

Антонова С. Є. [1: ORCID ID: 0000-0003-4796-8580],

к.е.н., доцент,

Тихончук Л. Х. [1: ORCID ID: 0000-0001-6807-8232],

д.н. з держ.упр., доцент,

Турчинська О. Б. [1: ORCID ID: 0009-0008-1024-2720],

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

¹Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ

Статтю присвячено колективним трудовим спорам (конфліктам), порядку їх вирішення і відповідно проблематиці, яка склалась в теперішніх умовах. Діюча законодавча та нормативно-правова база тільки частково відповідає потребам та інтересам сторін щодо ефективного вирішення колективних трудових спорів. З досвіду з сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), виконання рішень примирних органів, вважаємо, що вироблення спеціально-юрисдикційних принципів позасудового захисту права на працю є одним із важливих завдань, які визначають зміст та подальші перспективи вирішення трудових спорів в Україні.

Формування концептуальних підходів для розвитку ефективної системи вирішення колективних трудових спорів в трудовому законодавстві має відповідати сучасним реаліям європейських стандартів, рекомендаціям Міжнародної організації праці та найкращому міжнародному досвіду.

Окрім цього, в статті будуть розглянуті перспективи розвитку трудових відносин в Україні шляхом створення та запровадження нової системи вирішення трудових спорів.

Ключові слова: трудовий спір; спори про права; спори про інтереси; індивідуальні трудові спори; колективні трудові спори; вимоги найманих працівників.

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні склалась ситуація, коли виникають випадки порушення норм трудового законодавства, що є причиною виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Як показує практика, інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди збігаються, а можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин призводить до виникнення розбіжностей.



Розвиток соціально-трудоваих відносин в Україні залежить від багатьох чинників, одним з яких є наявність ефективної системи вирішення трудових спорів. На сьогодні норми, які створюють діючу систему здійснення трудових прав та інтересів найманих працівників, мають своє закріплення в законодавчих актах, прийнятих у різний час, що ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є настільки забюрократизованою у застосуванні, що в деяких випадках наймані працівники відмовляються від свого законного права на захист трудових прав та інтересів.

Метою статті є дослідження роботи з сприяння виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), де будуть враховані дані за період 2020–2022 років та дані з моменту запровадження воєнного стану в Україні, відповідно до Указу Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» на прикладі Рівненської області. Ознайомлення з новаціями проєкту Закону «Про колективні трудові спори».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню окремих загальнотеоретичних та практичних питань, пов'язаних із порядком вирішення колективних трудових спорів в Україні та зарубіжних країнах, приділяли увагу такі дослідники, як Н. Б. Болотіна, О. Я. Бурак, І. О. Лосиця, М. М. Ясинок, С. І. Запара, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Руденко та інші вчені. Проте, переважають праці, в яких тематика колективних трудових спорів розглядається в загальному плані.

Тому за основу взято останні наукові напрацювання Національної служби посередництва і примирення щодо розробки проєкту Закону «Про колективні трудові спори».

Виклад основного матеріалу. Система вирішення трудових спорів в Україні передбачає поділ на індивідуальні та колективні трудові спори. Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок врегулювання трудових спорів і позбавлені можливості розгляду у суді. Колективні трудові спори вирішуються відповідно до законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], «Про колективні угоди та договори» [2], «Про соціальний діалог в Україні» [3], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [5], «Про місцеві державні адміністрації» [6], «Про місцеве самоврядування в

Україні» [7] та нормативних актів Національної служби посередництва і примирення. Зауважимо, що основним законодавчим актом, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який спрямований на досягнення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними [1]. Оскільки трудові спори вирішуються інстанціями та судами різної юрисдикції, законодавча база щодо питань, пов'язаних з трудовими спорами, не є систематизованою, виникає необхідність реформування системи вирішення трудових спорів в Україні.

Загальноєвропейська практика класифікації трудових спорів за суб'єктивним складом та предметом спору передбачає поділ на чотири головні види: колективні, індивідуальні; спори інтересів та спори права. Розподіл на спори прав і інтересів було запропоновано Європейською фундацією покращення умов життя і праці (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) [8]. З позиції Міжнародної організації праці, спір права – це спір щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого у законодавстві, колективній угоді або трудовому договорі. Його сутність полягає у твердженні, що працівник або група працівників не отримали того, що їм належне по праву. Спір інтересів виникає з відсутністю згоди щодо майбутніх прав і зобов'язань, і зазвичай є результатом різних поглядів та невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди. Спір інтересів породжується не існуючими правами, а інтересом однієї зі сторін створити таке право через включення його до колективної угоди і супротивом іншої сторони [9]. Спори інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових або зміни істотних умов праці, що передбачаються у колективних угодах; спори права виникають у випадку застосування або трактування норм, встановлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами. Європейська система вирішення трудових спорів базується на актах Міжнародної організації праці.

Статистика стану розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) в Рівненській області свідчить про тенденцію зниження реєстрації колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників (рисунок).

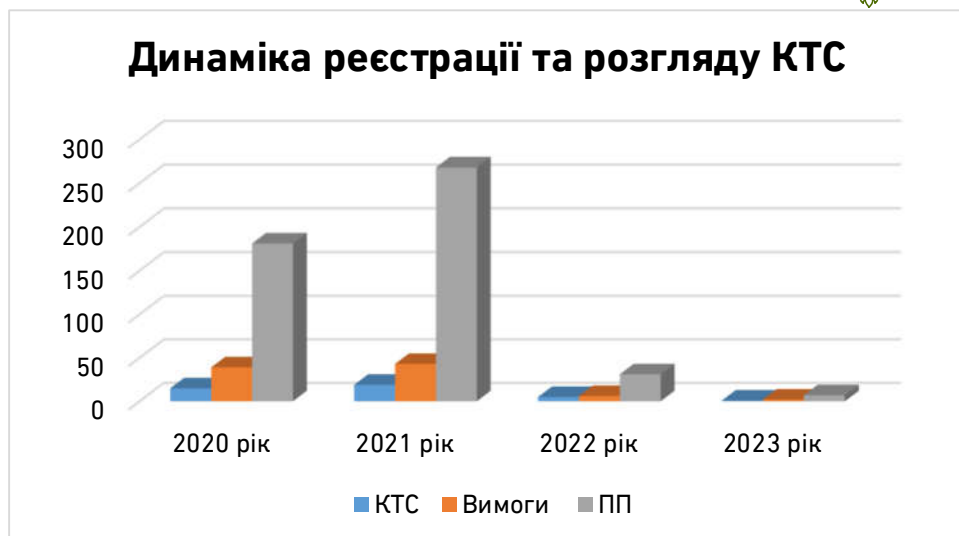


Рисунок. Динаміка стану розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) в Рівненській області

КТС – Колективний трудовий спір (конфлікт)

Вимоги – висунуті вимоги найманих працівників до роботодавця

ПП – примирні процедури (узгоджувальні зустрічі, примирні комісії, трудові арбітражі)

Зменшення кількості колективних трудових спорів (конфліктів) не можна пов'язувати лише із запровадженням воєнного стану відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [10], настанням економічної нестабільності тощо. Більшою мірою зазначена статистика пов'язана із «тінізацією» та «бюрократизацією» процесу вирішення трудових спорів. Окрім цього, суттєву роль у динаміці зниження кількості колективних трудових спорів (конфліктів) відіграло введення в дію Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [11]. Так, вказаним законом на період дії воєнного стану: вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України [12]; не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих ним. Законом встановлено особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Зокрема з питань: укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, встановлення обліку часу роботи та часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, дії колективного договору, відпусток, призупинення дії трудового договору, діяльності профспілок.

За час функціонування системи досудового вирішення колективних трудових спорів спостерігається тенденція до зменшення їх кількості і, відповідно, примирних процедур. Це пов'язано із загальнодержавними проблемами економічного розвитку і політичною ситуацією в країні.

Національною службою посередництва і примирення здійснюється аналіз причин виникнення та результативності вирішення колективних трудових спорів. За всіма напрямками діяльності територіальні відділення подають щомісячні і річні аналітичні звіти, які узагальнюються та оприлюднюються на офіційному сайті.

Значною мірою невиконання рішень примирних органів пов'язано з відсутністю у законодавстві норм щодо відповідальності за ухилення від примирних процедур та за невиконання рішень трудового арбітражу і примирної комісії.

Так, нині законодавством передбачено адміністративну відповідальність лише за порушення законодавства про колективні договори і угоди. Відповідні норми щодо накладення штрафних санкцій на осіб за ухилення від участі в колективних переговорах, невиконання колективного договору та ненадання інформації для ведення переговорів і здійснення контролю відображені в Кодексі про адміністративні правопорушення статті 41-1, 41-2 та 41-3 [13]. Повноваження щодо здійснення таких функцій покладено на інші державні органи.

Частіше сторони звертаються з цього питання до Національної служби посередництва і примирення, щоб врегулювати конфлікт за процедурою вирішення колективного трудового спору, а не в судовому порядку, тому що після стягненням штрафу з винних осіб не завжди вирішується питання по суті.

Інша причина зниження результативності полягає у значній кількості вимог щодо заборгованості із заробітної плати, яка на сьогодні є загальнонаціональною проблемою, що значно затягує процес задоволення цих вимог. Якщо спори з вимогами виплати заборгованості із заробітної плати зареєстровані в останні місяці року, як правило, вирішення такого спору може перейти на наступний рік, що знижує питому вагу задоволених вимог в поточному році. Про це свідчить різниця між кількістю зареєстрованих спорів і кількістю спорів, що знаходилися на розгляді протягом року.

Результативність примирних процедур щодо вирішення колективних трудових спорів можна оцінювати також за кількістю страйків, які відповідно до діючих норм Закону [1] можуть бути



розпочаті, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору. Однак статистика не дозволяє зробити однозначний висновок, хоча певна залежність усе-таки існує.

В країні відсутня системна офіційна статистика проведення страйків, а відповідно, і не відслідковуються збитки чи втрачені години/дні.

Натомість Національна служба посередництва і примирення здійснює постійний моніторинг акцій соціального протесту та страйків. Інформація про страйки та акції протесту, є обов'язковою в аналітичних звітах, що подаються територіальними відділеннями. Окрім цього працівниками Національної служби посередництва і примирення під час страйків та акцій протесту проводяться узгоджувальні зустрічі зі сторонами з метою укладення угоди, як це передбачено ст. 21 Закону [1].

Під час проведення опитувань з представниками сторін та фахівцями Національної служби посередництва і примирення, 100 відсотків опитаних висловили свою позицію, що страйк/локаут повинен бути крайнім засобом вирішення КТС, якому мають передувати примирні процедури, надаючи ґрунтовні пояснення своєї позиції, стверджуючи, що сторони повинні застосовувати всі методи врегулювання спору для недопущення страйку. Обґрунтовуючи свою позицію, представники роботодавців зазначили, що страйк погіршує фінансовий стан підприємства, призводить до значних збитків, чим ще більше унеможливує вирішення спору, пов'язаного з економічними чинниками, а також обмежує право на працю працівників, які не приймають участі у страйку. Представники профспілок зазначали, що потрібно враховувати економічну доцільність страйку та впевненість на відповідну реакцію уряду і роботодавця.

Аналіз законодавчої та нормативно-правової бази, статистичних даних, практики функціонування примирних органів, а також результати опитувань представників сторін трудових спорів і фахівців інституцій, які уповноважені сприяти попередженню і вирішенню трудових спорів, виявив цілу низку проблем, які перешкоджають розвитку соціально-трудова відносин та ефективного вирішенню трудових спорів, що потребує удосконалення нині діючої досудової системи.

Відтак, на виконання п. 48 Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, Національна служба посередництва і примирення розпочала роботу щодо розробки проєкту Закону України «Про колективні трудові спори». Була створена робоча група, до

складу якої увійшли відповідальні виконавці, НТСЕР, представники громадських організацій, експерти. Підставами розробки проєкту Закону «Про колективні трудові спори» стали наступні фактори:

1. п. 48 Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки [14]:

– Указ Президента від 24 березня 2021 року № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини» [15];

– Розпорядження КМУ від 23 червня 2021 року № 756-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки» [16].

2. Погодження із міжнародними стандартами:

– Європейською соціальною хартією (ст. 6), що пропонує заохочувати формування і вживання відповідного механізму примирення і добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів [17];

– Конвенціями МОП № 87, 95, 98, 135, 154, 173 [18–23] та Рекомендаціями МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 180 [24–30].

3. Аналіз реалізації (за участі координатора Зарько Н.І.) проєкту технічного співробітництва МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»:

– посилення ролі соціальних партнерів в попередженні та вирішенні трудових спорів;

– визначення відповідальності за ухилення від примирних процедур;

– поділ спорів на «спори про права» та «спори про інтереси».

За результатами роботи робочої групи станом на 01 вересня 2023 року проведено 56 засідань. Новаціями проєкту Закону «Про колективні трудові спори» є:

– спрощення процедури вирішення колективних трудових спорів, її добровільний порядок для сторін;

– введення поняття: «альтернативний порядок вирішення колективних трудових спорів»;

– види колективних трудових спорів: «спори про права» та «спори про інтереси», що передбачають різні процедури вирішення спорів;

– можливість правового регулювання колективних трудових спорів в колективних угодах, договорах;

– заміна «незалежного посередника» «трудоим медіатором»; розвиток трудової медіації;

– обов'язковість рішення трудового арбітражу;

– правове регулювання права на страйк;



– запровадження інституту «локауту».

Висновки. Основними проблемами існуючої системи вирішення колективних трудових спорів є необхідність законодавчого визначення/ врегулювання понять «позасудовий», «досудовий»; закріплення понять «спори про права» та «спори про інтереси», що передбачає різні процедури вирішення спорів. Уточнення поняття «спори про права». Сторонам соціально-трудова відносин має надаватися право на судовий захист «спорів про право». Також має підкреслюватися, що «посередництво» не тотожне з «медиацією», а необхідність трансформації незалежного посередника в трудового медіатора. Окрім того, необхідно відрегулювати «право на страйк» та адаптувати права сторін соціального діалогу, в т.ч. шляхом запровадження локауту.

Таким чином, реформування системи вирішення трудових спорів повинно базуватися на таких загальних принципах, як верховенство права, законність, демократизм, гуманізм, рівність сторін, та спеціальних принципах, як-от: вирішення спорів на основі соціального діалогу, оперативність вирішення спорів, простота та доступність процедури вирішення трудових спорів, досудовий та судовий порядки вирішення трудових спорів, безпосередність, свобода вираження пропозицій, безоплатність примирної процедури для сторін спору, обов'язковість рішень примирних органів, уніфіковані індивідуальний та колективний порядки вирішення трудових спорів. З огляду на це, нині одним із важливих завдань, над яким працює Національна служба посередництва і примирення, є гармонізація національного законодавства щодо вирішення трудових спорів з європейськими стандартами.

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 11.09.2023).
2. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>. (дата звернення: 11.09.2023).
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>. (дата звернення: 11.09.2023).
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>. (дата звернення: 11.09.2023).
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>. (дата звернення: 11.09.2023).
6. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>. (дата звернення: 11.09.2023).
7. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97->

%D0%B2%D1%80#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **8.** Законодавчі та нормативно-правові акти з питань проведення примирних процедур. Київ : Основа, 2003. 224 с.

9. Labour legislation guidelines. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>. (дата звернення: 11.09.2023). **10.** Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **11.** Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **12.** Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **13.** Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс України від 07.12.1984 р. № 8073-Х станом на 15.04.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **14.** Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України; План від 23.06.2021 р. № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **15.** Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України; Стратегія від 24.03.2021 р. № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **16.** Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України; План від 23.06.2021 р. № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>. (дата звернення: 11.09.2023). **17.** Європейська соціальна хартія (переглянута) : Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **18.** Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87 (укр/рос) : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1948 р. № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **19.** Конвенція про захист заробітної плати N 95 (укр/рос) : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 р. № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **20.** Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів N 98 : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 р. № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **21.** Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються N 135 (укр/рос) : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1971 р. № 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **22.** Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 р. № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **23.** Конвенція Міжнародної організації праці N 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1992 р. № 173. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text. (дата звернення: 11.09.2023). **24.** Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу N 92 : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1951 р. URL:



https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

25. Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства N 94 : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 26.06.1952 р. № 94. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

26. Рекомендація щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві N 129 : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 28.06.1967 р. № 129. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

27. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення N 130 : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1967 р. № 130. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

28. Рекомендація щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються N 143 : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 23.06.1971 р. № 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

29. Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам N 163 : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 19.06.1981 р. № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

30. Рекомендація про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця N 180 (укр/рос) : Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 23.06.1992 р. № 180. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text. (дата звернення: 11.09.2023).

REFERENCES:

1. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) : Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 r. № 137/98-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

2. Pro kolektyvni uhody ta dohovory : Zakon Ukrainy vid 23.02.2023 r. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

3. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 r. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

4. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti : Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 r. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

5. Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti : Zakon Ukrainy vid 22.06.2012 r. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

6. Pro mistsevi derzhavni administratsii : Zakon Ukrainy vid 09.04.1999 r. № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

7. Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 21.05.1997 r. № 280/97-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

8. Zakonodavchi ta normatyvno-pravovi akty z pytan provedennia prymyrnykh protsedur. Kyiv : Osnova, 2003. 224 s.

9. Labour legislation guidelines. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>. (data zvernennia: 11.09.2023).

10. Pro vvedennia voiennoho stanu v Ukraini : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24.02.2022 r. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023).

11. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023). **12.** Konstytutsiia Ukrainy : Zakon vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023). **13.** Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia : Kodeks Ukrainy vid 07.12.1984 r. № 8073-Kh stanom na 15.04.2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023). **14.** Pro zatverdzhennia planu dii z realizatsii Natsionalnoi stratehii u sferi prav liudyny na 2021–2023 roky : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy; Plan vid 23.06.2021 r. № 756-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023). **15.** Pro Natsionalnu stratehiiu u sferi prav liudyny : Ukaz Prezydenta Ukrainy; Stratehiia vid 24.03.2021 r. № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023). **16.** Pro zatverdzhennia planu dii z realizatsii Natsionalnoi stratehii u sferi prav liudyny na 2021–2023 roky : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy; Plan vid 23.06.2021 r. № 756-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>. (data zvernennia: 11.09.2023). **17.** Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana) : Rada Yevropy; Khartiia, Mizhnarodnyi dokument vid 03.05.1996 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **18.** Konventsiiia pro svobodu asotsiatsii ta zakhyst prava na orhanizatsiiu N 87 (ukr/ros) : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 09.07.1948 r. № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **19.** Konventsiiia pro zakhyst zarobitnoi platy N 95 (ukr/ros) : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 01.07.1949 r. № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **20.** Konventsiiia pro zastosuvannia pryntsyviv prava na orhanizatsiiu i na vedennia kolektyvnykh perehovoriv N 98 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 01.07.1949 r. № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **21.** Konventsiiia pro zakhyst prav predstavnykiv pratsivnykiv na pidpriemstvi ta mozhlyvosti, shcho yim nadaiutsia N 135 (ukr/ros) : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 23.06.1971 r. № 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **22.** Konventsiiia MOP N 154 pro sprianniia kolektyvnym perehovorom 1981 roku : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 19.06.1981 r. № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **23.** Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi N 173 1992 roku pro zakhyst vymoh pratsivnykiv u vypadku neplatospromozhnosti robotodavtsia : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 23.06.1992 r. № 173. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **24.** Rekomendatsiia shchodo dobrovilnoho prymyrennia ta arbitrazhu N 92 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 29.06.1951 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **25.** Rekomendatsiia shchodo konsultatsii ta spivrobotnytstva mizh robotodavtsiamy i pratsivnykamy na rivni pidpriemstva N 94 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 26.06.1952 r. № 94. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text. (data zvernennia: 11.09.2023). **26.** Rekomendatsiia shchodo zviazkiv mizh administratsiieiu i trudivnykamy na pidpriemstvi N 129 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi;



Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 28.06.1967 r. № 129. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text. (data zvernennia: 11.09.2023).
27. Rekomendatsiia shchodo rozghliadu skarh na pidpriemstvakh z metoiu yikh vyrishennia N 130 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 29.06.1967 r. № 130. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text. (data zvernennia: 11.09.2023).
28. Rekomendatsiia shchodo zakhystu prav predstavnykiv pratsivnykiv na pidpriemstvi ta mozhlyvostei, yaki yim nadaiutsia N 143 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 23.06.1971 r. № 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257#Text. (data zvernennia: 11.09.2023).
29. Rekomendatsiia shchodo spriannia kolektyvnym perehovoram N 163 : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 19.06.1981 r. № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text. (data zvernennia: 11.09.2023).
30. Rekomendatsiia pro zakhyst vymoh pratsivnykiv u vypadku neplatospromozhnosti robotodavtsia N 180 (ukr/ros) : Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 23.06.1992 r. № 180. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text. (data zvernennia: 11.09.2023).

Antonova S. Ye. [1: ORCID ID: 0000-0003-4796-8580],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor,

Tykhonchuk L. Kh. [1: ORCID ID: 0000-0001-6807-8232],

Doctor of Science in Public Administration, Associate Professor,

Turchynska O. B. [1: ORCID ID: 0009-0008-1024-2720],

Master

¹*National University of Water and Environmental Engineering, Rivne*

COLLECTIVE LABOR DISPUTES (CONFLICTS) AND THE PROCEDURE FOR THEIR RESOLUTION

The proposed article is devoted to collective labor disputes (conflicts) and the procedure for their resolution, and accordingly to the problems that have developed in the current conditions. The current legislative and regulatory framework only partially meets the needs and interests of the parties regarding the effective resolution of collective labor disputes. From the experience of facilitating the resolution of collective labor disputes (conflicts), implementing the decisions of conciliation bodies, I believe that the development of special-jurisdictional principles of out-of-court protection of the right to work is one of the important tasks that will determine the content and further prospects of resolving labor disputes in Ukraine.

He formation of conceptual approaches for the development of an effective system for the resolution of collective labor disputes in labor legislation must correspond to the modern realities of European standards,

the recommendations of the International Labor Organization and the best international experience.

In addition, the article will consider the prospects for the development of labor relations in Ukraine through the creation and introduction of a new system for resolving labor disputes.

Therefore, the reform of the labor dispute resolution system should be based on such general principles as the rule of law, legality, democracy, humanism, equality of parties and special principles, such as: dispute resolution based on social dialogue, prompt resolution of disputes, simplicity and accessibility of the procedure for resolving labor disputes .

With this in mind, one of the important tasks currently being worked on by the National Mediation and Conciliation Service is the harmonization of national legislation on the resolution of labor disputes with European standards.

Keywords: labor dispute; rights disputes; interest disputes; individual labor disputes; collective labor disputes; demands of employees.

Отримано: 12 вересня 2023 року
Прорецензовано: 17 вересня 2023 року
Прийнято до друку: 29 вересня 2023 року