
М. О. Рішняк, начальник відділення
Національної служби посередництва
і примирення в Кіровоградській області

Порядок вирішення колективного трудового спору як форма колективного захисту прав та інтересів працівників

Досліджено питання щодо ролі, особливостей та значення встановленого Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) як однієї із правових форм колективного захисту прав та інтересів найманих працівників і засобу забезпечення соціальної стабільності у суспільстві в умовах його реформування. Досліджено формування та етапи розвитку законодавства України про колективні форми захисту прав та інтересів працівників. Здійснено аналіз законодавства, яке регулює відносини з вирішення трудових спорів, визначено стадії процесу вирішення трудових спорів та їх особливості. Здійснено порівняння демократичної форми колективного захисту прав та інтересів працівників з іншими формами, визначено її характерні риси.

Ключові слова: колективний трудовий спір, колективні форми захисту прав та інтересів, примирна комісія, посередник, трудовий арбітраж, страйк, юрисдикційний процес, Національна служба посередництва і примирення.

Реформування усіх сфер українського суспільства супроводжується соціальною нестабільністю, різноманітними кризовими явищами, які особливо гостро виявилися у сфері праці. Зокрема, зміна форм власності, реорганізація, банкрутство та ліквідація підприємств за відсутності ефективного правового захисту працівників спричинили зміну істотних умов та оплати праці, зменшення рівня зайнятості працездатного населення, безробіття тощо [1, с. 78; 2; 3]. Так, отримання роботодавцями за рахунок працівників «швидких» надприбутків спричинило такі аномальні соціальні явища у сфері праці, як заборгованість із виплати заробітної плати, «тіньова» зайнятість та «нелегальна» виплата заробітної плати, інші форми дискримінації прав працівників. Такі зміни зумовили розвиток нігілістичних поглядів на право, негативне ставлення до правових форм організації трудових відносин, свідоме ігнорування вимог трудового законодавства та зневажливе ставлення до права. Систематичне невизнання та порушення роботодавцями соціально-трудова прав та інтересів працівників в умовах відсутності ефективної системи правової допомоги та гарантій здійснення права на справедливий суд часто ставлять працівників у безправне становище, а праця нерідко набуває ознак позаекономічного примусового характеру [4; 5; 6].

Працівники нерідко вдаються до крайніх, неправових, стихійних форм вирішення трудових спорів, що перетворює сферу суспільної праці на джерело постійної соціальної напруженості. Так, у 1998–2014 рр., тільки за офіційною інформацією, відбулося 1248 страйків та втричі більше акцій соціального протесту [6; 7, с. 62; 8, с. 48; 9, с. 41; 10, с. 53; 11, с. 48; 12, с. 48; 13, с. 35; 14, с. 52; 15, с. 48]. На вирішення назрілих проблем спрямовані анонсовані на конституційному рівні обов'язки держави щодо створення за допомогою спеціальних юридичних засобів та інститутів умов для здійснення та забезпечення всебічної охорони і захисту прав від порушень [16, с. 64; 17, с. 456]. Тому питання щодо формування і розвитку колективних форм захисту прав та інтересів працівників у порядку вирішення колективних трудових спорів (далі – трудових спорів) набуло великої актуальності та вимагає комплексних наукових досліджень.

На необхідність розвитку правового порядку вирішення трудових спорів звертає увагу Комітет з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України. Позицію Комітету підтримує профспілкова сторона Національної тристоронньої соціально-економічної Ради, яка визнає такий порядок як одну із основних форм захисту прав працівників. За висновками Комітету, Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) не володіє достатньо дієвими механізмами сприяння оперативному вирішенню трудових спорів, що вимагає удосконалення законодавства [6]. Потреба розвитку колективних форм захисту обумовлена і масштабами трудових спорів. Так, у 1999–2014 рр. НСПП сприяла вирішенню 2002 трудових спорів, в яких щорічно брали участь понад мільйон працівників близько п'яти тисяч підприємств [11, с. 46; 12, с. 46; 13, с. 34; 14, с. 50; 15, с. 46].

До набуття Україною незалежності колективні форми захисту прав не визнавалися з політичних та ідеологічних міркувань, натомість в сучасних умовах працівники можуть захищати свої права у будь-яких не заборонених законом формах (ч. 4 ст. 55 Конституції України) [18]. При виникненні індивідуальних трудових спорів захист прав здійснюється комісіями по трудових спорах та судами цивільної юрисдикції чи третейськими судами, а колективних трудових спорів – примирною комісією, трудовим арбітражем та у крайніх формах згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [19; 20; 21; 22, с. 12]. В. В. Комаров, зокрема, під формами захисту прав розуміє юрисдикційні процедури з розгляду спорів, зміст законодавчого визначення яких полягає у правовому забезпеченні реалізації суб'єктивних прав через відповідні механізми правозастосування. Вказує на визнання сучасним законодавством несудових (альтернативних) форм захисту, розцінює наявність різних форм як позитивний фактор [4; 22, с. 14, 17]. С. В. Курилов класифікував форми захисту за характером зв'язку юрисдикційного органу зі сторонами спору та звернув увагу на залежність об'єктивності розгляду спору від характеру юрисдикційного зв'язку [цит. за: 22, с. 15]. М. К. Треушніков пов'язує множинність форм захисту зі специ-

фікою прав, що підлягають захисту, ступенем розвитку демократичних процесів у суспільстві та правовими традиціями [цит. за: 22, с. 16]. На думку Л. І. Лазора, створення ефективного механізму подолання розбіжностей та захист трудових прав має здійснюватись шляхом звернення до відповідного юрисдикційного органу [23, с. 9]. І. Лаврінчук ототожнює процес розгляду колективного трудового спору з процедурами розгляду розбіжностей між сторонами, вважає його органічною складовою колективно-договірного процесу, а в широкому розумінні – окремим напрямом процесуального правового регулювання [24, с. 35].

Аналіз законодавства та правозастосовної практики вказує на те, що процес формування законодавства України про колективні форми захисту прав та інтересів у сфері суспільної праці пройшов три етапи. На першому етапі державою було визнано право працівників на вирішення колективних трудових спорів, яке, у поєднанні з децентралізацією регулювання відносин, створило умови, необхідні для функціонування колективних форм захисту [19; 25; 26]. Прогресивним кроком, який відповідає духу українського народу та втілює кращі національні традиції, стало визнання державою у 1996 р. на конституційному рівні прав громадян на: проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій; страйк; застосування громадянами будь-яких не заборонених законом засобів для захисту своїх прав і свобод від порушень і протиправних посягань. Ці фундаментальні конституційні положення сприяли легалізації демократичних колективних форм захисту, встановили гарантії їх здійснення та заклали основи подальшого розвитку, ознаменували другий етап [18; 27, с. 4, 70; 28]. Масштаби застосування крайніх форм вирішення трудових спорів досягли свого апогею у 1998 р., що негативно вплинуло на соціальну, економічну і політичну стабільність у державі. На часі гостро постало питання критичного аналізу, узагальнення та систематизації розрізаних нормативних положень, практичного досвіду їх застосування і на цій основі створення єдиного нормативно-правового акта, який би дав адекватні відповіді на запити суспільства [29, с. 29; 30, с. 256]. Вказані конституційні положення у системному зв'язку

з ратифікованими міжнародними договорами про працю, прогресивними змінами у трудовому законодавстві, набутим практичним досвідом, з урахуванням особливостей соціально-трудо-вих відносин, створили необхідну правову базу для розробки і прийняття Закону [18; 19; 21; 26; 31, с. 434, 530, 547, 580, 962, 1125, 1130, 1180], що відкрило третій, якісно новий етап розвитку колективних форм захисту.

Закон регламентує комплекс примирних процедур, які здійснюються самими працівниками та примирними органами у процесі вирішення трудового спору і спрямовані на захист прав та інтересів працівників. Ініціювання процедури здійснення права на вирішення трудового спору, формування і затвердження вимог та визначення уповноваженого органу чи особи (ч. 1 ст. 4) здійснюється самоврядними органами працівників (загальні збори, конференція чи збір підписів) та створює правові підстави для звернення уповноваженої особи (об'єднаних у колектив працівників) до роботодавця з вимогами щодо поновлення порушених прав та узгодження інтересів [17, с. 502]. Такі процедури «жорстко» і детально не регламентуються, певними строками не обмежуються, що створює умови для вияву свободи, позитивно – творчої соціальної активності уповноваженої особи щодо самостійного визначення змісту та певного порядку здійснення таких процедур і прийняття рішень [17, с. 216, 219]. Правовими наслідками виникнення трудового спору (статті 5, 6) є набуття колективом працівників і роботодавцем статусу сторін, а усіх інших відповідних суб'єктів – учасників такого спору, наділення їх відповідними процесуальними правами та обов'язками щодо вирішення трудового спору відповідно до їхньої компетенції. Спір набуває офіційного характеру, вирішується в умовах гласності та відкритості (публічності). Зазначені процедури є організаційно та юридично завершеною самостійною загальною стадією здійснення працівниками права на вирішення трудового спору [21].

Законом встановлено два рівні (види) примирних процедур з розгляду і вирішення трудового спору (ст. 7). Угода між сторонами про утворення примирної комісії є підставою для розгляду трудового спору (ч. 3 ст. 9). Такий орган складається із пред-

ставників сторін, пов'язаний зі сторонами правовими та організаційними зв'язками, але є абстрагованим від спірних правовідносин (ч. 1 ст. 8), уповноважений на розгляд конкретного колективного трудового спору – є спеціальним, тимчасовим, недержавним (громадським) юрисдикційним органом, без права юридичної особи. Може залучати до свого складу незалежного посередника, консультуватися зі сторонами спору, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, НСПП та іншими особами (статті 8, 9, 10). Для здійснюваних примирною комісією юрисдикційних процедур характерні: 1) наявність спору про інтереси (пп. «а», «б» ст. 2); 2) спрямованість на примирення шляхом взаємодії, досягнення балансу законних інтересів сторін і держави; 3) демократичний, публічний характер розгляду і ухвалення рішення; 4) участь у процесі представників державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та НСПП (частини 1, 5 ст. 8); 5) залучення до врегулювання спору незалежного посередника (ст. 10); 6) регламентація процедур розгляду і вирішення спору самими сторонами (статті 8, 9); 7) прийняття рішення у письмовій формі, обов'язковість його виконання сторонами у встановлені ним строки (ч. 4 ст. 9); 8) відсутність можливості звернення рішення на примусове виконання; 9) безоплатність роботи членів примирної комісії. Розгляду трудового спору примирною комісією властиві ознаки медіації, тому така форма захисту прав та інтересів працівників має схожі переваги над судовою формою: 1) швидкість розгляду спору; 2) відсутність «жорстких» законодавчих процесуальних меж; 3) добровільність, але обов'язковість виконання власного рішення; 4) відсутність конфронтації щодо суті ухваленого на основі солідарності інтересів спільного рішення сторін; 5) прогресивно-вдосконалюючий характер рішення – мотивація сторін до співпраці у майбутньому; 6) створення умов для поліпшення стану соціально-трудових відносин на перспективу [21; 22, с. 1308]. Особливий демократичний механізм формування примирної комісії, здійснення процедур з розгляду і вирішення трудового спору та ухвалення рішення утворюють спеціальну примирно-посередницьку стадію вирішення спору.

У разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення чи наявності спору про право між сторонами і третіми особами укладається угода про утворення трудового арбітражу, яка є підставою для розгляду трудового спору цим юрисдикційним органом. До складу трудового арбітражу можуть бути залучені народні депутати України, представники органів державної влади, місцевого самоврядування, інші особи (частини 1, 2, 4 ст. 11; частини 1, 2 ст. 12). Рішення трудового арбітражу – це юрисдикційний акт органу, який не є учасником спору, пов'язаний із сторонами лише процесуальними зв'язками і є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися (ст. 12). Трудовий арбітраж має спільні і відмінні риси з третейськими судами. Як і третейський суд, трудовий арбітраж є: 1) швидкою і економічною формою розгляду спору; 2) недержавним, громадським органом; 3) зручним для сторін щодо місця та часу розгляду спору. Разом із тим трудовий арбітраж відрізняється від третейського суду: 1) спеціальним призначенням – вирішенням конкретного колективного трудового спору; 2) більш спрощеним порядком утворення і формування складу; 3) визначенням порядку розгляду спору самими арбітрами; 4) координацією роботи трудового арбітражу НСПП, не наділеної державно-владними повноваженнями; 5) спрямованістю на досягнення балансу законних інтересів сторін і держави; 6) виконанням рішення трудового арбітражу сторонами у добровільному порядку та неможливістю звернення на примусове виконання; 7) обов'язковістю виконання рішення, якщо сторони про це домовились. Формування трудового арбітражу, розгляд трудового спору та прийняття рішення утворюють спеціальну примирно-третейську стадію вирішення спору [20; 21; 22, с. 1275].

Процедури з реалізації конституційного права на страйк, організації і проведення страйку, застосування під час страйку зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства та укладення між сторонами угоди про вирішення трудового спору об'єднані у загальну стадію застосування крайніх форм вирішення трудового спору (статті 18, 19, 20, 21). Процедури виконання рішення примирної комісії або трудового арбітражу, угоди про вирішен-

ня трудового спору і рекомендацій НСПП, контроль за їх виконанням є невід'ємною складовою загального процесу та об'єднані єдиною метою – виконання рішень юрисдикційних органів, утворюють самостійну загальну стадію (статті 9, 12, 21). На всіх стадіях процесу вирішення трудового спору можуть брати участь представники НСПП (ч. 2 ст. 16) та застосоване посередництво НСПП за законом (ч. 6 ст. 15), що обумовлено необхідністю забезпечення державою соціальної стабільності у сфері праці [21].

Законом встановлені відповідні строки і терміни здійснення сторонами та учасниками правовідносин відповідних дій, які мають юридичне значення. На те, що строки є темпоральною формою існування відносин, вказує В. В. Луць [цит. за: 32, с. 388]. На темпоральність як характерну рису процесуальних відносин звертає увагу О. В. Рожнов [22, с. 424]. Таким чином, і відносини з вирішення трудових спорів, які виникають, існують і розвиваються, а їх стан якісно змінюється в межах строків, що відповідають певній стадії, існують у темпоральній формі. Строки забезпечують спрямування усього процесу вирішення спору на упорядкування і стабілізацію правовідносин, які були порушені трудовим конфліктом, дисциплінують суб'єктів та учасників, схиляють до активної взаємодії, виступають гарантією здійснення працівниками права на вирішення трудового спору з метою захисту прав у розумні строки [17, с. 348].

Встановлений Законом порядок вказує на легітимацію особливої, демократичної колективної форми захисту прав та інтересів працівників, яка виявляється у процесі вирішення колективного трудового спору. Особливостями встановленого Законом порядку вирішення трудового спору як форми захисту є те, що захист прав та інтересів кожного окремого працівника, включеного до складу колективу працівників певної організації, здійснюється спільними зусиллями організованих у такий колектив найманих працівників, що суттєво зміцнює їх правову позицію у спірних правовідносинах із роботодавцем [17, с. 339; 33, с. 12, 15; 34, с. 171]. Зміцненню і розвитку законодавства про колективні форми захисту прав та інтересів працівників сприяла ратифікація Україною у 2006 р. Європейської соціальної

хартії (переглянутої) (далі – Хартія), відповідно до якої держава взяла на себе обов'язки щодо запровадження таких форм захисту усіма відповідними національними засобами та досягнення умов його ефективного здійснення [35].

Таким чином, Закон регламентує спеціальну, демократичну, колективну форму захисту прав та інтересів найманих працівників, для якої характерні: 1) наявність трудового спору між колективом працівників і роботодавцем; 2) здійснення захисту прав та інтересів окремого працівника, спільними зусиллями організованих у колектив працівників, що суттєво зміцнює їх правову позицію у спірних правовідносинах із роботодавцем; 3) захист однорідних прав та інтересів індивідуальних суб'єктів трудових відносин – членів колективу працівників, у єдиному трудовому юрисдикційному процесі; 4) комплексний характер юрисдикційного процесу; 5) утворення трудового юрисдикційного процесу із самостійних, завершених, але специфічно взаємозв'язаних єдиною метою стадій; 6) поєднання у єдиному юрисдикційному процесі самоврядної, примирно-посередницької та примирно-третейської форм розгляду і вирішення спору; 7) передача державою функцій із захисту прав та інтересів організованих у колектив найманих працівників громадським юрисдикційним органам; 8) спрямованість процесу вирішення спору на примирення сторін; 9) наявність елементів самозахисту – активної участі сторін у ініціюванні права на вирішення спору, його вирішенні та виконанні прийнятих рішень; 10) застосування договірного та законного посередництва; 11) створення і застосування сторонами за сприяння НСПП своєрідних механізмів примирення і добровільного арбітражу; 12) ухвалення юрисдикційного акта про вирішення спору, на першому рівні, юрисдикційним органом, абстрагованим від спірних правовідносин, але пов'язаним правовими і організаційними зв'язками зі сторонами спору; 13) ухвалення юрисдикційного акта про вирішення спору, на другому рівні, юрисдикційним органом, який пов'язаний зі сторонами лише процесуальними відносинами; 14) сприяння вирішенню спору (на всіх його стадіях) НСПП – спеціальним державним органом, не наділеним державно-владними повноваженнями; 15) обов'язкова участь у ви-

рішенні спору органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до їх компетенції; 16) участь у вирішенні спору організацій профспілок та організацій роботодавців.

Список використаних джерел

1. Філософський словник соціальних термінів [Текст]. – Вид. третє, допов. – Х. : Р. И. Ф., 2005. – 672 с.
2. Коваленко, О. В. Банкрутство підприємств України: причини та наслідки [Електронний ресурс] / О. В. Коваленко, К. В. Скляренко. – Режим доступу: http://www.zqia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_066.pdf.
3. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2014 р. [Електронний ресурс] // Сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/tr.htm.
4. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів [Текст] : Указ Президента України від 10 трав. 2006 р. № 361/2006 // Уряд. кур'єр. – 2006. – № 95.
5. Про забезпечення права на справедливий суд [Текст] : Закон України від 12.02.2015 № 192-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 2015. – № 18, 19–20. – Ст. 132.
6. Про аналіз практики застосування норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Національною службою посередництва і примирення. Рішення Комітету з питань соціальної політики та праці [Електронний ресурс] : Верховна Рада України, протокол № 40 від 23 груд. 2009 р. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=141:q-q-q&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9.
7. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 2 (68)/2007. – К. : ТОВ «Основа».
8. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1–2 (79–80)/2008. – К. : ТОВ «Основа».
9. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1–2 (91–92)/2009. – К. : ТОВ «Основа».
10. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1–2/2010. – К. : ВД «АДЕФ-Україна».
11. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1–2/2011. – К. : ВД «АДЕФ-Україна».
12. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1–2/2012. – К. : ВД «АДЕФ-Україна».

13. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 12/2013. – К. : ВД «АДЕФ-Україна».
14. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1–2/2014. – К. : ТОВ «Ітем ЛТД».
15. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 1/2015. – К. : ТОВ «АДЕФ-ПРИНТ».
16. Тодыка, Ю. Н. Конституція України – основа стабільності конституційного строя и реформування общества [Текст] / Ю. Н. Тодыка, Е. В. Супрунюк ; отв. ред. М. В. Цвик. – Симферополь : Таврия, 1997. – 312 с.
17. Загальна теорія держави і права [Текст] : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – 584 с.
18. Конституція України [Текст] : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
19. Кодекс законів про працю України [Текст] // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
20. Про третейські суди [Текст] : Закон України від 11.05.2004 № 1701-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 35. – Ст. 412.
21. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Текст] : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
22. Курс цивільного процесу [Текст] : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – 1352 с.
23. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 27 [Текст]. – Луганськ : СПД Резніков В. С., 2013. – 639 с.
24. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення : № 4(34) / 2004. – К. : ТОВ «Основа».
25. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки [Текст] : Закон Укр. РСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
26. Про колективні договори і угоди [Текст] : Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
27. Конституція України – основа реформування суспільства [Текст] / В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Groшовий, М. В. Цвік. – Х. : Право, 1996. – 96 с.
28. Конституція (Основний Закон) України. Прийнята на позачерговій сесії Верховної Ради Української РСР дев'ятого скликання 20 квітня 1978 року (із змінами і доповненнями, внесеними за станом на

- 21 вересня 1994 року). Видавництво «Преса України» на замовлення газети «Голос України». Київ — 1994.
29. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення: № 11(29) / 2003. — К. : ТОВ «Основа».
 30. Рішняк, М. О. Місце і призначення Національної служби посередництва і примирення в системі державних органів України та її статус [Текст] / М. О. Рішняк // Державне будівництво та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / редкол.: Ю. П. Битяк та ін. — Х. : Право, 2011. — Вип. 22. — 320 с.
 31. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919—1964. Т. I. 1965—1999. Т. II. — Міжнародне Бюро Праці. Женева, 1999. — 1560 с.
 32. Цивільне право України [Текст] : підручник / В. І. Борисова (кер. авт. кол.), Л. М. Баранова, Т. І. Бегова та ін. ; за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. — Х. : Право, 2011. — Т. 1. — 656 с.
 33. Трудове право [Текст] : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
 34. Туган-Барановский, Н. И. Очерки из новейшей истории политической экономики и социализма [Текст] / Н. И. Туган-Барановский. — 2-е изд. — СПб., 1905. — 264 с.
 35. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) [Текст] : Закон України від 14 верес. 2006 р. № 137-V // Відом. Верхов. Ради України. — 2006. — № 43. — Ст. 418.

Н. А. Ришняк

Порядок решения коллективного трудового спора как коллективной формы защиты прав и интересов работников

Исследуются вопросы относительно роли, особенностей и значения определенного Законом Украины «Про порядок решения коллективных трудовых споров (конфликтов)» порядка решения коллективных трудовых споров (конфликтов) как одной из правовых форм коллективной защиты прав и интересов наемных работников и средства обеспечения социальной стабильности в обществе в условиях его реформирования. Исследовано формирование и этапы развития законодательства Украины о коллективных формах защиты прав и интересов работников. Осуществлен анализ законодательства, регулирующего отношения, возникающие при решении трудовых споров, определены стадии процесса решения трудовых споров и их особенности. Осуществлено срав-

нение демократической формы коллективной защиты прав и интересов работников с другими формами и определены ее характерные черты.

Ключевые слова: коллективный трудовой спор, коллективные формы защиты прав и интересов, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, забастовка, юрисдикционный процесс, Национальная служба посредничества и примирения.

M. O. Rishnyak

The procedure for resolving collective labor disputes as form of collective rights and interests of workers

The article deals with the question of the role, characteristics and importance of the Law of Ukraine «On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts)» procedure for settling collective labor disputes (conflicts) as one of the legal forms of collective rights and interests of employees and the means of ensuring social stability in society in terms of its reform.

We have established that the law regulates special, democratic, collective form of protection of the rights and interests of employees, which is characterized by: 1) collective labor dispute between employees and employer; 2) protecting the rights and interests of the individual worker, organized by joint efforts of staff employees; 3) uniform protection of rights and interests of individual subjects of labor relations – members of the team of workers in a single jurisdiction labor process; 4) complex jurisdictional nature of the process; 5) formation of labor jurisdictional process with independent completed but specifically the sole purpose of interrelated stages; 6) combining in a single process of self-governing jurisdiction, conciliation, mediation, conciliation and arbitration forms of review and dispute resolution; 7) transfer of state functions to protect the rights and interests of organized group of employees in civil jurisdictions; 8) focus on the process of resolving the dispute conciliation; 9) the presence of elements of self-defense – the active participation of the parties the right to initiate dispute resolution its decision and execution of decisions; 10) the application of contractual and legal mediation; 11) the creation and application by the parties with the assistance of the NSMC unique mechanisms of reconciliation and voluntary arbitration; 12) adoption of the jurisdictional act of dispute resolution at the first level, jurisdictions abstracted from legal disputes, but related legal and institutional constraints of the parties to the dispute; 13) adoption of the jurisdictional act of dispute resolution at the second level, jurisdictions is associated only with the

parties procedural relations; 14) promoting the resolution of the dispute (at all stages) NSMC – State body not endowed with state-of authority; 15) mandatory participation in the determination of state and local government according to their competence; 16) participate in the determination of organizations of trade unions and employers' organizations.

The article studies the formation and development stages of legislation of Ukraine on collective forms of protection of the rights and interests of workers. The analysis of the laws regulating relations with the settlement of labor disputes, defined stage of settlement of labor disputes and their features. Comparison democratic collective rights and interests of employees with other forms of defined characteristics.

Keywords: *collective labor dispute, collective forms of protection of rights and interests, conciliation commission, agent, labor arbitration, strike, jurisdictional process, The National Mediation and Conciliation Service.*