

## **СУЧАСНИЙ СТАН ІНСТИТУТУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) В УКРАЇНІ**

**Н.В. Дараганова**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного та господарського права  
ВНЗ «Національна академія управління»*

**Постановка проблеми.** Стан сучасних взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями ґрунтується на досягненнях, здобутих у боротьбі трудових мас за поліпшення своїх умов праці та побуту. Історія засвідчує, що прийняття фабричного законодавства у сфері регулювання колективних трудових відносин стало результатом активної боротьби робітників за свої права, спричиненої їх нещадною експлуатацією, адже кожному «фабричному» закону передували масові протести робітників, частковий або загальний страйк.

І сьогодні інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди збігаються, отже можливе їх зіткнення, що й призводить до виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Не зважаючи на те, що окремі аспекти, пов'язані з розглядом та вирішенням колективних трудових спорів, висвітлили у своїх працях Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, І.Б. Зуб, В.В. Лазор, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань та інші науковці (з останніх розвідок — це дослідження М.В. Сокол щодо порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні та праця С.В. Єрохіна щодо ролі посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) [1]), проте, погоджуємося з думкою М.В. Сокол, що й досі дискусійними та не вирішеними залишаються чимало питань, пов'язаних з існуванням цього правового інституту [2, с. 3].

У зв'язку з зазначеним, **метою статті** є розгляд сучасного стану інституту колективних трудових спорів (конфліктів).

**Основні результати дослідження.** Насамперед зазначимо, що колективному трудовому спору (конфлікту) притаманні всі основні ознаки трудового спору: це завжди правовий спір, його сторонами є активно протидіючі суб'єкти трудових правовідносин, цей спір вирішується лише у встановленому законодавством порядку. Та головною особливістю колективного трудового спору є те, що, на відміну від індивідуальних трудових спорів, у колективному трудовому спорі (конфлікті) роботодавцю або роботодавцям протистоїть колектив працівників або уповноважений колективом представник/представники.

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

Процес законодавчого закріплення вирішення колективних трудових спорів в Україні датується кінцем ХІХ ст., коли вперше були прийняті нормативні акти, що врегульовували питання найманої праці, зокрема й питання, пов'язані з колективними трудовими спорами щодо: визначення сторін колективного трудового спору, його предмета, порядку його розгляду тощо [3, с. 7-29].

Сьогодні, і аналіз чинного законодавства дозволяє це стверджувати, ситуація з вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні зазнала кардинальних змін: по-перше, з огляду на міжнародні стандарти та сучасний світовий досвід, створено належну національну нормативно-правову базу з питань колективних трудових спорів (конфліктів); по-друге, створено вітчизняні повноправні представницькі органи — як від найманих працівників, так і від роботодавців; по-третє, вироблено та вже апробовано часом достатньо ефективний механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); по-четверте, вдосконалюється система заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Базовими щодо регулювання колективних трудових спорів на сьогодні є насамперед положення Конституції України, якими встановлено, що кожен громадянин України, крім права на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, права на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом тощо, з метою захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів має право на участь у професійних спілках, на страйк, а також на інші не заборонені законом засоби захисту своїх прав і свобод від порушень і протиправних посягань (ст. 36, ст. 44, ст. 55).

Україна приєдналася до низки важливих міжнародних угод, які становлять правову основу соціального партнерства та врегульовують питання колективних трудових спорів: до Європейської соціальної хартії від 18 жовтня 1961 р., Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98 від 1 липня 1949 р., Конвенції МОП про сприяння колективним переговорам № 154 від 19 червня 1981 р., Конвенції МОП про право на об'єднання й регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополією № 84 від 11 липня 1947 р., Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29 червня 1951 р. та ін.

У КЗпП закріплені основні положення щодо соціального партнерства, права працівників на об'єднання у професійні спілки, на вирішення колектив-

них трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку (гл. II, ст. 2, 50, 97 та ін.).

У липні 1993 р. було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди» [4]. Зважаючи на те, що значна частина прав працюючих громадян визначається колективними договорами та угодами, які укладаються між роботодавцями, профспілками, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, цим законом визначено правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод.

Особливості діяльності професійних спілок, які покликані здійснювати представництво, реалізацію та захист трудових і соціально-економічних прав, свобод та законних інтересів найманих працівників, закріплені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. [5].

При цьому загалом трудове законодавство не є застиглою догмою — воно постійно розвивається, змінюється, модифікується. І заздалегідь важко визначити ефективність тих чи інших правових актів, а тим більше встановити якийсь визначений термін (період) їх дії. Вони діють у часі зазвичай доти, доки закріплені в них норми права відповідають вирішенню різноманітних завдань економічного, соціального, виробничого, трудового характеру. І лише тоді, коли така відповідність не досягається, постає потреба у розробленні та прийнятті компетентними органами нових актів трудового законодавства, що приходять на зміну застарілим. Враховуючи зазначене, у березні 1998 р. на заміну Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 9 жовтня 1989 р. було прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6]. На сьогодні цей акт є основним законодавчим актом, що визначає правові та організаційні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та спрямовує на досягнення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). І установлені цим законом норми поширюються на всіх найманих працівників та роботодавців, незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності.

Із січня 2004 р. набрали чинності два основоположні законодавчі акти, що визначають особливості правового статусу та загальні засади діяльності, організаційної структури, управління підприємством, установою, організацією, — Господарський кодекс України та Цивільний кодекс України.

Вагомий поштовхом для вирішення питань, пов'язаних з колективними трудовими спорами (конфліктами), вважаємо, мало й прийняття у грудні 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [7]. Ним було вперше визначені правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, врегулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня й якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Деталізація положень соціального партнерства знаходить своє відображення у Генеральній угоді, галузевих та регіональних угодах, у колективних

договорах. При цьому Генеральна угода є основою для розроблення та укладення галузевих і регіональних угод, колективних договорів. Так, нині діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки. Аналіз змісту положень цього акту допомагає виділити такі основні напрями щодо взаємних зобов'язань сторін соціального партнерства.

По-перше, це питання про розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості. Так, наприклад, у сфері забезпечення продуктивної зайнятості сторона власників зобов'язалась створити умови для реалізації громадянами права на продуктивну зайнятість і протягом 2010–2012 рр. досягти зростання щороку рівня зайнятості населення віком 15–70 років не менш як на 0,3 відсоткового пункту та зменшення щороку рівня безробіття не менш як на 0,4 відсоткового пункту.

По-друге, це взаємні зобов'язання щодо оплати праці. Зокрема сторони домовилися забезпечити зростання середньої заробітної плати в цілому по економіці України: у 2010 р. — не нижче ніж на 17,8% порівняно з 2009 р., у 2011 р. — не нижче ніж на 15% порівняно з 2010 р., а у 2012 р. — не нижче ніж на 16% порівняно з 2011 р. При цьому сторона власників зобов'язалась: у 2010 р. вжити заходів, які забезпечать погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах, а у 2011 р. — вжити заходів щодо погашення боргів із заробітної плати працівникам економічно неактивних підприємств та підприємств-банкрутів, що склалися на кінець 2010 р.

По-третє, зобов'язання щодо охорони праці, умови праці та відпочинку, охорони навколишнього природного середовища. Приміром сторони домовилися, що особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки, встановлюються галузевими угодами або колективними договорами; встановили, що починаючи з 2010–2011 навчального року навчальні дисципліни «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» є нормативними в циклі професійної та практичної підготовки і вивчаються всіма студентами, курсантами та слухачами вищих навчальних закладів України тощо.

По-четверте, зобов'язання щодо соціального захисту працівників. Сторони домовилися проводити щороку у II–III кварталах консультації та переговори щодо розмірів страхових внесків на всі види загальнообов'язкового державного соціального страхування і вносити узгоджені пропозиції для затвердження їх Верховною Радою України.

Крім Генеральної угоди в Україні діють близько 80 галузевих і 27 регіональних угод [8], а станом на 31 березня 2012 р., згідно з інформацією Міністерства соціальної політики України, укладено 101766 колективних договорів, якими охоплено 8881,5 тис. працівників [9].

Отже, можна констатувати наявність в Україні відповідної нормативно-правової бази з питань регулювання колективних трудових відносин, зокрема й тієї, що спрямована на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення — на унормоване їх вирішення.

Разом з тим, ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян залишається однією з найбільш проблемних в Україні. У процесі трудової діяльності між сторонами колективних трудових відносин виникають розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання умов колективного договору, угоди тощо. Це підтверджується насамперед даними інформаційно-аналітичних матеріалів діяльності Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) за 2007–2010 рр. [10], згідно даних яких в цілому по Україні за період з 2007–2010 рр. було зареєстровано 261 колективний трудовий спір, з них найбільша кількість у Луганській, Донецькій, Дніпропетровській, Львівській і Харківській областях.

Аналіз цієї інформації дає підстави дійти висновку, що основними причинами виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на сьогодні є дві: по-перше, це заборгованість із виплати заробітної плати, а, по-друге, це порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

Так, за даними Державної служби статистики України, станом на 1 січня 2011 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 1218,1 млн грн, а кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітну плату, – 185,1 тис. осіб, або 1,7% від загальної кількості штатних працівників, кожному із цих працівників не виплачено у середньому 3493 грн [11].

При цьому заробітна плата в Україні є основним, а часто і єдиним джерелом існування працівників та членів їх сімей. Саме тому законодавчо встановлені норми оплати праці є державними гарантіями, які встановлені для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і які не можуть бути погіршені ані роботодавцем в односторонньому порядку, ані трудовим, колективним договором (угодою). Такий висновок впливає передусім зі змісту ст.ст. 9, 16, 94, 95 КЗпП а також з інших законодавчих актів, наприклад, законів України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо. Отже, цілком зрозумілим є той факт, що основні вимоги найманих працівників при виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) насамперед стосуються оплати праці – погашення заборгованості із заробітної плати, несвоечасної виплати поточної заробітної плати, низького рівня оплати праці, виплати доплат, надбавок тощо.

Зазначимо, що крім причин виникнення трудових спорів існують, за термінологією НСПП, ще й так звані «дестабілізаційні чинники, що призвели до ускладнення стану соціально-трудова відносин», «причини ускладнень відносин між роботодавцями та найманими працівниками». Наприклад, упродовж 2007–2010 рр. НСПП здійснювала заходи щодо усунення 2839 дестабілізаційних чинників, що призвели до ускладнення стану соціально-трудова відносин у 2229 випадках на 3097 суб'єктах господарювання, де працюють 181884 найманих працівника. А найбільш поширені у 2010 р. причини ускладнень відносин між роботодавцями та найманими працівниками були пов'язані з: невиконанням роботодавцями законодавства про працю (88 вимоги); вико-

нанням колективного договору, угоди (75 вимог); встановленням нових або зміною існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (22 вимоги); укладенням або зміною колективного договору, угоди (4 вимоги).

При цьому, вживаючи такі вирази як: «ускладнення стану соціально-трудових відносин», «причини ускладнень відносин між роботодавцями та найманими працівниками», «випадки дестабілізації стану», «дестабілізаційні чинники», НСПП не дає їх визначення, що спричиняє проблеми щодо їх розуміння та розрізнення.

**Висновки.** Підсумовуючи можна констатувати, що сучасний стан інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні характеризується тим, що з одного боку, ми маємо: і відповідну нормативно-правову базу з питань регулювання колективних трудових відносин, яка спрямована на запобігання та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), і вітчизняні повноправні представницькі органи — як від найманих працівників, так і від роботодавців, і достатньо ефективний механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а з другого, — й досі в Україні до основних причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) належать причини пов'язані з оплатою праці — насамперед пов'язані з заборгованістю із виплатою заробітної плати та з порушенням термінів виплати поточної заробітної плати, а також і причини пов'язані з низьким рівнем заробітної плати. Отже, саме ці причини і є тим найсуттєвішим каталізатором, що впливає на виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у нашій країні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 [Електронний ресурс] / С.В. Єрохін; Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2008. — 19 с.

2. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 [Електронний ресурс] / М.В. Сокол; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. — К., 2010. — 20 с.

3. Дараганова Н.В. Трудові спори / Н.В. Дараганова. — К.: Алерта, 2012. — С. 7—29.

4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

8. Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян: Рекомендації парламентських слухань, схвалені Постановою Верховної Ради

України від 15 січня 2009 р. № 892-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності на 31 березня 2012 р. [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики. — Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>

10. Інформаційно-аналітичні матеріали щодо діяльності Національної служби посередництва і примирення упродовж 2007–2010 рр. [Електронний ресурс] / Національна служба посередництва і примирення. — Режим доступу : <http://nspp.gov.ua>.

11. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

### **Дараганова Н.В. Сучасний стан інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні**

*У статті розглянуто проблемні питання, пов'язані з аналізом сучасного стану інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні. Встановлено, що основними причинами виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) є причини пов'язані з заборгованістю із виплати заробітної плати та з порушенням термінів виплати поточної заробітної плати.*

**Ключові слова:** колективні трудові спори (конфлікти), трудове право.

### **Дараганова Н.В. Современное состояние института коллективных трудовых споров (конфликтов) на Украине**

*В статье рассмотрены проблемные вопросы, связанные с анализом современного состояния института коллективных трудовых споров (конфликтов) в Украине. Установлено, что основными причинами возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) есть причины, связанные с задолженностью по выплате заработной платы и с нарушением сроков выплаты текущей заработной платы.*

**Ключевые слова:** коллективные трудовые споры (конфликты), трудовое право.

### **Daraganova N. V. The current state of the collective labour disputes (conflicts) institution in Ukraine**

*The article investigates the topical issues related to the analysis of the current state of the collective labour disputes (conflicts) institution in Ukraine. It is established that the key reasons for collective labour disputes (conflicts) are determined by the payroll liabilities and the violation of the current wage payment terms.*

**Keywords:** collective labour disputes (conflicts), labour law.

Стаття надійшла до редакції 06.11.2012.