

Міністерство юстиції України
Академія Державної пенітенціарної служби

Кафедра: теорії та історії держави і права, конституційного права
(повна назва кафедри)

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

**ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Виконав:

слухач 2 курсу, 361 групи,
старший лейтенант внутрішньої служби
Кисельов Дмитро Валентинович

(підпис)

Науковий керівник:

завідувач кафедри теорії та історії держави і права,
конституційного права,
доктор юридичних наук, доцент
Шумна Лариса Петрівна

(підпис)

Нормоконтролер:

доцент кафедри кримінального, кримінально-
виконавчого права та кримінології,
кандидат юридичних наук,
Царюк Сергій Васильович

(підпис)

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка ECTS _____

Робота допущена до захисту в ЕК

« ____ » _____ 20__ року, протокол № ____

засідання кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права

повна назва кафедри

Чернігів, 2021

З М І С Т

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИКО-ПРАВОВА ПРИРОДА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	11
1.1. Індивідуальні та колективні трудові спори: поняття, види, загальна характеристика.....	11
1.2. Причини виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів в умовах євроінтеграційних процесів.....	19
РОЗДІЛ 2. ПОЗАСУДОВІ ТА СУДОВІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ	29
2.1. Досудова модель розгляду трудових спорів.....	29
2.2. Страйк – крайня форма вирішення колективних трудових спорів.....	39
2.3 Особливості судового розгляду трудових спорів.....	51
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА АЛЬТЕРАТИВНІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	57
3.1.Актуальні проблеми вирішення трудових спорів в умовах сучасного розвитку трудового законодавства.....	57
3.2. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів.....	65
3.3. Перспективи розвитку інституту медіації у вирішенні трудових спорів	72
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86
ДОДАТКИ.....	97

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АСП	Акція соціального протесту
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ЗУ	Закон України
КАС	Кодекс адміністративного судочинства
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
КТС	Комісія по трудовим спорам
КТС(к)	Колективні трудові спори (конфлікти)
КУ	Конституція України
КУпАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
МОП	Міжнародна організація праці
НСПП	Національна служба посередництва та примирення
Ст	Стаття
УРСС	Українська Радянська Соціалістична республіка
ЦПК України	Цивільно процесуальний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми (обґрунтування вибору теми дослідження).

Питання захисту основоположних прав та свобод людини і громадянина, у тому числі і у сфері праці, є пріоритетним завданням нашої держави. Розбудова держави у сфері економічного, соціального, правового розвитку, передбачає пошук нових методів, шляхів та реформування законодавства в усіх сферах, у тому числі трудової сфери.

Сучасна епоха реформуваль, як ринку праці так і нової кодифікації відповідних норм котрі регулюють працю – потребує нової формації, та визначення пріоритетних напрямків. Серед основних пріоритетних напрямків є концепція розвитку інституту трудових спорів та порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів в умовах євроінтеграційних процесів в Україні.

Попри значний цивілізаційний поступ, імплементацію міжнародних стандартів у національне трудове законодавство, державного контролю за додержанням законодавства про працю тощо, випадки порушення трудових прав залишаються загальнопоширеними, кількість трудових спорів та конфліктів збільшено. Аналіз сучасного чинного законодавства, порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, породжує ряд питань, щодо якісного, швидкого та дієвого процесу вирішення таких спорів. Досліджуючи нормативну базу, котра регулює питання вирішення трудових спорів, необхідно зазначити, що на сьогоднішній день нормативне регулювання у вирішенні трудових спорів має деякі проблемні питання. Актуальність тематики дослідження обумовлена у дослідженні шляхів та методів вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Аналіз публікацій за тематикою дослідження: Проблеми пов'язані з порядком вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, та ставали об'єктами досліджень окремих питань пов'язаних з цією тематикою, привертати особливу увагу як вітчизняних так і зарубіжних вчених:

П.А. Бущенко, Н.В. Дароганової, С.І. Запари, О.І. Кисельової, Л.Ф. Купіної, В.В. Лазора, С.В. Лозового, О.О.Піфка, В.О. Радіонової-Водяницької, М.В. Сокол, Н.В. Уварової, Д.І. Федина, Г.І Чанишевої, Л.П. Шумної та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами (кафедральними темами). Дана робота виконана на кафедрі теорії та історії держави і права, конституційного права, та відповідає науковій програмі кафедри на 2016-2021 р.р. «Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової та соціальної держави» (державний реєстраційний номер № 0117u007209). Дослідження відповідають пріоритетними напрямом наукових пошуків кафедри.

Мета і завдання дослідження: *Мета* даної роботи полягає в дослідженні основних шляхів, методів та порядку вирішення трудових спорів.

Визначена мета зумовила постановку вирішення таких основних **завдань:**

- дослідити поняття, види, загальну характеристику індивідуальних та колективних трудових спорів в умовах євроінтеграційних процесів в Україні;
- проаналізувати основні причини, що зумовлюють виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів;
- розглянути досудову модель розгляду трудових спорів в Україні;
- дослідити страйк в Україні, як форму вирішення колективних трудових спорів;
- розглянути особливості судового розгляду трудових спорів;
- визначити актуальні проблеми при вирішенні трудових спорів в умовах сучасного розвитку трудового законодавства;
- ознайомитись із зарубіжним досвідом вирішення трудових спорів;
- окреслити перспективи розвитку інституту медіації у вирішенні трудових спорів.

Об'єкт дослідження є суспільні відносини, які пов'язані з порядком вирішення трудових спорів.

Предмет дослідження є норми міжнародного та національного законодавства, а також наукові джерела, які регламентують порядок вирішення трудових спорів.

Методи дослідження. Методологічною основою даної роботи є низка загальнонаукових методів і спеціальних методів пізнання, вибір яких зумовлений особливостями поставленої мети і завдань, об'єкту і предмету. Метод діалектичного пізнання розриває сутність правового забезпечення судових процесів, примирних процедур, вирішення спорів у позасудовому порядку. Історично-правовий метод дозволив проаналізувати становлення і розвиток вирішення трудових спорів у судовому порядку, дослідити інститут примирних процедур при вирішенні трудових спорів, дослідити історичний розвиток законодавства у цій сфері, та обґрунтувати загальну необхідність наукового вивчення та розгляду цього питання. Формально-логічний, було застосовано при визначенні поняття, видів та загальної характеристики трудових спорів, визначенні шляхів вирішення трудових спорів і характеристиці їх окремих форм за трудовим законодавством України. Порівняльно-правовий метод надав змогу зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн, здійснити порівняння шляхів вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів зарубіжних країн та України. Метод аналізу та синтезу, дозволив проаналізувати законодавство у сфері вирішення трудових спорів, дослідити проблемні питання котрі стосуються вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Статистичний метод дозволив показати проблематику виникнення трудових спорів як індивідуального так і колективного характеру, розглянути кількісний склад вирішених спорів за окремий період часу на основі статистичних висновків проаналізувати дієвість того чи іншого механізму вирішення трудових спорів.

Емпірична база дослідження. Емпіричною базою дослідження є матеріали практики діяльності Національної служби посередництва і примирення, а також примирних органів вирішення трудових спорів за 2012–

2019 роки. Статистичні дані Державної служби статистики, щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Наукова новизна отриманих результатів. Представлена робота розкриває особливості правового регулювання вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, у тому числі сучасний стан та проблеми реалізації вказаної сфери. Автором запропоновано ряд наукових положень та висновків, які містять елементи теоретичної і практичної новизни, зокрема:

– сформульовано авторські визначення понять: 1) трудовий спір – це соціальне явище, яке характеризується гострим зіткненням інтересів сторін трудових відносин, що не були врегульовані шляхом переговорів між сторонами і пов’язані з невиконанням роботодавцем та працівниками вимог законодавства про працю; 2) індивідуальний трудовий спір – соціальне явище котре обумовлене конфліктом інтересів, або настанням інших не врегульованих розбіжностей між працівником, претендентом на посаду, звільненим працівником та роботодавцем з питань застосування трудового законодавства, зміни істотних умов праці, матеріального забезпечення; 3) колективний трудовий спір (конфлікт) (далі КТС(к)) – це розбіжності інтересів, що виникли між колективом (профспілковою організацією) та власником підприємства у момент перебування у соціально трудових відносинах, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

– досліджено причини трудових спорів та у мови їх виникнення. Виокремлено поняття «конфліктного колапсу» та «фантомних причин» трудових спорів. Запропоновано визначення «фантомні причини», тобто такі причини трудових спорів, котрі як вважає особа, через свою помилку про наявність їх реального існування, але фактично самі причини відсутні – виникає конфліктний колапс, коли сам конфлікт не вирішують а врегульовують його шляхом доведення відсутності причин котрі породили спір чи конфлікт.

– розглянуто досудову модель трудових спорів, та запропоновано розширити повноваження Національної служби посередництва та примирення (далі НСПП) на вирішення і індивідуальних трудових спорів, шляхом розробки відповідного механізму.

– досліджено поняття страйку та його нормативне регулювання, віднесено страйк, як до однієї із форм акцій соціального протесту (далі АСП). Запропоновано у Законі України (далі ЗУ) «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» поряд з категорією страйк визначити поняття акції соціального протесту, та нормативно врегулювати це питання.

– розглянуто судовий розгляд трудових спорів, та висунуто пропозиції нормативного закріплення судової процедури розгляду та вирішення колективних трудових спорів в ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», та у Кодексі законів про працю (далі КЗпП) прописати відповідну норму, можливості відразу звертатися до суду у випадку виникнення індивідуальних спорів.

– досліджено актуальні питання та проблеми при вирішенні трудових спорів в умовах сучасного розвитку трудового законодавства. Висвітлено питання, щодо вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних в умовах жорсткого карантину чи інших надзвичайних ситуацій.

– розглянуто досвід зарубіжних країн при вирішенні трудових спорів. Висунуто пропозицію, щодо розвитку трудової юстиції в Україні, та запропоновано при судах створити відділи котрі спеціалізувалися лише на трудових спорах та конфліктах.

– окреслено перспективи розвитку інституту медіації. Запропоновано у КЗпП доповнити статтею главу XV «Індивідуальні трудові спори» в якій прописати можливість примирення, або посередництва при вирішенні спору як спрощеної процедури котра передуює створенню комісії по трудовим спорам; Створити навчальні центри, які б готували висококваліфікованих медіаторів; НСПП та надати повноваження на здійснення медіації у вирішенні, як

колективних так і індивідуальних трудових спорів, або ці повноваження надати судам, але не в рамках судового процесу а в рамках здійснення процесу посередництва.

Практичне значення отриманих результатів. Висновки та пропозиції сформульовані у даній роботі мажуть бути використанні:

- у науково-теоретичній діяльності – для подальшої розробки та пошуку альтернативних та дієвих механізмів вирішення трудових спорів;
- у навчальній та викладацькій роботі – викладенні положення можуть бути використанні для розробки лекційного матеріалу та методичних розробок курсу «Трудове право», спец курсів «Порівняльного трудового права», та « Актуальні проблеми трудового права»;
- у правовиховній та правоосвітній сфері – для підвищення рівня правової свідомості та правової культури працівників та роботодавців;
- у нормотворчій діяльності – при розробці та доповненні відповідних норм права, котрі регулюють питання пов'язанні з порядком вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;
- у правозастосовчій діяльності – для удосконалення механізмів та практики вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Апробація матеріалів дипломної роботи магістра. Матеріали та дослідження даної роботи опубліковані та висвітленні у фаховому збірнику наукових праць «Актуальні проблеми держави і права» випуск № 88.

Шумна Л.П., Сікун А.М., Кисельов Д.В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. № 88. С. 163-169.

Дослідження також представленні у збірнику тез Актуальні проблеми юридичної науки. Міжнародної наукової конференції «Вісімнадцяті осінні юридичні читання».

Кисельов Д.В. Перспективи розвитку інституту медіації в Україні: міжнародний досвід. *Актуальні проблеми юридичної науки* : збірник тез Міжнародної наукової конференції «Вісімнадцяті осінні юридичні читання» (м.

Хмельницький, 25 жовтня 2019 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2019. С. 332-334.

Матеріали даної роботи обговорювались на VI заочній Всеукраїнській конференції «Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави».

Зінчук Ю.О, Кисельов Д.В. До питання правового регулювання праці з дистанційними працівниками (надомної роботи). *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави: матеріали VI заоч. Всеукр. конф.*, 27 лист. 2020. Чернігів, 2020 С. 49-53.

Структура та обсяг дипломної роботи: Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують вісім підрозділів, висновків, 98 використаних джерел та 3-х додатків, загальний обсяг роботи 99 сторінок, основного тексту 85 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРИТИКО-ПРАВОВА ПРИРОДА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

1.1. Індивідуальні та колективні трудові спори: поняття, види, загальна характеристика

Не існує ідеального суспільства, колективу, де в тій чи іншій мірі не виникали та виникатимуть певні спори, суперечки, конфлікти. Спорі та конфлікти супроводжують людей у всіх сферах життя, адже кожен із нас різний і немає єдиної точки зору, всі бачать певну ситуацію по-своєму, та в більшій мірі намагаються відстояти свою точку зору чи правоту. Спорі та конфлікти в трудовій сфері не є виключенням, а навпаки зустрічаються вкрай часто. Трудові відносини котрі виникають між працівниками, робітниками, колективом та роботодавцем супроводжуються певними непорозуміннями, а й подекуди спорами та конфліктами.

Дослідженням розбіжностей та інших явищ котрі виникають у суспільному існуванні та породжують конфлікти чи спори, покладається на таку науку як конфліктологія, котра визначає соціальне явище конфлікту, рівень його гостроти, стадії, темпи розвитку шляхи вирішення та врегулювання.

Наука конфліктологія є самостійною соціальною наукою котра безпосередньо існує в системі наук та має тісний зв'язок із юридичними, соціальними, природничими науками. Конфліктологія тісно пов'язана з соціальними науками (педагогікою, соціологією, політологією та ін.), психологічними, історичними, філософією, юридичними науками (кримінологією, кримінальним правом, адміністративним та цивільним правом, трудовим правом).

Юридичні конфлікти розглядалися тільки окремими галузями права (трудовим, кримінальним, адміністративним), були пов'язані з предметом їх вивчення і не узагальнювалися як такі [1, с. 13].

Саме в наш час, з розвитком законодавства та юридичної науки в цілому, особливої уваги привертають юридичні конфлікти.

Юридичні конфлікти – явища суспільного характеру, котрі виникають між індивідами з приводу розбіжностей поглядів, суперечок між сторонами, та в більшій мірі мають певні рамки котрі окреслюють коло конфліктів, у випадку виходу і-за встановлених рамок, конфлікт вже з юридичного переростає в загальний соціальний конфлікт.

Відмінність юридичного конфлікту від соціального полягає в шляхах та методах його вирішення, причинах виникнення цього конфлікту чи спору. Однак юридичний конфлікт є однією із форм соціального конфлікту, котрий вже на відмінну від останнього має чітко вибудований процедурний характер його вирішення чи врегулювання.

Україна, як демократична держава, котра впевнено розвивається та ставить в пріоритетах займати провідне місце на міжнародній арені серед інших держав, визначає найвищою демократичною цінністю право ідентичності кожної особи, та її можливість мати змогу захищати та користуватися всіма правами котрими вона наділена. Право на ефективне вирішення спорів та конфліктів не є виключенням, а навпаки охороняється державою, та є основним обов'язком держави забезпечувати реалізацію цього права.

Враховуючи історичний розвиток трудового права та законодавства, можна з впевненістю сказати, що наша держава отримала дуже цінний нормативно-правовий спадок Кодекс Законів про працю від УРСР, котрий вже в продовж майже півстоліття регулює суспільні відносини у сфері праці. Важливим досягненням вітчизняного законодавства є закріплення права громадян на відстоювання своїх позицій, вирішення спорів, конфліктів в нормативних актах, так в статті 2 КЗпП зазначено, що працівники мають право на вирішення спорів чи конфліктів у встановленому законом порядку [2]. У статті 44 Конституції України зазначено, що ті хто працює, має право на страйк, для захисту своїх економічних та соціальних інтересів [3]. У випадках

страйку передбачається крайня форма реалізації спорів між роботодавцем та працівниками.

В юридичній науці трудового права існує декілька основних загально прийнятих поглядів дефініцій «трудового спору» .

Хоча в нашій державі на законодавчому рівні немає єдиного встановленого визначення «трудоий спір», але водночас поряд із цією категорією в нормативних актах нашої держави використовується поняття «трудоий конфлікт», а саме в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1998 року [4].

Загальне тлумачення українського слова «спір» трактується – словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або декількома особами, в якому кожна з сторін відстоює свою думку, свою правоту. [5, с. 530].

У словнику, термінів з трудового права та права соціального забезпечення, зазначається, що трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення ними або зміни існуючих умов праці [6].

Виникає проблематика щодо встановлення, та дослідження питання, відмежування понять «спір» та «конфлікт» чи навпаки встановлення їх тотожності.

У тлумачному розумінні між категорією «спір» та категорією «конфлікт» існують суттєві відмінності, хоча на перший погляд ніби і мають схожі ознаки.

Сам термін «конфлікт» має безліч визначень і тлумачень. Конфлікт – зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка [5, с. 274].

Як зазначає Л. І Лазор, що «трудоий конфлікт» – це неспівпадання інтересів сторін відносно встановлення або зміни умов праці [7, с. 31]. У свою чергу В.В. Лазор характеризує трудовий конфлікт, як трудові відносини, в

котрих конфлікт виявляється в різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення та застосування умов праці [8, с. 99].

Яскравим прикладом тлумачення поняття трудових спорів є визначення Ю. П. Дмитренка, де він зазначає, що «трудові спори» — це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів суперечності (конфлікти) між власником підприємства, установи, організації (або його уповноваженим) і працівником (групою працівників, профспілками або іншими уповноваженим трудовим колективом органом), що виникають з приводу застосування норм законодавства про працю, зміни існуючих умов праці або встановлення нових і вирішуються у визначеному чинним законодавством порядку [9, с. 442].

У трудовій сфері, спір та конфлікт у нормативних актах здебільшого зазначаються, як ті категорії котрі характеризуються тотожними поняттями. Хоча серед індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів) існує тонка межа, коли конфлікт переростає в спір з настанням гострого зіткнення сторін та створення вже всіх тих умов, що породжують спір, і для того, щоб його врегулювати потрібно звертатись, вже до компетентного органу, в той час, як конфліктні ситуації можуть існувати в будь-якому трудовому середовищі без породження спорів, та здебільшого вирішуються в середині трудового середовища мирним шляхом.

О.І. Кисельова зазначає, що поняття «трудового спору» повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно використовуватися лише для передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір [10, с. 98].

Отже, ключовими ознаками котрі відрізняють трудовий конфлікт від трудового спору, можна назвати, по-перше, характер протистояння сторін, по-друге процедура вирішення, по-третє це сам розгляд компетентними органами. Невід'ємною складовою трудових спорів є «трудове правопорушення», однак необхідно зазначити, що воно не є безпосереднім спором, а лише його породжує, а тому про наявність чи відсутність самого правопорушення, що

породило спір, встановлення факту його існування покладається на відповідний компетентний орган, котрий регулює вирішення трудових спорів.

Можна з впевненістю сказати, що трудовий спір (конфлікт) явище соціальне, котре породжує, як позитивні так і негативні наслідки. До негативних наслідків котрі породжує трудовий спір чи конфлікт, можна віднести, затрату ресурсів, як моральних так і фізичних, суперечку інтересів, можливу деструктуризацію та дезорганізацію робочого процесу, зниження трудової дисципліни, напруженні стосунки в колективі чи в спілкуванні з роботодавцем. До позитивних наслідків необхідно віднести можливість розв'язання суперечки, захист чи відновлення права, задоволення не тільки первинних потреб, а і вторинних таких, як самоутвердження та самореалізація.

У науковій літературі трудового права, зазначають про необхідність розмежування трудових спорів на індивідуальні та колективні, виокремлення їх основних характеристик.

У статті 2 Законну України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено поняття трудового спору (конфлікту) та наведено його супутні ознаки.

Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [4].

Відносно індивідуальних трудових спорів єдиного встановленого визначення в нормативних актах взагалі не існує, хоча в КЗпП і зазначено Главу XV «Індивідуальні трудові спори», проте визначення природи індивідуальних трудових спорів не має.

Поняття індивідуальних трудових спорів базується лише на доктринальних положеннях вітчизняних та зарубіжних вчених.

Так, наприклад, як зазначає С.В. Лозовой, що індивідуальні трудові спори виникають на питаннях трудового договору між самим роботодавцем та працівником, та також з приводу відшкодування матеріальної шкоди, застосування законодавства про працю [11, с. 9-10].

К.Ю Мельник надає визначення «індивідуальним трудовим спорам» що, це неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, стосовно локальних нормативно-правових актів, колективних угод, питань трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), наділених відповідними повноваженнями з їх вирішення [12, с. 410].

Необхідно зазначити, що існує практика декількох індивідуальних спорів на одному підприємстві, які мають нібито і однотипний характер, є імовірність їх виникнення навіть одночасно, але вони не утворюють колективний трудовий спір, оскільки зміст таких спорів має індивідуальний характер.

Одним з ключових елементів при визначенні трудових спорів та у подальшому вже при їх вирішенні, є їх ознаки. Саме ознаки дають нам змогу віднести той чи інший спір до певної групи, класифікувати їх.

Поняття класифікація, в нашому розумінні, це розподіл певних об'єктів, предметів, чи інших категорій по певним групам, котрі мають спільні риси та ознаки, тобто систематизують їх, та надають їм категорію за якою зручніше розпізнати, дослідити та виокремити з усієї сукупності. Класифікувати трудові спори чи конфлікти, це означає розподілити ці спори (конфлікти) на їх види, категорії враховуючи їх спільні чи відмінні ознаки.

При проведенні дослідження та аналізу законодавчої бази, котра має відношення до процедури вирішення трудових спорів, необхідно зазначити, що трудові спори умовно розподіляють за суб'єктивним складом, за самим предметом трудового спору, характером вирішення, причинами їх виникнення та ін. Однак в нормативно-правовому полі нашої держави законодавець відає перевагу класифікації трудових спорів за їх суб'єктами.

Трудові спори за суб'єктами поділяють в залежності від кількості самих учасників (суб'єктів) на одиночні (індивідуальні) та колективні. Одиночні спори характеризуються вузьким колом суб'єктів спору, безпосередньо працівник (робітник) та роботодавець.

Колективні у свою чергу характеризуються тим, що відстояти свою правоту чи захистити, та відновити свої права намагається не один працівник, а вже група осіб – суб'єктів котрих можна розподілити умовно на декілька рівнів.

В.В Лазор розподіляє суб'єктів колективних спорів на таких рівнях:

1. На виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурні підрозділи або виборний орган первинної профспілкової організації чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець;

2. На галузевому, територіальних рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій), або адміністративно-територіальних одиниць чи виборного органу первинної профспілкової організації, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та роботодавці, об'єднання роботодавців;

3. На національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи виборні органи первинної профспілкової організації або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та роботодавці, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України [13].

Відносно класифікації трудових спорів за предметом, то виділяють спори котрі виникають з приводу застосування та реалізації законодавства про працю, і спори котрі виникають вже із самих підстав зміни умов праці та ін.

Умовно можливо виділити три категорії трудових спорів котрі класифікуються за предметом. У підручнику трудового права а редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника виділяють такі категорії:

1. Застосування законодавства про працю;

2. Укладення (наприклад, необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, відмова укласти трудовий договір з окремими категоріями осіб та ін.), виконання (щодо оплати праці, відпусток, порушення трудової дисципліни, охорони праці тощо), зміни (незаконні переведення, переміщення, зміна істотних умов праці) чи припинення трудового договору (спори про поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, дотримання трудових гарантій при звільненні тощо);

3. Відшкодування незалежно від форми трудового договору [14, с. 404].

Отже, класифікація за предметом трудового спору відіграє не аби яку роль в систематизації та класифікації трудових спорів, що у подальшому допомагає вже оперативному та якісному підбору шляхів та методів для вирішенні цих спорів.

Необхідно зазначити, що шляхи та методи вирішення трудових спорів, також мають відношення до класифікації трудових спорів, а саме за характером вирішення цих спорів, та причинами виникнення трудових спорів.

Причини виникнення трудових спорів обумовленні перш за все негативними факторами, котрі у свою чергу вже породжують спір. Фактори котрі породжують спір мають не тільки юридичний характер, а і соціально-економічний, фінансовий, організаційний, побутовий та психологічний та ін. Саме фактори є чинниками котрі породжують спір, їх розподіляють на суб'єктивні та об'єктивні.

Об'єктивні чинники не залежать від дій суб'єкта, тобто такі в яких вже з самого початку закладенні організаційно-правові недоліки такі як недосконалість законодавства чи прогалини в ньому, фінансова нестабільність, рівень безробіття та кризові явища. До суб'єктивних факторів можна віднести безпосередньо ті дії суб'єктів, або навпаки їх бездіяльність, що призводять до виникнення конфлікту чи спору. Суб'єктивні фактори в системі класифікації трудових спорів, мають відношення не тільки до роботодавця, а і до працівників як до суб'єктів трудових відносин. До суб'єктивних причин спорів необхідно віднести низький рівень правової обізнаності та свідомості суб'єктів

трудових відносин, нехтування нормами трудового законодавства, маніпуляції та свідомі дії суб'єктів, щодо обходу норм законодавства, коли в свою чергу нібито і настають негативні наслідки, але дії вчиненні завдяки прогалинам в законодавстві та ін..

При класифікації трудових спорів також враховують характер вирішення цих спорів. Безпосередньо в нашій країні існує дві моделі вирішення трудових спорів, це судова модель коли спір вирішується в судовому порядку та позасудова модель, коли спір вирішується без участі суду, але можлива участь інших інституцій котрі приймають участь у врегулюванні спору чи конфлікту.

Судова модель включає поділ спорів:

1. За строками позовної давності: загального строку (терміну), скороченого строку, та подовженого і необмеженого строку позовної давності;
2. За судовою інстанцією: суди загальної юрисдикції, апеляційні справи, справи, справи спорів що переданні на вирішення до ЄСПЛ.

Отже, класифікація трудових спорів включає багатогранну варіацію починаючи від самого предмету спору, врахування кола суб'єктів, характеру самого спору чи конфлікту, порядку вирішення та закінчуючи вже іншими характеристиками та ознаками котрі притаманні тій чи іншій групі трудових спорів.

1.2. Причини виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів в умовах євроінтеграційних процесів

Створення всіх суспільних благ для людини та громадянина є основним завданням держави для розбудови соціальної країни. Побудова держави з демократичними цінностями підвищує не тільки рейтинговий статус держави на міжнародній арені, а і в цілому робить привабливою для проживання громадян, зменшує рівень імміграції, створення сприятливих умов праці та зменшення чинників котрі її дестабілізують, надають людині не тільки почуття соціальної захищеності, а і забезпечують можливостями для свідомого

розкриття свого трудового потенціалу та розвитку себе, як свідомого працівника та громадянина.

Контроль за дотриманням прав та свобод людини в нашій державі покладається на Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (омбудсман), однією з головних функцій омбудсмана у світі є контроль за діяльністю виконавчих та інших органів державної влади шляхом розгляду скарг громадян на дії тих чи інших органів або посадових осіб, що призвели до порушення прав та свобод людини і громадянина [15].

Щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини свідчать що впродовж останніх років існує тенденція порушення прав людини та не дотримання законодавства про працю.

Виникнення трудових спорів обумовлено низкою, як об'єктивних так суб'єктивних факторів.

У доповідях останніх років зазначається що в нашій державі існує все ж тенденція недотримання законодавства про працю та порушення прав людини.

Протягом 2019 року до Секретаріату Уповноваженого надійшло майже 929 повідомлень від громадян про порушення права на працю.

Ураховуючи коло порушених питань у зверненнях, результати моніторингу дотримання прав громадян на своєчасну виплату заробітної плати; своєчасне отримання матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, а також страхових виплат; на офіційне оформлення трудових відносин; працевлаштування, зокрема осіб з інвалідністю, захист від незаконного звільнення [16, с. 40].

Упродовж 2018 року до уповноваженого надійшло 756 повідомлень про порушення трудових прав, третина з яких - порушення права на своєчасну виплату заробітної плати [17, с. 65].

У 2017 році надійшло 1,3 тисяч повідомлень, щодо порушень права на працю, серед скарг найбільше стосувалося несвоєчасної, або взагалі не виплати заробітних плат працівникам, порушення у сфері порядку переведення або звільнення [18, с. 51].

Проаналізувавши вище викладене можна з впевненістю сказати, що в Україні тенденція порушення прав людини у сфері праці існує вже впродовж декількох десятиліть, та має здебільшого стабільний характер. Саме порушення прав вже є тими чинниками котрі і призводять до трудових конфліктів чи спорів.

У академічному тлумачному словнику української мови слово «причина» – явище, яке обумовлює або породжує інше явище; протилежне наслідок [5, с. 97].

Отже, етимологія поняття «причина» в трудових спорах, у широкому розумінні це явища котрі породжують, або сприяють виникненню трудового спору чи конфлікту, та у вузькому це безпосередньо фактори котрі вже є частиною спору з моменту їх виникнення, котрі сприяють зародженню, формуванню та безпосередньо періоду діяння трудових спорів.

В доктрині трудового права причини виникнення трудових спорів поділяються на об'єктивні та суб'єктивні.

До причин суб'єктивного характеру виникнення трудових спорів необхідно віднести: низький рівень правової свідомості, правову необізнаність як працівників так і керівників підприємств, установ, організацій тощо [19, с. 456].

Тобто причини суб'єктивного характеру, це ті причини котрі залежать від волі суб'єктів, дій суб'єктів чи навпаки бездіяльності. Дії чи бездіяльність, котрі призводять до виникнення спорів безпосередньо, пов'язані як із роботодавцем так і з працівниками (робітниками).

Причини суб'єктивного характеру умовно можна розподілити на три категорії:

1. Збоку роботодавця, коли спір виникає через дії або навпаки бездіяльність роботодавця. Несвоєчасне або взагалі не реагування на скарги робітників; Усвідомлене маніпулювання при внесенні змін до колективного договору (у випадку колективних спорів) , шляхом ігнорування чи відмов, або взагалі не укладання його; Дії пов'язанні з недотриманням законодавства про

працю; Морально-етичні причини відношення роботодавця до працівника, або групи працівників (психологічний тиск, маніпулювання, дискримінація у всіх проявах і т.д.). Прикладом може бути, коли роботодавець усвідомлено повідомляє працівника про зміну істотних умов праці, з додержанням всіх процедур не пізніше ніж за 2 місяці (ч.3 ст.32 КЗпП), роботодавець змінює розмір та систему оплати праці працівнику, режим роботи, хоча фактично в організації виробництва та праці працівника нічого не змінилося;

2. З боку працівника (робітника). Усвідомлене, або навпаки через не обізнаність не виконання своїх обов'язків; Маніпулювання, обман, усвідомлене створення ситуації коли нібито право чи права були порушенні через дії роботодавця, але насправді утиску прав щодо робітника не було; Наприклад працівник захворів, не з'явився на роботу через те, що йому дійсно було зле, хоча лист непрацездатності не надав, цьому працівнику день його хвороби зараховують, як прогул, але працівник не погоджується з цим;

3. З боку, як працівника чи групи працівників та роботодавця одночасно. Коли дії або навпаки бездіяльність одного і в той же час дії чи бездіяльність іншого є причинами виникнення трудового спору. Наприклад працівник не ознайомлювався з посадовою інструкцією, внаслідок чого не виконував всіх своїх обов'язків в повній мірі, а роботодавець не доклав зусиль для того, щоб робітник ознайомився з зазначеною інструкцією, та не здійснив перевірки компетентності працівника.

Однак до причин суб'єктивного характеру також необхідно віднести незлагодженість трудового процесу, відсутність чіткого встановленого плану виконання роботи, відсутність злагодженості в колективі, нестабільна соціально-психологічна атмосфера між самими працівниками та роботодавцем. Однією із причин спору можна віднести фантомні причини, тобто такі котрі, як вважає особа через свою помилку в наявність їх існування, але фактично самі причини відсутні, тоді виникає конфліктний колапс, коли сам конфлікт не вирішують а врегульовують його шляхом доведення відсутності причин котрі породили спір чи конфлікт.

Об'єктивні причини колективних трудових спорів (конфліктів) – це причини економічного, соціального, правового характеру, що роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин невідворотними і не залежать від дій чи бездіяльності цих сторін [20, с. 12].

До об'єктивних причин відносять ті причини котрі мають латентний характер, тобто прямо не залежать ні від волі роботодавця, ні від самих працівників, але однаково негативно впливають, як на роботодавця так і на працівника.

До таких причин відносять:

1. Затримка фінансувань установ чи організацій, що у свою чергу призводить до затримки чи не своєчасної виплати заробітної плати, зниження рівня соціально-технічного обслуговування, неналежне забезпечення охорони праці;

2. Організаційно-господарські причини: втрата конкурентоспроможності продукції на ринку, зношеність обладнання та не заміна його на нове, велика затрата енергоресурсів на виробництво, що у свою чергу призводить до великих витрат на їх покриття;

3. Недосконалість нормативного регулювання, застарілість норм законодавства, або їх відсутність, не відповідність, суперечки норм одної іншої, не чіткі формулювання законодавства, що призводять до прогалин у праві;

4. Рівень безробіття, та зменшення робочих місць на ринку праці.

Так наприклад трудові індивідуальні спори, не завжди виникають тоді, коли вже існують фактично трудові відносини, є причини їх виникнення, тоді коли відносини з приводу виконання трудових обов'язків ще не настали. У КЗпП у розділі XV зазначено перелік справ котрі безпосередньо розглядаються в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах з приводу відмови у прийнятті на роботу:

1. Працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2. Молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3. Вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4. Виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5. Працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6. Інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір [2].

Так от, начебто трудових відносин ще не розпочато, але спір вже є і він був спричинений, як суб'єктивними так і об'єктивними причинами. Однак спори виникають не завжди з причин, а супроводжуються умовами. А інколи і самі умови породжують причини.

Купіна Л. Ф., Крилова Ю. І. Зазначають, що від причин трудових спорів (конфліктів) слід відокремлювати умови їх виникнення. Останні сприяють більшій кількості трудових спорів [21, с. 323].

«Умови» - обставини, особливості реальної дійсності, при яких відбувається, або здійснюється що-небудь [5, с. 441].

Визначення умов є необхідним при дослідженні причин самого трудового спору. Уявімо ситуацію, коли роботодавець відмовляє у прийнятті на роботу молодому спеціалісту котрий, щойно закінчив навчальний заклад. На перший погляд причина має суб'єктивний характер, коли буцімто роботодавець свідомо не бажає приймати на роботу ще не досвідченого працівника без стажу роботи, але може бути і об'єктивний характер цього трудового спору. У випадку коли причина спору має суб'єктивний характер, умова може бути, наприклад, упереджене ставлення до працівників без стажу роботи, а от причина вже є сама відмова роботодавця у прийнятті на роботу молодого працівника. У випадку коли причина має об'єктивний характер умова може бути: зміна штатного розпису на підприємстві, що призвело до відсутності вакантних

посад, тоді роботодавець навіть через своє бажання у прийнятті молодого спеціаліста відмовляє йому. Так от в обох випадках причина однакова «відмова», а от умови різні, що у свою чергу породжують різні спори.

Розглядаючи об'єктивні причини трудового спору, можна сказати, що на виникнення трудових спорів впливають і не прямі чинники такі, як безробіття, не виплати зарплат, неспроможність соціально захистити працівника поряд з умовами виникненням спорів.

Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2019 рр. становить: 1) не працевлаштовані після закінчення закладів освіти 2010-15,5%, 2011-18,1%, 2012-16,9%, 2013-16,8%, 2014-16,7%, 2015-16,4%, 2016-15,6% , 2017 становить 12,2%, 2018-9,8%, 2019-8,9%; 2) звільнені за власним бажанням, за угодою сторін 2010-27,2%, 2011-30,1%, 2012-34,0%, 2013-34,6%, 2014-31,8%, 2015-28,9%, 2016- 33,0%, 2017-34,5%, 2018-38,0%, 2019-39,6% (рис.1).

Існує відчуття нібито зменшення відсотку безробіття осіб не працевлаштованих після закінчення навчальних закладів, та збільшення осіб безробітних котрі звільнились за угодою, або за власним бажанням, але дані наведено за результатами обстеження робочої сили за 2010-2014 роки без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях [22].

Однак таке явище, як безробіття прямо не впливає на виникнення трудового спору, але його наслідки вже мають вплив та породжують спір.

Відповідно до статті 47 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. Статтею 116 КЗпП встановлено, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим

працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник, або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум [23].

У свою чергу не виплата, або не своєчасна виплата працівникові при звільненні, інші операції пов'язані з оплатою праці робітнику (працівнику) безпосередньо і породжують трудовий спір.

Однією із об'єктивних причин котрі породжують конфлікти та спори, як колективні так і індивідуальні є не виплата, чи не своєчасна виплата винагороди працівнику за виконану роботу, тобто заробітної плати.

Згідно даних Держаної служби статистики України, сума заборгованості з виплати заробітної плати в цілому по країні за 2019 рік становила 33717,2 млн. гривень, у період січня- вересня 2020 року заборгованість по виплатах заробітної плати –25017,5 млн. грн [24]. Аналізуючи дані по-місячно, рівень заборгованості в 2020 році значно більший ніж за попередній рік, тому можна припустити, що імовірність виникненням конфліктних ситуацій, а то й виникнення трудових спорів в 2020 році збільшиться в порівнянні з попереднім.

Так спори котрі виникали з приводу заборгованості заробітної плати у 2019 році і загальна сума боргу сягала 1141,6 млн. гривень, були врегульовані та вплачено працівникам заборгованість у розмірі 777,1 млн грн, що становить 68% віз загальної суми боргу [25].

Як зазначається у ретельному аналізі Національної Служби Посередництва та Примирення конфліктуотворюючих факторів (552), які в подальшому можуть призвести до виникнення КТС(К), засвідчив, що понад дві третини складають фактори щодо невиконання вимог законодавства про працю, а понад чверть – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту [25].

Л.В Беззубко виділяє на його погляд, основні три види причин трудових конфліктів :

- 1) конфлікти, в основі яких лежить одна причина;

2) конфлікти, в основі яких є дві причини;

3) кумулятивні конфлікти – декілька причин накладається одна на іншу, що призводить до різкого збільшення інтенсивності конфлікту [26, с. 8].

Однак і трудові спори, як колективні так і індивідуальні також за аналогією трудових конфліктів мають подібний характер причин. Спир котрий породжений однією причиною, двома причинами, та декількома причинами що призводить до різкого перебігу подій. Причини котрі породжують трудові спори та конфлікти, мають у собі кількісний характер від двох та більше, можуть мати у собі як причини суб'єктивного так і об'єктивного характеру котрі співіснують разом.

Можна виділити такі основні причини трудових спорів котрі обумовлені факторами пов'язаними безпосередньо з трудовим процесом:

1) причини, що були викликані самим трудовим процесом;

2) причини, що були породжені психологічними факторами та специфічними особливостями людських взаємовідносин;

3) причини, що відображаються в особистому відношенні членів колективу.

Загалом основною причиною трудових конфліктів, як правило, є відповідні негативні емоції суб'єктів конфлікту. Часто причиною конфлікту може стати і випадковий збіг обставин. Такий конфлікт важко передбачити, і в цьому випадку керівнику доводиться оперативно вживати заходів щодо усунення вже наслідків конфлікту, а не щодо запобігання такому конфлікту [27, с. 461].

Необхідно зазначити, що однією із груп трудових спорів та конфліктів, як індивідуальних так КТС є «ризики». У свою чергу ризики мають як об'єктивний характер так і суб'єктивний характер. Ризики можуть бути тісно пов'язанні фінансово-економічними, соціально-психологічними та організаційними факторами.

До факторів котрі сприяють зародженню конфлікту чи спору також можна віднести події та непередбачувані ситуації котрі у свою чергу через свої наслідки породжують причини спору.

Причини трудових спорів та конфліктів, це основний елемент спору за допомогою якого спір починає своє існування та закінчує відповідно коли причина спору віднайдена, та зроблено всі ті дії котрі сприяють врегулюванню спору.

Як слушно зазначив М. Сокол будь-який спір чи конфлікт повинен вирішуватися, щоб не затягувати час конфліктної ситуації, не дестабілізувати нормальну роботу колективу, не відволікатися в майбутньому на процедурні дії з розв'язання конфліктів, логічніше буде недопускання виникнення конфліктних ситуацій. А в разі їх виникнення – одразу з'ясувати причини конфлікту та усунути їх. У тих колективах, де керівництво й трудовий колектив не займаються «перетягуванням каната», а спільними зусиллями шукають способи усунення або розв'язання спірних питань, об'єктивно оцінюють причини виникнення протиріч і здатні йти на взаємні поступки, вірогідність мирного вирішення конфліктних ситуацій значно збільшується [28, с. 104].

Отже, причини трудових конфліктів це певні явища котрі сприяють, або безпосередньо породжують спір котрі у свою чергу є, як об'єктивного так і суб'єктивного характеру. Сутність самої причини пов'язана з умовою трудового спору, але одна від другої мають низку відмінностей, тоді к причина безпосередньо є частиною спору та породжує його, а умова навпаки сприяє породженню більшій кількості спорів.

РОЗДІЛ 2

ПОЗАСУДОВІ ТА СУДОВІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

2.1. Досудова модель розгляду трудових спорів

У нашій державі, вирішення трудових спорів за загальним правилом має дві моделі, це вирішення трудових спорів у судовому та досудовому порядку. В науковій літературі досудовий порядок називають ще моделлю вирішення трудових спорів у позасудовому порядку.

Однією із ключових моментів, є момент початку вирішення (врегулювання) спору. Так, от моментом врегулювання, вирішення та виникнення трудового індивідуального спору, як юридичного факту є звернення особи до уповноваженого юрисдикційного органу для врегулювання непорозумінь.

П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець зазначають основні види порядку для розгляду індивідуальних спорів, за ознакою підвідомчості.

1. Загальний порядок, відповідно до якого трудовий спір послідовно розглядається в КТС і в суді (ст. 221 КЗпП). Розгляд одних спорів може закінчитися в комісії, якщо сторони не оскаржать її рішення і спір не буде перенесено до суду. В інших випадках – кожна зі сторін має право звернутися до суду у зв'язку з незгодою з рішенням КТС. Загальний порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення з виборної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

2. Судовий порядок, при якому трудовий спір безпосередньо розглядається судом (ст. 55, ст. 124 Конституції, ст. 232 КЗпП).

3. Особливий порядок, що характеризується специфічністю розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих

працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) (ст. 222 КЗпП) [20, с. 21].

Розглядаючи загальний порядок вирішення індивідуальних спорів, то спори вирішуються у досудовому порядку на підставі статей 223-230 КЗпП, де у статтях детально прописано порядок організації комісії по трудовим спорам (далі КТС), її компетенції у вирішенні спорів, строки звернення до комісії для вирішення спорів та порядок прийому заяви від працівника, прописано сам порядок процесу розгляду та зазначенні строки розгляду спорів, зазначено процес винесення, оскарження та виконання цих рішень.

Існують ситуації коли в організації, установі чи підприємстві мав випадок існування індивідуальний трудовий спір, то за загальними підставами спір цей повинен бути врегульований. У таких випадках спір вирішується комісією по трудовим спорам. Комісія по трудовим спорам обирається на конференціях, або на загальних зборах трудового колективу, але необхідно зауважити що комісія по трудовим спорам обирається лише у тих установах, організаціях підприємствах де загальний чисельний осяг працівників налічує не менше як 15 осіб. Загальний склад комісії включає: голову комісії по трудовим спорам, тобто ту особу котра очолює комісію та відповідає за її діяльність, заступники, та секретар. Існує практика й створення комісії по трудових спорах не на всьому підприємствах, а локально в цехах, відділах, філіях та інших аналогічних структурних підрозділах. Процес обрання таких комісій є аналогічним процедурі обрання комісій в організаціях установах та підприємствах. Однак сам порядок численність та строки визначаються на загальних зборах, хоча кількісний склад працівників в загальному складі комісії по трудових спорах підприємства, організації чи установи повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудовим спорам забезпечується всім необхідним організаційно-технічним обладнанням, та надається печатка встановленого зразка.

Комісія по трудовим спорам вирішує спір лише у тих випадках коли працівник, сам чи за участю профспілкової організації не вирішив спір на безпосередніх переговорах з роботодавцем або уповноваженим на те органом.

Терміни та строки, щодо звернення становлять для працівників три місячний термін з того дня коли працівник дізнався або вважає, що саме в той день його право було порушено, а у випадках щодо виплат заробітних плат без обмежень в строках.

Однак існують випадки коли строки було попущено з певних причин, тоді необхідно перш за все довести поважність причин, а потім комісія враховуючи поважність причини може поновити строки звернення.

Як зазначає Н. В. Дароганова право звернення до КТС надано лише працівнику. За вирішенням трудових спорів до КТС вправі звертатися всі постійні, тимчасові, сезонні, штатні, позаштатні працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від того, чи є вони членами профспілкової організації, чи ні [29, с. 68].

Для того щоб звернутися до КТС, необхідно написати заяву а в ній причину звернення. Вже після подання заяви, до комісії по трудовим спорам і коли заява потрапила до комісії, то вона в обов'язковому порядку підлягає реєстрації.

Опісля реєстрації заяви починається розгляд трудового спору чи конфлікту. Комісія по трудовим спорам у визначений десятиденний строк з моменту подачі та реєстрації заяви зобов'язана розглянути трудовий спір. Вирішення спору КТС відбувається в обов'язковому порядку за присутності заявника особи працівника, або його законного представника (адвоката чи представника профспілкової організації), лише у тих випадках коли є об'єктивні причини не присутності працівника, та за його письмовою заявою. Також необхідно зазначити, що бажанням працівника під час розгляду трудового спору разом із працівником може бути присутній його законний представник також він може виступати від іменні самого заявника.

Як і в судовому процесі існують випадки неявки особи на засідання, так і під час вирішення трудових спорів. У випадку коли на засідання КТС не з'явився працівник чи його законний представник, то засідання згідно вимог переноситься, у наступних випадках коли працівник чи його представник не з'явилися на засідання комісії без поважних на те причин, комісія вправі зняти заяву працівника з розгляду, але це не позбавляє працівника подати повторну заяву, у тому випадку коли ще строки звернення не прострочено.

Так само, як і в судовому процесі виникають питання відводу того і іншого члена КТС. Питання відводу може виникати як і працівника, так і власника, роботодавця чи уповноваженого ним органу, тоді необхідно заявити про намір відводу та вказати об'єктивну вмотивовану причину відводу. У таких випадках існує певна процедура відводу члена комісії, відвід члена відбувається на загальних засіданнях комісії шляхом прямого голосування, але та особа стоїть під питанням відводу у голосуванні участі не бере. Процедура відводу особи визначається більшістю голосів.

Існують випадки коли з певних причин один чи декілька з членів КТС не можуть взяти участь у засіданнях, тоді виникає питання правомочності такого засідання.

У КЗпП у ст.226 зазначено, що засідання вважається правомочним лише тоді коли на такому засіданні присутні не менше двох третин обраних до її складу членів [2].

Проводячи аналогію із судовим процесом, та вирішенням спорів у позасудовому порядку шляхом звернення до комісії по трудовим спорам, то можна побачити спільні процесуальні дії це, як залучення представників компетентних в питаннях спору, експертів, свідків, доручати певним спеціалістам проведення різних перевірок чи то технічних, бухгалтерських, залучати необхідну для вирішення спору чи конфлікту документацію та перевіряти її, за вимогою комісії власник повинен без перешкод надавати відомості, документи та розрахунки.

При вирішенні спорів за участю КТС обов'язково ведеться протокол засідань комісії де фіксуються всі процедурні питання, протокол засвідчується підписом голови чи то його заступником та секретарем КТС.

Комісія приймає рішення більшістю голосів всіх її членів, котрі присутні на засіданні.

Результат рішення комісії, а саме його копії вручаються власнику підприємства або уповноваженому органу, працівникові заявнику у триденний термін з дня винесення рішення КТС.

У рішенні зазначаються всі відомості про підприємство, власника, заявника, причину спору чи конфлікту, результати голосування.

Виконання рішення КТС покладається на власника підприємства у термін що складає триденний строк із закінчення десятиденного терміну котрий надавався для оскарження рішення крім окремих випадків.

Вирішення у спорів за допомогою досудової моделі було прямо закладено ще в нормативних актах котрі регулювали трудові відносини в УРСР, саме тоді дуже активно розвивались та функціонували великі підприємства та організації. Вирішення спорів за участі КТС було найбільш зручне, та значно зменшувало навантаження на судову систему.

Вирішення колективних спорів в Україні регулюється ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року [4].

Закон є частиною сталого ефективного механізму при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) та у запобіганні виникненню цих спорів. У Законі зазначаються способи вирішення колективних конфліктів чи спорів у позасудовому порядку.

Як зазначає Уварова Н. В. єдиною законодавчо закріпленою формою вирішення колективного трудового спору сьогодні є позасудова. Практична сторона реалізації цієї форми знаходиться у методах вирішення колективних трудових спорів. Позасудова форма вирішення колективних трудових спорів виявляється в таких методах, як: сприяння його вирішенню примирною

комісією; залучення примирною комісією незалежного посередника; створення трудового арбітражу; сприяння у вирішенні колективного трудового спору, що здійснюється Національною службою примирення і посередництва; страйк [30, с. 103-104].

Однак важливе значення при вирішенні колективних трудових спорів відіграють Рекомендації МОП та її Конвенції.

Так наприклад Конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. [31], № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. [32], а також Рекомендації № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» 1951 р. [33], № 113 «Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі» 1960 р. [34], № 130 «Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення» 1967 р. [35], № 143 «Щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються» 1971 р. [36], № 163 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. [37].

Розглядаючи колективний трудовий спір, та порядок вирішення цих спорів важливо визначити момент початку такого спору.

Як визначено у ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло [4].

Коллективні трудові спори можна розділити на певні категорії розбіжностей, що виникли та спричинили спір:

1. Встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
2. Укладення чи зміни колективного договору, угоди;
3. Виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
4. Невиконання вимог законодавства про працю [4].

Спори, щодо встановлення або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту та укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішується примирною комісією, а у випадках не вирішення спору у становленні строки – трудовим арбітражем.

Порядок створення та правого регулювання примирної комісії визначається Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4], а також Положенням про примирну комісію від 18 листопада 2008 р. № 130, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення [38].

Примирна комісія – це спеціалізований орган котрий уповноважений на вирішення колективних трудових спорів. Примирна комісія створюється на виробничому рівні у триденний термін, на галузевому та територіальному рівні у п'ятиденний, на національному десятиденний термін з моменту виникнення колективного трудового спору котрий зазначався вище.

Сторони повинні усіляко сприяти примирній комісії, надавати необхідну інформацію, а всі відомості котрі є державною, комерційною чи іншою таємницею котрі були отриманні у ході примирної процедури не мають право на розголошення. За необхідності примирна комісія може залучати незалежного посередника – це особа котра взаємо визначена сторонами для допомоги у вирішенні спору мирним шляхом. Незалежний посередник бере участь у організації переговорів, сприяє проведенні переговорів та приймає участь при підготовці та виробленні рішення примирною комісією.

Спори як зазначалося вище з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю вирішуються трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж – це збірний орган в котрий залучаються експерти, фахівці або інші компетентні особи для вирішення колективного трудового спору по сутті.

Законодавчі підстави функціонування трудового арбітражу визначенні Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4], а також Положенням про трудовий арбітраж від 18 листопада 2008 р. № 135, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення [39].

Трудовий арбітраж створюється з ініціативи однієї із сторін. Загальний кількісний та персональний склад трудового арбітражу встановлюється за взаємною згодою сторін.

Трудовий арбітраж приймає рішення по трудовому спору у строк десяти днів, у випадках за рішенням всіх членів трудового арбітражу строк може бути подовженим до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів та оформлюється згідно вимог протоколом та підписується всіма членами арбітражу.

Особливе місце при запобіганні та у подальшому при врегулюванні трудових спорів у позасудовому порядку відіграє Національна служба посередництва та примирення.

НСПП було створено на підставі ст.15 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4]. та Рекомендацій МОП, щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 1951 року [33]. НСПП створена для налагодження трудових відносин та запобіганню виникненню, у випадках виникнення, то здійснення процедури примирення та врегулювання колективних спорів та конфліктів.

Порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів, щодо запобіганню виникненню колективних трудових спорів

(конфліктів) зазначений у наказі НСПП «Методичні рекомендації по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» № 92 від 31.12.2009 р.[40].

Указ про створення відповідного органу, котрий безпосередньо займався вирішенням та запобіганням виникнення колективних трудових спорів було винесено Президентом України 17 листопада 1998 року. Президент видав Указ № 1258 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [41].

Як зазначає В. О. Радіонова-Водяницька, 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 у Латинській Америці, Азії, допомогу в проведенні переговорів між конфліктуючими сторонами здійснюють в основному урядові служби примирення або інспектори праці. У Франції представник науки, політик, журналіст чи церковний діяч. Як вказує автор, широкою автономією у сфері примирення користуються підприємці та профспілки у Німеччині, де процедури посередництва встановлені в більшості галузей економіки відповідно до угод, що укладаються між сторонами колективних договорів, а примирні комісії складаються з рівної кількості представників відповідної асоціації підприємців і заінтересованої профспілки, а також незалежного представника. Так, наприклад у Швеції посередницьку роль виконує Державне бюро посередництва й арбітражу, а Великобританії такі функції в разі трудових конфліктів здійснює Консультативна служба примирення й арбітражу, а також Центральний арбітражний комітет [42, с. 106].

До основних завдань котрі покладаються на НСПП відносять:

1. Сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

2. Прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

3. Здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

4. Забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

5. Здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

6. Підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин [43].

До компетенції НСПП належить:

1. Здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

2. Аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

3. Підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

4. Формування списків арбітрів та посередників;

5. Перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

6. Посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

7. Залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування [43].

НСПП відіграє велику роль при сприянні вирішення трудових спорів та конфліктів. Згідно даних то у 2019 році НСПП сприяла вирішенню 370 колективних спорів. Це 3 (три) спори на національному рівні, на галузевому—3 (три), територіальному- 6 (шість), та 358 спорів (триста вісімдесят п'ять) – на виробничому рівнях (рис 2). Безпосередніми учасниками котрих стали понад

1,5 млн. працівників. Службою проведено за 2019 рік – 5083 примирні процедури, серед яких засідань трудових арбітражів– 18, 286 засідань примирної комісії, та 4779 узгоджувальних зустрічей.

За сприяння НСПП врегульовано 602 конфліктні ситуації (5 – на територіальному, 597 – на виробничому рівнях) [25].

Вирішення трудових спорів в нашій державі має класичну дворівневу модель судову, вирішення спорів чи конфліктів у судовому порядку, та позасудову, тобто із залученням відповідних органів котрі сприятимуть врегулюванню та вирішенню спору чи конфлікту. До позасудової моделі вирішення трудових спорів можна також віднести, як окрему модель врегулювання спорів, як досудова, тобто здійснення всіх відповідних процедур, щодо врегулювання спору чи конфлікту та не допущення наростання напруженості ситуації і звернення у по дальшому до суду.

При вирішенні спорів індивідуального характеру класичним є вирішення за допомогою КТС. При вирішенні колективних спорів (конфліктів) більш ширше коло органів котрі компетентні у вирішенні спорів – це і безпосередньо НСПП, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник, а у окремих випадках суд.

Розглядаючи індивідуальні спори котрі вирішуються за участю КТС, можна сказати, що існують питання, щодо рівності сторін процесу. Однак, хоча КТС і створюється на загальних зборах колективу з числом у складі половини працівників, але інша половина складу комісії це певні представники роботодавця, та існує імовірність тиску на працівника колективу, що у свою чергу висновок КТС буде не об'єктивно сформульований.

2.2. Страйк – крайня форма вирішення колективних трудових спорів

Світова практика показує, що одним із методів відстояти трудові спори є страйк.

Страйк, явище соціально-економічного характеру котре супроводжує трудові відносини. У світі, мабуть не існує країни, де в певній організації чи підприємстві, або ж взагалі на загальнонаціональному рівні жодного разу не було акцій протесту у вигляді страйку.

Слово «страйк» (англ. «strike») у перекладі спочатку означало вдаряти із силою, удар, ударяти, а лише потім згодом – колективну відмову від праці. У академічному тлумачному словнику слову «страйк» тлумачиться як: форма класової боротьби пролетаріату капіталістичних країн, яка полягає в колективному відмовленні робітників і службовців від праці з пред'явленням підприємцям або урядові економічних і політичних вимог [5, с. 749].

Юридичне значення слова страйк, означає явище масового припинення роботи працівниками певного окремого підприємства чи групи підприємств, галузі на визначений строк або на необмежений строк з висуненням вимог адміністрації підприємства, регіону або уряду.

Визначення поняття «страйк», закріплено як в нормативних актах нашої держави, так і міжнародних документах. Вперше законодавчо визначено поняття страйк було у 1966 році, у Міжнародному пакті «Про економічні, соціальні та культурні права» (ратифіковано Україною 19.10.1973 р.) [44].

А. А. Пилипенко, М. А. Волкова, О. М. Радзецький вказують, що деякі умови проведення страйку передбачені у принципах, розроблених Комітетом зі свободи об'єднання МОП, який визнає це право невід'ємною частиною свободи об'єднання, яка передбачається фундаментальними Конвенціями МОП № 87 та № 98. Право на страйк згадується у Конвенції МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 року та у Рекомендації № 92 [45, с. 123]. Однак досліджуючи джерела Міжнародної організації праці у сфері рекомендацій, щодо правового регулювання страйку, можна сказати, що на сьогоднішній день немає окремого нормативного акту МОП присвяченого страйку, де питання реалізації права на страйк розглядалося б комплексно, як окрема складова.

У ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» законодавець визначає страйк, як тимчасове колективне

добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [4].

Покотиленко Р. В., Новак І. М. визначають страйк, як найбільш жорсткою формою колективної дії, пов'язаної процедурами вирішення колективного трудового спору (конфлікту) внаслідок недосягнення консенсусу в процесі регулювання трудових відносин за допомогою колективних переговорів [46, с.106].

У наукових працях вчених відкрите дискусійне питання концепції права на страйк як індивідуального права працівника, що здебільшого реалізується через колективні дії працівників.

Н. Швець розглядає право на страйк, як колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси [47, с. 23].

Вперше саме як категорія «право працівника» було зазначено у пункті 4 ст. 6 Європейської Соціальної Хартії (ратифіковано Україною 14.09.2006 р.) Де зазначено 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. [48].

Право на страйк є безпосередньо конституційним правом. У Конституції України в ст. 44 зазначено, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Однак, заборона страйку можлива лише на підставі закону [3].

У науковій літературі розглядають декілька форм:

1. Повне або часткове припинення праці, праця за правилами (формальне виконання обов'язків);

2. Уповільнення праці, зниження потужності виробництва умисними діями працівників;

3. Сидячий та італійський страйк (різке зниження темпу праці, або цілковите її припинення при залишенні на робочих місцях);

4. Підземний страйк (різновид італійського страйку), характерний та започаткований шахтарями, котрі висловлювали свої протести роботодавцю шляхом залишення в шахтах.

За рівням страйки розподіляють: на локальні страйки (на одному підприємстві чи в одному районі), галузеві, що охоплюють якусь галузь господарства, і загальні, що охоплюють всю країну.

Розглядаючи страйк, як крайню форму вирішення трудового спору, можна з впевненістю сказати, що така форма характерна лише для вирішення колективних спорів, та має колективний характер вираження своєї точки зору.

Розглядаючи конституційне право на страйк працівників, можна виділити суб'єктивне та об'єктивне право на страйк. Суб'єктивне право на страйк передбачає вираження власних дій, спрямованих на захист своїх прав. Об'єктивне передбачає сукупність всіх правових норм, що врегульовують суспільні відносини під час реалізації права на страйк.

Розглядаючи страйк як право працівників, то необхідно виокремити його ознаки:

1. Колективний характер – страйк це колективна форма висловлення протесту, задля відстоювання певного трудового, соціально-економічного права працівниками;

2. Добровільність участі – приймати участь у страйку можуть тільки на добровільній основі. Ніхто не може бути примушений не брати участі, чи навпаки бути змушеним страйкувати ця ознака прямо зазначена КУ в ст. 44, її слід віднести, як конституційне право участі у страйку.

3. Організований характер – передбачає не тільки безпосереднє зібрання працівників, а перелік певних процедур щодо організації страйку. Наприклад: прийняття рішення про оголошення страйку, висунення колективом вимог,

визначення та погодження місця проведення , у випадках проведення зборів, мітингів, соціальних акцій у рамках страйку працівників поза межами підприємства, організації чи установи, то у таких випадках попередити органи місцевого самоврядування тощо;

4. Рівневність проведення страйків – страйк може бути проведений на виробничому рівні або підприємстві, галузевому чи територіальному рівні, державний рівень (характеризується політичними мотивами для висловлення невдоволенням соціального-економічного становища працівників);

5. Тимчасовість – будь який страйк має тимчасовий характер. Однак страйк може мати пролонгований чи затягнутий характер у випадках не прийняття роботодавцем вимог страйкуючих, але страйк не може бути постійно діючим.

6. Визначення суб'єкту – як зазначено в КУ учасниками страйку можуть бути лише ті хто працює. Визначення суб'єкту надає можливість відокремлення страйку від інших акцій протестів, у котрих беруть участь студенти, пенсіонери, непрацюючі;

7. Визначення об'єкту страйку – об'єктом страйку виступають порушенні або не дотриманні права працівників, законні інтереси.

Ознаки об'єкта та суб'єкту страйку дають можливість відокремити страйк від інших акцій протесту. Для дослідження страйку варто виокремити учасників страйку. Сторонами страйку у класичному вигляді є ті, хто працюють (страйкуючі), та особа котрій висувуються вимоги (роботодавець, керівник підприємства ,організації, установи, чи уповноважена на те особа.), однак існують випадки галузевих страйків, коли нібито спір на підприємстві виникає, достатнім чином не вирішується, висунуті вимоги керівнику не можуть бути виконанні з об'єктивних причин спору (недостатнє фінансування, інші всі причини котрі фактично не залежать від волі роботодавця). У таких випадках страйкуючі висувують свої вимоги не роботодавцю, а представникам державної влади (Кабміну, Міністерствам).

Як зазначає НСПП особливо слід виділити політичні страйки. У всіх країнах страйки, що мають суто політичний характер, не визнаються законними. Однак, як визначити, який страйк є політичним і, як наслідок цього – незаконним? У багатьох страйках політичні і трудові аспекти переплетені. Вони можуть бути законними, навіть будучи спрямовані проти політики уряду [49].

Наступна риса котра відокремлює страйк від інших акцій це час проведення. Так, страйк проводиться у робочий час, якщо страйк законний, то цей час зараховується до загального трудового стажу, а працівникам нараховується заробітна плата. Маніфести чи інші акції висловлення протесту проводяться у вільний робочий час, а у випадку проведення таких акцій у робочий час, то це розцінюється, як грубе порушення трудової дисципліни.

Варто зазначити, що підставами при вирішенні колективного спору за допомогою страйку виступають :

1. Не ефективність попередніх можливостей врегулювання спорів за допомогою примирних процедур, тобто страйк є крайня форма вирішення таких спорів.
2. Роботодавець чи керівник ухилявся чи не погоджувався на примирні процедури.
3. Не виконання рішень примирних органів з боку керівника, роботодавця.

Досліджуючи страйки в зарубіжних країнах, то в країнах Європи та Америки популярним видом висловлення протесту роботодавцем є «локаут», тобто своєрідна відповідь роботодавця на страйк працівників.

Виникає питання співвідношення понять локауту та страйку. Локаут (з англ. Lock out - знаходитись поза, зачиняти, не пускати, без чогось.) Дії роботодавця пов'язані з тимчасовим припиненням робочого процесу.

До ознак локауту можна виділити:

1. Односторонній характер – на відмінну від страйку, де страйк передбачав колективні дії працівників, локаут навпаки характерний лише діями роботодавця чи керівника.

2. Об'єктивність причин – локаут обумовлений реакцією роботодавця на фінансова-економічне становище, чи як зворотна відповідь на протести працівників.

3. Тимчасовість – локаут так само, як і страйк має тимчасовий характер. Однак локаут також може мати пролонгований чи затягнутий характер у випадках не прийняття роботодавцем вимог страйкуючих, а страйкуючими вимог роботодавця, але локаут не може бути постійно діючим.

4. Тотальність – роботодавець може вдаватися до крайніх форм локауту. Такі, як звільнення працівників, не виплата заробітної плати, скорочення штату. Ця ознака надає можливість відрізнити локаут від страйку, адже страйк лише призупиняє дію трудового договору, а локаут може взагалі його припинити.

М. Сокол виділяє два види локауту. Перший — це наступальний локаут, що використовується роботодавцями для нав'язування своїх умов праці працівникам (наприклад, при зміні умов праці), навіть якщо профспілки не вдавалися до страйку. Другий вид локауту — оборотний. Він розглядається як реакція роботодавця на страйк, що проявляється у діях, пов'язаних із призупиненням виробничого процесу та не виплатою заробітної плати [50, с. 188].

Так наприклад у зарубіжних країнах серед запобіжних та інших заходів, що можуть бути вчинені роботодавцем під час проведення страйків, вважається, що найбільш дієвим засобом протидії страйкам є тимчасова заміна роботодавцем працівників, що беруть участь у страйку, на інших осіб, так званих штрейкбрехерів (у перекладі з німецької мови «streikbrecher» – «той, що зламує страйк») [51, с. 50].

Прийняття на роботу тимчасових працівників з метою заміни страйкуючих є іншими тимчасовими вимушеними діями роботодавця. Такі

«інші» дії роботодавців у науковій літературі іноді називаються «квaziлокаутами».

Застосування на практиці штрейкбрехерів, або ж квaziлокаута має позитивні сторони, такі як підтримання виробничого процесу, а свою чергу зменшення збитків на виробництві. А у випадку застосування локауту для нав'язування власних умов праці, позбавляє працівників права вибору та зганяє у вимушені, власно створенні роботодавцем рамки працівників, чим штучно створює умови лише вигідні для роботодавця. У таких випадках роботодавець свідомо обмежує права працівників, та навпаки створює всі умови для наростання конфліктних ситуацій, вирішення яких можливе у подальшому застосуванням ще одного локауту зі звільненням страйкуючих працівників.

Ставлення до права на локаут у різних західних державах – неоднозначне. Так, у Португалії локаути заборонені Конституцією, а в Греції – законодавчо. У Франції переважно також незаконні, проте судові прецеденти створили невелику можливість для оборонних локаутів або локаутів з метою забезпечення безпеки. В Італії стара фашистська заборона на локаути все ще включена в збір законів і застосовується у всіх випадках наступальних локаутів. Хоча у країнах прецедентного права традиційно вважається, що оборонні локаути — легальні [52, с. 24].

Порівнюючи локаут та страйк, можна зробити висновок, позитивною стороною локаута є створення умови рівності при страйку, збереження темпів виробництва, а негативними є тоталітарність дій роботодавця, не виплати заробітних плат страйкуючим, нав'язування власних умов праці. Розглядаючи доцільність локауту в нашій країні, то він не доцільний, адже соціально економічний розвиток нашої держави ще не достатній для того, щоб втілити процедуру локауту у життя, адже страйк є однією із крайніх форм відстояти колективне право, а закріплення локауту на законодавчому рівні навпаки знівелює поняття та ефективність страйку.

Питання страйку дуже тісно співставляють з акціями соціального протесту, котрі виникають в трудовій сфері. Виникає питання розмежування

цих понять. Адже на перший погляд хоча, що страйк, що АСП мають спільну рису висловлення невдоволення, але мають різний знаковий склад.

Акація соціального протесту– як правило мирне зібрання у позаробочий час працівників, інших осіб (пенсіонерів, котрі працювали в тій сфері, студентів і тд.), з метою привернення уваги роботодавця, органів влади, засобів масової інформації, інколи і світової спільноти, громадськості, щодо висвітлення проблем котрі виникають в умовах суспільного життя. АСП супроводжуються гаслами, плакатами, флаєрами, ходою, використання певної символіки, аудіо відео засобів, гучномовців.

АСП має різний характер реалізації- мітинги, піші проходи, страйки, марш-прохід, пікетування, мирними зборами, демонстраціями, голодуванням, бастуванням, та іншими заходами.

1. На відміну від страйку. де учасники це тільки ті хто працює, учасниками АСП можуть бути всі категорії громадян.

2. Законодавче регулювання: Страйк регламентований ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[4], АСП ст.38 Конституції України [3].

3. Час проведення АСП– це час вільний від роботи (обідні перерви, час після роботи, вихідні, неробочі чи святкові дні). Виникають випадки проведення таких акцій разом зі страйком.

4. Страйк– безпосередній засіб тиску на роботодавця, АСП – засіб привернення уваги.

Яскравим прикладом АСП – є пікетування шахтарями, їх дружинами та рідними Верховної Ради України 15 вересня 2020 року, з вимогами гідної оплати праці шахтарям. АСП проходила паралельно зі страйком шахтарів на шахтах Криворізького залізорудного комбінату [53].

Отже, страйк є видом АСП, можна сказати що будь який страйк, це своєрідна акція протесту, але АСП не завжди є страйком. АСП є більш ширшим поняттям, а страйк лише охоплює вузьке коло протестуючих.

За даними державної служби статистики у 2015 році усього було 5 страйків, серед них у промисловій сфері було 2 страйки, транспортній, складському господарству, поштової та кур'єрській діяльності 3. Загальна кількість осіб котрі страйкували у 2015 році налічувала 0,9 тисяч осіб. Серед них у промисловій сфері страйкувало 0,8 тисяч осіб, транспортній, складському господарству, поштової та кур'єрській діяльності страйкувало 0,1 тисяча осіб. Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку у 2015 році становила 133 години, серед них середня кількість годин на одного працівника промисловості 156 годин, а працівників транспортної, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності по 2 години на працівника [54, с. 244].

За даними збірника «Праця України-2019» Державної служби статистики України у 2016, 2018, та 2019 даних по страйкам та їх наслідкам за окремими видами економічної діяльності занесено не було.

За 2017 рік усього зареєстровано кількість страйків було 23. У промисловій сфері 23. Загальна кількість страйкуючих 2,1 тисяч осіб, відповідно страйки у 2017 році охопили лише промислову сферу. Загальна кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку в 2017 становила 66 годин, в промисловій сфері відповідно 66 теж [54, с. 244].

Як зазначено у звітній інформації НСПП, то упродовж 2019 року було зафіксовано 18 страйків та 86 акцій соціального протесту у який взяли участь майже 43 тис. найманих працівників [25]. У 2018 році було 123 акцій соціального протесту (далі – АСП) та 25 страйків, у яких взяли участь понад 43,5 тис. найманих працівників [55]. У 2017 році 20 страйків та 101 АСП [56].

Страйк досить популярна форма не тільки висловлення своїх протестів, а і форма захисту.

Цікаві випадки страйків та акцій соціального протесту у світі та Україні за 2020 рік.

Так наприклад в Іспанії працівники похоронних бюро оголосили страйк, вимагаючи збільшення штату числа працівників, оскільки смертність від коронавірусу (COVID-19) у країні продовжує зростати. Профспілки похоронних бюро заявляють про необхідність збільшити кількість співробітників, щоб запобігти затримці поховань, яка спостерігалася під час першої хвилі пандемії в березні. Так в березні затримка поховань становила приблизно понад тиждень, через велику кількість померлих, похоронні бюро не встигали все виконати вчасно [57].

У 2020 році в Україні страйкували шахтарі. Підземний страйк шахтарів тривав 43 дні на шахті «Жовтнева» Криворізького залізорудного комбінату [58]. Однак хоча і сторонам вдалося домовитися, та протестувальники вийшли на поверхню, все одно шахтарів чекає судовий процес про за позовом ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» – «визнання дій неправомірними та зобов'язання вчинити певні дії», тобто встановлення законності страйку шахтарям чи навпаки.

У Німеччині у 2020 страйкували працівники громадського транспорту. Організувала та проводить страйк профспілка Verdi. Акцією страйку працівники хочуть привернути увагу до своїх вимог щодо уніфікації правил зайнятості та вироблення загальнонаціональних правил, які діятимуть в усіх 16 федеральних землях [59].

У Польщі страйкували шахтарі, вимагали реструктуризацій та трансформацій у вугільній промисловості. Страйк завершився підписанням взаємної угоди. сторони домовилися, що вугільну галузь Польщі буде повністю ліквідовано до 2049 року, а нинішнє покоління гірників працюватиме на шахтах до настання пенсійного віку [60].

Пілоти British Airways страйкували з приводу оплати та умов праці працівників, страйк викликаний тривалими суперечками профспілки й авіакомпанії [61].

Колектив ПАТ «Запоріжжяобленерго» страйкував через заборгованість з виплати заробітної плати і відсутність у компанії коштів для забезпечення надійного безперебійного енергопостачання регіону [62].

В Чернігівському регіоні страйкували працівники Менського сир заводу, вимагали у керівництва виплати зарплати, котру вони не отримують вже понад чотири місяці. Натомість директор заводу посилаючись на начебто об'єктивні причини (Росія перекрыла транзит продукції, власники заводу мають певні фінансові труднощі й т.д.) і апелюючи тим, що це приватне підприємство, запропонував працівникам вкотре «увійти в ситуацію» та погодитися на поступове, протягом двох місяців, погашення боргу по заробітній платі. Заборгованість підприємства перед працівниками на сьогодні складає близько трьох мільйонів гривень. Однак, люди вислухавши пропозиції директора не погодились з ними, та продовжили страйкувати шляхом призупинення роботи, до тих пір до поки їхні вимоги не будуть виконані терміново та у повному обсязі [63].

Досліджуючи страйки, можна сказати, що більшість страйків виникає через недостатнє фінансування установ, організацій підприємств, не виплати чи не достатні виплати заробітних плат працівникам. Однак, статистичні дані вказують на те, що більшість страйків виникає через об'єктивні причини, та мають частий характер здебільшого на галузевому чи всенациональному рівні, тоді як колективні спори (конфлікти) на виробничому рівні.

Варто зазначити, як показує практика для врегулювання трудових спорів працівники окрім страйків вдається до акцій соціального протесту, такі акції привертають увагу більшості чим виносять певні проблеми виробничого характеру на загал, та суспільний розсуд, змушуючи чиновників та роботодавців приймати певні рішення задля збереження власної репутації та стабільності. Акції соціального протесту є остаточним лакмусовим папірцем, та проєктують подальший розвиток подій, якщо поставленні питання працівників питання не будуть вирішенні, щодо переходу до контракти у вигляді страйку.

АСП можуть бути проміжним етапом між досудовим процесом вирішення спорів та страйком. АСП хоча і є, засобом привернення уваги та виголошення позиції працівників, виникає питання законодавчого регулювання таких акцій соціального протесту котрі виникають вкрай часто у трудовій сфері, їх вирішення на законодавчому рівні.

2.3. Особливості судового розгляду трудових спорів

Прийняття Конституції України у 1996 році надало право громадянам оминати досудовий порядок вирішення спорів, а прямо звернутися до суду у встановленому порядку у випадку порушеного права. У Конституції України у ст.55 регламентується, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Однією із основних гарантій охорони та захисту прав людини та громадянина котрі зазначені в ст. 55 та в ст.124 КУ, є судовий захист [3].

Як показує практика, більшість спорів індивідуального характеру вирішується у судовому порядку.

Спори котрі вирішуються судами тобто у судовому порядку, це такі трудові спори чи конфлікти, котрі вирішуються на загальних процесуальних діях передбачених у ЦПК.

Відповідно до статті 3 Цивільного процесуального кодексу України, кожна особа має право в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних прав або оспорюваних прав, свобод чи інтересі [64].

Розглядаючи порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у судді, то такі спори можуть вирішуватись безпосередньо у судовому порядку відразу, або випадках незгоди з рішенням КТС, як з боку власника чи уповноваженого його органу, працівника, рішення комісії може бути оскаржене в законному

порядку до суду. Строк оскарження рішення становить десятиденний термін з дня вручення копії рішення чи виписки з протоколу.

Іноді виникають питання стосовно строків оскарження рішення до суду, у випадках коли строки прогавлено, тоді особа може оскаржити рішення але повинна ще вказати причини через котрі прогавила строки. Суд розглядає причинну пропуску строків і коли він визнає причини поважними, то спір розглядається у судовому порядку по суті. Якщо суд не задовольняє позов, та вважає причини не поважними, то рішення коре винесла КТС залишається в силі.

Існують випадки коли настають наслідки вирішення трудових спорів не тільки за трудовим законодавством у рамках цивільного процесу, а і за адміністративним та інколи за кримінальним провадженням.

Загальний порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку зазначено з урахуванням норм цивільного законодавства та відповідних норм котрі прописані в КЗпП, а саме у ст. 235- 241- 1 [2].

Існує дуже уживана практика вирішення трудових спорів в судовому порядку. У ст.232 КЗпП зазначено перелік вимог коли спори безпосередньо розглядаються в у районних, районних у містах, міських чи міськрайонних судах.

Це спори безпосередньо пов'язанні із тими випадками коли на підприємстві чи установа, організації фактично не можливо створити КТС, або КТС взагалі на таких підприємствах не обирається, тоді спори в таких установах розглядаються виключно у судовому порядку. Спори пов'язанні з поновленням на роботі незалежно від тих чи інших підстав припинення трудового договору, оплату за час вимушеного прогулу або виконання низькооплачуваної роботи, зміну дати і формулювання причини звільнення, що дуже часто практикується під час звільнення працівника, як народі називають «заднім числом» та інших зазначених причин в ст.232 КЗпП.

До суду можуть звертатись безпосередньо керівник підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого

відокремленого підрозділу), його заступники, головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники, а також службові особи митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службові особи державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівні працівники, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень. Власник або уповноважений ним орган про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; Працівники у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав [2].

Судове вирішення трудових спорів відбувається за загальними правилами підсудності за місцезнаходженням юридичної особи – відповідача або за зареєстрованим місцем проживання чи перебування особи, трудові права якої порушені. Відповідно до ст.19 ЦПК України трудові спори вирішуються у порядку спрощеного позовного провадження [64].

У статті 232 КЗпП передбачено перелік категорій індивідуальних трудових спорів котрі безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу:

- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір [2].

Необхідно зазначити, що порядок вирішення колективних трудових спорів у судовому порядку законодавством не передбачено.

Відповідно до постанови Великої Палати Верховного Суду по справі від 25.06.2019 № 174/580/16-ц. Суть справи полягає у тому, що у 2016 році профспілка «Свободу Праці» Державного підприємства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» (після зміни назви - Професійна спілка гірничо-металургійного комплексу) звернулася до суду з позовом, у якому з урахуванням уточнених позовних вимог просила стягнути з відповідача ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» на свою користь кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу за березень 2016 року у розмірі 62 262 грн 09 коп. Рішенням Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 12 січня 2017 року позов задоволено. Стягнуто з ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» на користь Профспілки грошові кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу за березень 2016 року у розмірі 62 262,09 грн. Ухвалою Апеляційного суду Дніпропетровської області від 05 липня 2017 рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 12 січня 2017 року скасовано, провадження у справі закрито на підставі пункту 1 частини першої статті 205 Цивільного процесуального кодексу України оскільки справа не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства. Ухвала апеляційного суду мотивована тим, що суд першої інстанції помилково виходив із того, що конфлікт, який виник між Профспілкою та ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія», щодо стягнення коштів на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи

за березень 2016 року, підлягає розгляду в судовому порядку. Зазначив, що спір не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства [65].

Велика палата Верховного Суду вказала, що оскільки сторонами цього спору є первинна профспілкова організація та роботодавець, а спір виник у зв'язку з невиконанням роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень, цей спір є трудовим та віднесений до цивільного судочинства, а отже порядок такого спору можливий у судовому процесі [66].

Правовий випадок аналогічного подібного характеру зазначено у постанові Великої Палати Верховного Суду від 17 травня 2018 року у справі № 910/11188/17 провадження № 12-92гс18 [67].

Донедавна практика вирішення колективних трудових спорів у судовому порядку закінчувалась здебільшого відмовою суду у прийнятті позовної заяви, аргументуючи, що колективні трудові спори є спорами не позовного характеру, та повинні вирішуватись на підставі ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Однак, судова практика останніх років хоча і показала можливість вирішення колективних трудових спорів у судді у рамках позовного спрощеного провадження цивільного процесу, але нормативного правового регулювання цього питання до сьогоднішнього дня законодавчо так і не закріплено.

Ментальність нашого народу показує, що для нас найкращим способом захисту своїх прав, вирішення спорів чи конфліктів – є судовий захист. Суд є незалежним органом, отже і його рішення буде мати еталонний характер.

У вітчизняному трудовому законодавстві передбачений судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, відповідні норми знайшли своє відображення у Конституції України, КЗпП, Цивільно-процесуальному законодавстві. Водночас у КЗпП не зазначено можливість особи відразу звернутися до суду, тоді коли на підприємстві є можливість створення КТС. Розглядаючи колективні трудові спори, та їх можливості розгляду справ у судовому порядку, чіткого законодавчого механізму та порядку на

сьогоднішній день не існує. Колективні трудові спори здебільшого врегульовуються у позасудовому порядку, за допомогою процедур посередництва, примирення, арбітражу. Доцільно було б нормативно закріпити процедуру розгляду та вирішення колективних трудових спорів в ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА АЛЬТЕРАТИВНІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Актуальні проблеми вирішення трудових спорів в умовах сучасного розвитку трудового законодавства

Питання вирішення трудових спорів та проблематика при їх вирішенні є дуже актуальними. Вирішення спорів супроводжується проблематикою не тільки на законодавчому рівні, а і на рівні процесуальному, доцільності застосування того, чи іншого шляху для вирішенні конкретного спору чи конфлікту.

Не адаптованість чинного трудового законодавства до сучасних умов виникнення та вирішення трудових спорів породжує ряд питань, серед яких можна виділити:

1. Норми котрі прописані в чинному Кодексі законів про працю, прийнятому ще в 1971 році мають застарілий характер при розгляді механізмів вирішення трудових спорів та конфліктів. КЗпП приймався для соціалістичної країни, де ринок праці розглядався не в тій формації, в котрій він виглядає сьогодні. Так наприклад у кодексі зазначено лише процедурні питання та визначено поняття тільки індивідуальних трудових спорів, а норми котрі б розглядали та визначали колективні трудові спори (конфлікти) взагалі відсутні. Глава XV «Індивідуальні трудові спори» визначає лише поняття індивідуального спору, а питання визначення та вирішення індивідуальних конфліктів взагалі не розглядає;

2. Питання вирішенням трудових спорів, у досудовій, судовій та позасудовій формі породжує наступну проблематику чіткого визначення інституалізації.

На сьогодні поняття досудове врегулювання/ вирішення спору відсутнє у чинному законодавстві. На практиці досудове врегулювання спору часто

сприймають як претензійну роботу або вкладають інший правовий зміст, зокрема в трудових правовідносинах ідеться про діяльність комісій із трудових спорів [68, с. 31].

Як зазначають юристи-практики, що досудовий порядок можна розглядати у вузькому і широкому розумінні: «У вузькому розумінні досудовий порядок врегулювання спорів – це врегулювання між сторонами спірних питань, які виникають з їх договірних правовідносин, до передання спору в суд. У широкому розумінні досудовий порядок врегулювання спору – це врегулювання спірних питань між сторонами у позасудовому порядку (тобто будь-якому несудовому порядку)» [69].

Недостатньо визначена роль суб'єктів сторін соціального діалогу у попередженні та вирішенні трудових спорів:

1. Кількісний склад інструментарію котрий потрібний для швидкого вирішення трудових спорів досить обмежений та недостатній .

2. Відсутній механізм у превенції та попередженні індивідуальних трудових спорів.

3. Відсутнє поняття соціального діалогу, та відсутність чітко визначеної стратегії у попередженні, як індивідуальних так і колективних трудових спорів.

Проблеми при вирішенні індивідуальних трудових спорів:

1. Вирішення спорів КТС є досить застарілим, а іноді формальним. Як зазначено у статті 223, КТС обирається на загальних зборах колективу з числом працюючих не менше 15. На тих підприємствах, де працює менше 15 чоловік, КТС не створюється, та сама норма ст.223 не передбачає обов'язковості створення КТС. Кількісний склад комісії теж визначається формально на загальних зборах, але за умови не менше половини працюючих робітників [2]. Виникає питання, щодо іншої половини складу КТС, адже законодавець взагалі не розглядає вимог до членів КТС їх спеціалізації, професійного рівня підготовки, досвіду роботи у відповідній сфері в котрій розглядається спір. Існує ймовірність залучення до КТС заінтересованих осіб, що на законодавчому рівні взагалі не визначається та не приділяється питання заінтересованості

членів КТС, але такі члени можуть значно вплинути на подальший результат вирішення спорів .

У ч.2 ст.234 зазначено підставу, що трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом [2]. Однак варто зазначити, що саму процедуру безпосередніх переговорів, а саме, організацію та проведення законодавець не визначає, чим породжує питання дієвості та правового регулювання такої процедури.

Існує відкрите питання можливості залежності КТС власнику підприємства, тому виникає пропозиція можливості розгляду спорів КТС іншого підприємства. Отже, КТС в тому форматі в котрому комісія функціонує – на сьогоднішній день має малоефективний характер. Відсутність важелів впливу для КТС взагалі формалізує діяльність такого органу.

Так, наприклад, як зазначає Я.А. Слісаренко, що хоча в ч. 3 ст. 226 КЗпП передбачено під час розгляду трудового спору КТС викликати свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, які стосуються предмета спору, а від роботодавця можуть вимагатися необхідні розрахунки та документи, що стосуються спору – має декларативний характер, тому що позбавлена чіткої практичної реалізації. По-перше поняття свідок передбачено виключно в одній ст. 226 КЗпП України, поряд із тим визначення цього поняття не наводиться, так само не передбачено і правового статусу свідка разом із його правами, обов'язками та відповідальністю, як це передбачено у ЦПК, КПК, КУпАП, КАС. Порушується цілий ряд очевидних питань, зокрема: чим має керуватися КТС під час розгляду трудового спору, заслуховуючи показання свідків? За допомогою яких важелів КТС може викликати на своє засідання вказаних осіб. По-друге, не зрозуміло, яким чином та в якому порядку КТС може призначати проведення ревізій та перевірок. Хто має входити до складу таких ревізійних комісій – чи то працівники підприємства, чи то незалежні спеціалісти? Якщо схилитися до першого

варіанта – не можна з упевненістю говорити про об'єктивність та достовірність отриманих результатів. У законодавстві не передбачені права, обов'язки та відповідальність членів таких ревізійних комісій [70, с. 49-50]. Тому, доцільно надати певних важелів впливу КТС, та для проведення ревізій залучати незалежних представників, або запрошувати компетентних працівників, спеціалістів з інших підприємств;

2. Відсутність достатньої статистичної інформації про індивідуальні трудові спори не дає об'єктивно усвідомити та побачити проблематику в цілому. На етапі досудового розгляду відсутня обов'язкова реєстрація випадків спорів чим породжує явище латентності;

3. Великий потенціал НСПП, котрий використовується при вирішенні колективних спорів, взагалі не використовується та законодавчо не передбачений для врегулювання індивідуальних спорів, хоча використання методики та потенціалу НСПП було б доцільним і для індивідуальних спорів, адже КТС взагалі не наділена повноваженнями примирення.

Пошук нових, ефективних моделей для вирішення спорів, залишається актуальним. Так, наприклад запропонована ще у 2014 році нова модель в котрій вжито всі заходи, щодо зменшення актуальних питань та проблем при вирішенні колективних трудових спорів [71]. «Нова модель вирішення трудових спорів в Україні» зазначена на сайті НСПП, всі ті принципи котрі пропонує ця модель, на сьогоднішній день так і не інтегровані в національне законодавство.

Проблеми при вирішенні колективних трудових спорів котрі є актуальними на сьогоднішній день:

1. Недосконалий процесуальний механізм вирішення колективних трудових спорів в розгляді підготовки та формувань і в подальшому затвердженні вимог найманих працівників та профспілок, проблематика визначення моменту вступу в колективний трудовий спір, діяльності примирних рішень та виконання їх;

2. Питання захисту колективу працівників котрі вступили в колективний трудовий спір;

3. Недосконалість відбору та закріплення у законодавстві України, щодо якісного підбору трудових арбітрів та незалежних посередників, їх професійного навчання. Відсутність норм у законодавстві щодо їх прав та інших гарантій при участі та у роботі примирних органів, трудовому арбітражі;

4. На сьогоднішній день залишається неврегульованим питання на законодавчому рівні, щодо порядку фінансування процесу примирення чи вирішення колективних трудових спорів за рахунок видатків з Державного бюджету, у тому числі якісної оплати праці трудових арбітрів, залучених фахівці та експертів, незалежних посередників;

5. Питання страйку та його наслідків в правовому розумінні має рамковий характер. В Україні страйк – це крайня форма вирішення колективних трудових спорів, коло працюючих котрі мають конституційне право звужено, натомість існують професії та посади працівників котрим обмежено право на страйк, та заборонено брати участь у страйку.

Варто зазначити що в край часто саме страйкова боротьба робітники та працівників, як в Україні та інших країнах є засобом впливу на власників підприємств, організацій, установ чи уповноважених на те осіб та уряди. Такі дії змушують втілювати соціальні реформи для поліпшення умов праці страйкуючих.

Так, наприклад, у 2013 році до Уповноваженого Верховної Ради України неодноразово звертались працівники транспортної сфери, а саме: представники Всеукраїнської професійної спілки пілотів, а також профспілки бортпроводників одного з авіаперевізників стосовно неконституційності норм Закону України «Про транспорт» та порушення їхніх законних прав, та щодо сприяння захисту конституційних прав. Моніторинг Омбудсмена засвідчив про неоднозначність у трактуванні норм, щодо заборони на страйк працівникам транспортної сфери.

У подальшому був розроблений проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гарантування реалізації конституційного права людини на страйк». У ньому, зокрема, пропонується статтю 18 Закону України «Про транспорт» викласти у такій редакції: «Страйк на підприємствах транспорту застосовується відповідно до законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [72]. Однак вимоги та вище зазначенні норми в національне законодавство так і не внесені.

Питання законодавчого закріплення інших акцій соціального протесту працівників взагалі не закріплено, але в практиці висунення своїх вимог працівниками у неробочий час у вигляді демонстрацій, мітингів, інших акцій та акцій протесту у вигляді залишення на робочому місці- існують, але взагалі не регулюються та в більшості випадків до таких працівників застосовуються заходи тиску з боку роботодавця.

Як зазначає О. Я. Окіс, що вдаючись до акцій соціального протесту, наймані працівники намагаються привернути увагу до вирішення нагальних проблем не лише керівництва підприємства, а й органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Досить часто наймані працівники віддають перевагу «гучним акціям протесту замість копіткої роботи за столом переговорів. Така акція протесту «спрацьовує» лише на короткий час, реєстрація АСП не відбувається [73].

Проблеми судового розгляду трудових спорів:

1. Відсутність спеціалізації суддів з розгляду трудових спорів у судах загальної юрисдикції.

Як, зазначає Г. І Чанишева, що спеціалізована трудова юстиція функціонує багато десятиріч і навіть століть (Франція), в Україні також доцільно було б заснувати спеціальні суди для вирішення спорів, що випливають із трудових і соціально-забезпечувальних правовідносин (соціально-трудова суди). Формування соціально-трудова юстиції може відбуватися поетапно: спочатку шляхом утворення спеціалізованих відділень

при судах загальної юрисдикції, а в подальшому – утворення самостійного механізму з декількох інстанцій. До складу спеціалізованих відділень слід включити суддів, які спеціалізуються на вирішенні спорів, що впливають із трудових та соціально-забезпечувальних правовідносин [74, с. 82].

Запровадження судової юстиції, по-перше зменшить навантаження на суди загальної юрисдикції, по-друге знизить навантаження на суддів, по-третє вирішить питання для працівників до якого органу звертатись у випадку порушеного трудового права, або для врегулювання трудового спору.

2. Законодавча відсутність можливості розгляду переважальної частини колективних трудових спорів в судах;

Розширення судового порядку розгляду необхідно поширити й на окремі види колективних трудових спорів. У цей час колективні трудові спори (конфлікти) вирішуються на підставі Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. [4]. Законом передбачено примирно-посередницьку процедуру вирішення спорів і як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) – застосування страйку. Судовий порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Законом не встановлений [74, с. 81].

Колективні трудові спори вирішуються у судовому порядку лише у тих випадках коли працівникам заборонено страйкувати, тоді як крайня форма захисту своїх прав буде судовий захист.

3. Незалучення уповноважених представників сторін соціального діалогу до розгляду трудових спорів у судах.

Ще на кінець 2019 року світ сколихнула епідемія COVID-19 спричинена вірусом групи SARS-CoV-2, однак уже в 2020 році епідемія набула нового формату, у наслідок стрімкого поширення хвороба COVID-19 спричинила пандемію. В умовах пандемії у більшість країн світу оголосили карантин, і наша країна не є виключенням.

Виникає проблема пошуку шляхів вирішення трудових спорів в умовах карантину та обмежувальних заходів.

Відповідно до ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» із змінами Із змінами і доповненнями, внесеними ЗУ від 18 червня 2020 року № 725-ІХ [75]. Під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 КЗпП продовжуються на строк дії такого карантину.

Отже, законодавець лише врахував можливість вирішення тільки індивідуальних спорів шляхом продовження строків тобто лише у судовому порядку, але взагалі не врахував самого процесу вирішення в умовах карантину в досудовому форматі. Стосовно колективних трудових спорів та шляхів їх вирішення в умовах карантину питання на законодавчому рівні взагалі не розглядається.

У цей час в умовах карантинних заходів виникає питання, щодо якісного врегулювання трудових спорів, пошуку нових шляхів та методів врегулювання розбіжностей.

З вище викладеного, можна, зробити висновок, що сучасне трудове законодавство хоча і стрімко розвивається, однак вимоги сьогодення залишають ряд завдань перед законотворцями, щодо налагодження, та пошуків дієвих механізмів вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних, доповненням нормами КЗпП щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), подальшого розвитку інституту НСПП, налагодження соціального діалогу та розвитку інституту соціальної співпраці, залученням міжнародних експертів для переймання досвіду, якісна фахова підготовка осіб посередництва та примирення (трудовах арбітрів, незалежних посередників) їх атестація та підвищення кваліфікації, щодо достойної оплати праці таким фахівцям, створення інституту медіації, якісного регулювання страйків та пошук альтернативних моделей захисту своїх прав працівників котрим заборонено страйкувати, виділення інституту акції соціального

протесту та закріплення на законодавчому рівні таких акцій, котрі стосуються трудових відносин. Важливим є питання, щодо вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних в умовах жорсткого карантину чи інших надзвичайних ситуацій.

3.2. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів

Завдання демократичної держави, передусім полягає в забезпеченні нормальних, сприятливих умов для життя громадян. Нормальне, швидке вирішення трудових спорів сприяє забезпеченню нормальних умов для життя працівникам. Відомо, що більшість індивідуальних спорів вирішуються в судовому порядку, хоча і передбачений законом досудовий порядок, але як показує практика то більшість суб'єктів таких спорів звертаються до суду, а колективні трудові спори(конфлікти) навпаки вирішуються у позасудовому порядку, практика вирішення таких спорів у суді досить мінімальна.

Спори в країнах Європи мають дещо іншу, та ширшу класифікацію, окрім того, що спори поділяються на колективні та індивідуальні, що є характерним для нашої країни та закріплено в національному законодавстві, в країнах Європи класифікують спори і за іншими критеріями.

Опрацьовуючи праці зарубіжних, вітчизняних вчених та законодавчі акти, можна узагальнити, що загально прийнято класифікувати трудові спори в зарубіжних країнах за предметом та колом суб'єктів. Розглядаючи класифікацію трудових спорів за суб'єктом, то трудові спори поділяються на колективні, коли спір чи конфлікт виникає між роботодавцями та працівниками та індивідуальні між одним працівником та роботодавцем. За предметом поділяють на спор інтересів ,та спори права.

Такий поділ на спори прав та інтересів було запропоновано Європейською фундацією покращення умов життя і праці (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) [76].

МОП визначає спір інтересів, як незгоду працівників щодо майбутніх прав і зобов'язань, і взагалі є результатом невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди. Спір інтересів породжується ще не існуючими правами, а лише зацікавленість однієї зі сторін створити таке право через включення та прописання його в колективній угоді, інша сторона в свою чергу не погоджується з цим [77].

Спір прав характерний для спорів, щодо порушення або тлумачення норми права чи зобов'язання, котрі прописані в законі, колективному договорі, трудовому договорі (контракті), тобто це що спір показує про не реалізацію на належному рівні того чи іншого права [77].

Як зазначає МОП, що історичний розвиток трудового права та законодавства, в різних країнах створив певний своєрідний механізм вирішення таких спорів. Трудові спори індивідуального та колективного характеру, зазвичай, у більшості країн вирішуються за аналогічними та подібними процедурами, тоді як от спори права та спір інтересів, вирішується за певними процедурами характерними лише для країн в яких це нормативно прописано [77].

Європейські країни давно взяли тенденцію пошуків альтернативних шляхів вирішення спорів, але в цих країнах дуже активно розвивається інститут трудової юстиції, інститут примирно-третейських процедур, інститут медіації.

Так, наприклад основним документом котрий регулює відносини у сфері праці у Франції є чинний Трудовий кодекс Франції [78].

Найбільш характерними рисами французької моделі соціально-трудова відносин є такі: широке застосування державними органами важелів прямого й непрямого впливу, наявність розгалуженої законодавчої бази, застосування програмно-цільових підходів до вирішення соціально-трудова проблем, визнання соціального діалогу як основної форми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників; мобілізація суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань; активність найманих працівників та їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх

прав, поєднання під час вирішення конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску [79, с. 73].

Як зазначає П.С. Самойленко, то індивідуальні трудові спори вирішуються спеціальним виборним судовим органом – прюдомальним судом. Як зазначає автор що перші такі суди почали діяти ще в 1948 році, але з розвитком трудового судочинства, на підставі закону 1979 року, згідно з яким такі суди стають обов'язковими при вирішенні індивідуальних трудових спорих [80, с. 108].

Прюдомальний суд наділений компетенцією не тільки вирішувати індивідуальні спори, а здійснювати заходи примирення. Порівнюючи такий суд, то він дещо нагадує комісію по трудовим спорам. Суд є виборним органом, члени котрого обираються на спеціальних прюдомальних виборах. Складається такий суд з роботодавців та працівників. На виборах до складу суду профспілкові організації та об'єднання роботодавців висувають своїх кандидатів, та представляють їх. Строк повноважень членів суду складає 5 років. Діяльність суду регламентується принципом паритетності складу, тобто рівної кількості працівників та роботодавців. Фінансування такого органу відбувається з державного бюджету.

Прюдомальний суд веде справи за трьома видами процедур:

1. Процедура примирення- характеризується закритим процесом, кількісний склад членів котрі допомагають у примирення двоє, тобто один член з боку числа працівників, інший з боку роботодавців. Участь позивача та відповідача обов'язкова. Як показує практика, то мирові укладаються тільки в 10 %, а більшість справ вирішуються за судовою процедурою;

2. Судова процедура- відкритий процес, кількісний склад членів суду чотири, по два представники з кожної сторони;

3. Процедура ухвалення рішення у невідкладних випадках [80, с. 110].

Якщо позовні вимоги підтримуються більше, ніж одним суб'єктом трудових правовідносин, прюдомальний суд не може розглядати таку справу [81, с. 138].

Варто зазначити, що судова процедура вирішення трудових спорів у Франції характерна лише для індивідуальних спорів, а спори колективного характеру вирішуються за допомогою примирно-третейських установ та процедур.

Розглядаючи порядок вирішення трудових спорів у Німеччині, можна констатувати що більшість спорів у цій країні вирішуються у судовому порядку. Судовий порядок вирішення спорів у Німеччині не обмежується лише індивідуальними спорами, у судах вирішуються також і колективні спори.

У 2016 р. приблизно 60% трудових позовів, поданих до німецьких трудових судів першої інстанції, було вирішено саме в судовому порядку [82, с. 201].

В Німеччині судова трудова система складається із земельних та Федеральних трудових судів. Німецькі земельні трудові суди, дещо нагадують продомальні французькі суди. Склад земельних трудових судів налічує одного кваліфікованого суддю, та двох судів котрі представляють інтереси працівників та роботодавців. Федеральні суди мають касаційну функцію, та складається із п'яти сенаторів, трьох кваліфікованих та двох котрі представляють інтереси працівників та роботодавців.

При вирішенні спорів у позасудовому форматі у Німеччині профспілки й федерації роботодавців практикують спільні угоди щодо вирішення спорів, однак при вирішенні спорів у цій країні не часто вдаються до трудового арбітражу.

Арбітраж при вирішенні трудових спорів здійснюють арбітражні комітети. Німецькі арбітражні комітети складаються з одного робітника (синій комірець), одного офісного працівника (білий комірець) і одного держслужбовця [83, с. 104].

Розглядаючи досвід вирішення трудових спорів в Іспанії, то в цій країні навпаки більш розвинена система позасудових методів вирішення спорів. В іспанському законодавстві передбачено, що вирішення спорів через суд є лише крайня форма. Учасники перш ніж звертатися до суду, повинні спробувати

вирішити спір за допомогою примирення чи посередництва, у випадку коли за допомогою примирення чи посередництва спір не вирішено, то наступним кроком є судовий процес. Однак хоча більшість спорів вирішуються за допомогою посередництва та примирення, вирішення спорів за участю арбітражів так само як і в Німеччині не є частим явищем.

Досліджуючи історичний розвиток шляхів вирішення трудових спорів в Іспанії, можна сказати, що до позасудової моделі врегулювання спорів чи трудових конфліктів Іспанія прийшла вимушено, до цього у цій країні, як і більшості країн була судова модель вирішення спорів. У наслідок економічної кризи, відбулося зростання судових позовів до суду, що призвело до обтяження судової системи. Тогочасні виклики змусили законодавця, шукати інші альтернативні методи та заходи у вирішенні трудових спорів, що зменшать та розвантажать судову систему.

Досліджуючи модель вирішення трудових спорів у Республіці Польща, важливо зазначити, що порядок вирішення трудових конфліктів та спорів регламентується Законом «Про вирішення колективних трудових конфліктів»[84], та Трудовим кодексом[85].

Закон є подібний до тих законів держав, котрі були прийняті на теренах колишнього соціалістичного табору, країн Центральної та Східної Європи. За своєю аналогією він подібний до українського ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4].

В Польщі, як і у більшості країн Європи дуже розвиненим є інститут профспілок. Важливу роль при вирішенні колективних трудових спорів відіграють профспілки, саме профспілки представляють права та інтереси колективу. Початок трудового колективного конфлікту за законодавством Польщі, вважається період коли працівники висунули вимоги, а роботодавець їх відхилив. Період на врегулювання спору надається 14 днів, за цей час роботодавець повідомляє Національного інспектора праці про початок трудового спору, та переходить до процедури безпосередніх переговорів з

працівниками. У випадку не досягнення домовленостей, спір вирішується у форматі посередництва.

Інститут посередництва та арбітражу у Польщі значно розвинений ніж в інших Європейських країнах. Посередника обирають шляхом взаємного погодження протягом 5 днів зі списків складених Міністерством праці. У випадку не обрання відповідної кандидатури у зазначений термін, тоді його призначає Міністр праці та соціальної політики. Трудовим посередником чи арбітром при вирішенні, як індивідуальних так і колективних трудових спорів можуть виступати: громадські діячі, релігійні представники, міністри, депутати, сенатори, інші почесні громадяни, тому всі намагаються запросити відомих та почесних представників.

У випадках коли спір не вдається врегулювати та досягти консенсусу за допомогою посередника чи арбітра, є можливість оголошення попереджувального страйку.

У Польщі інститут страйку, має певні особливості, окрім звичного для нас страйку, існує попереджувальний страйк котрий є засобом показати рішучість своїх дій, тривалість такого страйку не повинна перевищувати 2 години.

Розглядаючи, страйк як спосіб вирішення спору у Польщі та право на страйк є виключно конституційним, порядок страйку прописано в законі, працівники приймають рішення про страйк, а от оголошувати страйк можуть тільки профспілки.

Піфко О. О зазначає, що в Україні профспілки є лише одним з можливих ініціаторів (організаторів) проведення страйку, то в Польщі – єдиним [86, с. 34].

Для України не є доречним покладання роль ініціаторства та організатора лише на профспілки, через те що інститут профспілки в нашій державі розвинений лише формально. Більшість профспілок створюються лише, тому що це вимагає законодавство.

При вирішенні індивідуальних трудових спорів є досить популярним інститут медіації та інститут арбітражу. Існує процедура вирішення індивідуальних спорів і у судовому порядку.

Враховуючи досвід зарубіжних країн, до альтернативних способів вирішення трудових спорів можна віднести способи, до переліку яких належать переговори (negotiation), примирення (conciliation), посередництво (медіація), що ґрунтуються на примирливо-третейському способі розгляду таких спорів [87, с. 48].

Звернімо увагу, що в законодавстві деяких європейських країн (зокрема, Болгарії) переговори є обов'язковою стадією вирішення трудового спору. Факт досягнення сторонами згоди засвідчується протоколом, що має силу рішення комісії з трудових спорів [88, с. 997].

На перший погляд примирення та медіація ніби тотожні поняття, та схожі за своєю процедурою

Як зазначає В. С Балух відмінність посередництва та медіації полягає у ролі посередника. Під час медіації роль посередника медіатора – сприяти діалогу сторін трудового спору, надати їм допомогу у визначенні тих інтересів, пріоритетів, потреб та бажань, на задоволення яких може бути спрямовано подальше взаємовигідне вирішення сторонами трудового спору. При цьому медіатор не вправі пропонувати власне бачення розв'язання спору, а роль посередника у примиренні як альтернативному вирішенні індивідуального трудового спору активніша. На відміну від медіатора, посередник у примиренні, як правило, може запропонувати сторонам власне варіант вирішення спору [87, с. 48-49].

Враховуючи досвід зарубіжних країн при вирішенні трудових спорів важливу роль відіграє трудова юстиція. Трудова юстиція має певні переваги: по-перше зменшення навантаження на загальні суди. По-друге трудовий спір вирішують судді котрі мають у цьому певну фахову кваліфікацію, що було б і корисним для нашої країни. Важливим є те, що при вирішенні трудових спорів більшість зарубіжних країн віддають перевагу досудовому та мирному

вирішенні спору. У Франції, Польщі, Іспанії, Англії та інших країнах дуже розвинений інститут альтернативних позасудових способів вирішення трудових спорів, зазвичай це посередництво, безпосередні переговори, примирення, та медіація. Враховуючи великий потенціал котрим наділена НСПП, та запозичуючи окремі моменти при вирішенні, як колективних так індивідуальних трудових спорів доцільно було б розвивати альтернативні способи вирішення трудових спорів. НСПП наділити повноваженнями сприяння не тільки при вирішенні колективних трудових спорів, а і спорів індивідуального характеру. Було цікавим при судах створити відділи котрі спеціалізувалися лише на трудових спорах та конфліктах.

3.3. Перспективи розвитку інституту медіації у вирішенні трудових спорів

Представники будь-якого суспільства у достатній мірі мають досвід участі у певних конфліктних ситуаціях чи спорах. Як показує життєва практика, на території України, існує тенденція коли громадяни звертаються до суду вже тоді коли, виникає безвихідна ситуація. Негативне явище, як латентність породжують такі процеси, як не вирішеність спору, не відновлення чи захист своїх прав, не звернення до компетентних органів котрі врегульовують спір, чи правосуддя. На відміну від нашої держави, є приклади, коли в інших країнах у більшості випадків справи доходять до суду, або ж вирішуються іншими дієвими альтернативними методами.

Останнім часом питання дослідження та вивчення інституту медіації набирають обертів в нашій державі. Хоча процедура медіації є новою в нашій державі, та офіційно на рівні законів ще не прийнята, але праці науковців показують, що дослідження медіації навпаки привертає особливу увагу.

Узагальнюючи практику вирішення спорів в нашій країні, можна з впевненістю сказати, що врегулювання спорів відбуваються у судовому порядку, або із залученням інших компетентних органів. Саме тому, на

сьогодні в сучасних умовах демократизації та гуманізації нашого суспільства, виникає гостра проблема пошуку ефективного і якісного методу вирішення непорозумінь між роботодавцем та працівниками, знаходження альтернативного шляху вирішення конфліктних ситуацій при виникненні трудових спорів.

На сьогоднішній день у нашій країні більшість спорів котрі виникають в трудовій сфері, вирішуються в судовому порядку. Як ми зазначали вище громадяни України, ще не мають такого рівня правової культури, як в європейських країнах, а тому до суду звертаються в крайніх випадках. Саме тому ми вважаємо позитивним моментом імплементувати досвід правових країн, в яких вже існує та діє інституція медіації.

Зміст терміну «медіація» (від лат. *mediatio* – посередництво) розкрито в нормативно правових актах іноземних держав, а також і в наукових працях, як вітчизняних так і зарубіжних вчених.

Як зазначає Подковенко Т. О медіацію називають програмою примирення. Це метод, за якого сторони управляють і володіють як самим процесом, так і його результатом – згодою, нічого не вирішується без згоди, взаєморозуміння сторін [89, с. 27].

У Директиві 2008/52/ЕС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» у статті 3 медіація розглядається як структурована процедура в якій дві, або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добровільній основі, для вирішення спору між ними за допомогою посередника [90].

Розглянувши міжнародні документи та праці науковців, можна сказати, що медіація - це вид посередництва для вирішення спорів поза судом із залученням посередника, який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації, проаналізувати проблему та дійти певного консенсусу.

Медіація в сучасному її розумінні почала розвиватися у другій половині ХХ ст. насамперед у країнах англосаксонської системи права – США,

Австралії, Великій Британії, пізніше вона поступово почала поширюватися і в інших країнах [91, с. 39].

Взагалі медіація передбачала вирішення спорів у сімейних стосунках, але пізніше коло спорів та конфліктів котрі можливо вирішувати за допомогою процедури посередництва збільшилось.

У більшості країн світу медіація є визнаним і поширеним методом врегулювання суперечок між людьми. Варто зазначити, що медіація активно розвивається в багатьох країнах та вже виправдала себе в таких країнах, як Польща, Німеччина, Франція, Норвегія, Фінляндія, США, Канада.

Так наприклад у США лише 5% випадків, про які повідомляється в суді, звертаються до суду, решта вирішуються мирно [92].

Застосування на практиці медіації має певні переваги:

1. Зменшення затрат часу та фінансів;
2. Добровільна участь; можливість у будь який час покинути стіл переговорів;
3. Процес ставить за мету не протистояння сторін, а їх діалог;
4. Конфіденційність процесу;
5. Унеможливлення стигматизації винної сторони з боку суспільства.

Швидкий процес вирішення трудових спорів шляхом медіації не тільки позитивно впливає на соціально-економічну складову суб'єктів спорів, а і морально-психологічну, адже результат досягнення мети не змушує себе чекати довго.

Так, наприклад, досвід Болгарії показав, що спори вирішуються переважно за одну або дві сесії медіації, які тривають від 2 до 4 годин.

Так от в Чехії процедура медіації відбувається в теж досить короткі строки. За цей час спір повинен бути врегульований, медіатора обирають з списків складених Міністерством праці, або ж запрошують представника взаємно погодженого [93, с. 16].

Цікавим є досвід країн, в котрих держава усіяко сприяє проведенню медіації шляхом створення баз даних, реєстрів чи списків медіаторів, де зазначено як державних так і недержавних (приватних, волонтерів) медіаторів.

Так, наприклад, у Казахстані відповідно до ст. 14 Закону Республіки Казахстан «Про медіацію» кожна організація медіаторів веде свій Реєстр професійних медіаторів, які здійснюють медіацію на території цієї країни [94, с. 27].

Як зауважив Кривенко Д.Є, що в межах саме національних реалій, а також й враховуючи зменшення бюрократизованості, перевагою медіації можливо вважати її оптимальність, як поєднання найбільш комфортних умов вирішення трудового спору [95, с. 145].

Для ефективного здійснення процесу медіації у трудових спорах необхідно дотримуватися майже всіх тих принципів, що і у судочинстві, для того щоб не дестабілізувати сам процес та щоб досягти кінцевого результату.

А. О. Стратюк визначає, щодо ознак медіації трудового спору відносяться наступні: «законність (медіація трудових спорів може здійснюватися, якщо відповідає правовим принципам та не порушує правові норми); конфіденційність (гарантується при підписанні відповідної угоди між сторонами та медіатором, а також відповідним законодавством щодо повноважень посередника); рефлексивність (вона розглядається як здатність людини спрямовувати власну активність на себе); професійність (для забезпечення порозуміння між сторонами конфлікту необхідно послідовне та ціле направлене застосування спеціальних методів, якими можна оволодіти лише в процесі навчання й практики)» [96, с. 160].

Однак, також можливо виділити одну з ключових ознак медіації при вирішення трудового спору, це «поступка сторін» заради досягнення результату при вирішенні спору. При вирішенні конфлікту, чи спору мирним шляхом сторони досягають консенсусу чи компромісу.

О. О Григор вказує, що «відмінність між цими поняттями може бути позначена в такий спосіб: консенсус – загальна усвідомлена згода, компроміс –

угода на підставі взаємовигідних поступок, або ж згідно з іншими джерелами – це взаємні поступки [97, с. 12].

Розглядаючи поняття компромісу, можна сказати, що це поступки з певною вигодою однієї сторони, для досягнення взаємного результату, тобто одна сторона жертвує своїми інтересами за ради іншої, або навпаки пожертва власними правами чи законними інтересами заради когось. У випадку компромісу, начебто і досягнуто мирного результату, але з'являються негативні наслідки, як нераціональна втрата інтересів однієї із сторін. Консенсус навпаки характеризується, як пожертва інтересами обох сторін заради спільного результату, або спільна домовленість без негативних наслідків для обох сторін.

У обох випадках досягнення компромісу та консенсусу, є вже вирішення цього спору мирним шляхом, але результат, наслідки та характер виконання рішення – різні. Розглядаючи ознаку «поступки сторін» при вирішення трудового спору необхідно, щоб ця ознака мала консенсусний характер. Консенсусний характер при вирішення трудових спорів прямо передбачає взаємні поступки не зловживаючи інтересами обох сторін, та досягнення взаємними силами результату.

Також необхідно зазначити, що до ознаки медіації, як альтернативного способу вирішення трудового спору необхідно віднести «рівність сторін», тобто у процедурі медіації всі учасники рівні незалежно від статусу, владних повноважень, і як наслідок при досягненні рівності між сторонами, щодо яких здійснюється процедура медіації, отриманий результат буде носити консенсусний характер, а випадку не рівності сторін, позиціювання керівника чи уповноваженого органу як сильнішої сторони котра згідна на медіацію, у таких випадках результат буде очевидним, і матиме компромісний характер.

Як показує досвід зарубіжних країн для ефективного здійснення процесу медіації, потрібно не тільки дотримуватися особливих принципів здійснення процесу посередництва, а також необхідним є й інституція та сам суб'єкт, котрий уповноважений здійснювати процедуру посередництва. Так уряди

держав створюють установи та інші організації уповноваженні здійснювати медіацію.

Із досвіду зарубіжних держав, можна зазначити, що у Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу (Asac Codes of Practice), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання конфліктуючих сторін сприяння у вирішенні спору [91, с. 39].

Дуже важливим є те, що в зарубіжних країнах нормативно закріплено процес посередництва у вигляді законів, які врегульовують не тільки сам процес, а зазначають, що процес медіації може бути призначений судом, або сторони добровільно можуть звернутись до установи яка займається посередництвом. Необхідно зазначити, що у нормативно правових актах зарубіжних країн також зазначається юридичний захищений державою статус установи, яка уповноважена здійснювати медіацію.

В Франції процедура медіації прописана в трудовому кодексі, та регулюється нормами цього кодексу. В Республіці Білорусь існує закон «Про медіацію» яким керуються при вирішенні спорів у трудовій сфері та цивільно-господарських справах, але додатково при вирішенні спорів вони керуються директивою Ради Європи «Про деякі аспекти медіації в цивільних і комерційних справах» 2008р., а також Рекомендації Ради Європи «Про медіацію в цивільних справах» № R (2002) 10, котрими користуються та відбувається медіація трудових спорів в європейських державах та державах членів Ради Європи, котрі офіційно здійснюють медіацію.

Сучасне чинне українське законодавство, заклало підґрунтя щодо позасудового вирішення спорів, передбачивши можливість укладення мирової угоди у Цивільно-процесуальному та Господарсько-процесуальному кодексах, законах «Про міжнародний комерційний арбітраж», де передбачено

примирення у певних категоріях справ. Крім цього, важливе значення мають такі закони України, як «Про третейські суди» та «Про порядок вирішення трудових та колективних спорів (конфліктів)» [89, с. 29].

Водночас, не дивлячись, що в нашій країні не існує закону, який би врегулював чіткий алгоритм функціонування вирішення спорів мирним шляхом, зусилля щодо становлення та розвитку медіації докладають юристи-практики, науковці, а також громадські об'єднання, наприклад такі, як: Українська академія медіації, Український центр медіації, Школа медіації Академії адвокатури України тощо.

Цікавим є досвід зарубіжних країн, де не існує спеціально створених інституцій, які вповноваженні здійснювати примирення, тому там цей процес покладається на суди, та має назву «судова медіація». В судочинстві трудового характеру, в зарубіжних країнах на відміну від укладення мирової угоди, врегулювання спору за участю судді передбачає досягнення між сторонами угоди, заснованої на їхніх інтересах, щодо спору за участю кваліфікованого посередника (судді). Така угода не завжди оформлюється у вигляді мирової угоди, тоді як судовий розгляд може бути закінчений, наприклад, у зв'язку з відмовою позивача від позову.

Так у випадку саме не досягнення мети медіації, її наслідками може бути звернення до трудового арбітражу та страйк, звернення до Комісії з трудових спорів та національного суду [93, с. 150].

Можна сказати, що Україна вже стоїть на порозі впровадження медіації у практику вирішення юридичних спорів спираючись на досвід зарубіжних країн, що стане дієвим механізмом вирішення трудових спорів та сприятиме позитивному іміджу нашої країни на міжнародній арені. Необхідно зазначити, що прагнення узаконити медіацію в нашій країні вже були, це відображено у ініціюванні та поданні проектів законів «Про медіацію» 2015 та 2019 років, але на превеликий жаль вони не були прийняті.

15 липня 2020 року Верховна Рада України на своєму засіданні підтримала проект Закону «Про медіацію». Законопроект № 3504 прийнято за

основу 339 голосами. Документ створено з метою закріплення на законодавчому рівні можливості проведення процедури медіації, яка полягатиме у добровільному позасудовому врегулюванні конфлікту (спору) шляхом переговорів між його сторонами, за допомогою медіатора. Проектом пропонується визначити правові засади та порядок проведення медіації в Україні, які полягають у наступному: процедура медіації застосовуватиметься у будь-яких конфліктах (спорах), які виникають, зокрема, з цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносин, а також у кримінальних провадженнях при укладенні угод про примирення між потерпілим та підозрюваним, обвинуваченим та в інших сферах суспільних відносин [98].

Але відсутність закону, не зважаючи на прийняття чергового законопроекту, залишає питання законного регулювання посередництва під час примирення та вирішення трудових спорів шляхом медіації досі відкритим.

Для України впровадження медіації під час вирішення трудових спорів буде цікавим досвідом, адже медіація у вирішенні спорів передбачає не тільки безпосередні переговори між працівником та роботодавцем, а і участь посередника котрий не вмішується в сам процес, а лише його регулює. Як показує досвід, переговори без участі незалежного представника навпаки можуть погіршити ситуацію та загострити спір. Дієвим методом є розробка та прийняття закону, який би врегулював питання посередництва під час вирішення конфліктів та трудових спорів, підбору медіаторів, та інституції яка б займалась медіацією. Після прийняття закону необхідним є створення відкритого реєстру медіаторів.

В КЗпП доцільно доповнити статтею главу XV «Індивідуальні трудові спори» в якій прописати можливість примирення, або посередництва при вирішенні спору як спрощеної процедури котра передуює створенню комісії по трудовим спорам.

Цікавим було б надати повноваження на здійснення медіації у вирішенні, як колективних так і індивідуальних трудових спорів НСПП, або ці

повноваження надати судам, але не в рамках судового процесу а в рамках здійснення процесу посередництва. Створити навчальні центри, які б готували висококваліфікованих медіаторів.

Медіація є альтернативним, та більш доступним варіантом вирішення спорів для громадян нашої держави, яка має свій універсальний конструктивний характер для вирішення того чи іншого спору.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки та рекомендації:

1. Розкрито поняття трудових спорів. Трудовий спір – це соціальне явище котре характеризується гострим зіткненням інтересів сторін трудових відносин пов'язаних зі реалізацією законодавства про працю, зміну істотних умов праці, котрі не були врегульовані шляхом переговорів між сторонами. Сучасне вітчизняне законодавство розподіляє трудові спори за суб'єктивним складом учасників на індивідуальні та колективні.

Індивідуальний трудовий спір – соціальне явище котре обумовлене конфліктом інтересів, або настанням інших не врегульованих розбіжностей між працівником, претендентом на посаду, звільненим працівником колективом (профспілковою організацією) та роботодавцем з питань застосування трудового законодавства, зміни істотних умов праці, матеріального забезпечення.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності інтересів, що виникли між колективом (профспілковою організацією) та власником підприємства у момент перебування у соціально трудових відносинах, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Характеризуються трудові спори характером протистояння сторін, процедурою вирішення, розглядом компетентними органами, суб'єктивним складом учасників.

2. Причина в трудових спорах, у широкому розумінні - це явища, які породжують або сприяють виникненню трудового спору чи конфлікту, та у вузькому це безпосередньо фактори котрі вже є частиною спору з моменту їх виникнення, котрі сприяють зародженню, формуванню та безпосередньо

періоду діяння трудових спорів. Причини трудових спорів можна розподілити на об'єктивні та суб'єктивні.

До суб'єктивних причин трудових спорів можна віднести: дії або навпаки бездіяльність роботодавця, через що виникає спір; Дії пов'язанні з боку працівника (робітника), усвідомлене, або навпаки через не обізнаність не виконання своїх обов'язків; Дії як працівника чи групи працівників та роботодавця одночасно. До причин суб'єктивного характеру також необхідно віднести незлагодженість трудового процесу, відсутність чіткого встановленого плану виконання роботи, відсутність злагодженості в колективі, нестабільна соціально-психологічна атмосфера між самими працівниками та роботодавцем. Однією із причин спору можна віднести фантомні причини, тобто такі котрі, як вважає особа через свою помилку в наявність їх існування, але фактично самі причини відсутні, тоді виникає конфліктний колапс, коли сам конфлікт не вирішують а врегульовують його шляхом доведення відсутності причин котрі породили спір чи конфлікт.

До об'єктивних причин відносять ті причини котрі мають латентний характер, тобто прямо не залежать ні від волі роботодавця, ні від самих працівників, але однаково негативно впливають, як на роботодавця так і на працівника, це причини соціального, економічного, правового характеру, та здебільшого не залежать від дій чи бездіяльності сторін трудового спору.

3. Досудова модель вирішення трудових спорів – процедури котрими врегульовуються індивідуальні та колективні спори позасудовим процесом за допомогою уповноважених органів При вирішенні спорів індивідуального характеру класичним є вирішення за допомогою КТС. При вирішенні колективних спорів (конфліктів) більш ширше коло органів котрі компетентні у вирішенні спорів – це і безпосередньо НСПП, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник. Доцільним було б розширити повноваження НСПП на вирішення індивідуальних трудових спорів в досудовому порядку, та розробити відповідний механізм такого врегулювання спорів.

4. Розглянуто поняття страйк котре характеризується, як явище соціально-економічного характеру котре супроводжує трудові відносини та характеризується масовим припиненням роботи працівниками певного окремого підприємства чи групи підприємств, галузі на визначений строк або на необмежений строк з висуненням вимог адміністрації підприємства, регіону або уряду. Проведено порівняння акцій соціального протесту та страйку. АСП, як правило мирне зібрання у позаробочий час працівників, інших осіб (пенсіонерів, котрі працювали в тій сфері, студентів і тд.), з метою привернення уваги роботодавця, органів влади, засобів масової інформації, інколи і світової спільноти, громадськості, щодо висвітлення проблем котрі виникають в умовах суспільного життя. АСП супроводжуються гаслами, плакатами, флаєрами, ходою, використання певної символіки, аудіо відео засобів, гучномовців. АСП можуть бути проміжним етапом між досудовим процесом вирішення спорів та страйком. АСП хоча і є, засобом привернення уваги та виголошення позиції працівників, виникає питання законодавчого регулювання таких акцій соціального протесту котрі виникають вкрай часто у трудовій сфері, та їх вирішення на законодавчому рівні. Доцільно у ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» поряд з категорією страйк визначити поняття акції соціального протесту, та нормативно врегулювати це питання.

5. Розглянуто порядок вирішення трудових спорі у суді. Судовий порядок вирішення трудових спорів-це судовий процес врегулювання спорів у порядку адміністративного, цивільного процесів. Досліджено можливості вирішення колективних трудових спорів у суді на прикладі постанови Великої Палати Верховного Суду. У вітчизняному трудовому законодавстві передбачений судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, відповідні норми знайшли своє відображення у Конституції України, КЗпП, Цивільно-процесуальному законодавстві. Водночас у КЗпП не зазначено можливість особи відразу звернутися до суду, тоді коли на підприємстві є можливість створення КТС. Розглядаючи колективні трудові спори, та їх можливості

розгляду справ у судовому порядку, чіткого законодавчого механізму та порядку на сьогоднішній день не існує. Колективні трудові спори здебільшого врегульовуються у позасудовому порядку, за допомогою процедур посередництва, примирення, арбітражу. Доцільно було б нормативно закріпити судову процедуру розгляду та вирішення колективних трудових спорів в ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», та у КЗпП прописати відповідну норму, можливості відразу звертатися до суду у випадку виникнення індивідуальних спорів.

6. Досліджено актуальні питання та проблеми при вирішенні трудових спорів в умовах сучасного розвитку трудового законодавства. Визначено що на сьогоднішній день існує ряд завдань перед законотворцями, щодо налагодження, та пошуків дієвих механізмів вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних, доповненням нормами КЗпП щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), подальшого розвитку інституту НСПП, налагодження соціального діалогу та розвитку інституту соціальної співпраці, залученням міжнародних експертів для переймання досвіду, якісна фахова підготовка осіб посередництва та примирення (трудових арбітрів, незалежних посередників) їх атестація та підвищення кваліфікації, щодо достойної оплати праці таким фахівцям, створення інституту медіації, якісного регулювання страйків та пошук альтернативних моделей захисту своїх прав працівників котрим заборонено страйкувати, виділення інституту акції соціального протесту та закріплення на законодавчому рівні таких акцій, котрі стосуються трудових відносин. Важливим є питання, щодо вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних в умовах жорсткого карантину чи інших надзвичайних ситуацій.

7. Розглянуто досвід зарубіжних країн при вирішенні трудових спорів. На підставі позитивного досвіду вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах зроблено висновок, що важливу роль у врегулюванні спорів відіграє трудова юстиція. Трудова юстиція має певні переваги: по-перше зменшення навантаження на загальні суди. По-друге трудовий спір вирішують судді котрі

мають у цьому певну фахову кваліфікацію. Як показує практика більшість сучасних європейських країн віддають перевагу досудовому та мирному вирішенні спору. У Франції, Польщі, Іспанії, Англії та інших країнах дуже розвинений інститут альтернативних позасудових способів вирішення трудових спорів, зазвичай це посередництво, безпосередні переговори, примирення, та медіація. Враховуючи великий потенціал котрим наділена НСПП, та запозичуючи окремі моменти при вирішенні, як колективних так індивідуальних трудових спорів доцільно було б розвивати альтернативні способи вирішення трудових спорів. НСПП наділити повноваженнями сприяння не тільки при вирішенні колективних трудових спорів, а і спорів індивідуального характеру. Було цікавим при судах створити відділи котрі спеціалізувалися лише на трудових спорах та конфліктах.

8. Визначено перспективи розвитку інституту медіації у вирішенні трудових спорів. Для України впровадження медіації надасть великий поштовх у вирішенні трудових спорів як індивідуального так і колективного характеру у позасудовому процесі, медіація передбачає не тільки безпосередні переговори між працівником та роботодавцем, а і особливу участь посередника, котрий не вмішується в сам процес, а лише його регулює. Дієвим методом є розробка та прийняття закону, який би врегулював питання посередництва під час вирішення конфліктів та трудових спорів, підбору медіаторів, та інституції яка б займалась медіацією. Після прийняття закону необхідним є створення відкритого реєстру медіаторів.

В КЗпП доцільно доповнити статтею главу XV «Індивідуальні трудові спори» в якій прописати можливість примирення, або посередництва при вирішенні спору як спрощеної процедури котра передує створенню комісії по трудовим спорам. Доцільно було б застосувати потенціал НСПП та надати повноваження на здійснення медіації у вирішенні, як колективних так і індивідуальних трудових спорів, або ці повноваження надати судам, але не в рамках судового процесу а в рамках здійснення процесу посередництва. Створити навчальні центри, які б готували висококваліфікованих медіаторів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Савицина О. Норма права в системі чинників регулювання системних конфліктів. *Право України*. 2001. № 10. С.13-15.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (дата оновлення: 25.10.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.11.2020 р.).
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%1%80#Text> (дата звернення: 02.11.2020 р.).
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998р. №137/98-ВР. Дата звернення: 07.11.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%D1%80#Text> (дата звернення: 02.11.2020 р.).
5. Білоліда І.К. Словник української мови: в 11 тт. *Інститут мовознавства*. Київ: Наукова думка, 1970-1980. Т. 9. 436 с.
6. Гарасимів Т. З. Словник термінів до навчальних курсів «Трудове право» та «Право соціального забезпечення України». Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2003. 176 с.
7. Лазор Л.І. Судовий захист від посягання на честь, гідність та ділову репутацію. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: Зб. наук. праць. Луганськ: Вид-во СУНУ, 2002. № 3. С.26-33.
8. Лазор В.В. Колективні трудові спори і конфлікти: теоретичний аспект. *Право і безпека*. 2002. № 4. С.98-102.
9. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
10. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С.95-99.

11. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. С. 9–10.

12. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

13. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2005. 40 с.

14. Іншина М.І., Костюк В.Л., Мельник В.П. Трудове право України. Підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

15. Інститут омбудсмана. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини : веб-сайт. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/> (дата звернення: 02.11.2020 р.).

16. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні 2020. URL: file:///C:/Users/%D0%94%D0%BC%D0%B8%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B9/Downloads/zvit%20za%202019%20(5).pdf (дата звернення: 02.11.2020 р.).

17. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні 2019. URL:file:///C:/Users/%D0%94%D0%BC%D0%B8%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B9/Downloads/Report-2019%20(6).pdf (дата звернення: 02.11.2020 р.).

18. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні 2018 р.: URL: file:///C:/Users/%D0%94%D0%BC%D0%B8%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B9/Downloads/Dopovid_2017%20(4).pdf (дата звернення: 02.11.2020 р.).

19. Кучера В.О. Трудове право України: навчальний посібник. Львів: ЛьВДУВС, 2017. 564 с.
20. Бущенко П.А. Трудові спори та порядок їх розгляду/за ред. В.В. Жернакова. Харків, 2013. 110 с.
21. Купіна Л.Ф., Крилова Ю. І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. *Альманах права*. 2016. Вип. 7. С. 322-325.
22. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2019рр. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 02.11.2020 р.).
23. Допомога по безробіттю при звільненні працівників за угодою сторін. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=852> (дата звернення: 09.11.2020).
24. Сума заборгованості з виплати заробітної плати в цілому по країні <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 09.11.2020).
25. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2019 рік. Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/home/povnovazhennya-ta-zavdannya-nspp> (дата звернення: 09.11.2020).
26. Беззубко Л.В. Социально-трудовые конфликты в Донецкой области: монография. Донецк : ДонНУ, 2003. 219 с.
27. Жарик Б. М. Поняття трудового конфлікту та причини його виникнення. *Правова держава*. 2018. Вип.29. С. 455-463.
28. Сокол М. Правовий аналіз причин трудових розбіжностей. *Історико-правовий часопис* . 2013. № 1. С. 102-105.
29. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах. *Юридична наука*. 2012. № 1. С.66-73.
30. Уварова Н.В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. №1. С. 98–104

31. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 01.07.1949 р. № 98. Дата оновлення: 14.09.1956. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

32. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП від 19.06.1981 р. № 154. Дата оновлення: 04.02.1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

33. Рекомендації про добровільне примирення і арбітраж від 29.06.1951 р. Рекомендації № 92 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

34. Рекомендації щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі від 20.06.1960 р. № 113. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

35. Рекомендації щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 29.06.1967 р. № 130. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

36. Рекомендація щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються від 23.06.1971 р. № 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

37. Рекомендації щодо сприяння колективним переговорам від 19.05.1981 р. № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (дата оновлення: 20.11.2020).

38. Положення про примирну комісію: наказ національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 130 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0130299-08#Text> (дата звернення 30.10.2020).

39. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. №135. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0135299-08#Text> (дата звернення 30.10.2020).

40. Про затвердження Методичних рекомендацій по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): наказ національної служби посередництва і примирення від 31.12.2009 р. №92. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0092299-09#Text> (дата звернення 30.10.2020).

41. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 лист. 1998 р. № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення 30.10.2020).

42. Радіонова-Водяницька В.О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017 № 2 (18). С. 105-110.

43. Повноваження та завдання НСПП. Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/home/povnovazhennya-ta-zavdannya-nspp> (дата звернення: 09.11.2020).

44. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 р. № 995_042. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 09.11.2020)

45. Пилипенко А.А., Волкова М.А., Радзецький О.М.. Право на страйк: українські реалії. *Правова позиція*. 2019. № 4 (25). С.121- 128.

46. Покотиленко Р. В., Новак І. М. Компенсація обмежень права працівників на страйк в Україні. *Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища*: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції. 25 вересн. 2020 р. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2020. С. 106-109.

47. Швець Н. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків: Право, 2009. 224 с.

48. Європейська соціальна хартія (переглянута): хартія, міжнародний документ від 03.05.1996 р. №51. Дата оновлення: 07.09.2016 р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.11.2020 р.).

49. Право на страйк і на локаут. Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/37-pravo-na-strajk-i-na-lokaut> (дата звернення: 10.11.2020).

50. Сокол М. Незаконний страйк: порівняльна характеристика Українського та Європейського законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. 2008. № 2. С. 124–127.

51. Щукін О.С. Окремі аспекти досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців під час проведення страйків. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1(16).

52. Кильдеев А.Х. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров. *Правоведение*. 1995. № 3. С. 19–28.

53. Шахтарі з Кривого Рогу приїхали до Києва пікетувати ВР. Укрінформ. веб-сайт. <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3099816-sahtari-z-krivogo-rogu-priihali-do-kieva-piketuvati-vr.html> (дата звернення 02.11.2020).

54. Праця України у 2019 році. *Статистичний збірник*. Київ: ТОВ «Август Трейд», 2020. 267 с.

55. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2018 рік. Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/10120-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i- za-2018-rik> (дата звернення 02.11.2020).

56. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2017 рік. Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169->

informatyia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prumyrennia-za-2017-rik (дата звернення 02.11.2020).

57. Coronavirus: Spain's funeral homes strike as cases rise. BBC. website. URL: <https://www.bbc.com/news/world-europe-54772727> (Last accessed: 01.11.2020).

58. У Кривому Розі завершився підземний шахтарський страйк. Укрінформ. веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3118319-u-krivomu-rozi-zaversivsa-pidzemnij-sahtarskij-strajk.html> (дата звернення 02.10.2020).

59. У Німеччині страйкують працівники громадського транспорту. Укрінформ. веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3108413-u-nimeccini-strajkuut-pracivniki-gromadskogo-transportu.html> (дата звернення 02.10.2020).

60. Польща вирішила повністю ліквідувати вугільну галузь. Укрінформ веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3106607-polsa-virisila-povnistu-likviduvati-vugilnu-galuz.html> (дата звернення 02.11.2020).

61. British Airways pilots strike for second day over pay. website. URL: <https://www.bbc.com/news/business-49625303> (Last accessed: 01.11.2020).

62. Енергетики Запоріжжяобленерго оголосили страйк. Укрінформ. веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/2366274-energetiki-zaporizzaoblenergo-ogolosili-strajk.html> (дата звернення 02.11.2020).

63. У Мені через не виплату зарплат страйкують працівники сирзаводу. Газета Високий Вал. веб-сайт. URL: <https://val.ua/uk/120147.html> (дата звернення 02.11.2020).

64. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 року № 1618-IV. Дата оновлення: 13.08.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 20.11.2020 р.).

65. Постанова від 25.06.2019 № 174/580/16-ц Верховний Суд. Велика Палата. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/82997492?_ga=2.20329841.813009752.1606728659-1060587860.1587892917 (дата звернення: 20.11.2020 р.).

66. Колективні трудові спори можуть розглядатися в судах: Велика Палата ВС. URL : https://biz.ligazakon.net/news/188504_kolektivn-trudov-spori-mozhut-rozglyadatisya-v-sudakh-velika-palata-vs (дата звернення: 20.11.2020 р.).

67. Постанова ВП ВС від 17.05.2018 року у справі №910/11188/17 URL : https://protocol.ua/ua/postanova_vp_vs_vid_17_05_2018_roku_u_spravi_910_11188_17_1/ (дата звернення: 20.11.2020 р.).

68. Федина Д.І. Правове регулювання діяльності квазісудових органів на прикладі вирішення трудових спорів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3(9) том 2. С. 29-33.

69. Досудове врегулювання спору. URL: http://www.jurist.cv.ua/pitannya_vidpovidi/rzne/dosudove_vregulyuvannya_sporu (дата звернення: 20.11.2020 р.).

70. Слісаренко Я.А. Проблемні аспекти роботи комісії по трудових спорах. *Право і суспільство*. 2013. №5. С. 46-51.

71. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/5268-nova> (дата звернення 30.04.2020).

72. Право на страйк працівників транспорту має бути врегульовано на законодавчому рівні: інформація від 15 січня 2013 р. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua> (дата звернення 02.11.2020).

73. Інтерв'ю Голови НСПП Окіса О.Я. «Шляхи для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів)». Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8199-interv-iu-holovy-nspp-okisa-o-ya-shliakhy-dli-kolektyvnykh> (дата звернення 02.11.2020).

74. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 2. С. 75-82.

75. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у

зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 05.11.2020).

76. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань проведення примирних процедур. Київ: Основа, 2003. 224 с.

77. Labour legislation guidelines. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/l/g/noframes/ch4.htm#3> (дата звернення: 20.11.2020 р.).

78. Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006072050.pdf&size=6,6%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/.pdf&title=C ode%20du%20travail> (дата звернення: 20.11.2020 р.).

79. Тарасов В.И., Задорожный А. Л., Трофимова В.В. Социальная политика: принципы и методы реализации в контексте мирового опыта. Материалы международной научно-практической конференции (27 мая 2011 г., г. Судак). Симферополь : ВиТроПринт, 2011. 108 с.

80. Самойленко П.С. порівняльна характеристика механізму розгляду трудових спорів за українським законодавством, французьким та Європейським судом з прав людини. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2011. Вип.17. С. 105-115.

81. Бонтлаб В.В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип2, том 1. С. 134-141.

82. Мельник В.В. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливості його використання в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 6. С. 200-203

83. Запара С.І. Формування моделі вирішення трудових спорів в Україні на основі гармонізації українського законодавства та європейських

стандартів. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2012. Вип.4. С.101-107.

84. Ustawa została ogłoszona w dniu 26 czerwca 1991 r. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910550236> (дата звернення: 20.11.2020 р.).

85. OBWIESZCZENIE MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy. Kodeks pracy. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200001320/T/D20201320L.pdf> (дата звернення: 20.11.2020 р.).

86. Піфко О.О. Роль професійних спілок у реалізації конституційного права на страйк в Україні, Польщі та Латвії: порівняльно-правовий аналіз. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 3. С.32-35.

87. Балух В.С. Альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів. *Право і суспільство*. 2013. №4. С.45-50.

88. Лушников А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т.; 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. Москва: Статут, 2009. 1151 с.

89. Подковенко Т.О. Інститут медіації: зарубіжний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 1. С.26-31.

90. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052> (Last accessed: 01.10.2020).

91. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*, 2017. № 2. С. 38-45.

92. Polskie Centrum Mediacji. O mediacji. URL: http://mediator.org.pl/o_mediacji/2/ (Last accessed: 28.09.2020).

93. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Meditation and Arbitration: European and ILO Perspectives Geneva, 2007. P.25.

94. Кармаза О. Інститут медіації: основні концепції розвитку. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/2/6.pdf> (дата звернення 30.09.2020).

95. Кривенко Д. Є. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1 (39). С. 143-153.

96. Стратюк А. О. Особливості медіації у вирішенні трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 157 – 162.

97. Григор О. О. Поняття консенсусу в сучасній вітчизняній філософсько-політичній думці. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2019. Вип. 25. С. 9-16.

98. Парламент схвалив законопроект про медіацію. URL: <https://sud.ua/ru/news/laws/173792-parlament-skhvaliv-zakonoproekt-pro-mediatsiyu> (дата звернення 20.09.2020).

ДОДАТКИ

Додаток А

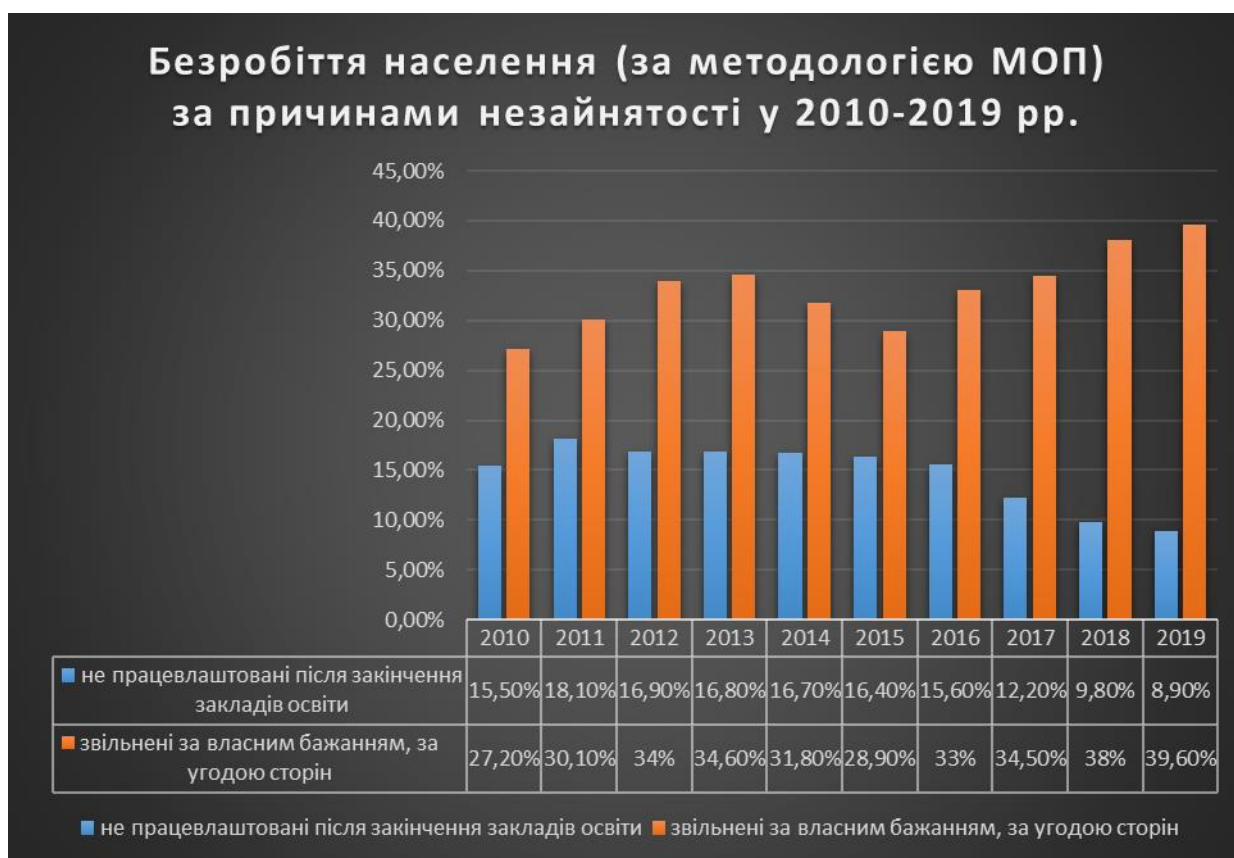


Рис.1

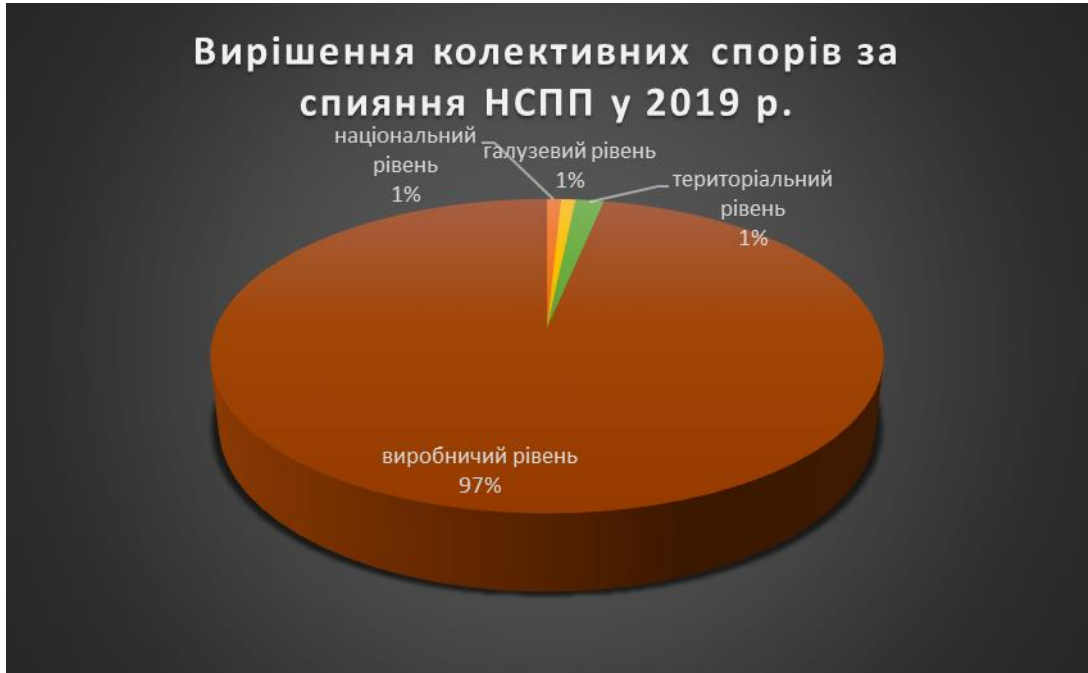


Рис.2.

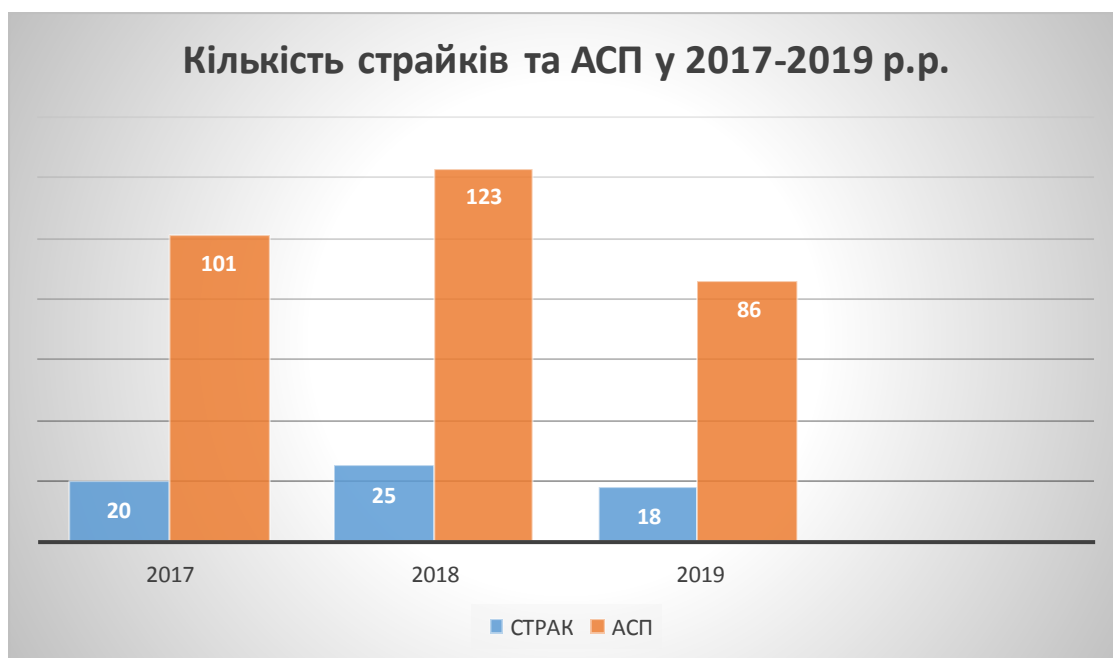


Рис.3