

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ЧУЙКО Дмитро Михайлович - керівник відділу фінансово-економічної безпеки ПрАТ «Артвайнері»

УДК 349.22:331.109

DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.3.41>

У статті досліджуються правові аспекти врегулювання трудових конфліктів в Україні. Розглянуто поняття та види трудових конфліктів, проаналізовано сучасний стан правового регулювання їх вирішення. Особлива увага приділена судовому порядку розгляду трудових спорів та альтернативним способам їх врегулювання, зокрема медіації та трудовому арбітражу. Досліджено міжнародний досвід вирішення трудових конфліктів на прикладі країн Європейського Союзу, США та інших розвинених держав. На основі проведеного аналізу визначено перспективні напрямки вдосконалення механізмів врегулювання трудових конфліктів в Україні, включаючи реформування законодавства та розвиток альтернативних способів вирішення спорів. Зроблено висновок про необхідність комплексного підходу до створення ефективної системи врегулювання трудових конфліктів, що сприятиме захисту трудових прав та покращенню соціально-трудова відносин.

Ключові слова: трудовий конфлікт, трудовий спір, врегулювання трудових конфліктів, судовий розгляд, медіація, трудовий арбітраж, альтернативне вирішення спорів, трудове законодавство.

Актуальність теми дослідження

Трудові конфлікти є невід'ємною частиною соціально-трудова відносин у будь-якому суспільстві. Вони виникають через розбіжності інтересів працівників та роботодавців, недосконалість правового регулювання трудових відносин, порушення трудових прав та інші фактори. В умовах

економічної нестабільності та соціальної напруженості питання ефективного врегулювання трудових конфліктів набуває особливої актуальності.

Правове регулювання вирішення трудових конфліктів відіграє ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості, захисті прав працівників та створенні сприятливого клімату для розвитку бізнесу. Від того, наскільки ефективно функціонують механізми врегулювання трудових спорів, залежить стабільність трудових відносин, продуктивність праці та загальний рівень соціально-економічного розвитку країни.

Мета і завдання дослідження

Метою даного дослідження є комплексний аналіз правових аспектів врегулювання трудових конфліктів в Україні, виявлення проблемних питань та визначення перспектив вдосконалення відповідних правових механізмів.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання:

- 1) розкрити поняття та види трудових конфліктів;
- 2) проаналізувати сучасний стан правового регулювання вирішення трудових конфліктів в Україні;
- 3) дослідити особливості судового порядку вирішення трудових спорів;
- 4) розглянути альтернативні способи врегулювання трудових конфліктів;
- 5) вивчити міжнародний досвід у сфері врегулювання трудових конфліктів;

б) визначити перспективні напрямки вдосконалення механізмів врегулювання трудових конфліктів в Україні.

Виклад основного матеріалу

Трудовий конфлікт є видом соціального конфлікту, в основі якого лежать протиріччя у сфері трудових відносин. У науковій літературі існують різні підходи до визначення поняття «трудовий конфлікт». Так, Л.В. Беззубко визначає трудовий конфлікт як «зіткнення інтересів і поглядів сторін трудових відносин, які виражаються у вигляді розбіжностей між працівниками і роботодавцями» [1, с. 12].

На думку В.В. Лазора, трудовий конфлікт - це «неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин з приводу застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку» [2, с. 8].

Аналізуючи різні підходи, можна визначити трудовий конфлікт як зіткнення інтересів та позицій суб'єктів трудових відносин (працівників, роботодавців, їх представників) з приводу реалізації трудових прав та обов'язків, встановлення або зміни умов праці, які потребують врегулювання у встановленому законом порядку.

Трудові конфлікти можна класифікувати за різними критеріями. Найбільш поширеною є класифікація за суб'єктним складом, відповідно до якої виділяють:

1) індивідуальні трудові спори - конфлікти між працівником та роботодавцем з приводу застосування законодавства про працю, колективних договорів та угод, а також умов трудового договору;

2) колективні трудові спори - конфлікти між працівниками (їх представниками) та роботодавцями (їх представниками) з приводу встановлення або зміни умов праці, укладення чи зміни колективного договору, виконання колективного договору або окремих його положень, невиконання вимог законодавства про працю.

За предметом трудові конфлікти поділяються на:

- конфлікти інтересів (економічні) - пов'язані з встановленням нових або зміною існуючих умов праці;

- конфлікти права (юридичні) - виникають з приводу застосування чи тлумачення норм трудового законодавства.

За сферою виникнення трудові конфлікти можуть бути:

- внутрішньоорганізаційні - виникають в межах однієї організації;

- міжорганізаційні - виникають між різними організаціями.

Існують й інші критерії класифікації трудових конфліктів, наприклад, за тривалістю, гостротою протистояння, способом вирішення тощо.

Правове регулювання вирішення трудових конфліктів в Україні здійснюється на основі Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інших законів та підзаконних нормативно-правових актів.

Конституція України гарантує право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43), а також право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44) [3].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) містить окрему главу XV «Індивідуальні трудові спори», яка регулює порядок розгляду трудових спорів комісіями по трудових спорах та судами [4]. Однак, варто зазначити, що положення КЗпП в цій частині є застарілими і не відповідають сучасним реаліям трудових відносин.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) [5]. Цей закон регулює процедури примирення та посередництва, а також порядок проведення страйків.

Відповідно до чинного законодавства України, можна виділити наступні основні способи врегулювання трудових конфліктів:

1) розгляд індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах (КТС);

2) судовий розгляд індивідуальних трудових спорів;

3) примирні процедури для вирішення колективних трудових спорів (примирна комісія, трудовий арбітраж);

4) страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.

Останнім часом в Україні також розвиваються альтернативні способи вирішення трудових конфліктів, зокрема, медіація. Однак, ці механізми ще не отримали належного законодавчого регулювання.

Судовий порядок є основним способом захисту трудових прав працівників в Україні. Відповідно до ст. 232 КЗпП України, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого 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;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників 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.

Особливістю розгляду трудових спорів у судах є те, що працівники звільняються від сплати судового збору при зверненні до суду з питань, що випливають з трудових правовідносин. Це положення закріплено в ст. 5 Закону України «Про судовий збір» [6].

Незважаючи на те, що судовий порядок вирішення трудових спорів є основним способом захисту трудових прав в Україні, він має ряд недоліків:

1) тривалість судового розгляду. Через перевантаженість судів розгляд трудових спорів може затягуватися на місяці або навіть роки, що негативно впливає на ефективність захисту трудових прав.

2) формалізованість процедури. Судовий процес є досить формалізованим, що може створювати труднощі для працівників, які не мають юридичної освіти та не можуть дозволити собі послуги адвоката.

3) відсутність спеціалізації суддів. В Україні немає спеціалізованих трудових судів, тому трудові спори розглядаються суддями загальної юрисдикції, які не завжди мають достатній досвід та спеціальні знання у сфері трудового права.

4) складність виконання судових рішень. Навіть у разі прийняття судом рішення на користь працівника, його виконання може бути проблематичним, особливо якщо роботодавець не має достатніх коштів або намагається уникнути виконання рішення.

5) погіршення відносин між сторонами. Судовий розгляд часто призводить до загострення конфлікту між працівником та роботодавцем, що ускладнює подальшу співпрацю.

Зазначені проблеми обумовлюють необхідність розвитку альтернативних способів вирішення трудових конфліктів, які могли б доповнити або частково замінити судовий порядок.

Медіація є одним з найбільш перспективних альтернативних способів вирішення трудових конфліктів. Вона передбачає залучення нейтральної третьої сторони (медіатора) для сприяння сторонам у пошуку

взаємовигідного рішення. В Україні медіація ще не отримала широкого застосування у сфері трудових відносин, однак її потенціал визнається багатьма експертами. У 2021 році було прийнято Закон України «Про медіацію», який створює правову основу для розвитку цього інституту [7].

Переваги медіації у вирішенні трудових конфліктів включають:

- швидкість процедури;
- конфіденційність;
- можливість збереження нормальних відносин між сторонами;
- гнучкість у пошуку рішень;
- економічність порівняно з судовим розглядом.

Трудовий арбітраж є способом вирішення колективних трудових спорів, який передбачений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Трудовий арбітраж - це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору [5].

Особливостями трудового арбітражу є:

- формування складу арбітрів за участю сторін спору;
- можливість залучення незалежних експертів;
- прийняття рішення більшістю голосів членів трудового арбітражу;
- обов'язковість рішення, якщо сторони про це попередньо домовились.

Трудовий арбітраж має потенціал для ефективного вирішення складних колективних трудових спорів, особливо тих, що потребують спеціальних знань у галузі економіки, фінансів, організації виробництва тощо.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає примирні процедури як основний спосіб вирішення колективних трудових спорів. До них належать:

1) примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

2) посередництво - залучення до вирішення спору нейтрального посередника,

який сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні взаємоприйняттого рішення.

Примирні процедури мають ряд переваг:

- сприяють діалогу між сторонами;
- дозволяють знайти компромісні рішення;
- зберігають можливість подальшої конструктивної співпраці.

Однак ефективність примирних процедур значною мірою залежить від готовності сторін до співпраці та пошуку компромісу.

У країнах Європейського Союзу значна увага приділяється розвитку альтернативних способів вирішення трудових конфліктів. Наприклад:

- У Німеччині діє система спеціалізованих трудових судів, які розглядають як індивідуальні, так і колективні трудові спори. Крім того, широко застосовуються процедури медіації та примирення [8].

- У Франції існує розвинена система досудового врегулювання трудових спорів, включаючи обов'язкове звернення до примирних комісій при приюдомальних судах (спеціалізовані трудові суди) [9].

- В Італії активно використовуються процедури примирення та арбітражу, які часто передбачаються в колективних договорах як обов'язковий етап перед зверненням до суду [10].

Загальною тенденцією в ЄС є розвиток медіації та інших альтернативних способів вирішення трудових конфліктів, що закріплено на рівні директив та рекомендацій ЄС.

У США широко застосовуються альтернативні способи вирішення трудових спорів, зокрема:

- арбітраж, який часто передбачається в колективних договорах як обов'язковий спосіб вирішення спорів;

- медіація, яка активно підтримується на державному рівні через діяльність федеральної служби посередництва і примирення (fmcs);

- «міні-суди» - процедура, яка поєднує елементи переговорів, медіації та арбітражу [11].

В Японії традиційно велика роль відводиться неформальним способам вирішення трудових конфліктів, заснованим на принципах гармонії та консенсусу. Державна комісія з трудових відносин відіграє важливу роль у вирішенні колективних трудових спорів через процедури примирення, посередництва та арбітражу [12].

В Австралії діє система «Справедлива праця» (Fair Work), яка включає спеціалізовану комісію, що розглядає широкий спектр трудових спорів та сприяє їх врегулюванню через медіацію та інші альтернативні способи [13].

Аналіз сучасного стану правового регулювання врегулювання трудових конфліктів в Україні та міжнародного досвіду дозволяє визначити наступні перспективні напрямки реформування: 1) оновлення трудового законодавства, зокрема, прийняття нового Трудового кодексу, який би враховував сучасні реалії трудових відносин та містив ефективні механізми врегулювання трудових конфліктів; 2) вдосконалення судового порядку вирішення трудових спорів, можливо, через створення спеціалізованих трудових судів або спеціалізації суддів у трудових спорах; 3) розвиток законодавчої бази для застосування альтернативних способів вирішення трудових конфліктів, зокрема, деталізація процедур медіації у трудових спорах; 4) посилення ролі соціального діалогу та колективно-договірного регулювання у попередженні та вирішенні трудових конфліктів; 5) вдосконалення механізмів захисту трудових прав у випадках масових порушень, наприклад, при невиплаті заробітної плати.

Особлива увага має бути приділена розвитку альтернативних способів вирішення трудових спорів, зокрема: 1) створення системи трудової медіації, включаючи підготовку професійних медіаторів, спеціалізованих на трудових спорах; 2) вдосконалення процедур трудового арбітражу, можливо, через створення постійно діючих трудових арбітражів при об'єднанні роботодавців та профспілок; 3) розвиток онлайн-механізмів вирішення трудових спорів, що особливо актуально в умовах цифровізації економіки та поширення дистанційної роботи; 4) за-

провадження інституту трудових омбудсменів для позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів; 5) стимулювання розвитку примирних процедур на локальному рівні, зокрема, через включення відповідних положень до колективних договорів.

Висновки

Дослідження правових аспектів врегулювання трудових конфліктів в Україні дозволяє зробити наступні висновки: 1. Трудові конфлікти є складним соціально-правовим явищем, яке потребує комплексного підходу до врегулювання. 2. Чинне законодавство України у сфері вирішення трудових конфліктів є застарілим і не відповідає сучасним викликам. 3. Судовий порядок вирішення трудових спорів, хоча і є основним способом захисту трудових прав, має ряд недоліків, які знижують його ефективність. 4. Альтернативні способи вирішення трудових конфліктів, такі як медіація, мають значний потенціал, але поки що недостатньо розвинені в Україні. 5. Міжнародний досвід демонструє тенденцію до розвитку гнучких, позасудових механізмів врегулювання трудових конфліктів. 6. Перспективи вдосконалення системи врегулювання трудових конфліктів в Україні пов'язані з комплексним реформуванням трудового законодавства, розвитком альтернативних способів вирішення спорів та посиленням ролі соціального діалогу.

Таким чином, створення ефективної системи врегулювання трудових конфліктів є важливим завданням для України, вирішення якого сприятиме захисту трудових прав, покращенню соціально-трудових відносин та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки.

Література

1. Беззубко Л.В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2004. 242 с.
2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 40 с.

3. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.

5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.

6. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 14. Ст. 87.

7. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Офіційний вісник України. 2021. № 98. Ст. 6350.

8. Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International, 2008. 293 p.

9. Despax M., Rojot J., Laborde J.-P. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011. 392 p.

10. Treu T. Labour Law in Italy. Kluwer Law International, 2011. 264 p.

11. Colvin A.J.S. American Workplace Dispute Resolution in the Individual Rights Era. *The International Journal of Human Resource Management*. 2012. Vol. 23. No. 3. P. 459-475. DOI: 10.1080/09585192.2012.641079

SUMMARY

The article examines the legal aspects of labor conflicts settlement in Ukraine. The author examines the concept and types of labor conflicts, analyzes the current state of legal regulation of their resolution. Particular attention is paid to the judicial procedure for consideration of labor disputes and alternative methods of their settlement, including mediation and labor arbitration. The author examines international experience in resolving labor conflicts on the example of the European Union, the USA and other developed countries. Based on the analysis, the author identifies promising areas for improving the mechanisms for resolving labor conflicts in Ukraine, including legislative reform and the development of alternative dispute resolution methods. The author concludes that an integrated approach to the creation of an effective system of labor conflict resolution is necessary, which will contribute to the protection of labor rights and improvement of social and labor relations.

Keywords: labor conflict, labor dispute, labor conflict resolution, litigation, mediation, labor arbitration, alternative dispute resolution, labor legislation.

12. Sugeno K. Japanese Employment and Labor Law. Carolina Academic Press, 2002. 710 p.

13. Fair Work Act 2009 (Cth) (Australia). URL: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00421>