законодавством або колективним договором пільги, у тому числі на соціально-побутове обслуговування та на охорону праці.

Виділяють також причини юридичного характеру, до яких відносять суперечності у законодавстві про працю. Вони пов'язані з реформуванням трудового законодавства щодо умов ринкової економіки. Крім того, до причин юридичного характеру можна віднести неналежну обізнаність працівників із законодавством.

До причин суб'єктивного характеру належать:

- 1) порушення законодавства про працю роботодавцем, що призвело до порушення суб'єктивних трудових прав працівника;
- 2) неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин;
- 3) помилки однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення наявних трудових відносин.

За сторонами трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. У першому випадку сторонами є працівник і роботодавець. У другому випадку залежно від його рівня сторонами можуть бути наймані працівники підприємства, об'єднання найманих працівників, профспілки, об'єднання профспілок, інші уповноважені найманими працівниками органи з однієї сторони, і роботодавець, об'єднання роботодавців чи їх представники – з другої сторони.

Тепер розглянемо детальніше поняття колективного трудового спору. Як вірно зазначає С. Запара напевне визначення поняття колективні трудові спори (конфлікти) є відповіддю на реальні потреби життя – створити такий понятійний апарат, який би враховував всю специфіку та повноту суспільного життя. Недаремно навколо цих термінів відбувається жвава дискусія не лише вчених правознавців, а й філософів, соціологів, політологів [33, 113].

У ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» застосовується синонімічна пара: «колективний трудовий спір» і «колективний конфлікт». Проте, варто зазначити, що стосовно інтерпретації термінів «спір-конфлікт» немає єдиної позиції вчених-правознавців. Так, В.О. Шевченко вважає, що жодної необхідності використання дуалістичного поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)» не проглядається [59, 3].

Г.І. Чанишева, проводячи детальний аналіз проблем, пов'язаних із визначенням поняття колективного трудового спору, його сторін, предмета,

моменту виникнення, проведенням примирної процедури, страйку та деяких інших питань, пропонує в назві ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» залишити термін «конфлікт» і виключити подвійну назву розбіжностей, що виникають між роботодавцями і працівниками [60, 15].

Разом з тим, варто зазначити, що в теорію трудового права і юридичну практику активно ввійшло поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)». Розвиток законодавства свідчить про те, що обидва терміни існували на певних історичних відрізках, але переважно за принципом взаємозаміни. Можна виділити наступні етапи існування даних термінів:

- 80-ті роки XIX ст., коли сформулювалось і ввійшло в практику поняття колективного трудового конфлікту під назвою «стачка». У цей період законодавство Царської Росії не передбачало будь-якого порядку вирішення колективного трудового спору і діяльність фабричної інспекції – наглядового органу, не носила суворо конкретного характеру по врегулюванню конфліктів, оскільки були відсутні норми щодо примирення сторін;

- діяльність Тимчасового уряду пов'язана із трьома нормативними актами щодо вказаного питання: «Закон Временного правительства об организации Примирительных камер и Третейских судов», «Проект Временного положения о примирительных учреждениях для разбора конфликтов между рабочими и предпринимателями в предприятиях, учреждениях и организациях, подчиненных правительственному контролю», «Проект закона о промысловых судах». У цей період активно застосовується термін «конфлікт», що виникає між робітниками і підприємцями;

- 2 липня 1918 року Радою Народних Комісарів була видана постанова «Про порядок утвердження колективних договорів (тарифів)», за якою неузгоджені питання у зв'язку з прийняттям колективного договору передавались на розгляд комісаріату праці. У 1922 році приймається Кодекс законів про працю. У цей період застосовується термін „трудовий конфлікт” і не робиться розмежування між індивідуальним і колективним характером

спору, але застосовуються як судовий, так і примирно-третейський порядок розгляду спору;

- Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 року було затверджено Положення про порядок розгляду трудових спорів і з цього часу термін «трудові конфлікти» офіційно замінено на «трудові спори»;

- об'єднання термінів відбулось із прийняттям Закону СРСР від 9 жовтня 1989 року «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Аналогічний Закон України від 3 березня 1993 року лише закріпив цю практику [33, 113-114].

В актах Міжнародної Організації Праці застосовуються обидва терміни. Так, у Рекомендації № 158 про регулювання питань праці: роль, функції та організація 1978 р. закріплено, що у разі колективних спорів компетентні органи з регулювання питань праці повинні мати можливість надавати за погодженням з заінтересованими організаціями підприємців і трудящих примирні та посередницькі послуги, які відповідають національним умовам [5]. У рекомендації № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. застосовується термін «трудовий конфлікт» та передбачається, що з метою сприяння запобіганню і вирішенню трудових конфліктів між підприємцями і трудящими повинні створюватися органи з добровільного примирення, які мають відповідати національним умовам [6].

Цікава позиція О.М.Курінного, який вважає, що конфлікт передуює трудовому спору: «якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність застосування в його вирішенні спеціальних уповноважених на те органів, конфлікт переростає у спір» [40, 13].

Визначення трудового конфлікту пропонується також іншими авторами. Так, В. Башмаков пропонує наступне визначення: «Трудовий конфлікт – це взаємодія, що носить характер протистояння і протиборства різних соціальних суб'єктів (індивідів і груп), пов'язаних сумісною діяльністю і таких, що відстоюють власні інтереси» [33, 114].

В. Лазор трактує конфлікт «як розбіжності у інтересах, прагненнях, що стосовно трудових відносин полягає у різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення умов праці», а предметом трудового спору вважає «...спір щодо вже існуючих правових приписів, їх виконання, усунення перешкод до їх реалізації» [41, 90].

На думку Н. Швець, трудовий спір та трудовий конфлікт – тотожні явища, які недоречно розмежовувати. Право не вбачає різниці у цих визначеннях [54, 42].

У психологічному словнику конфлікт трактується як зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів чи суб'єктів взаємодії, або як протиріччя, яке важко вирішується і пов'язане із гострими емоційними станами [39, 152].

Дані визначення можна використовувати в правовій практиці, але не кожний конфлікт переростає в юридичний, що регулюється трудовим правом: конфлікт може бути вирішений за взаємним погодженням сторін.

У зв'язку з цим виникає потреба у юридичному визначенні конфлікту з метою його подальшого ефективного практичного застосування. Отже, конфлікт є більш широким поняттям, порівняно з поняттям «спір».

Юридичний конфлікт є різновидом конфлікту соціального. Особливостями юридичного конфлікту, на думку С. Запари, є:

- юридичний конфлікт розглядається як взаємодія, зіткнення суб'єктів права, пов'язаних спільною діяльністю у зв'язку із застосуванням, порушенням або трактуванням норм права;
- юридичний конфлікт може носити як індивідуальний, так і колективний характер;
- для нього характерна визначена законодавством процедура вирішення;
- рішення юридичного конфлікту, зазвичай, формалізоване і санкціоноване державою;

- юридичний конфлікт може виникати незалежно від правових норм, носити соціальний характер і лише наостанок отримує юридичне підґрунтя [33, 115].

М.І. Іншин зазначає, що юридичний конфлікт є найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту. Він протікає в рамках певної процедури; його логічною основою є досить жорстка аргументація; вирішення юридичного конфлікту, як правило, формалізоване та санкціоноване волею держави [37, 33]. Трудовий конфлікт М.І. Іншин визначає як розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів [37, 36].

М.П. Стадник визначає колективний трудовий спір як неврегульовані розбіжності, які виникають між трудовим колективом найманих працівників підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів і роботодавцем з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, укладення, зміни, виконання колективних договорів, різного тлумачення законодавства та інших нормативних актів [49, 3].

В.О. Сафонова пропонує таке визначення спору: «спір можна розглядати як певну стадію розвитку конфлікту, яку характеризують присутність організаційно оформлених розбіжностей і певним чином формалізованих механізмів їх вирішення» [46, 9].

Ст. 2 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає колективний трудовий спір (конфлікт) як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

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

На відміну від індивідуального трудового спору сторонами колективних трудових спорів є колектив найманих працівників чи їх окремі категорії, профспілки або їх об'єднання з одного боку, а з іншого – роботодавець, об'єднання роботодавців або їхні представники [52, 452].

Визначення відноситься до колективних трудових спорів спори непозовного характеру, пов'язані із укладенням, зміною, припиненням та виконанням договірних умов колективного договору або угоди, встановлення і зміни умов праці. Такий спосіб у цивілістичній літературі отримав назву «несудові цивільні юрисдикції» [32, 235].

У визначенні поняття колективного трудового спору ми погоджуємось із С. Запарою, який пропонує наступне визначення спору: «Колективний трудовий спір – це така стадія розвитку конфлікту, під час якої, неврегульовані самими сторонами організаційно-оформлені розбіжності, зміст яких передбачений чинним законодавством, передаються для розгляду відповідному компетентному органу (особі)» [33, 116].

Коло суб'єктів колективного трудового спору (конфлікту) визначене ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Виходячи зі змісту даного Закону суб'єктами колективного трудового спору є його сторони – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник виробничого, галузевого, територіального та національного рівнів.

Відповідно до ст. 3 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

1) 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 власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник

2) 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 власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

3) на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених ч. 2 ст. 133 Конституції України.

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

У ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» немає визначення поняття «власник або уповноважений ним орган чи представник», проте є тлумачення поняття «найманий працівник».

Відповідно до даного Закону найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі або організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. Універсальність цього терміну полягає у досить повній характеристиці істотних ознак вказаного суб'єкта і його широкому застосуванню у нормативних актах, що регулюють трудові правовідносини, зокрема, він застосовується також у ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших нормативних актах [34, 88].

Працівник є суб'єктом несамоствійного господарювання. Тобто, праці, яка здійснюється в рамках трудового договору, характеризується юридичною несамоствійністю, оскільки відбувається у межах певного підприємства,

установи, організації або у окремого громадянина; не на основі власних коштів, а за рахунок коштів власника, а також шляхом виконання вказівок та розпоряджень роботодавця та під гарантовану оплату.

Так, О. Дуюнова вважає, що «під найманою працею слід розуміти несамостійну, залежну, підлеглу працю працівника, що не включений у відносини власності з підприємством, установою, організацією, позбавлений, як правило, права на розподіл прибутків та участь в управлінні, який продає свою робочу силу (здатність до праці) і зазнає експлуатації з боку власника засобів виробництва або капіталу» [31, 51].

«Наймана праця» є більш ринково-економічною категорією, яка має правове значення лише в площині вираження несамостійності, підлеглості праці. А «найманий працівник» – поняття, що відображає його перенесення з економічної в правову площину. Однак, якщо на початку ХХ ст. це було виправданим, то на початку ХХІ ст. гуманізація права актуалізує нові підходи до понятійного апарату трудового права.

Важливим є твердження В.І. Прокопенка, що виділення працівників із загальної категорії громадян визначає їх належність до певної соціальної групи, правовий статус якої підпадає під регулювання окремої галузі права – трудового права [45, 98].

Ряд авторів відмовились від використання терміну «найманий працівник», а використовують натомість термін «працівник» [44, 3]. С. Запара пропонує використовувати термін «працівник, який виконує роботу за трудовим договором» та пропонує таке визначення: працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві або установі, організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, котрі використовують найману працю [34, 89].

Проте, оскільки мова йде саме про найману працю, то, на нашу думку, доцільніше використовувати термін «найманий працівник».

Висновки до Розділу 1

В результаті написання першого розділу автором зроблено наступні висновки:

1. Розкрито поняття трудового спору, а саме: колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між колективом найманих працівників підприємства, установи, організації і роботодавцем з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, укладення, зміни, виконання колективних договорів, різного тлумачення законодавства та інших нормативних актів.

2. Причинами виникнення колективного трудового спору є причини об'єктивного та суб'єктивного характеру. Об'єктивними причинами є причини соціально-економічного та юридичного характеру. До причин суб'єктивного характеру належать: порушення законодавства про працю роботодавцем, що призвело до порушення суб'єктивних трудових прав працівника; неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин; помилки однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення наявних трудових відносин.

3. Сторонами колективного трудового спору є наймані працівники підприємства, установи, організації або профспілка, яка представляє їхні інтереси та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган.

РОЗДІЛ 2

ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

2.1. Момент виникнення колективного трудового спору

Законодавство України у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) значну увагу приділяє мирному врегулюванню розбіжностей між суб'єктами трудових відносин.

В Україні правові й організаційні основи функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) визначені ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Цей закон дає змогу виключити стихійність у питаннях розгляду колективних трудових спорів і скерований на попередження колективних трудових спорів [43, 318].

Відповідно до чинного законодавства процедура формування вимог найманих працівників здійснюється в залежності від виробничого, галузевого, територіального, національного рівня, на якому виник трудовий спір (конфлікт).

Відповідно до ч. 1 ст. 4 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше ніж половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їхні інтереси.

Відповідно до п. 3.1.1. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки у роботі зборів мають право брати участь усі штатні наймані працівники підприємства,

установи, організації, окремого структурного підрозділу або ж відповідної окремої категорії найманих працівників [13].

У роботі зборів (конференції) можуть брати участь власник або уповноважений ним орган (представник), представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, представники об'єднань громадян.

Ініціатива про скликання зборів (конференції) доводиться до відома найманих працівників підприємства, установи, організації не пізніше як за 7 днів до їх проведення із зазначенням часу скликання, місця проведення зборів (конференції), питань, які передбачається винести на їх обговорення.

Збори скликаються з ініціативи виборного профспілкового органу чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу або ініціативної групи найманих працівників, а також за пропозицією не менш як третини від загальної кількості штатних найманих працівників.

Ініціатори скликання зборів найманих працівників повідомляють про скликання зборів власника або уповноважений ним орган. Власник або уповноважений ним орган сприяє ініціаторам проведення зборів (конференції) у їх підготовці і проведенні, надає необхідні приміщення для проведення зборів (конференції).

Збори найманих працівників є правомочними, якщо на них присутні більше половини найманих працівників, які є штатними працівниками підприємства, установи, організації, окремого структурного підрозділу, окремої категорії найманих працівників.

Рішення зборів приймається більшістю голосів від штатної чисельності найманих працівників, а конференції – більшістю від загальної кількості обраних представників найманих працівників, відкритим або таємним голосуванням.

Рішення зборів (конференції) підписується головою та секретарем.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються 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, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту) (ч. 2 ст. 4 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Відповідно до п. 1 Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки вимоги найманих працівників або профспілки – сформовані, затверджені і документально оформлені відповідно до положень ст. ст. 2 і 4 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників або профспілки до власника підприємства або уповноваженого ним органу (представника) про встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; забезпечення виконання вимог законодавства про працю [13].

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються власнику або уповноваженому ним органу (представнику). До протоколу додаються матеріали реєстрації їх учасників.

Дата вручення вимог власнику або уповноваженому ним органу (представнику) повинна бути зафіксована в журналі або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції або у формі підпису безпосередньо власника або керівника уповноваженого власником органу (представника) на другому екземплярі вимог, що залишається у представника найманих працівників, або поштовим документом (квитанцією), що підтверджує відправку вимог рекомендованим листом (п. 6.2. Положення про

порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки).

Ст. 5 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює обов'язок власника або уповноваженого ним органу (представника) 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.

Відповідно до п. 2.5. Положення про порядок і строки розгляду власником або уповноваженим ним органом (представником) вимог найманих працівників якщо після юридичного та економічного аналізу вимог буде встановлено, що їх задоволення виходить за межі компетенції уповноваженого власником органу (представника), він зобов'язаний 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 [12].

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог власником або уповноваженим ним органом (особою) до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від власника або відповідного вищестоящого органу управління про прийняте ним рішення.

Відповідно до ст. 370 проекту Трудового кодексу України загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати 10 робочих днів з дня одержання представниками працівників повідомлення про прийняте рішення. Тобто у Проекті скорочено строки для розгляду власником вимог найманих працівників.

Рішення власника або відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі й не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного

трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Після отримання вимог найманих працівників або профспілки власником здійснюється їх юридичний та економічний аналізи. При здійсненні юридичного аналізу вимог найманих працівників визначається належність кожної з цих вимог до відповідної групи розбіжностей, зазначених у ст. 2 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що дозволить здійснити їх об'єктивну оцінку та прийняти обґрунтоване рішення.

При здійсненні економічного аналізу вимог найманих працівників визначаються причини виникнення розбіжностей, що призвели до їх висунення. З цією метою вивчаються, залежно від змісту вимог, питання, які стосуються:

- стану виконання зобов'язань щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг;
- причин виникнення заборгованості із заробітної плати, регресних виплат, соціального страхування тощо;
- стану фінансування підприємства, установи, організації, в тому числі фінансування гарантій і пільг, передбачених законодавством, з бюджетів різних рівнів;
- стану дебіторської і кредиторської заборгованості;
- стану претензійно-позовної роботи на підприємстві;
- використання потенційних можливостей соціального партнерства;
- рівня організації виробництва і праці та технологій, які використовують на підприємстві, в установі, організації;
- впливу на ситуацію, що склалась на підприємстві, в установі, організації, змін в законодавстві;
- раціонального використання кадрового потенціалу;
- вжитих заходів щодо недопущення виникнення розбіжностей тощо (п. 3.3. Положення про порядок і строки розгляду власником або уповноваженим ним органом (представником) вимог найманих працівників).

Рішення власника про результати розгляду вимог найманих працівників викладається у письмовій формі і готується за результатами відповідного юридичного та економічного аналізу вимог найманих працівників або профспілки і повинне складатись із мотивувальної та резолютивної частин.

У мотивувальній частині рішення зазначаються:

- результати юридичного та економічного аналізу вимог;
- причини виникнення розбіжностей;
- заходи, які раніше вживались власником для їх врегулювання;
- правова та соціально-економічна оцінка обґрунтування ситуації по кожній вимозі окремо;
- викладаються пояснення щодо фінансових, економічних, соціальних показників діяльності підприємства, установи, організації, від яких залежить вирішення конфлікту.

Резолютивна частина має містити:

- висновок щодо повного або часткового задоволення чи відмови у задоволенні вимог найманих працівників чи профспілки;
- заходи, які планується вжити з цією метою із вказівкою конкретних строків і виконавців по кожній вимозі окремо.

Відповідно до п. 3.7. Положення про порядок і строки розгляду власником або уповноваженим ним органом (представником) вимог найманих працівників рішення власника повинно бути аргументованим, містити відповідь на всі питання, поставлені у вимогах, та інформацію щодо задоволення чи часткового задоволення вимог найманих працівників або профспілки чи повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог.

Рішення власника щодо результатів розгляду вимог реєструється в журналі вихідної кореспонденції та надсилається (передається) уповноваженому найманими працівниками або профспілкою органу (особі) не пізніше наступного дня після його прийняття.

У ст. 6 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з

моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати власника чи уповноважений ним орган (представника), місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцем знаходження підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

НСПП відповідно до ч. 6 ст. 15 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів). Процедура реєстрації врегульовано Положенням про порядок реєстрації НСПП висунутих найманими працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) [15].

На практиці постало питання про те, чи можуть представницькі органи змінювати первинні вимоги працівників [30, 678-679]. НСПП своїм листом від 09.08.2001 р. № 08-01/83 роз'яснила, що формування і затвердження вимог належить виключно до компетенції найманих працівників або профспілки, об'єднання профспілок, якщо вони представляють інтереси найманих працівників в установленому чинним законодавством порядку. Тому зміна вимог найманих працівників (зняття або доповнення іншими) представницьким органом найманих працівників неможлива. Зняття вимог конкретного колективного трудового спору представницьким органом найманих працівників можливе лише за умови їх повного або часткового виконання роботодавцем. Зняття вимог конкретного колективного трудового

спору в разі, якщо вони в ході примирних процедур не виконані, можливе лише за умови, що їх знімають ті наймані працівники, які їх формували і затверджували.

Разом з тим, якщо наймані працівники в порядку, передбаченому ст. 4 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», визначили орган чи особу, що має представляти їх інтереси, і надали йому (їй) відповідні повноваження, у тому числі на повну чи часткову відмову від висунутих ними і зареєстрованих НСПП вимог, то цей уповноважений орган (особа) має відповідно до ст. 62 ЦК України право на повну або часткову відмову від висунутих найманими працівниками вимог (вимоги), з наступним зверненням до НСПП про зняття цієї вимоги (вимог) з реєстрації.

Висунення нових вимог можливе лише за умови проходження всіх необхідних процедур, передбачених ст. 4 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Ще одне спірне юридичне питання: чи мають право колишні працівники підприємства, установи, організації висунути колективні вимоги і який порядок їх розв'язання? НСПП роз'яснила, що стороною колективного трудового спору можуть бути лише наймані працівники, які працюють за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. Разом з тим бувають випадки, коли підприємство, установа чи організація реформоване чи реорганізоване, а наймані працівники реорганізованого підприємства, установи чи організації в установленому порядку не звільнені й з ними не проведено передбачених чинним законодавством розрахунків. Тобто вони продовжують перебувати в трудових відносинах із колишнім підприємством, установою чи організацією. Насамперед це стосується колишніх колективних сільськогосподарських підприємств та їх правонаступників при реформуванні господарства. У разі незадоволення правонаступником висунутих вимог виникає колективний спір із відповідними юридичними наслідками.

2.2. Способи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Світовий досвід показує, що є єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм. Це виходить за межі діяльності судових і адміністративних органів, які зазвичай розглядають юридичні спори. Водночас, якщо у колективному трудовому спорі виникає спір юридичного характеру, він переважно розглядається у судовому порядку.

Примирно-третейська процедура передбачає створення спеціальних примирно-третейських органів і будується на принципі досягнення взаємної згоди на основі переговорів сторін та їх примирення. Як правило, на першому етапі сторони самі утворюють примирний орган із представників сторін без втручання органів держави. Якщо ж у такий спосіб не вдається досягти згоди, залучаються інші суб'єкти, так би мовити, зовнішні, — посередники, і треті сторони — трудові арбітри, спеціалізовані державні установи.

Особливе місце у примирно-третейській процедурі належить посередникам, які виступають індивідуально або у вигляді колегії посередників. Нерідко урядовий орган складає список потенційних посередників, з якого сторони відбирають кандидатів для розгляду конкретного спору. Провідну роль у діяльності колегії посередників відіграє її голова, який зазвичай є урядовим чиновником — працівником державної служби посередництва та примирення або інспектором праці. Інститут посередництва набуває дедалі більшого значення, відбувається пошук шляхів підвищення його ефективності. Однією з основних функцій трудового посередництва є його головний результат — недопущення початку страйку, принаймні до завершення примирної процедури або призупинення страйку на період діяльності посередника. Посередництво може бути добровільним і примусовим. Однак у всіх випадках присутність посередника вимагає згоди

сторін. Посередниками виступають державні чиновники, професори університетів, які студіюють трудові відносини, соціологи, економісти, юристи, міністри праці, а іноді й голови урядів, а також приватні особи. Історично функція посередництва зародилася саме як практика приватних осіб. Останніми роками на Заході все більшого поширення набуває превентивне посередництво, яке намагається попередити трудовий спір.

Сутність трудового арбітражу полягає в тому, що сторони передають спір на розгляд арбітра або їх колегії, які приймають відповідне рішення після всебічного розгляду справи. Трудовий арбітраж може бути добровільним або примусовим, а органи арбітражу можуть бути постійними або тимчасовими, тобто створюватися для розгляду конкретного трудового спору. Рішення арбітра з конфлікту права (юридичний спір) рівнозначне рішенням судді, а з конфліктів інтересів (економічний спір) заміняє собою рішення сторін. Арбітражний розгляд відбувається за формалізованою або неформальною процедурою. У процесі заслуховуються пояснення сторін, викликаються свідки, експерти, досліджуються документи. При розв'язанні юридичного спору арбітри повинні спиратися на нормативні акти — закони, колективні договори, а при вирішенні економічного спору — на такі принципи, як справедливість, порядність, реалізм, сумлінність, а також на конкретні критерії соціально-економічного характеру, перелік яких зазвичай визначається законодавцем. Юридична сила арбітражного рішення тотожна колективному договору. Щоб реалізувати таке рішення, зацікавлена сторона має звернутися до суду.

Колективні трудові спори є сферою серйозної державної уваги, оскільки потенційно можуть створювати загрозу національній безпеці. В усіх країнах світу створено спеціальні органи з трудового посередництва, наприклад, у США — Федеральна служба посередництва і примирення, у Великобританії — Консультативна служба примирення та арбітражу, у Швейцарії — Державне бюро посередництва та арбітражу. Такі органи надають посередницькі послуги, а також можуть приймати рішення з конкретного трудового

спору, якщо сторони погодилися передати спір на розгляд такого органу (наприклад, у Великобританії такі функції виконує Центральний арбітражний комітет). Передбачено також створення комісій з розгляду трудового конфлікту, яка утворюється державною владою за надзвичайних обставин і у разі виникнення великих конфліктів.

Примирно-третейська процедура розгляду трудових конфліктів високо оцінюється на Заході як дієвий захід узгодження суперечливих інтересів у сфері праці та трудових відносин, який є серйозним фактором пом'якшення соціальної напруженості [38, 264-291].

Багато профспілок та підприємців при вирішенні колективних конфліктів надають переваги примирно-третейському вирішенню в межах «соціального партнерства» перед судовим втручанням держави. Розробці національних систем посередництва, добровільного і примусового арбітражу активно сприяла Міжнародна організація праці, хоча жодної конвенції з врегулювання трудових конфліктів поки що не прийнято [35, 113].

Для розв'язання колективних трудових спорів законодавством передбачено спеціальні примирні процедури. Ці процедури являють собою систему спеціальних організаційно-правових заходів не тільки щодо вирішення колективного спору, який вже має місце, а й заходів щодо попередження виникнення таких спорів.

Наказом НСПП від 12.06.2001 р. № 115 затверджено Положення про порядок здійснення НСПП запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів). Дане положення визначає принципи створення єдиної системи запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), основні завдання структурних підрозділів НСПП, порядок виконання завдань і взаємодії структурних підрозділів НСПП, а також порядок здійснення взаємодії НСПП у запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) із центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, роботодавцями та їх об'єднаннями.

Відповідно до п. 4 Положення про порядок здійснення НСПП запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) завданнями системи запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) є:

- розроблення нормативно-правових актів, а також норм, правил та стандартів з питань запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- готовність центральних та місцевих органів виконавчої влади, виконавчих органів рад, підпорядкованих їм органів профспілок та їх об'єднань, роботодавців та їх об'єднань до дій, спрямованих на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- виявлення підприємств, установ, організацій, територій та галузей, в яких ускладнення соціально-трудових відносин може призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- забезпечення реалізації заходів щодо запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- навчання сторін соціально-трудових відносин, працівників НСПП, арбітрів, посередників, позаштатних радників НСПП щодо форм і методів дій у разі загострення соціально-трудових відносин;
- виконання цільових і науково-дослідницьких програм, спрямованих на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- прогнозування та оцінка соціально-економічних причин загострення соціально-трудових відносин, визначення на основі прогнозу пропозицій щодо усунення причин цього загострення;
- проведення узгоджувальних примирних процедур щодо ліквідації причин ускладнення соціально-трудових відносин;

- реалізація визначених законодавством прав НСПП у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їх виникненню.

Розглянемо детальніше порядок вирішення колективного трудового спору.

Відповідно до розділу 2 Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у разі відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку колективний трудовий спір розглядається:

1. примирною комісією:

- з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю;

2. примирною комісією за участю незалежного посередника;

3. трудовим арбітражем:

- у разі неприйняття погодженого рішення примирною комісією щодо вирішення колективного трудового спору;
- у разі виникнення колективного трудового спору з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю;

4. НСПП;

5. узгоджувальною комісією (під час страйку).

У разі встановленої законом заборони на проведення страйку колективний трудовий спір розглядається:

1. примирною комісією:

- з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди;

- з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю;
2. примирною комісією за участю незалежного посередника;
 3. трудовим арбітражем:
 - у разі неприйняття погодженого рішення примирною комісією щодо вирішення колективного трудового спору;
 - у разі виникнення колективного трудового спору з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю;
 4. НСПП;
 5. апеляційним судом областей, міст Києва та Севастополя (якщо рекомендації НСПП сторонами колективного трудового спору не враховані) [21].

Примирна комісія — це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), який складається із представників сторін (ч. 1 ст. 8 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Відповідно до п. 1.7. Положення про примирну комісію примирна комісія утворюється і здійснює свою діяльність на основі принципів:

- законності;
- рівності сторін колективного трудового спору (конфлікту) перед законом і примирною комісією;
- всебічності, повноти та об'єктивності вирішення спорів;
- змагальності сторін та свободи в наданні ними в примирній комісії своїх доказів і у доведенні перед примирною комісією їх переконливості;
- добровільної згоди членів примирної комісії на їхнє призначення;
- сприяння досягнення угоди між сторонами;
- гласності та відкритого розгляду справ, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або іншої захищеної

законом таємниці, або коли є обґрунтовані заперечення однієї із сторін;

- обов'язковості виконання рішень примирної комісії в порядку і строки, які встановлені цим рішенням;
- сприяння сторонам у досягненні ними угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на будь-якій стадії розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні — у 3-денний, на галузевому чи територіальному рівні — у 5-денний, на національному рівні — у 10-денний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок призначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

Примирна комісія зобов'язана використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Примирна комісія, з додержанням вимог ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на першому засіданні самостійно вирішує питання про наявність або відсутність у неї компетенції для розгляду конкретного спору. З даного питання примирна комісія виносить мотивоване рішення.

Згідно з даним Положенням колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у 5-денний, галузевою та територіальною примирними комісіями — у 10-денний, примирною комісією на національному рівні — у 15-денний строк з моменту утворення комісій. За угодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Проект Трудового кодексу України у ст. 374 передбачає, що колективний трудовий спір розглядається примирною комісією на

виробничому рівні – протягом трьох робочих днів, на галузевому, територіальному чи національному рівня протягом п'яти робочих днів з дня утворення комісії. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені на підприємстві – до 5 робочих днів, на галузевому, територіальному чи національному рівні – до 10 робочих днів.

При розгляді справи примирною комісією можуть встановлюватися строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій. Згідно з Регламентом роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) час, який надається для доповіді, не може бути менше 10 хвилин, співповіді – 5 хвилин і заключного слова – 3 хвилин. Виступаючим в обговоренні надається час тривалістю 3 хвилини; для повторних виступів у обговоренні надається час тривалістю, для виступів за процедурою скороченого обговорення, а також для виступів щодо голосування проектів рішень – 3 хвилини.

У разі необхідності, головуєчий на засіданні може на прохання окремого промовця та за згодою більшості членів примирної комісії продовжити йому час для виступу [23].

Сторони мають права закінчити справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) як до початку роботи примирної комісії, так і на будь-якій її стадії, до прийняття рішення.

Кожне засідання примирної комісії оформляється протоколом. Для ведення протоколу примирна комісія може обрати секретаря із складу (крім голови) примирної комісії, якою вирішується спір.

У протоколі засідання примирної комісії зазначаються:

- дата та місце розгляду справи;
- прізвища членів примирної комісії;
- суть спору;
- найменування сторін, їхніх представників, інших осіб, які беруть участь у розгляді справи;

- заяви та клопотання сторін;
- вказівки та вимоги до сторін по справі, висунуті примирною комісією;
- розклад засідань примирної комісії;
- зміст пояснень сторін та інших осіб, які беруть участь у справі;
- подані під час примирної комісії докази;
- узгоджені сторонами питання про необхідність зберігання та умови зберігання рішень примирної комісії.

Протокол підписується всіма членами примирної комісії, які розглядали справу.

Рішення примирної комісії приймається після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується у засіданні примирної комісії.

Кожній стороні і НСПП на другий день після прийняття рішення направляється по одному примірнику рішення.

Рішення примирної комісії викладається у письмовій формі і підписується членами примирної комісії, які за нього голосували. Окрема думка члена примирної комісії викладається письмово та додається до рішення примирної комісії.

У рішенні примирної комісії повинні бути зазначені:

- назва примирної комісії;
- дата прийняття рішення;
- склад примирної комісії;
- місце розгляду;
- сторони, їх представники та інші учасники засідання примирної комісії, що брали участь у розгляді справи примирною комісією;
- стислий виклад вимог найманих працівників або профспілки, заяв, пояснень, клопотань сторін та їхніх представників, інших учасників розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією;

- встановлені обставини справи, підстави виникнення спору, докази, на підставі яких прийнято рішення, зміст угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), якщо вона укладена сторонами, мотиви, з яких примирна комісія відхилила доводи, докази та заявлені під час розгляду клопотання сторін;
- висновок про задоволення вимог найманих працівників або профспілки чи про відмову в задоволенні повністю або частково по кожній із заявлених вимог (п. 4.2 Положення про примирну комісію).

Рішення примирної комісії має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Відповідно до розділу 4 Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) рішення примирної комісії на другий день після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору та НСПП або її відділенням в АРК та областях.

Рішення примирної комісії розглядається сторонами колективного трудового спору в 7-денний строк після його отримання. Якщо рішення примирної комісії не змогло врегулювати розбіжності між сторонами колективного трудового спору, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору та НСПП або її відділень в АРК та областях.

Затвержені заходи щодо реалізації рішення примирної комісії надсилаються сторонам колективного трудового спору та НСПП або її відділенням в АРК та областях.

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

У роботі примирної комісії може брати участь незалежний посередник.
Незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін

колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення [23].

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (спору), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах.

Незалежний посередник має право:

- брати участь в усіх засіданнях примирної комісії;
- проводити консультації з окремими членами примирної комісії;
- пропонувати сторонам для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- безоплатно отримувати від сторін трудового спору, НСПП, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для проведення аналізу, розрахунків, підготовки обґрунтувань;
- отримувати копії протоколів засідань та рішення примирної комісії;
- отримувати копію угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та копію протоколу про розбіжності, якщо колективний трудовий спір (конфлікт) не врегульовано, в день їх підписання представниками сторін;
- ініціювати створення трудового арбітражу у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- попереджати членів примирної комісії про допущені ними чи можливі порушення норм чинного законодавства;
- повідомляти сторони про можливі наслідки недосягнення ними згоди по суті колективного трудового спору (конфлікту) (п. 4

Регламенту роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту).

В умовах економічної кризи значно зростає роль трудового арбітражу при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Про те, яке значення надається трудовому арбітражу, свідчить увага міжнародної спільноти до цього інституту. Так, Міжнародна організація праці навіть прийняла у 1951 р. Рекомендацію про добровільне примирення та арбітраж [6]

Відповідно до Положення про трудовий арбітраж *трудовий арбітраж* — це орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) [16].

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника у 3-денний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також про укладення чи зміну колективного договору, угоди;
- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про невиконання вимог законодавства про працю.

Трудовий арбітраж здійснює свою діяльність на основі принципів:

- законності;
- незалежності;
- рівності сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- змагальності сторін та свободи в наданні ними своїх доказів і у доведенні їх переконливості;
- арбітрування;

- гласності та відкритого розгляду справ, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або захищеної законом таємниці, або коли є обґрунтовані заперечення однієї із сторін; обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовили [51, с. 115].

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Трудовий арбітраж може розглядати спори в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу.

До складу трудового арбітражу можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Відповідно до п.2.4. Положення про трудовий арбітраж членами трудового арбітражу не можуть бути представники сторін колективного трудового спору (конфлікту). Членом трудового арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

Сторони можуть на свій розсуд домовитись про процедуру розгляду справи трудовим арбітражем. У разі відсутності такої угоди трудовий арбітраж може з дотриманням вимог Положення про члена трудового арбітражу (арбітра) вести розгляд так, як він вважає за доцільне. Сторони можуть на свій розсуд домовитись про місце розгляду спору. У разі відсутності такої домовленості, місце розгляду визначається трудовим арбітражем з урахуванням обставин справи, включаючи фактор зручності для сторін.

НСПІ затверджено Список арбітрів. Згідно з Положенням про арбітра *арбітр* — це підготовлена НСПІ особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового

арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті. Арбітр пропонується для участі в роботі трудового арбітражу органом НСПП за письмовою заявою однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Згідно з п.6 Положення арбітром може бути особа, яка:

- має повну вищу освіту;
- має не менше трьох років стажу роботи в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях роботодавців чи профспілок, а також на іншій роботі, пов'язаній з регулюванням соціально-трудоких відносин, вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів);
- обізнана з актуальними соціально-трудокими проблемами, володіє знаннями трудового законодавства і практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- успішно пройшла атестацію та переатестацію в НСПП.

Для забезпечення проведення примирних процедур в Україні формується Список арбітрів. Список арбітрів – це система обліку арбітрів та відповідних даних про них. Список арбітрів створюється з метою забезпечення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацією про арбітрів. Список арбітрів публікується в засобах масової інформації. Кандидатури арбітрів подаються НСПП регіональними відділеннями НСПП, у тому числі й з урахуванням рекомендацій регіональних об'єднань профспілок та роботодавців.

Арбітр набуває своїх прав і обов'язків з дня його включення до Списку арбітрів, про що йому видається відповідне посвідчення. Підставою для внесення арбітра до Списку арбітрів є рішення голови НСПП, яке приймається за результатами атестації претендентів. Підвищення кваліфікації та повторна атестація арбітра проводиться кожні три роки.

Повноваження арбітра припиняються у випадках:

- прийняття такого рішення НСПП;
- письмової відмови арбітра від подальшого виконання повноважень;
- за результатами атестації;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

На практиці виникло питання, чи можуть сторони залучати як арбітрів осіб, котрі не мають посвідчення арбітра, чи арбітр — це обов'язково особа, підготовлена НСПП? НСПП роз'яснила, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) можуть відповідно до ст. 11 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» залучати до складу трудового арбітражу фахівців, експертів та інших осіб. Поняття «залучені» означає, що члени трудового арбітражу не можуть бути представниками жодної зі сторін колективного трудового спору (конфлікту). НСПП відповідно до ч. 6 ст. 15 Закону здійснює підготовку посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), формує списки арбітрів та посередників. Після закінчення навчання підготовлені арбітри і посередники отримують посвідчення затвердженого зразка. Один раз в два роки арбітри і посередники проходять курси підвищення кваліфікації. Тому в переважній більшості випадків сторони колективних трудових спорів (конфліктів) залучають до роботи в трудових арбітражах підготовлених НСПП арбітрів. Оскільки відповідно до ч. 1 ст. 16 Закону НСПП «координує роботу трудового арбітражу», то сторони спору залучають фахівців, експертів та інших осіб до роботи в трудовому арбітражі за погодженням з НСПП.

На своєму першому засіданні члени трудового арбітражу більшістю голосів обирають голову трудового арбітражу і секретаря трудового арбітражу [24].

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби — представників інших заінтересованих органів та організацій.

Засідання трудового арбітражу є відкритими за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці.

Розгляд трудового спору трудовим арбітражем здійснюється за обов'язковою участю представників сторін. Сторонам має бути направлено повідомлення про день, час та місце проведення засідання трудового арбітражу не пізніше ніж за один день до такого засідання.

Представники сторін колективного трудового спору (конфлікту):

- надають трудовому арбітражу інформацію, необхідну для розгляду колективного трудового спору і прийняття рішення;
- надають роз'яснення з спірних питань;
- беруть, у разі необхідності, участь в обговоренні питань, що розглядаються на засіданні.

У роботі трудового арбітражу можуть приймати участь представники НСПП, центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування.

Представники НСПП:

- сприяють встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту);
- консультують членів трудового арбітражу з питань: компетенції органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту) чи виконання яких сприятиме його вирішенню; застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- беруть, у разі необхідності, участь в обговоренні питань, що розглядаються на засіданні;
- попереджають членів трудового арбітражу про допущені ними чи можливі порушення норм чинного законодавства.

Представники центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування:

- консультують членів трудового арбітражу з питань, що відносяться до предмета колективного трудового спору (конфлікту) і належать до компетенції відповідних центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування;
- у межах повноважень відповідних центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування сприяють вирішенню колективного трудового спору (конфлікту).

Представники профспілок:

- беруть, у разі необхідності, участь в обговоренні питань, що розглядаються трудовим арбітражем;
- вносять пропозиції трудовому арбітражу з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Згідно з Регламентом роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) час, який надається для доповіді, не може бути менше 10 хвилин, співповіді – 5 хвилин і заключного слова – 3 хвилин. Виступаючим в обговоренні надається час тривалістю 3 хвилини; для повторних виступів у обговоренні надається час тривалістю, для виступів за процедурою скороченого обговорення, а також для виступів щодо голосування проектів рішень – 3 хвилини.

Кожне засідання трудового арбітражу оформляється протоколом. Для ведення протоколу, за згодою трудового арбітражу, сторонами може бути призначений секретар трудового арбітражу.

У протоколі засідання трудового арбітражу зазначаються:

- дата та місце розгляду справи;
- прізвища членів трудового арбітражу і секретаря;
- суть спору;
- найменування сторін, їхніх представників, інших осіб, які беруть участь у розгляді справи;
- заяви та клопотання сторін;

- вказівки та вимоги до сторін по справі, висунуті трудовим арбітражем;
- розклад засідань трудового арбітражу;
- зміст пояснень сторін та інших осіб, які беруть участь у справі;
- подані під час трудового арбітражу докази;
- узгоджені сторонами питання про необхідність зберігання та умови зберігання рішень трудового арбітражу;
- витрати, понесені сторонами.

Протокол підписується всіма членами трудового арбітражу, які розглядали справу. Якщо хто-небудь із членів трудового арбітражу не згоден з рішенням трудового арбітражу, то він має право викласти свою думку окремо. Трудовий арбітраж може винести рішення про відмову у розгляді справи про колективний трудовий спір (конфлікт), якщо:

- буде встановлено, що розбіжності не є предметом колективного трудового спору (конфлікту);
- була порушена послідовність застосування примирних процедур;
- сторони колективного трудового спору (конфлікту) досяглигоди про врегулювання розбіжностей і вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у 10-денний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до 20 днів. Рішення трудового арбітражу складається зі вступної, описової, мотиваційної і резолютивної частини.

Рішення трудового арбітражу приймається після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується всіма його членами. Рішення приймається трудовим арбітражем шляхом відкритого фіксованого (поіменного) голосування кожного члена трудового арбітражу.

Трудовий арбітраж вправі оголосити лише резолютивну частину рішення. У цьому випадку, якщо сторони не погодили строк направлення їм

рішення, мотивоване рішення має бути направлене сторонам у строк, який не перевищує 3 днів з дня оголошення резолютивної частини рішення.

У рішенні трудового арбітражу повинні бути вказані:

- назва трудового арбітражу;
- дата прийняття рішення;
- склад трудового арбітражу;
- місце розгляду;
- сторони, їх представники та інші учасники засідання трудового арбітражу, що брали участь у розгляді справи трудовим арбітражем;
- висновок про компетенцію трудового арбітражу;
- стислий виклад вимог найманих працівників або профспілки, заяв, пояснень, клопотань сторін та їхніх представників, інших учасників розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем;
- встановлені обставини справи, підстави виникнення спору, докази, на підставі яких прийнято рішення, зміст угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), якщо вона укладена сторонами, мотиви, з яких трудовий арбітраж відхилив доводи, докази та заявлені під час розгляду клопотання сторін;
- висновок про задоволення вимог найманих працівників або профспілки чи про відмову в задоволенні повністю або частково по кожній із заявлених вимог;
- норми законодавства, якими керувався трудовий арбітраж при прийнятті рішення (п. 4.2 Положення про трудовий арбітраж).

Рішення трудового арбітражу набирає чинності з моменту його прийняття. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовились. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених законодавством України.

Відповідно до розділу 4 Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) рішення трудового арбітражу не пізніше ніж у 3-денний строк після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору, виконавцям, визначеним цим рішенням, та НСПП або її відділенням в АРК та областях.

Рішення трудового арбітражу розглядається сторонами колективного трудового спору в 7-денний строк після його отримання. Якщо рішення трудового арбітражу не змогло врегулювати розбіжності між сторонами колективного трудового спору, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у 3-денний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору та НСПП або її відділень у АРК та областях [21].

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовий арбітраж припиняє свою роботу. Проте, як зазначає Л.І. Суровська, практика свідчить про необхідність створення постійно діючого трудового арбітражу. Це питання може бути вирішене тільки після внесення змін до чинного законодавства, що регулює досудове вирішення трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних [51, 120].

Відповідно до ч. 2 ст. 14 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» оплата праці незалежного посередника, члена примирної комісії і трудового арбітражу провадиться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю. Сторони можуть укласти угоду про проведення оплати праці арбітрів із визначенням джерел і порядку формування фонду оплати праці, а також порядку її виплати.

Частиною 1 ст. 14 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено, що незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до цього Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються

гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України, для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлін) підприємств і рад трудових колективів.

Гарантії для членів органів (осіб), уповноважених найманими працівниками представляти їхні інтереси, у процесі вирішення колективного трудового спору (конфлікту) чинним законодавством не передбачені. Встановлення гарантій для членів представницьких органів найманих працівників необхідне, такий захід і підтримує НСПП, але воно можливе лише шляхом внесення відповідних доповнень до ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Відповідно до ст. 15 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з метою сприяння поліпшенню трудових відносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів Президент України утворив Національну службу посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення створена за принципом аналогічних зарубіжних служб. В інших країнах інститут посередництва вже давно набув активного розвитку. У багатьох країнах, насамперед, в Азії, Африці, Латинській Америці, допомогу в проведенні переговорів між конфліктуючими сторонами здійснюють в основному урядові служби примирення або інспектори праці.

У Швеції посередницьку роль виконує Державне бюро посередництва й арбітражу. Історично так склалося, що роль посередника в колективних трудових спорах виконують приватні особи. Так, у Франції таким посередником може бути представник науки, парламентар, журналіст і навіть діяч церкви [58, 128].

Згідно з п. 1 Положення про Національну службу посередництва і примирення Національна служба посередництва і примирення є постійно

діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) [12].

НСПП відповідно до покладених на неї завдань:

- вивчає та узагальнює причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і можливі їх наслідки на національному, територіальному і галузевому рівнях, виробляє пропозиції щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;
- здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналізує висунуті працівниками вимоги та здійснює оцінку їх обґрунтування;
- сприяє встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту);
- перевіряє в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- консультує сторони колективного трудового спору (конфлікту); за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) розглядає матеріали щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення;
- у випадках, передбачених ст. 24 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) не враховано, звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, апеляційного, Київського і Севастопольського міських судів; формує списки незалежних посередників та арбітрів тощо.

НСПП має право:

- брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях;

- координувати роботу трудового арбітражу, направляти своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів; безоплатно отримувати від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, профспілок, роботодавців та їхніх об'єднань, сторін колективного трудового спору (конфлікту) інформацію, необхідну для використання під час проведення примирних процедур;
- попереджати сторони про порушення ними вимог чинного законодавства під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та можливі наслідки таких порушень;
- надсилати органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування рекомендації щодо вжиття заходів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), реалізація яких належить до їх компетенції.

НСПП у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (п. 6 Положення). НСПП видає нормативні накази, якими затверджує інструкції, положення та роз'яснення у сфері розв'язання колективних трудових спорів.

НСПП фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України. НСПП та її відділення є юридичними особами. НСПП має самостійний баланс, печатку із зображенням Державного герба України і своїм найменуванням.

Варто зазначити, що рішення НСПП носять рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Рекомендації надсилаються сторонам колективного трудового спору в 10-денний строк з дня отримання звернення сторін колективного трудового спору по сприяння у вирішенні цього колективного трудового спору.

Рекомендації НСПП розглядається сторонами колективного трудового спору в 7-денний строк після їх отримання. Якщо рекомендації НСПП не змогли врегулювати розбіжності між сторонами колективного трудового спору, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у 3-денний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору та НСПП або її відділень у АРК та областях (розділ 4 Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)).

Згідно з Інструкцією про порядок підготовки та подання Національною службою посередництва і примирення до суду заяви про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) після отримання повідомлення від однієї із сторін спору про неврахування рекомендацій НСПП і невирішення колективного трудового спору голова НСПП приймає рішення про підготовку заяви про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до суду АРК, областей, міст Києва і Севастополя.

Заява повинна містити:

- найменування суду, до якого подається заява;
- точну назву НСПП, сторін колективного трудового спору (конфлікту), їх місцезнаходження, поштовий індекс;
- підстави звернення НСПП із заявою до суду;
- зміст вимог найманих працівників або профспілки, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту);
- виклад обставин, якими НСПП обґрунтовує необхідність подання заяви про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) до суду;
- зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину;
- перелік документів, що додаються до заяви.

НСПІ роз'яснила, що рішення примирних органів та виконання рішень примирних органів не є підставою для закриття колективного трудового спору. Рішення про припинення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з його вирішенням може прийматися або шляхом укладення спільної угоди сторін спору, або згідно з рішенням уповноваженого найманими працівниками органу. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) можуть укласти угоду про його припинення, якщо досягнуто попередньої угоди про поетапне виконання вимог найманих працівників та створення системи ефективного контролю за виконанням цієї угоди [30, 684].

Висновки до Розділу 2

Проаналізувавши питання, пов'язані з розглядом колективних трудових спорів автор дійшов наступних висновків:

1. Колективний трудовий спір виникає не з моменту виникнення розбіжностей між працівниками та власником підприємства, а з моменту одержання працівниками повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні вимог, або коли строки розгляду вимог, передбачені законодавством, закінчилися, а наймані працівники не отримали відповіді від іншої сторони трудового конфлікту.

2. Порядок розгляду колективних трудових спорів визначений ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також спеціальними підзаконними актами, які визначають повноваження спеціально уповноважених органів при вирішенні колективних трудових спорів.

3. Колективні трудові спори розглядаються примирною комісією, примирною комісією з участю незалежного посередника, трудовим арбітражем, а також Національною службою посередництва і примирення.

РОЗДІЛ 3

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКІВ

У сучасних умовах право на страйк вважається одним з конституційних прав громадян. Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на захист своїх економічних і соціальних інтересів.

Як соціальне явище страйк – це доволі складний, багатоплановий механізм розв'язання колективного трудового спору. Тому проблеми, пов'язані з реалізацією права на страйк, а також із попередженням страйків, потребують поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства, а й відповідного зарубіжного правового матеріалу та накопиченого досвіду у цій галузі [58, 127].

Порядок організації та проведення страйку визначений ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Право на страйк закріплене Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Європейською соціальною хартією. Так, ст. 6 Хартії встановлює, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладення колективних договорів сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Але страйк – крайній засіб, і як будь-який крайній засіб дуже ризикований. Він є найбільш жорсткою формою колективної дії у зв'язку з трудовим конфліктом. На думку Н. Швець, страйк повинен бути останнім засобом для задоволення вимог найманих працівників. У разі поразки сторони мають припинити подальші дії незалежно від того, хто програв – роботодавець чи найманий працівник [56, 96].

Право на страйк повинно бути узгоджене з правом роботодавців у разі виробничої потреби безперешкодно приймати на роботу інших працівників замість тих, хто страйкує, таким чином, забезпечивши роботу підприємства.

I. Старченко зазначає, що 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, досягнуті в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [50, 94].

У національному законодавстві визначені умови, виконання яких є обов'язковим для працівників та організацій з метою реалізації права на страйк. Ці умов не повинні незаконним чином перешкоджати використанню права на проведення страйку на захист інтересів працівників. Основні умови, які передбачені в законодавстві не лише України, а й інших країн світу:

- усі можливості для вирішення спору за допомогою процедур примирення або посередництва повинні бути вичерпані до початку проведення страйку;
- до початку страйку має відбутися голосування щодо доцільності його проведення; страйк повинен бути оголошений лише у випадку, якщо за нього проголосувала більшість учасників голосування;
- повідомити про проведення страйку необхідно заздалегідь.

Будь-який страйк вимагає забезпечення зв'язком, транспортом, приміщенням для проведення зборів, а іноді й охорони лідерів страйкового руху. Поширеним порушенням законодавства про страйки є ненадання власником необхідного приміщення для проведення зборів (конференції) по висуненню вимог працівників, а також перешкоджання проведенню таких зборів. Ще до початку страйку слід визначити активістів, які б могли взяти на себе ці та багато інших функцій.

Трудове законодавство Польщі, наприклад, вимагає від організаторів страйку, щоб при прийнятті рішення про оголошення страйку бралася до уваги сумірність вимог із втратами, зумовленими страйком. Українське законодавство таких приписів не містить. І це правильно, адже трудовому колективу не може бути в законодавчому порядку поставлено за обов'язок

підрахувати розмір можливих збитків для підприємства внаслідок проведення страйку. Піклуватися про рентабельність підприємства – обов'язок роботодавця [56, 97].

Велику роль відіграють матеріальні фактори. Розпочинаючи страйк, доречно знати, на які фінансові кошти можна розраховувати, з чого вони складаються і на який термін їх вистачить. Страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань може бути створено в порядку ст. 27 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Для проведення страйків потрібна матеріальна підтримка, але за час страйку заробітну плату не виплачують. Заслугове на особливу увагу питання про зарубіжний досвід отримання працівниками грошових коштів за час страйку. Наприклад, в Австралії виплачувати заробітну плату страйкуючим прямо заборонено. У силу презумпції отримання страйкової допомоги від профспілок у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку.

Як правило, створення страйкових фондів регулюється профспілками. Але в державах, де соціальне партнерство не досить розвинуте, деякі питання, що стосуються таких фондів регулюються законодавчо. Так, відповідно до ст. 278 Трудового кодексу Азербайджану [25], управління такими фондами здійснюється відповідно до статутів, затверджених профспілками або іншими представниками працівників. Грошові кошти цих фондів можуть використовуватись як допомога страйкарям і на інші потреби, пов'язані зі страйком. Після закінчення страйку грошові кошти, що залишилися, можуть бути використані у цілях, визначених профорганом чи групою працівників. За допомогою коштів страйкового фонду може здійснюватися компенсація збитків роботодавцю у зв'язку з проведенням незаконного страйку. Органам державної влади та роботодавцям заборонено фінансувати такі фонди.

В Україні, де фінансування страйків розвинуте слабо, такі положення в законодавстві могли б стимулювати створення зазначених фондів.

Якщо у страйкарів немає особистих заощаджень, вони живуть у період страйку лише за рахунок коштів страйкового фонду, які виплачуються профспілкою, засобів соціальної допомоги, а також матеріальної допомоги, яку надають у порядку солідарності інші працівники [38, с. 159]. Ці фонди компенсують працівникам хоча б частину втраченого ними за час страйку заробітку та досить суттєво посилюють позиції працівників під час вирішення спорів.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (ч. 1 ст. 19 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Разом з тим Комітет з питань свободи об'єднань МОП ухвалив критерії у відповідь на скарги, подані до нього: він, наприклад, зазначив, що дотримання кворуму двох третин може бути складно досягти, особливо, коли профспілки мають значну кількість членів, що охоплюють значну сферу. Стосовно кількості голосів, необхідних для проголошення страйку, Комітет вказав, що умова про дві третини загальної кількості членів відповідної профспілки чи галузі є порушенням ст. 3 Конвенції про свободу асоціацій та захист права на організацію № 87 [3]. Комітет вважає ситуацію, коли рішення проголосити страйк у локальних галузях профспілкової організації може бути ухвалене генеральною асамблеєю місцевих галузей, такою, що відповідає принципам свободи об'єднань, коли причина страйку має локальний характер та коли у профспілкових організаціях вищого рівня рішення про оголошення страйку може прийматися виконавчим комітетом цих організацій абсолютною більшістю голосів.

На думку Н. Швець, фраза «більшість найманих працівників», яку застосовує законодавець для прийняття рішення шляхом голосування з приводу оголошення страйку, потребує уточнення [56, 98]. Слід зазначити, що рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не $2/3$, а не менше $2/3$ делегатів конференції для точності висловлювання.

З цього приводу вірною є позиція С. Сільченка, який вважає, що рішення про оголошення страйку вправі приймати більшість всіх найманих працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, а не тільки тих, хто був присутній на зборах трудового колективу [47, 103].

Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. Серед поширених порушень, які відбуваються під час оголошення страйку, є не оформлення рішення про оголошення страйку протоколом відповідно до п. 2.1.7 Положення про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудова відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти), затвердженого наказом НСПП від 09.12.2005р. № 184.

Відповідно до розділу 2 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку у рішенні про оголошення страйку зазначаються:

- перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку;
- дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників;
- назва органу (особи), яка очолює страйк;
- пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку [20].

Порушення положень ст. 19 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є підставою для визнання страйку незаконним у судовому порядку.

У законодавстві України необхідно конкретніше врегулювати питання щодо мінімуму необхідних заходів для забезпечення життєдіяльності підприємства. Так, у Болгарії сторони за три дні до початку страйку повинні укласти письмову угоду про забезпечення мінімуму робіт на підприємстві. Закони Чехії та Словаччини містять докладний опис робіт, виконуваних для забезпечення життєдіяльності підприємства, та покладають на організатора страйку обов'язок забезпечити виконання цих робіт [48, 125].

Існує думка, що законним треба вважати економічний страйк, який не припиняє, а призупиняє трудові відносини. Такий підхід пов'язаний з тим, що страйкуючі не вправі висувати політичних вимог. У багатьох країнах заборонені страйки солідарності, страйки у формі «сповільнення темпів зростання», «дикі страйки» - без санкції профспілок та ін. Чинне трудове законодавство, що регулює право на страйки у розвинених країнах, надає право підприємцям звільняти страйкуючих на час страйку, але вимагає поновлення їх по закінченні страйку [42, 68].

Право на оголошення страйку належить колективу працівників. Відповідно до ч. 3 ст. 44 Конституції України та ч. 5 ст. 19 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нікого не може бути примушено до участі або неучасті у страйку. Участь у страйку є добровільною.

Страйк на підприємстві очолює орган або особа, що визначається зборами (конференцією) трудового колективу при прийнятті рішення про оголошення страйку. На зборах затверджуються повноваження такого органу (особи).

Орган (особа), що очолює страйк зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган не пізніше як за сім днів до початку

страйку, а у разі прийняття рішення про оголошення страйку на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

Відповідно до ст. 380 проекту Трудового кодексу України орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця не пізніше як за три робочі дні до початку страйку, а в разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому підприємстві – за сім робочих днів. Отже, Проект скоротив строки повідомлення про страйк. З одного боку, це покращує становище працівників, оскільки дозволяє в коротші терміни вирішити трудовий спір, а з іншого боку погіршує становище роботодавця, який не зможе в такі короткі строки організувати мінімум необхідних робіт на підприємстві під час страйку.

Поширеними порушеннями законодавства про страйки є невиконання норми про направлення вимог працівників роботодавцю, сформульованих у рішенні, у письмовій формі.

До повноважень органу (особи), що очолює страйк, належить:

- проведення переговорів, консультацій від імені страйкуючих з власником або уповноваженим ним органом(представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;
- дотримання учасниками страйку громадського порядку, цілісності майна, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- прийняття рішення про припинення страйку і підписання угоди з власником або уповноваженим ним органом (представником);
- управління страйковим фондом, у випадку його створення.

Орган (особа), що очолює страйк, має право:

- від імені страйкуючих проводити переговори, консультації з власником або уповноваженим ним органом (представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;
- отримувати інформацію від власника або уповноваженого ним органу стосовно стану виконання вимог найманих працівників;

- здійснювати управління страйковим фондом у випадку його створення;
- ініціювати створення примирних органів та брати участь в їх роботі;
- організовувати та проводити збори, мітинги, пікети з метою виконання висунутих найманими працівниками вимог;
- приймати рішення про припинення страйку;
- підписувати угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з власником або уповноваженим ним органом (представником);
- отримувати необхідні роз'яснення та консультації від НСПП.

Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний:

- дотримуватись вимог ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- погодити з власником або уповноваженим ним органом місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь;
- у разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства повідомити про це місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні;
- забезпечувати дотримання учасниками страйку законності та громадського порядку, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- вжити необхідних заходів щодо забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, недопущення загрози навколишньому природному середовищу;
- попередити страйкуючих про протизаконність не допуску на територію підприємств, установ, організацій управлінського персоналу та працівників, які не беруть участь у страйку;

- підготувати фінансовий звіт про витрати страйкового фонду 9у разі його утворення);
- у разі визнання судом страйку незаконним провести збори (конференцію), на яких оприлюднити рішення суду і прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку;
- постійно інформувати працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- надавати інформацію на вимогу власника або уповноваженого органу щодо термінів та умов проведення страйку;
- не пізніше ніж за три дні погоджувати з власником або уповноваженим ним органом проведення акцій протесту на території підприємства;
- сприяти власнику або уповноваженому ним органу в здійсненні мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі, організації з метою забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку;
- надавати інформацію на запити НСПП;
- використати для врегулювання колективного трудового спору всі можливості, не заборонені законом.

Страйки проводяться переважно у зв'язку з грубим порушенням роботодавцями права працівників на своєчасну оплату праці, через наявність диспропорції у заробітній платі, у тому числі у рамках однієї галузі. Загальновідомо, що внаслідок страйків економіка України зазнає значних збитків.

Якщо на законодавчому рівні дозволити представникам усіх професій страйкувати з метою вирішення колективного трудового спору, то наслідки будуть жахливими. Тому в законодавстві передбачені обмеження для реалізації права на страйк. Вони проявляються у тому, що деяким категоріям взагалі заборонено вдаватися до страйку. Такі обмеження є об'єктивно

необхідними, адже вони спрямовані на захист інтересів держави, національної безпеки, громадського порядку, здоров'я людей, на нормалізацію ситуації у суспільстві. Ці фактори не можна вважати невинуватим перешкоджанням при проведенні страйків.

Можливість обмеження права на страйк окремим категоріям працюючих впливає з принципу, закріпленого у ст. 23 Конституції України: кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей. Тобто реалізація права на страйк не може призводити до порушення прав інших громадян та конфлікту їх інтересів.

Обмеження права на страйк для окремих осіб не суперечить загально визнаним принципам і нормам міжнародного права. Так, ч. 2 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права передбачає заборону права на страйк щодо осіб, які входять до складу збройних сил, поліції і адміністрації держави.

Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН наголошує, що при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати лише таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення необхідного визнання та поваги до прав і свобод інших, задоволення суспільного порядку, загального добробуту в демократичному суспільстві (ст. 29).

Ст. 24 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення

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

Як випливає зі змісту ст. 24 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», обмеження права на страйк стосуються осіб, котрі виконують життєво важливі функції, тобто їх робота пов'язана з такими видами діяльності, зупинка яких створить загрозу життю, довічлості, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і може спричинити руйнування національної економіки. До таких належать служби електро-, газо-, водопостачання, пожежна охорона, охорона здоров'я, громадського порядку, АЕС тощо (наприклад металургійні підприємства з безперервним режимом роботи). Зупинка цих підприємств може призвести до паралічу всієї економіки. Працівники цих галузей зобов'язані виконувати функції, потрібні для забезпечення населення основними продуктами харчування, життєво важливими послугами, необхідними для збереження промислового обладнання.

У сучасних умовах існує необхідність у розробленні науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживання цим правом та захисту інтересів суспільства і держави [28, 56].

Між іншим аналіз вітчизняної та зарубіжної практики страйкування свідчить про те, що в деяких країнах грубо порушується цей принцип. Відомі випадки, коли страйкували працівники сфери охорони здоров'я. Така ситуація створює у державі реальну загрозу здоров'ю та життю людей. Щодня значна кількість хворих звертається до лікарень, госпіталів, клінік. І якщо така допомога не буде вчасно надана, то число населення нашої держави може знизитися до критичного рівня [55, 90].

Необхідно заборонити проведення страйків на підприємствах, які мають стратегічне значення для держави. У зв'язку з викладеним вище варто

погодитись з позицією Н. Швець щодо того, що положення ст. 24 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» потребує вдосконалення. Автор пропонує викласти ч. 2 ст. 24 Закону у наступній редакції: «Забороняється проведення страйку працівників: 1) Збройних Сил України, воєнізованих формувань і організацій, на які покладено забезпечення оборони та безпеки держави; в організаціях, що безпосередньо обслуговують особливо небезпечні види виробництв (атомні електростанції); 2) лікарень, станцій швидкої медичної допомоги, станцій переливання крові; санітарно-епідеміологічних установ, у тому числі ЖЕО; 3) аварійно-рятувальних, протипожежних та служб, які здійснюють запобігання або ліквідацію стихійного лиха, надзвичайних ситуацій; 4) правоохоронних органів (МВС, СБУ, прокуратури, суду); державних службовців; 5) служб електро-, водоканалізаційного, газопостачання; 6) усіх видів транспорту (авіаційного, залізничного, водного, у тому числі й річкового); працівників органів, які здійснюють контроль за початком навігації на водоймах; 7) сфери зв'язку, в тому числі радіо, телебачення, пошти, телеграфу, телефону, включаючи працівників служб мобільного зв'язку; 8) банківської сфери; 9) працівників підприємств, котрі зайняті виробництвом необхідних продуктів харчування та ліків; 10) працівників підприємств, котрі зайняті виробництвом необхідних продуктів харчування та ліків; 11) працівників сільського господарства, які виконують сезонні роботи; 12) працівників поховальних та ритуальних служб [55, 90-91].

Варто зазначити, що позбавлення даних категорій працівників права на страйк, не перешкоджає застосуванню інших способів для вирішення трудових спорів. Зокрема, вони мають право звернутися до Національної служби посередництва і примирення або ж до суду.

Ст. 22 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає випадки визнання страйків незаконними, а саме:

а) оголошені з вимогами, оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою положень ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

в) у випадку, коли страйк оголошений до моменту виникнення колективного трудового спору; з порушенням порядку вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем; з порушенням прийняття рішення про оголошення страйку;

г) які оголошені та/або проводяться під час примирних процедур, передбачених ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У більшості країн Центральної та Східної Європи страйк вважається незаконним за умов, якщо йому не передував узгоджувальний період; якщо він проводився всупереч конституційним принципам; якщо він оскаржує умови колективної угоди або організований у відповідь на дії, з приводу яких можна було б звернутися до суду [48, 124].

Заява власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним розглядається в судовому порядку. Справа повинна бути розглянута у 7-денний строк (ст. 23 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після вручення копії рішення суду органу або особі, що очолює страйк.

Участь у страйку, крім страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, або які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із

законодавством. До зазначених осіб не застосовуються гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП України (ст. 32 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Громадяни намагаються захистити свої права не лише шляхом оголошення страйків, а за допомогою акцій протесту, здебільшого організованих колективних, а інколи й стихійних, які переходять у масове безладдя. Страйк, як свідчить практика, не завжди завершується задоволенням вимог страйкуючих. Тому наймані працівники застосовують й інші заходи соціальної непокори: демонстрації, мітинги, пікетування, піший похід на столицю, перекривання авто- і залізничних шляхів, колективні та індивідуальні голодування, самогубства. Відомими стали навіть випадки самоспалення. Подібні акції протесту є лише виразом емоцій людей, часто доведених до відчаю протиправними, на їх думку, діями різних посадових осіб [57, 57-58].

Варто зазначити, що основною причиною голодувань як засобу соціальної непокори залишається заборгованість із заробітної плати, а також несвоєчасна її виплата.

Голодування є тривожним явищем у суспільстві, проте немає жодного нормативного акту, у якому був би передбачений механізм запобігання голодуванню і поводження під час даних акцій. Дане явище не може бути врегульоване правом. Хоча варто зазначити, що існують приклади, які засвідчують дієвість голодування. Зокрема, у 2002 році оголосили 4-тижнєве голодування шахтарі Державної холдингової компанії «Донбасантрацит» м. Красний Луч через борги із заробітної плати. У зв'язку з цим Верховною Радою України 11.07.2002 року прийнято постанову «Про погашення заборгованості із заробітної плати шахтарям». Парламент постановив – Кабінету Міністрів України знайти необхідні кошти і у десятиденний термін повністю погасити борги з виплати заробітної плати шахтарям.

Ст. 39 Конституції України закріпила право громадян збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення

яких завчасно повідомляти органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування.

Пікетування – наочна демонстрація громадянином чи їх групою своїх настроїв і поглядів без походів та звукопідсилення. Воно може здійснюватись шляхом демонстрації лозунгів, плакатів, інших предметів, що ілюструють їх ідеї та погляди. Основною функцією пікетування є вплив на процес прийняття й реалізації управлінських рішень [57, 59].

Конвенція МОП № 98 від 01.07.1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів, ратифікована Україною 11.08.1956 року, передбачає, що працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у галузі праці [4].

Таким чином, можна виділити право громадян на страйк та право на свободу маніфестацій. Право на страйк можна розглядати як одне із соціально-економічних прав працівників, а право на проведення зборів, мітингів, демонстрацій тощо відносять до політичних прав. Крім того, під час маніфестацій, на відміну від страйку, працівники не припиняють свою роботу. Призупинення ними роботи буде розглядатися як грубе порушення трудової дисципліни. Здебільшого акції протесту проводяться у вільний від роботи час. На відміну від страйку, проведенню акцій протесту не повинні передувати примирні процедури.

Акції протесту-більш гнучка форма захисту трудових прав порівняно зі страйком, їх можна призупинити, потім відновити – вони більше відповідають меті та стратегії ініціативної групи, профспілок. Водночас, законодавча неврегульованість подібних ситуацій може виявитися суттєвою небезпекою для суспільства.

Висновки до Розділу 3

1. При написанні даного розділу дипломної роботи автором досліджено питання, пов'язані з порядком оголошення та проведення страйку. Страйк може бути розпочато лише тоді, коли примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору або власник ухиляється від примирних процедур. Страйк застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.

2. Визначено випадки, в яких забороняється проведення страйку. Обмеження права на страйк стосуються осіб, котрі виконують життєво важливі функції, тобто їх робота пов'язана з такими видами діяльності, зупинка яких створить загрозу життю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і може спричинити руйнування національної економіки.

3. Проаналізовано підстави та наслідки визнання страйку незаконним. Трудове законодавство України передбачає, що особи, винні у порушенні трудового законодавства про колективні трудові спори несуть юридичну відповідальність.

ВИСНОВКИ

В результаті написання дипломної роботи автором зроблено наступні висновки:

1. Трудовими спорами можна визнати лише ті розбіжності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, які не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах обох конфліктуючих сторін. Тобто, трудовий спір – це одна з форм існування розбіжностей між суб'єктами трудових відносин. Законодавством регулюється порядок вирішення самого трудового спору після того, як розбіжності між сторонами не вдалося врегулювати шляхом переговорів.

2. Розкрито поняття трудового спору, а саме: колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між колективом найманих працівників підприємства, установи, організації і роботодавцем з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, укладення, зміни, виконання колективних договорів, різного тлумачення законодавства та інших нормативних актів.

3. Причини виникнення трудових спорів поділяються на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних належать: недостатній рівень організації праці, низький ступінь забезпечення захисту трудових прав і законних інтересів працівників, фінансові труднощі підприємства, неналежна обізнаність працівників із законодавством.

До суб'єктивних причин можна віднести: порушення законодавства про працю роботодавцем, що призвело до порушення суб'єктивних трудових прав працівника; неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин; помилки однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення наявних трудових відносин.

4. Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є колектив найманих працівників чи їх окремі категорії, профспілки або їх об'єднання з

однієї сторони, а з другої – роботодавець, об'єднання роботодавців або їхні представники.

5. За рівнем виникнення і вирішення колективні трудові спори бувають таких видів:

- виробничі;
- галузеві та територіальні;
- національні.

6. Колективний трудовий спір виникає не з моменту виникнення розбіжностей між працівниками та власником підприємства, а з моменту одержання працівниками повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні вимог, або коли строки розгляду вимог, передбачені законодавством, закінчилися, а наймані працівники не отримали відповіді від іншої сторони трудового конфлікту.

7. Процедура розгляду колективних трудових спорів передбачає дві стадії. На першій стадії колективні трудові спори вирішуються за допомогою примирних процедур. Сюди відноситься розгляд спору примирними комісіями і трудовими арбітражами. На стадії примирних процедур до участі у розв'язанні спору можуть залучатися незалежні посередники і представники Національної служби посередництва і примирення. Другою стадією вирішення колективних трудових спорів є проведення страйку.

8. Під примирними процедурами розуміють особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення по конфліктній ситуації.

У дипломній роботі ми детально проаналізували порядок розгляду та вирішення колективного трудового спору примирною комісією, трудовим арбітражем, Національною службою посередництва і примирення.

9. Окремо досліджено поняття страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору. Страйки можуть бути наступних видів:

- на виробничому рівні;
- на галузевому або територіальному рівні;

- на національному рівні.

10. Визначено випадки, в яких забороняється проведення страйку. Обмеження права на страйк стосуються осіб, котрі виконують життєво важливі функції, тобто їх робота пов'язана з такими видами діяльності, зупинка яких створить загрозу життю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і може спричинити руйнування національної економіки.

11. Проаналізовано підстави та наслідки визнання страйку незаконним. Трудове законодавство України передбачає, що особи, винні у порушенні трудового законодавства про колективні трудові спори несуть юридичну відповідальність

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р.
././ [www. zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
2. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р.// www. zakon.rada.gov.ua
3. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціацій та захист права на організацію від 09.07.1948 р. // www. zakon.rada.gov.ua
4. Конвенція МОП № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів від 01.07.1949 р. // www. zakon.rada.gov.ua
5. Рекомендація МОП № 158 щодо адміністрації праці: роль, функції та організація від 07.06. 1978 р. // www. zakon.rada.gov.ua
6. Рекомендація № 92 про добровільне примирення і арбітраж від 06.06.1951 р. // www. zakon.rada.gov.ua
7. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // www. zakon.rada.gov.ua
8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03. 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – Ст. 227.
9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – Ст. 397.
- 10.Закон України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 47. – Ст. 256.
- 11.Постанова КМУ «Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави» ввід 23.12.2004 р. № 1734 // Офіційний вісник України. – 2004. - № 52. – Ст. 3443.
- 12.Положення про Національну службу посередництва і примирення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 //Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 6. – С. 56-60.

13. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки, затв. наказом НСПП від 07.07.2008 р. № 84 // [www. zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
14. Положення про порядок і строки розгляду власником або уповноваженим ним органом (представником) вимог найманих працівників, затв. наказом НСПП від 17.11.2008 р. № 126 // [www. zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
15. Положення про порядок реєстрації НСПП висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затв. Наказом НСПП від 10.07.2007 р. № 47 // [www. zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
16. Положення про трудовий арбітраж, затв. наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 135 // [www. zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
17. Положення про арбітра, затв. наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 132 // [www. zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
18. Положення про порядок здійснення НСПП запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затв. наказом НСПП від 12.06.2001 р. № 115 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 69-89.
19. Положення про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудових відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти) від 09.12.2005 р. № 184 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 311-325.
20. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затв. наказом НСПП від 04.08.2004 р. № 113 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 218-246.

21. Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом НСПП від 09.11.2005 р. № 124 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 303-310.
22. Інструкція про порядок підготовки та подання Національною службою посередництва і примирення до суду заяви про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом НСПП від 31.08.2005 р. № 91 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 215-217.
23. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом НСПП від 28.02.2002 р. № 91 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 154-173.
24. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом НСПП від 28.02.2002 р. № 92 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 190-208.
25. Трудовий кодекс Азербайджану // www.ilo.org
26. Трудовий кодекс України: проект // www.zakon.rada.gov.ua
27. Алексеев С.С. Право на пороге нового тысячелетия: некоторые тенденции мирового правового развития – надежда и драма современной эпохи / С.С.Алексеев. – М., 2000. – 182 с.
28. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / Л.Н. Анисимов // Трудовое право. – 2006. - № 6. – С. 55-58.
29. Бекон Ф. Сочинения / Ф.Бекон. – М., 1979. – 384 с.
30. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2005. – 634 с.
31. Дуюнова О. Поняття та ознаки найманої праці / О. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. - № 8. – С. 50-52.

32. Жернаков В. Договірне регулювання соціально трудових відносин / В. Жернаков // Вісник академії правових наук. – 2000. - № 4. – С. 234-236.
33. Запара С. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)» / С. Запара // Право України. – 2003. - № 8. – С. 113-117.
34. Запара С. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору / С. Запара // Право України. - 2004. - № 5. – С. 87-89.
35. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов / А. Зубкова, Б. Румянцев // Хозяйство и право. – 1998. - № 9. – С. 111-117.
36. История политических и правовых учений: Учебник для вузов / Под общ. ред. В.С. Нерсисянца. – М., 2002. –430 с.
37. Іншин М.І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів / М.І. Іншин // Трудове право України. – 2007. - № 1(2). – С. 33-36.
38. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1997. –426 с.
39. Краткий психологический словарь / Сост. Л.А. Карпенко; Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М., 1985. – 352 с.
40. Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий / А.М. Куренной. – М., 2001. – 129 с.
41. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. Лазор // Право України. – 2002. - № 7.
42. Мурашин О. Страйки: правові питання / О. Мурашин // Предпринимательство, хазяйство и право. – 2000. - № 10. – С. 67-69.
43. Павлик П.М. Трудове право України: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. Н.Р. Малишевої. – К.: Університет «Україна», 2006. – 466 с.

44. Пастухов В.П. Проект Трудового кодексу України: проблеми та шляхи їх вирішення / В.П. Пастухов // Адвокат. – 2004. - № 1. – С. 3-5.
45. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І.Прокопенко. – Х., 1998. – 486 с.
46. Сафонова В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. / В.А. Сафонова. – М., 2000. – 19 с.
47. Сільченко С., Архіреєв Д. Страйк як засіб вирішення колективного трудового спору: сутність і характеристика / С. Сільченко, Д. Архіреєв // Підприємництво, господарство і право. – 2004. - № 6. – С. 101-104.
48. Сокол М. Незаконний страйк: порівняльна характеристика Українського та Європейського законодавства / М. Сокол // Підприємництво, господарство і право. – 2008. - № 3. – С. 124-127.
49. Стадник М.П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / М.П. Стадник – К., 1998. – 18 с.
50. Старченко І. Колективні трудові спори. Страйк як спосіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) / І. Старченко // Юридичний журнал. – 2010. - № 11. – С. 92-95.
51. Суровська Л.І. Правове регулювання трудового арбітражу в Україні / Л.І. Суровська // Право України. – 2010. - № 7 – С. 114-121.
52. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / За заг ред. П.Д. Пилипенка. – К.: «Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 486 с.
53. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1999. – 526 с.
54. Швець Н. Поняття та форми трудових конфліктів / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2006. - № 6. – С. 40-43.
55. Швець Н. Випадки, коли забороняється проведення страйку в Україні / Н. Швець // Право України. – 2006. - № 10. – С. 89-91.

56. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2007. - № 5. – С. 96-99.
57. Швець Н. Відмінності страйків від інших акцій протесту / Н. Швець // Право України. – 2007. - № 8. – С. 57-60.
58. Швець Н. Роль НСПП у попередженні страйків / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2010. - № 5. – С. 127-130.
59. Шевченко В.А. О юридическом содержании понятия «Коллективные трудовые споры» / В.А. Шевченко // Юж.- Рос. Гос. техн. ун-т (НПИ). – Новочеркасск, 2004. – С. 2-6.
60. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. / Г.І. Чанишева. – Одеса, 2001.

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра цивільного права і процесу**

Юха Андрій Віталійович

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ
ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

**Спеціальність 7.03040101 – Правознавство
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»**

Частина 2

ДОДАТКИ

Тернопіль - 2012

*Додаток А***ПРОТОКОЛ****зборів найманих працівників підприємства, установи, організації**

(повна назва підприємства, установи, організації)

(дата, склад найманих працівників)

(чисельний склад найманих працівників) (були присутні)

Порядок денний

1. Обговорення вимог до власника або уповноваженого ним органу (представника).
2. Визначення органу (особи, осіб), який (яка, які) буде представляти інтереси найманих працівників.

1. **Слухали:** Інформацію про затвердження вимог найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника).

Виступили: _____

Вирішили: Затвердити такі вимоги найманих працівників до власника або уповноваженого ним органу (представника):

| № п/п | Зміст вимог |
|----------|-------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |

і направити їх власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

Результати голосування:

За _____

Проти _____

Утримались _____

2. Слухали: Інформацію про визначення органу (особи, осіб), який (яка, які) буде представляти інтереси найманих працівників.

Виступили: _____

Вирішили: Доручити представляти інтереси працівників на переговорах і при проведенні примирних процедур профспілковому комітету підприємства, установи, організації.

Результати голосування:

За _____

Проти _____

Утримались _____

Голова зборів _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Секретар _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

ВИМОГИ

**найманих працівників підприємства, установи, організації до власника
або уповноваженого ним органу (представника)**

Ми, наймані працівники _____

(повна назва підприємства, установи, організації)

висуваємо такі вимоги до власника або уповноваженого ним органу
(представника) _____

(повна назва підприємства, установи, організації)

| № п/п | Зміст вимог |
|----------|-------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |

Вимоги затверджені на зборах найманих працівників підприємства, установи,
організації _____

(повна назва підприємства, установи, організації)

(дата затвердження вимог)

Інтереси найманих працівників представляють _____

(назва органу, особи або осіб, уповноважених представляти інтереси найманих працівників)

(підписи керівника органу або особи, уповноважених представляти інтереси найманих працівників, або голови і секретаря зборів)

дата передачі, направлення вимог власнику або уповноваженому ним органу (представнику)