

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Кузнецова М.Ю.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету*

Сізон К.О.,

*здобувачка другого освітнього рівня за спеціальністю 081 – Право
Сумського національного аграрного університету*

Коваленко Є.А.,

*здобувачка другого освітнього рівня за спеціальністю 081 – Право
Сумського національного аграрного університету*

УДК 349.22

DOI 10.32845/2663-5666.2022.3.6

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) У КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ

Актуальність теми. На законодавчому рівні відносини щодо вирішення колективних трудових спорів отримали достатню регламентацію. Однак, з розвитком громадянського суспільства все частіше постає питання про його участь у регулюванні трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, впливу на діяльність державних інституцій, представників роботодавців та участі профспілок у захисті трудових прав громадян. Локальні акти, до яких відноситься і колективний договір, можуть слугувати інструментом, що придатний до використання у ситуаціях пов'язаних із вирішенням певних спірних ситуацій у трудових відносинах, у тому числі при вирішенні колективних трудових спорів. Оскільки колективний договір також є формою суспільного партнерства, його соціальна роль щодо ефективного захисту прав трудового колективу є безспірною.

Постановка проблеми. Колективно-трудовами є правовідносини матеріального, процедурного та процесуального характеру, що пріоритетно існують для об'єктивно-суб'єктивної збалансованості й консолідованості законних інтересів колективу працівників та роботодавця з питань, пов'язаних із здійсненням ними діяльності відповідно до трудового договору [1, с. 42]. Вітчизняне законодавство диференціює правові підстави виникнення правовідносин залежно від їх виду. Такими є: укладення угоди про створення органу соціального діалогу чи про початок однієї із законодавчо визначених форм соціального діалогу; момент прийняття

рішення колективом найманих працівників про представництво їх профспілкою чи іншими органами; момент надсилання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору, момент виникнення колективного трудового спору; момент оголошення страйку тощо [1, с. 44].

На думку окремих дослідників причини виникнення трудових спорів не обумовлюються економічною кризою та новими підходами до використання найманної праці, вони залежать від стану правового регулювання трудових відносин і правильного застосування норм права на практиці його суб'єктами – дотримання сторонами всіх умов трудового договору і визначених ним гарантій прав як працівника, так і роботодавця [2, с. 324].

Питання удосконалення механізму вирішення колективних трудових спорів є частиною процесу реформування системи захисту трудових прав в Україні та його вирішення сприятиме підвищенню ефективності застосування норм трудового законодавства. Одним із шляхів модернізації трудового законодавства у цьому напрямку є перегляд або закріплення на рівні колективного договору певних трудових гарантій прав працівників щодо вирішення колективних трудових спорів.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження в сфері колективних трудових спорів представлені роботами, що стосуються порядку, способів та проблемних питань їх вирішення. Так, М. Сокол, Н. Дараганова та Г. Чанишева роз-

глядали поняття та види колективних трудових спорів (конфліктів), їх зміст. Однак, питання закріплення положень щодо їх вирішення у колективних договорах на сьогоднішній день у науковій літературі є малодослідженими.

Мета дослідження. Зазначене вище зумовлює необхідність розглянути правову природу колективних трудових спорів і колективного договору, а також можливість включення до його умов положень про порядок вирішення колективних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. До характерних рис трудового спору слід віднести: 1) наявність як мінімум двох сторін конфлікту; 2) невизначеність, тобто жоден з учасників не може знати, як вирішиться цей спір; 3) наявність різних інтересів, потреб та цілей в учасників конфлікту; 4) демонстрація повного неприйняття планів опонента; 5) наявність конкретної стратегії й тактики в поведінці учасників конфлікту [3, с. 101].

Колективний трудовий спір характеризується тим, що, як мінімум, однією з його сторін є колективний суб'єкт. При цьому ця множинність обов'язково має бути на стороні працівників – у колективному трудовому спорі оспорується і захищаються права та інтереси всього трудового колективу або його частини. Що ж до іншої сторони спору – роботодавця, то більшість колективних трудових спорів виникає в рамках однієї організації, тобто на виробничому рівні (щодо укладення, зміни та виконання колективного договору, відмови роботодавця врахувати думку трудового колективу при прийнятті актів, що містять норми трудового права тощо) [4, с. 36].

У соціально-трудої сфері такі конфлікти обумовлюються процесом соціального розшарування, формуванням різних верств за ступенем кваліфікації, рівнем матеріального забезпечення і т. ін. Для таких конфліктів є характерним збіг економічних і соціальних інтересів. Предметом соціально-трудоого конфлікту може бути комплекс питань, що стосується збереження існування тієї чи іншої соціальної групи [5, с. 267]. Соціальне партнерство виступає як явище, протилежне соціально трудовим конфліктам. Система соціального партнерства покликана врегульовувати соціально-трудої конфлікти, створювати необхідні умови для запобігання, подолання їх шляхом примирних процедур.

Слід зазначити, що побудований на нормативно – правовому рівні механізм вирішення

колективних трудових спорів, призначений в цілому для досягнення оптимальної взаємодії між суб'єктами соціально-трудоих відносин. Одним із його елементів виступає соціальне партнерство або соціальний діалог, який відповідно до положень закону України «Про соціальний діалог в Україні», є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

До проблем соціального партнерства в Україні відносять забезпечення можливості оперативного розв'язання конфлікту [6, с. 168]. Як один із шляхів її розв'язання пропонується: для забезпечення можливості оперативного вирішення колективного конфлікту по суті внести зміни до законодавства, які спрощували б механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [6, с. 158].

На нашу думку одним із варіантів можливе також внесення окремих положень до колективного договору, які дозволять спростити процес вирішення колективних трудових спорів з огляду на наступне.

Соціальний діалог може реалізуватися у формі проведення колективних переговорів та укладення колективного договору. Право на колективні переговори та укладання колективних договорів належить до основних трудових прав, яке закріплене як у законодавстві України, так і в міжнародних документах.

Так, на думку Ю. Даниліної, колективний договір є формою здійснення соціального діалогу на локальному рівні, результатом проведення колективних переговорів. Колективний договір розглядається, з одного боку, як інститут трудового права, а з іншого – як локальний нормативно-правовий акт, що покликаний врегулювати соціально-трудої відносини між працівником та роботодавцем з метою досягнення консенсусу та попередження колективних трудових спорів [7, с. 48-49].

Вважаємо за необхідне зупинитися на правовій природі колективного договору як акту соціального партнерства та охарактеризувати можливість закріплення на рівні його положень питань правових гарантій працівників у вирішенні колективних трудових спорів.

О. Храбратин зазначає у своєму дослідженні, що розробка проекту колективного договору як акта соціального партнерства вимагає «включення в себе» основоположних принципів генеральної угоди, що укладається на національному рівні, положень галузевої угоди, яка охоплює відповідну галузь і підприємства, і таким чином забезпечує гарантії у сфері оплати праці. Тому в системі соціального партнерства загалом і в рамках колективно договірної регулювання зокрема колективний договір і угоди, що укладаються на різних рівнях, повинні використовуватися як єдиний механізм, що допомагає в досягненні поставлених цілей – захисту і реалізації прав найманих працівників [8, с. 96].

У цьому контексті слід зазначити, що більшість науковців розглядають колективний договір як локальний акт змішаного характеру.

Управлінські функції роботодавця, його керівництво трудовим процесом працівників, з якими укладено трудовий договір, вимагають прийняття локальних нормативно-правових актів (правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень, колективних договорів, положень про преміювання та ін.), дія яких поширюється лише на працівників даного підприємства (установи, організації) [9, с. 305]. Локальні нормативно-правові акти приймаються для розв'язання тих або інших питань регулювання суспільних відносин у сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання, або коли із закону випливає, що має бути проведена конкретизація відповідних положень на підприємстві. Так приймаються локальні акти з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо [9, с. 306].

Колективний договір в сучасних умовах господарювання покликаний регулювати соціально-трудові відносини між різними трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Він є тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру. Дана обставина надає колективному договору певну гнучкість, що є дуже важливо, оскільки дозволяє враховувати різні обставини у відносинах між роботодавцями і працівниками та вносити в його зміст відповідні корективи [10, с. 104].

Кодекс законів про працю України розглядає колективний договір як правовий акт, що має

змішану природу і який включає як нормативні, так і зобов'язальні умови. На нашу думку, колективний договір має змішану юридичну природу і поєднує в собі зобов'язальні і нормативні умови. Наявність нормативних умов у змісті колективного договору дозволяє віднести колективний договір до джерел трудового права [11, с. 597]. Наявність норм права (нормативна частина) відрізняє колективні договори від інших видів договорів і дозволяє розглядати їх в якості джерел права. Якщо звичайна цивільно-правова операція породжує зобов'язання для її сторін, колективний договір через його нормативність поширює: свою дію не тільки на його безпосередніх учасників, але і на тих працівників організації, які не мали прямого відношення до його розробки і схвалення. Колективні договори розробляються і приймаються представниками сторін трудових відносин. У цьому їх відмінність від державних нормативних правових актів (законів, указів, ухвал і т.п.), що приймаються відповідними державними органами. [12, с. 130].

Загалом призначення колективних договорів у виробничо-трудої сфері має характеризуватися рівнем трудових прав і гарантій для працівників, адже підвищення їх рівня є основним призначенням колективного договору [13, с. 153]. Необхідно відзначити, що рівень трудових прав і гарантій працівників, що приймаються на підприємстві, шляхом фіксування їх у колективному договорі є доступним і піддається контролю як профспілками, так і державними органами [13, с. 154].

Відповідно до статті 7 закону України «Про колективні договори і угоди», у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Оскільки законодавець у формулюванні значеної вище статті закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє передбачити додаткові умови у колективному договорі, то вбачається, що положення про вирішення колективних трудових спорів можуть бути відображені у його змісті.

Так, на нашу думку, оскільки колективний договір виконує гарантійну, захисну та інформаційну функції, пропонуємо на рівні його положень за домовленістю сторін включати положення про можливість вибору варіанту вирішення колективних трудових спорів. На практиці це дозволить уникнути багатьох непорозумінь між трудовим колективом, профспілкою та роботодавцем та сприятиме більш ефективному регулюванню трудових, соціально-економічних і виробничих відносин на локальному рівні.

Інформаційна функція локального регулювання трудових правовідносин полягає в тому, що акти цього рівня, які детально описують окремі питання, є не тільки більш доступними, наближеними, а ще й найефективнішими інформаційними засобами в силу прямого обов'язку роботодавця знайомити з ними працюючих (п. 2 ч. 1 ст. 29 Кодексу законів про працю України). Більшість працівників дізнаються про свої права й обов'язки загального характеру, про окремі правові положення насамперед з локальних актів. Багато хто з них не ознайомлені з текстом Кодексу законів про працю України. Ефективність і дієвість локального регулювання залежить не тільки від повноти й точності акта, а й від способу, стилістики, чіткості викладу і ясності його змісту [14, с. 66].

Висновки. Проведений аналіз законодавства та юридичної літератури дозволяє зробити висновок про те, що особливого значення набувають питання локального регулювання трудових відносин на рівні колективних договорів. Оскільки такий підхід дозволяє врахувати інтереси працівника та роботодавця, специфіку колективних трудових відносин у певній

сфері та можливостей їх вирішення. Включення до колективного договору положень про вирішення колективних трудових спорів, зокрема із зазначенням форм та способів дозволить підвищити поінформованість працівників щодо дотримання та захисту їх прав, уникнення порушень трудового законодавства з боку роботодавця та підвищить роль трудового колективу у вирішенні спірних ситуацій. Така деталізація сприятиме дотриманню норм трудового законодавства та враховуватиме вимоги працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7». 2020. 234 с.
2. Купіна Л. Ф., Крилова Ю. І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. *Альманах права*. 2016. № 7. С. 322-325.
3. Сокол М. Колективний трудовий спір та конфлікт: відмінності понять. *Історико-правовий часопис*. 2013. № 2. С. 98-102.
4. Дараганова Н. В. Сучасний стан інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні. *Юридична наука*. 2012. № 12. С. 35-41.
5. Чанишева Г. І. Вирішення колективних трудових спорів як форма соціального партнерства (окремі питання). *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 264-272.
6. Моцна І. В. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. № 25 (1). С. 166-170.
7. Даниліна Ю. С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Право*. 2011. № 15. С. 44-49.
8. Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 94-97.
9. Шуліпа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 57. С. 305-310.
10. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір як інструмент соціального управління. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року)*. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2016. 358 с. С. 101-107.
11. Потопахіна О. М. Колективний договір як джерело трудового права. *Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: матер. міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листопада 2012 р.) Т.1. Націон. ун-т «Одеська юридична академія»*. Одеса: Фенікс, 2012. С. 595-597.

12. Нечаєв А. В. Колективний договір як механізм регулювання колективно-договірних відносин. *Право і Безпека*. № 5. 2006. С. 127-131.

13. Храбатин О. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного

регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 3. С. 151-155.

14. Бурнягіна Ю. М. Функції локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. 2019. № 1(25). С. 62-70.

Кузнецова М.Ю., Сізон К.О., Коваленко Є.А. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) У КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ

Автори статті на підставі аналізу положень національного трудового законодавства та юридичної наукової літератури зміг дослідити правову природу колективних трудових спорів і колективного договору, а також розглянути можливість включення до його умов положень про порядок вирішення колективних трудових спорів.

У статті надано характеристику колективним трудовим правовідносинам, які мають матеріальний, процедурний та процесуальний характер. Особливу увагу приділено питанням правового механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) на нормативному та локальному рівнях правового регулювання.

Визначено, що питання удосконалення механізму вирішення колективних трудових спорів є частиною процесу реформування системи захисту трудових прав в Україні та його вирішення сприятиме підвищенню ефективності застосування норм трудового законодавства. Одним із шляхів модернізації трудового законодавства у цьому напрямку є перегляд або закріплення на рівні колективного договору певних трудових гарантій прав працівників щодо вирішення колективних трудових спорів.

Автором були зроблені висновки, що особливого значення набувають питання локального регулювання трудових відносин на рівні колективних договорів. Оскільки такий підхід дозволяє врахувати інтереси працівника та роботодавця, специфіку колективних трудових відносин у певній сфері та можливостей їх вирішення. Включення до колективного договору положень про вирішення колективних трудових спорів, зокрема із зазначенням форм та способів дозволить підвищити поінформованість працівників щодо дотримання та захисту їх прав, уникнення порушень трудового законодавства з боку роботодавця та підвищить роль трудового колективу у вирішенні спірних ситуацій. Така деталізація сприятиме дотриманню норм трудового законодавства та враховуватиме вимоги працівників.

Ключові слова: колективні трудові спори, колективний договір, соціальний діалог, соціальне партнерство, локальний акт, правовий механізм.

Kuznetsova M.Yu., Sizon K.O., Kovalenko Ye.A. IMPROVEMENT OF THE LEGAL MECHANISM FOR THE RESOLUTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES (CONFLICTS) IN COLLECTIVE AGREEMENTS

Based on the analysis of provisions of national labor legislation and legal scientific literature, the authors of the article was able to investigate the legal nature of collective labor disputes and the collective agreement, as well as consider the possibility of including provisions on the procedure for resolving collective labor disputes in its terms.

The article provides a description of collective labor relations, which have a material and procedural nature. Special attention is paid to the issues of the legal mechanism for resolving collective labor disputes (conflicts) at the normative and local levels of legal regulation.

It was determined that the issue of improving the mechanism for resolving collective labor disputes is part of the process of reforming the labor rights protection system in Ukraine, and its solution will contribute to increasing the effectiveness of the application of labor legislation. One of the ways to modernize the labor legislation in this direction is to revise or establish certain labor guarantees of the rights of employees regarding the resolution of collective labor disputes at the level of the collective agreement.

The author concluded that the issues of local regulation of labor relations at the level of collective agreements are gaining special importance. Since this approach allows taking into account the interests of the employee and the employer, the specifics of collective labor relations in a certain area and the possibilities of their solution. The inclusion in the collective agreement of provisions on the resolution of collective labor disputes, in particular specifying the forms and methods, will increase the awareness of employees regarding the observance and protection of their rights, the avoidance of violations of labor legislation on the part of the employer, and will increase the role of the labor collective in resolving disputed situations. Such detailing will contribute to compliance with labor legislation and take into account the requirements of employees.

Key words: collective labor disputes, collective agreement, social dialogue, social partnership, local act, legal mechanism.