

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.21>

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Олійник У.М.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID: 0000-0002-7846-6842
e-mail: uljanka2009@ukr.net

Олійник У.М. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів.

У статті проаналізовано ряд міжнародних стандартів щодо врегулювання питання вирішення трудових спорів між роботодавцем та працівником. Зроблено акцент на тому, що чинний на сьогоднішній день Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. не забезпечує в повній мірі належного вирішення питання, пов'язаного із трудовими спорами між сторонами.

В процесі аналізу виділено особливості щодо вирішення трудових спорів на міжнародному рівні, такі як: можливість вирішення трудових спорів у позасудовому порядку шляхом проведення примирних процедур; добровільність примирних процедур; розробка правил, процедур проведення мирних переговорів, під час яких заохочується можливість працівників уникати страйків, локаутів; можливість укладення колективних угод, договорів в результаті проведення переговорів, в яких закріплюються їх результати; захист працівників від будь-якої дискримінації в процесі проведення переговорів, в тому числі через невходження у профспілкову організацію; безоплатність та оперативність в часі проведення процедури колективних переговорів; можливість розгляду трудового конфлікту арбітражем, у випадку, якщо переговори є безрезультатними; обов'язок адміністрації підприємства створювати належні умови для проведення переговорів, проводити взаємні консультації та забезпечувати, щоб під час участі у переговорах працівник та всі заінтересовані особи не втратили належного їм заробітку; обмін інформацією між сторонами під час проведення переговорів із забезпеченням дотримання конфіденційності останньої; застосування міжнародних стандартів та процедур в процесі вирішення трудових спорів, з урахуванням особливостей національного законодавства.

Як висновок подано пропозицію щодо закріплення на законодавчому рівні обов'язковості проведення примирних процедур врегулювання трудових спорів між роботодавцем та найманим працівником безпосередньо перед зверненням їх до суду з участю незалежного фахівця в галузі права, а саме медіатора, що дасть можливість сторонам краще проаналізувати сутність трудового спору та спрогнозувати результат його вирішення в разі звернення до суду.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, трудові спори, конвенції, рекомендації, переговори, мирні процедури, досудове врегулювання, національне законодавство, міжнародні стандарти, арбітраж.

Oliinyk U.M. International standards for labor dispute resolution international standards for labor dispute resolution.

The article analyzes a number of international standards on the regulation of the issue of resolving labor disputes between the employer and the employee. The emphasis is placed on the fact that the current Law of Ukraine «On the Procedure for Resolving Collective Labor Disputes (Conflicts)» dated March 3, 1998 does not fully provide for the proper resolution of issues related to labor disputes between the parties.

The analysis highlighted the features of resolving labor disputes at the international level, such as: the possibility of resolving labor disputes out of court through conciliation procedures; the voluntariness of conciliation procedures; the development of rules and procedures for conducting peaceful negotiations,

during which the possibility of employees to avoid strikes and lockouts is encouraged; the possibility of concluding collective agreements, contracts as a result of negotiations, in which their results are fixed; the protection of employees from any discrimination during the negotiations, including due to non-membership in a trade union organization; free of charge and promptness in the conduct of the collective bargaining procedure; the possibility of considering a labor conflict by arbitration, if negotiations are unsuccessful; the obligation of the enterprise administration to create appropriate conditions for negotiations, to conduct mutual consultations and to ensure that during participation in negotiations the employee and all interested parties do not lose their due earnings; exchange of information between the parties during negotiations with the latter's confidentiality being ensured; application of international standards and procedures in the process of resolving labor disputes, taking into account the peculiarities of national legislation.

As a conclusion, a proposal is made to establish at the legislative level the obligation to conduct conciliation procedures for the settlement of labor disputes between an employer and an employee immediately before taking them to court with the participation of an independent legal specialist, namely a mediator, which will allow the parties to better analyze the essence of the labor dispute and predict the outcome of its resolution in the event of an appeal to court.

Key words: International Labor Organization, labor disputes, conventions, recommendations, negotiations, peaceful procedures, pre-trial settlement, national legislation, international standards, arbitration.

Постановка проблеми. Проблематика вирішення трудових спорів між роботодавцем та найманим працівником посідає центральне місце на будь-якій стадії організації трудових відносин, оскільки перешкоджає реалізації належних їм прав та обов'язків.

Навіть під час війни кількість трудових спорів не зменшується. Однак, суди на сьогоднішній день не можуть розглядати усі колективні трудові спори. Чинний Цивільний процесуальний кодекс України відносить трудові спори до тих справ, які розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження, що забезпечує оперативний їх розгляд. Однак у Законі України «Про колективні трудові спори» немає чіткого врегулювання підвідомчості трудових спорів судам та їх позасудовому врегулюванню з подальшим судовим контролем в частині допуску до примусового виконання.

З огляду на велику кількість нормативно-правових актів національного законодавства, багато питань щодо врегулювання трудових спорів залишаються невирішеними. Зважаючи на саму правову природу права на працю, реалізація якого забезпечує належне існування людини, всі складнощі пов'язані з його використанням потребують врегулювання та приведення чинного національного законодавства у відповідність до встановлених міжнародних стандартів, які визнаються багатьма країнами світу та забезпечують створення сприятливого та стабільного економічного середовища для життя людей.

Метою дослідження є аналіз міжнародних стандартів з питань врегулювання трудових спорів та вироблення рекомендацій по внесенні змін в чинне законодавство щодо вирішення трудових спорів між роботодавцем та працівником.

Стан опрацювання проблематики. Питання розгляду трудових спорів є доволі неоднозначним та мало врегульованим, а тому його вивченню приділяли увагу такі вчені як: Пасечник О.В. [1], Столяр О.П. [2], Буряк В.Я. [3], Гридін О.М. [4], Діордіца І.В. [5], Мельник В.В. [6], Штефан О.О. [7], Запара С. [8] та інші. Проте, незважаючи на численні наукові дослідження, багато питань, пов'язаних з трудовими спорами залишаються невирішеними.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є одним із ключових прав людини, яке визнається не лише на національному рівні, а й визначається та забезпечується всіма державами світу. Проте, незважаючи на встановлені гарантії чинним українським та міжнародним законодавством, кількість трудових спорів на сьогоднішній день залишається надзвичайно великою, оскільки вони є предметом розгляду не лише поміж судами першої та апеляційної інстанцій, а й касаційної. Складність цього поняття зумовлена тим, що трудовий спір включає не лише розбіжність між роботодавцем та найманим працівником, а й іншими їх учасниками, до прикладу профспілками.

На національному рівні питання врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів визначається наступними нормативно-правовими актами: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спо-

рів (конфліктів), «Про медіацію», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Наказу Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67 «Про затвердження Положення про примирну комісію», Наказу Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68 «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж», Цивільного процесуального кодексу України, в якому викладена загальна процедура розгляду справ даної категорії.

Система міжнародного захисту щодо врегулювання трудових спорів представлена рядом рекомендацій та конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), а саме Конвенцією МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р., Конвенцією МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», Конвенцією МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», Рекомендація МОП № 92 від 1951 р. щодо добровільного примирення і арбітражу, Рекомендація МОП № 94 від 1952 р. про консультацію та співпрацю між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства, Рекомендацією МОП № 129 від 1967 р. про відносини між адміністрацією і співробітниками на підприємстві, Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 1967 р., Рекомендацію МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам». До окремих питань щодо врегулювання трудових спорів звертається Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1973 р.

Аналізуючи зміст Конвенції МОП № 154, слід зазначити, що ст. 2 встановлена можливість проведення колективних переговорів, що є доволі прогресивним фактором у врегулюванні трудових спорів між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого. Відповідно до її положень, колективні переговори між зазначеними вище сторонами проводяться з наступною метою, по-перше, визначення умов праці й зайнятості, по-друге, та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, по-третє, та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників. Дані положення мають не лише декларативний характер, оскільки ст. 5 передбачені заходи, які спрямовані на сприяння проведення колективних переговорів, серед яких передбачається заохочення щодо розробки правил процедури, узгоджених між її учасниками [9]. Під час проведення колективних переговорів, згідно положень Конвенції МОП № 154, трудові відносини продовжують тривати.

Ст. 4 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» дає можливість сторонам ведення переговорів вживати заходів, заохочення та сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [10]. Окрім того, цим самим міжнародним документом закріплюється захист працівників від будь-якої дискримінації, спрямованої на обмеження в свободі об'єднань в галузі праці, виключаючи цим самим профспілкову дискримінацію.

Конвенцією МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» згідно ст. 4 до представників працівників відносить наступних осіб: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні. Окрім того, згідно змісту цієї Конвенції, національним законодавством можуть визначатися окремі представники працівників, за якими визнається право на захист і можливості, передбачені у цій Конвенції. Також у статті 5 Конвенції МОП № 135 наголошується на тому, що якщо на одному й тому ж підприємстві є представники професійної спілки та виборні представники, то обов'язково мають вживатися заходи, аби не допустити зловживань з боку виборних представників [11].

Значимим документом у сфері врегулювання трудових спорів на міжнародному рівні є Рекомендація МОП № 92 від 1951 року щодо добровільного примирення і арбітражу. Зміст її базується на наступних положеннях:

– доступність процедури добровільного примирення;

- рівна кількість учасників від працівників та роботодавців у процедурі добровільного примирення;
- безоплатність та оперативність процедури добровільного примирення;
- забезпечення невідкладності процедури добровільного примирення, як з ініціативи будь-якої сторони, так і органу примирення;
- утримання від страйків та локаутів під час тривалості примирної процедури;
- оформлення в письмовій формі всіх угод та домовленостей між сторонами під час примирної процедури, надання їм сили угод, що укладені звичайним способом;
- можливість розгляду трудового конфлікту арбітражем, під час якого проводити заохочення сторін щодо утримання від страйків і локаутів [12].

Важливість Рекомендації МОП № 92 від 1951 року щодо добровільного примирення і арбітражу підкреслюється ще раз тим, що згідно її положень не може бути обмежено право на страйк.

Інша Рекомендація МОП № 94 від 1952 р. про консультацію та співпрацю між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства звертає увагу на необхідність вжиття заходів щодо сприяння консультуванню та співробітництву між сторонами, які проводять переговори, що ведуть до заохочення добровільних угод або з використанням чинного законодавства для проведення консультацій створювати відповідні органи, враховуючи специфіку роботи певного підприємства [13].

Рекомендацією МОП № 129 від 1967 р. про відносини між адміністрацією і співробітниками на підприємстві передбачено ряд заходів, що спрямовані на формування атмосфери взаєморозуміння та довіри між роботодавцями та працівниками таких як:

- визнання важливості створення атмосфери взаєморозуміння між сторонами, яка була б сприятливою для ефективної діяльності як підприємства, так і працівників;
- створення атмосфери повинно полегшуватися шляхом поширення та обміну інформацією з різних аспектів діяльності підприємства та соціальних умов працівників;
- обов'язок адміністрації забезпечувати створення ефективної політики зв'язків з працівниками та їх представниками [14].

Окрім того, роботодавці та працівники мають проводити взаємні консультації з метою вироблення заходів заохочення і забезпечення вироблення політики зв'язків та її ефективного застосування.

Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 1967 р. передбачає багатоступеневу процедуру розгляду спорів між адміністрацією підприємства та профспілками. Згідно ст. 2, працівник, котрий вважає, що має підстави для скарг повинен подати скаргу в своїх інтересах без будь-якої шкоди для себе та вимагати її розгляду у відповідності до прийнятої процедури. За загальним правилом, згідно Рекомендації № 130, для врегулювання скарги спочатку проводяться мирні переговори між сторонами, а у випадку, якщо такі переговори не є результативними, то працівник має право на розгляд своєї скарги іншими інстанціями, виходячи зі структури підприємства. У тексті рекомендацій підкреслюється рівноправність сторін у мирних переговорах, оскільки працівник наділений правом безпосередньої участі у розгляді його скарги, а роботодавець користуватися захистом організації роботодавців, іншим представникам надається достатньо часу для ознайомлення та розгляду скарги [15].

Плюсом зазначеного вище документа є те положення про те, що у випадку неможливості врегулювання скарги на підприємстві, має існувати можливість для остаточного врегулювання її відповідно наступних процедур: а) процедур, передбачених колективним договором; б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів; в) звернення до трудового суду або іншого судового органу; г) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни. В процесі використання будь-якої із процедур працівник не повинен втрачати винагороду, яку б мав отримати, навіть якщо його скарга буде визнана не обґрунтованою.

В контексті розгляду даного питання доцільно звернути увагу на Рекомендацію МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам» від 03 червня 1981 року, в змісті якої рекомендується вживати всі необхідні заходи аби колективні переговори могли проходити на кожному рівні, при чому сторони, які є їх учасниками, повинні забезпечувати взаємодію між різними рівнями їх проведення. Звертається увага на те, що сторони, які приймають участь в таких переговорах, мають мати належну підготовку, при цьому державні органи повинні надавати допомогу в цьому. На сторін, які ведуть колективні переговори, наділені обов'язком наділяти своїх учасників повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів.

Аналізуючи Конвенції та рекомендації МОП, можна виділити наступні особливості щодо вирішення трудових спорів на міжнародному рівні:

- можливість вирішення трудових спорів у позасудовому порядку шляхом проведення примирних процедур;
- добровільність примирних процедур;
- розробка правил, процедур проведення мирних переговорів, під час яких заохочується можливість працівників уникати страйків, локаутів;
- можливість укладення колективних угод, договорів в результаті проведення переговорів, в яких закріплюються їх результати;
- захист працівників від будь-якої дискримінації в процесі проведення переговорів, в тому числі через невходження у профспілкову організацію;
- безоплатність та оперативність в часі проведення процедури колективних переговорів;
- можливість розгляду трудового конфлікту арбітражем, у випадку, якщо переговори є безрезультатними;
- обов'язок адміністрації підприємства створювати належні умови для проведення переговорів, проводити взаємні консультації та забезпечувати, щоб під час участі у переговорах працівник та всі заінтересовані особи не втратили належного їм заробітку;
- обмін інформацією між сторонами під час проведення переговорів із забезпеченням дотримання конфіденційності останньої;
- застосування міжнародних стандартів та процедур в процесі вирішення трудових спорів, з урахуванням особливостей національного законодавства [16].

В системі правового регулювання права на працю, та врегулювання трудових спорів, зокрема, окреме місце посідає Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. Враховуючи національні особливості кожної з країн, цей міжнародний документ встановлює єдині стандарти визнання та врегулювання соціально-економічних прав громадян, які приєдналися до нього. В загальному переліку прав передбачене право на укладення колективних договорів, що регламентується ст. 6, згідно якої для досягнення мети ефективного здійснення права на укладення колективних договорів, на роботодавця та працівника покладено наступні обов'язки:

- сприяння проведення спільних консультацій між обома сторонами;
- сприяння, у випадку необхідності створення механізму переговорів на добровільній основі;
- сприяння сторонами у створенні та використанні механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів;
- визнання за обома сторонами права на страйк.

Статтею 28 передбачено право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них, для досягнення чого сторони зобов'язуються забезпечувати для їхніх представників ефективний захист від дій, які можуть їм завдати шкоди, включаючи звільнення та створювати такі умови, які можуть бути необхідними для швидкого та ефективного виконання ними своїх обов'язків [17].

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року є доволі прогресивним документом у врегулюванні трудових спорів між сторонами, оскільки нею встановлюється вимога щодо сприяння проведення консультацій та переговорів між сторонами, застосування, в першу чергу, механізму примирення при вирішенні трудових спорів, врегулювання його арбітражем. Особливе місце відводиться конфлікту інтересів між працівником та роботодавцем, забезпечуючи при цьому колективні дії від обох сторін щодо його розв'язання.

В контексті розгляду даного питання доцільно звернути увагу на Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, у ст. 8 якого на державу зобов'язано вживати заходи щодо забезпечення реалізації: права кожної людини на створення для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійних спілок; права професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; права професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; права на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [18]. Тобто, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права регламентовано дві основні гарантії вирішенні трудових спорів між роботодавцем та працівником такі як створення

та функціонування професійних спілок, а також проведення страйку, що покладено в основу національного законодавства, проте, належна їх регламентація відсутня.

Висновки. В умовах триваючого воєнного стану в нашій державі питання врегулювання трудових спорів є доволі гострим та потребує вироблення нових механізмів щодо їх врегулювання. Існуючі міжнародні стандарти не лише забезпечують реалізацію особою належного їй права на працю та захист своїх трудових прав у випадку їх порушення, а й соціальну справедливість.

Існуючий на сьогоднішній день Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. та інше законодавство у сфері врегулювання трудових спорів не забезпечує в повній мірі належного вирішення питання, пов'язаного із трудовими спорами між сторонами. Виходячи із того, що суди на сьогоднішній день можуть розглядати не всі колективні трудові спори, необхідно як з боку роботодавця, так і працівника використовувати альтернативні методи їх врегулювання, які зводяться до проведення примирних процедур на добровільній основі.

Саме тому, повертаючись до чинних міжнародних стандартів щодо врегулювання трудових спорів, які визнаються та дотримуються багатьма країнами світу та є їхньою базою для організації трудових відносин та, враховуючи чинне національне законодавство, вважаю за доцільне закріпити на законодавчому рівні обов'язковість проведення примирних процедур урегулювання трудових спорів між роботодавцем та найманим працівником перед зверненням їх до суду з участю незалежного та на конфіденційних засадах фахівця в галузі права – медіатора. Така процедура сприятиме кращому розумінню сутності спірного питання між сторонами, перспектив його вирішення на їхню користь у разі звернення до суду та підвищенню рівня правової культури як роботодавця, так і найманого працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 195 с.
2. Столяр О.П. Врегулювання трудових спорів в Україні відповідно до національного та міжнародного законодавства. *Право та державне управління*. 2022 р., № 3. С. 253–258.
3. Бурак В.Я. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. № 3. С. 184–192.
4. Гридін О.М. Процедурні правовідносини під час вирішення індивідуального трудового спору. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1. С. 59–62.
5. Діордіца І.В., Шевчук Є.С. Теоретико-правові питання вдосконалення процедури вирішення трудових спорів. *Juris Europensis Scientia*. Випуск 4, 2020. С. 75–78.
6. Мельник В.В. Окремі проблеми правової регламентації вирішення індивідуальних трудових спорів. *Наукові записки ХЕПУ*. 2018. № 1. С. 20–23.
7. Штефан О.О. Окремі питання вирішення трудових спорів у порядку цивільного судочинства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 80–83. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2019/22.pdf.
8. Запара С. Формування моделі вирішення трудових спорів в Україні на основі гармонізації українського законодавства та європейських стандартів. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2012. № 4. С. 101–107.
9. Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text.
10. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» від 14.09.1956. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text.
11. Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» від 23.06.1971. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186.
12. Рекомендація № 92 щодо добровільного примирення і арбітражу від 19.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text.
13. Рекомендація МОП № 94 про консультацію та співпрацю між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства від 26.06.1952. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text.

14. Рекомендація МОП № 129 про відносини між адміністрацією і співробітниками на підприємстві від 28.06.1967. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text.
15. Рекомендація МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 29.06.1964. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text.
16. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам» від 03.06.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274.
17. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
18. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10. 1973. № 2148-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.