

УДК 349.22

Виноградський Владислав Анатолійович

студент факультету адвокатури

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Фархадова Ельміра Шарабаддін кизи

студентка факультету адвокатури

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ В УКРАЇНІ

***Анотація.** Дана стаття присвячена аналізу окремих аспектів реалізації трудового арбітражу в Україні. Окрема увага приділяється світовим тенденціям вирішення трудових спорів шляхом трудових арбітражів, діяльності Національної служби посередництва і примирення, та розгляду трудового арбітражу як способу вирішення трудових спорів саме в Україні.*

***Ключові слова:** трудовий арбітраж, спосіб врегулювання трудових спорів в Україні, примирні процедури.*

Метою цієї статті є впорядкування наявної інформації стосовно діючого в Україні механізму трудового арбітражу

Виклад основного матеріалу. Трудовий арбітраж - це визнаний на світовому рівні механізм вирішення трудових спорів. Міжнародна спільнота накопичила значний масив знань щодо вирішення трудових спорів різними примирними процедурами, у тому числі й арбітражними. Світовий досвід стоїть на позиції трудового арбітражу, оскільки це є не

тільки ефективним засобом для вирішення спорів, а й засобом забезпечення сталості виробництва. Наприклад, в Сполучених Штатах при вступі на роботу у трудовому договорі містяться положення про розгляд спору трудовим арбітражем. Зокрема, у 2018 році понад 60 мільйонів американських працівників підписували арбітражні «угоди» зі своїми роботодавцями [1]. У Німеччині більше 59% робітників підписували колективні договори, однією зі складових яких було включення трудового арбітражу в якості інстанції для вирішення спорів [2].

Вагомий внесок у сфері праці припадає на Міжнародну організацію праці (*"МОП"*), компетенцією якої є надання рекомендацій, що допомагають вирішувати трудові спори. Зокрема, статтею 17 Рекомендації МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення №130 передбачено використання арбітражу задля вирішення спорів:

"(...)В тих випадках, коли ніякі спроби врегулювати скаргу на підприємстві не приводять до згоди, повинна існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного врегулювання її відповідно до однієї чи декількох із таких процедур:

примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів(...)"

В свою чергу подібне наголошується і у Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу №92:

"(...) Якщо трудовий конфлікт було передано на арбітраж для остаточного вирішення за згодою всіх сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура арбітражу, та визнати арбітражне рішення (...)".

На теренах нашої держави використання трудового арбітражу не заборонено нормами Конституції України, а саме у ст. 55 вказано на можливість кожного захищати свої права від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами. Окрім цього,

використання арбітражу прямо передбачається Кодексом законів про працю від 10.12.1971, Указом Президента України від 17.11.1998 р. "Про утворення Національної служби посередництва і примирення", Наказами Національної служби посередництва та примирення ("НСПП") : №135 від 18.11.2008 р. "Про затвердження Положення про трудовий арбітраж", №132 від 18.11.2008 р. "Про затвердження Положення про арбітра" та численні рекомендації профспілок та міністерств.

З діяльністю трудового арбітражу в Україні пов'язано утворення НСПП - організації, діяльність якої пов'язана зі сприянням врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Так, для початку процедури трудового арбітражу спочатку повідомляється Національна служба посередництва і примирення. Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у 3-денний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також про укладення чи зміну колективного договору, угоди;
- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про невиконання вимог законодавства про працю.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Якщо сторони не досягнуть згоди, то трудовий арбітраж складається з трьох арбітрів [п. 2.3, 3].

Особливої уваги заслуговує особа арбітра. Це підготовлена НСПП особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті. [п. 1.4, 3]. Законодавчо

не встановлено обмежень за віком, освітою, володінням мовою для арбітрів. Арбітр пропонується для участі в роботі трудового арбітражу органом НСПП за письмовою заявою однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) [п. 2.4, 3].

На відміну від суду, до складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи [4].

До складу трудового арбітражу не можуть входити особи, які є представниками сторін колективного трудового спору (конфлікту), або особи, які особисто чи опосередковано заінтересовані у результаті розгляду справи [п. 2.6, 3].

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у 10-денний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до 20 днів.

Рішення приймається більшістю голосів. Рішення трудового арбітражу, на відміну від рішення примирної комісії, є обов'язковим для виконання лише у разі, якщо сторони про це попередньо домовляться [4].

Тож яка статистика? У 2019 році НСПП сприяла вирішенню 370 колективних трудових спорів (конфліктів), що на 18,6% більше, ніж у 2018 році (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 358 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали майже 1,5 млн. працівників 6798 суб'єктів господарювання.

Загалом, упродовж 2019 року Службою проведено 5083 примирні процедури, що на 8,5% більше порівняно з 2018 роком, спрямовані на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема 4779

узгоджувальних зустрічей, 286 засідань примирних комісій та **18 засідань трудових арбітражів** [5].

Цікавим є порівняння відношення громадськості до НСПП у минулому та зараз.

На думку громадських експертів у 2011 році, приналежність НСПП до державних органів не лише надає державі додаткові можливості для формування «комфортного» кола соціальних партнерів, а й потенційно створює поле для корупції [6]. На разі такі настрої вщухли, адже НСПП регулярно публікує звіти, котрі наочно демонструють ефективність даного органу.

Наразі Національна служба посередництва і примирення продовжує свою діяльність, приймаючи участь у примирних процедурах в режимі скайп-зв'язку [7].

Висновок. На даний час у цивілізованих країнах вважається за доцільне використання позасудових способів вирішення конфліктів. Так звані, примирні процедури широко використовуються для вирішення виникаючих трудових конфліктів. Загалом, дані процедури є добровільними, хоча певні країни встановили обов'язковість застосування примирних процедур. Однією з таких процедур є трудовий арбітраж. В Україні трудовий арбітраж є формою вирішення спорів між роботодавцем та працівником (-ками) шляхом передачі конфлікту на розгляд неупередженій третій стороні для остаточного вирішення спору. *Трудовий арбітраж є інструментом виробничих відносин*, де всі учасники процесу - члени профспілок, роботодавці, керівники персоналу, адвокати та самі арбітри, - мають рівну частку в упорядкованих, ефективних та конструктивних арбітражних процедурах, задля досягнення дійсно згоди, а не тимчасового вирішення конфлікту.

Література

1. Gilbride K. What labor arbitration teaches us about arbitration done right and wrong / Karla Gilbride // Working Economics Blog. 2019. URL: <https://www.epi.org/blog/forced-is-never-fair-what-labor-arbitration-teaches-us-about-arbitration-done-right-and-wrong/>.
2. Industrial relations in Germany - background summary // European Trade Union Institute, ETUI. 2019. URL: <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Germany/Industrial-relations-in-Germany-background-summary>
3. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджене наказом НСПП від 24.04.2001 .
4. Правове регулювання розгляду колективних трудових спорів у трудовому арбітражі / Яцкевич І. І. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/13265/Yaczkevych_Pravove_regulyuvannya_rozglyadu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
5. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2019 рік. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/12479-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2019-rik>.
6. Власть нашла безопасных социальных партнеров. URL: <http://www.bagnet.org/news/politics/95529/vlast-nashla-bezopasnyhsotsialnyh-partnerov>.
7. Звіт Національної служби посередництва і примирення від 27 квітня 2020 "Миколаївщина: примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у структурних підрозділах ПП "ЛТ-офіс"". URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-11/12794-mykolaiivshchyna-prymyrni-protsedury-z-vyrishennia->

[kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv-u-strukturnykh-pidrozdilakh-pp-lt-ofis](#)

8. Методичні рекомендації Федерації профспілок України. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/rekomendacii/metodicni-rekomendacii-sodo-poradku-virisenna-kolektivnih-trudovih-sporiv-konfliktiv-z-metou-zahistu