

Інформаційна довідка щодо вдосконалення законодавства про вирішення колективних трудових спорів*

Анотація. В Інформаційній довідці надано результати аналізу проблем чинного трудового законодавства України щодо форм і порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів). Акцентовано увагу на правовій природі колективних трудових спорів, статусі Національної служби посередництва і примирення. Розглянуто пропозиції стосовно удосконалення законодавчого регулювання відносин із вирішення колективних трудових спорів.

Ключові слова: колективні трудові спори, види колективного трудового спору, примирно-посередницька процедура, Національна служба посередництва і примирення, переговори, трудова медіація.

Вступ.

Проблеми законодавчого регулювання порядку розгляду колективних трудових спорів, забезпечення реалізації прав сторін соціального діалогу на колективні дії у випадках порушення колективних трудових прав чи конфлікту інтересів набули системного характеру. Деякі з них обумовлені застарілими нормами трудового законодавства та прогалинами в правовому регулюванні, інші – появою нових причин і приводів¹ виникнення колективних трудових спорів, обумовлених розвитком соціальних та економічних відносин.

Основна частина.

Можливість виникнення конфліктів між сторонами трудових відносин об'єктивно обумовлена й впливає з природи трудових відносин. Метою роботодавців є одержання максимального прибутку з діяльності господарюючого суб'єкта, а метою працівників – отримання більшої заробітної плати, яка дозволить забезпечити себе і свою сім'ю без надмірного стомлення і шкоди для свого здоров'я. З урахуванням зазначеного, колективні трудові спори здатні або покращити умови існуючих трудових, соціальних і економічних відносин, що виникають під час здійснення діяльності господарюючого суб'єкта, або зруйнувати їх. Саме через це питання про ефективність норм трудового законодавства щодо порядку вирішення колективних трудових спорів не втрачають своєї актуальності.

Базовим у системі правових актів, положення яких забезпечують розгляд колективного трудового спору, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»². Однак, незважаючи на доволі розвинену нормативну базу, законодавче регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (далі – КТС) не позбавлено правових проблем, серед

¹ Причина і привід відрізняються за своєю суттю: причина є більш глибоким і постійним фактором, що впливає на розвиток подій, тоді як привід є конкретним спонукальним фактором, який може активізувати дії в певний момент.

² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

яких: недосконалість процедури вирішення спору в частині формування і затвердження вимог працівників та визначення сторін КТС; нечіткість моменту вступу в КТС; фрагментарність опосередкування діяльності примирних органів і виконання їх рішень; незахищеність працівників, які вступили в КТС; недосконалість порядку відбору і професійного навчання трудових арбітрів і посередників, гарантій їхніх прав; неврегульованість послуг трудових медіаторів; невизначеність порядку фінансування процесу вирішення КТС тощо.

Економічні наслідки війни, які вплинули на структурну організацію вітчизняної промисловості, чисельність найманих працівників та на ринок праці в цілому, обумовили зниження активності найманих працівників щодо вирішення колективних спорів. Не менший вплив на зниження кількості спорів мають положення введеного в дію Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»³. Однак, у післявоєнний період слід очікувати збільшення кількості звернень працівників щодо процедури вступу в КТС.

Із метою удосконалення та оновлення законодавчого регулювання примирних процедур, трудового арбітражу, трудової медіації, порядку і процедури проведення страйків, застосування роботодавцем локауту розроблено проект Закону «Про колективні трудові спори» (реєстр. № 12034 від 16.09.2024), яким пропонується: визначення загальних термінів, основних принципів вирішення колективних трудових спорів, прав та обов'язків сторін колективних трудових спорів; врегулювання правових засад діяльності Національної служби посередництва і примирення, її правового статусу та структури; розмежування видів колективних трудових спорів («спори про права» та «спори про інтереси»), закріплення способів і послідовності їх вирішення; врегулювання процедури оголошення страйку, його проведення, прав, гарантій, обов'язків працівників та роботодавців під час страйку; виконання рішень трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями, а також урегулювання порядку відшкодування збитків, заподіяних у результаті страйку чи локауту, тощо.

Розглянувши законопроект, вважаємо слушним відзначити таке.

Із концептуального погляду, положення проекту є новаторськими і євроінтеграційними: поділ спорів за європейськими стандартами на «спори про права» та «спори про інтереси», що дозволяє чітко відмежувати предмет спору і порядок вирішення; однозначність норми щодо обов'язковості рішення трудового арбітражу; збереження середнього заробітку працівникам, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати, тощо. Водночас окремі його положення є потенційно складними для реалізації або декларативними. Має місце недосконалість формулювання змісту низки норм через недоліки юридичної техніки, що створює ризики неоднозначного правозастосування.

³ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Питання про визначення колективних трудових спорів як «неврегульованих розбіжностей» все ще залишається дискусійним у науці трудового права, зокрема в контексті необхідності його застосування виключно у сполученні слів «неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів». Однак, переговори є не тільки основною відмінністю КТС від інших видів спорів, а й основною частиною процедури їх вирішення. До того ж, трудовий спір, – як і цивільний або господарський спір, – це, передусім, розбіжність, тому незрозумілим є пропонуване частиною першою статті 2 законопроекту визначення КТС як «неврегульованої розбіжності». Зауважимо, термін «неврегульовані» відсутній у визначенні видів КТС (спори про право та спори про інтерес), що містяться в частині першій статті 15 законопроекту.

Дискусійними, на наш погляд, є окремі положення Розділу II законопроекту, якими визначаються засади діяльності Національної служби посередництва і примирення (далі – Національна служба). Звертає на себе увагу перенесена з Положення про Національну службу посередництва і примирення⁴ юридична конструкція «постійно діючий державний орган». Національна служба відповідно до покладених на неї завдань є державним органом, тому застосування терміну «постійний» є зайвим і таким, що посилює і без того правову невизначеність щодо статусу Національної служби як державного органу, зокрема в частині наявності або відсутності владних повноважень. Змінений у січні 2023 року статус Національної служби на юридичну особу публічного права обумовлює пошук способів взаємодії Національної служби зі сторонами соціального діалогу, які були б релевантними принципам соціального діалогу. У зв'язку з цим підлягають корегуванню деякі положення законопроекту, передбачені статтями 7 та 12, щодо функцій та завдань Національної служби.

Окрім того, потребують конкретизації положення проекту, закріплені в частині шостій статті 7 («рекомендації, які стосуються запобігання виникненню та вирішення колективних трудових спорів та/або питань соціального діалогу, затверджені у відповідних актах Національної служби, є обов'язковими для розгляду») та пункту 2 частини першої статті 12 («прогнозування виникнення колективних спорів») у частині визначення способу забезпечення їх реалізації, правових наслідків виконання / невиконання.

Варто зазначити, що наявність у законопроекті положень про статус Національної служби, безпосередньо не пов'язаних із порядком вирішення КТС, закономірно викликає питання про їх відповідність предмету правового регулювання нового закону.

Ускладненою є процедура визначення підвідомчості вирішення спорів через включення в примирну процедуру медіації та інших альтернативних способів, які сторони самостійно визначають у колективному договорі. Доцільним, на наш

⁴ Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>

погляд, є визначення підвідомчості вирішення спорів у законі, зокрема на випадок відсутності в колективному договорі такої домовленості.

Дискусійними, із погляду відповідності змісту права на страйк європейським стандартам, є положення частини другої статті 40 законопроекту щодо опитування роботодавцем працівників (яке проводиться у спосіб, визначений роботодавцем), а також щодо формування роботодавцем списків працівників, які беруть участь у страйку, та тих, що продовжують роботу.

Відсутня норма щодо правових наслідків участі працівників у незаконному страйку (стаття 45).

Низка положень законопроекту потребує доопрацювання з метою дотримання їх формулювання техніко-юридичним вимогам. Окремі положення потребують осучаснення, зокрема щодо участі та створення інформаційно-комунікаційних систем Національною службою; встановлення розміру оплати праці службовців Національної служби відповідно до нової грейдової системи оплати праці державних службовців тощо.

Висновки.

Прийняття нового закону є важливим для процесу європейської інтеграції та розвитку національного трудового законодавства. У цілому, законопроект заслуговує на позитивну оцінку і має низку переваг порівняно з чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Його положення враховують міжнародні та європейські трудові стандарти, зокрема положення Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року, Європейської соціальної хартії (переглянутої), Хартії основних прав Європейського Союзу тощо.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*