

УДК 349.2

*О. В. Пасечнік  
здобувач кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
НУ «Одеська юридична академія»*

## ПОНЯТТЯ І ПРЕДМЕТ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

В Україні першим юридичним актом, яким були закладені принципи засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст.44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону [1].

В науці трудового права України проблеми вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджують у своїх роботах такі вчені, як Н.Б. Болотіна [2], В.Я. Бурак [3], С.І. Запара [4], М.І. Іншин [5], В.В. Лазор [6], Г.І. Чанишева [7], Н. Швець [8] та ін.

Метою даної статті є визначення поняття та предмету колективного трудового спору у порівняльно-правовому аспекті на базі законодавчих актів України та окремих зарубіжних країн (Республіки Білорусь та Республіки Молдова).

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів складається із законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року» [9], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [10], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 24 травня 2001 року [11], «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [12]. Національною службою посередництва і примирення відповідно до наданих їй повноважень (п.15 Положення про НСПП) видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства у цій сфері.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Цей Закон визначив правові та організаційні засади функціонування системи за-

ходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Чинний Кодекс законів про працю України [13] не містить норм про порядок вирішення колективних трудових спорів. У ст. 14 міститься відсилна норма про порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення переговорів, на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди». Проте норми ст.11 зазначеного Закону втратили практичне значення, оскільки більш докладно ці питання врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У Республіці Білорусь діяв Закон від 18 січня 1994 р. № 2708-ХІІ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який втратив чинність із набуттям чинності Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року [14]. Порядок вирішення колективних трудових спорів регулюється Главою 36 «Вирішення колективних трудових спорів».

Норми про вирішення колективних трудових конфліктів містяться у главі I «Загальні положення» і главі III «Вирішення колективних трудових конфліктів» Розділу XII «Трудова юрисдикція» Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року [15].

Законодавче визначення поняття колективних трудових спорів дозволяє зрозуміти, до яких конкретно спірних питань можливим є застосування специфічних способів вирішення цих спорів, включаючи страйк. Відповідно, легальне визначення колективного трудового спору (конфлікту) є одним з ключових моментів для розуміння цього інституту трудового права в будь-якій національній правовій системі.

Поняття колективного трудового спору визначено у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». При цьому зазначене поняття безпосередньо пов'язано з предметом такого спору, тобто колом питань, з яких спір називається саме колективним трудовим спором. Згідно із Законом колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю.

Таким чином, колективні трудові спори можуть бути як економічними (містити вимоги економічного змісту), так і юридичними (вимоги стосуються не встановлення, а визнання права на підставі чинних юридичних норм).

Згідно зі ст. 377 Трудового кодексу Республіки Білорусь колективний трудовий спір – неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин з приводу встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

В частині першій ст. 357 Трудового кодексу Республіки Молдова колективні трудові конфлікти визначаються як неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (в тому числі заробітної плати), ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

У Законі України, на відміну від ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова, застосовуються терміни «спір» і «конфлікт», хоча у змісті Закону дані поняття не визначаються і не вирізняються, не передбачається різний порядок їхнього вирішення. До того ж практикою застосування Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» не доведено теоретичну і практичну доцільність виділення колективних трудових конфліктів.

В літературі відзначається різний зміст зазначених понять. Так, на думку В.М. Толкунової і К.М. Гусова, конфлікт – це колективний трудовий спір, що не знайшов вирішення у примирній комісії і трудовому арбітражі [16, с. 385].

Такої ж думки дотримуються й деякі інші вчені. В.В. Лазор пропонує розглядати трудові спори і трудові конфлікти як самостійні правові категорії, що мають різну правову природу [6].

Водночас білоруський і молдавський законодавці не виокремлюють і не розмежовують колективний трудовий спір і колективний трудовий конфлікт. На нашу думку, національному

законодавцю варто було б зайняти чітку позицію щодо визначення колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту, якщо така подвійна термінологія застосована в чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У проекті Трудового кодексу України [17] про колективний трудовий спір ідеться тільки в одній статті – 337. У статті закріплена бланкетна норма про те, що порядок функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудо-вих відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.

Недоліком законопроекту порівняно з ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова є не тільки відсутність норм про порядок вирішення колективних трудових спорів, а й розбіжності в назві статті та її змісті щодо іменування зазначеної категорії спорів. У назві статті застосовується термін «колективний трудовий спір», а в змісті – «колективні трудові спори (конфлікти)».

У поняття колективного трудового спору дослідниками, як правило, включається також вказівка на характер розбіжностей між його сторонами, що тісно пов'язано з визначенням предмету колективного трудового спору, тобто прав та інтересів, стосовно яких виникли розбіжності у його сторін.

У радянський період у науці трудового права не розмежовувались трудові спори на індивідуальні та колективні. Тому в роботах того часу йдеться про предмет трудового спору взагалі – як індивідуальних, так і колективних. У той час дослідники дотримувалися узагальненого підходу до визначення предмету трудового спору. Так, відзначалося, що трудові спори виникають «на підґрунті застосування праці» або «на підґрунті застосування найманої праці», коли йшлося про зарубіжні країни, йшлося про розмежування спорів на спори про встановлення і застосування умов праці [18]. Наука трудового права також оперувала концепцією поділу трудових спорів на «позовні» та «непозовні» або на спори «економічного» чи «юридичного» характеру, і визначення трудового спору було доповнено вказівкою на цей розподіл спорів. Так, у підручнику 1972 р. М.Г. Александров писав, що під трудовими розуміються спори, що виникають ...на підґрунті застосування встановлених умов праці (в нормах трудового права, в колективному і трудовому договорах) або встановлення умов праці, що не регулюються в централізованому порядку [19, с. 506].

У сучасній літературі по-різному формулюється предмет колективного трудового спору. А.Ф. Нуртдінова, наприклад, зазначає, що колективний трудовий спір виникає між колективними

учасниками (хоча б однією його стороною є колектив і спрямований на захист тих прав працівників, які пов'язані з їхньою участю в правовому регулюванні трудових відносин і реалізацією норм, встановлених в порядку колективно-договірного регулювання [20, с. 53].

Як видається, варто відмовлятися від необхідності пов'язувати працівника колом вимог, які можуть бути висунуті у колективному трудовому спорі, що обмежується більшістю авторів зв'язком з умовами праці. Предметом колективного трудового спору можуть бути, крім іншого, й питання, що виходять за межі чисто трудових відносин, хоча непрямо і пов'язані з працею працівників. Про це свідчить визначення поняття колективного трудового конфлікту в частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова, в якій ідеться також про розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

Переважає більшість авторів, визначаючи колективний трудовий спір, вказують на те, що він виникає з приводу прав і законних інтересів працівників. При цьому виділяють спори про зміну існуючих умов праці та про виконання встановлених умов. Зазвичай також вказується, що до предмету колективного трудового спору про застосування існуючих умов праці належать тільки спори, пов'язані з виконанням колективних договорів і соціально-партнерських угод.

Комітет експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій звертає увагу на те, що тенденція у законодавстві надавати перевагу індивідуальним правам перед колективними, є негативною [21, с. 111]. Як відзначають чимало фахівців, у такому разі із предмету законодавчого регулювання випадає досить важливий вид колективних трудових спорів – спори про порушення трудового законодавства.

Наведені поняття колективних трудових спорів за законодавчими актами України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова свідчать про відмінності у визначенні предмету зазначених спорів. Так, в усіх трьох поняттях колективного трудового спору (за ТК Республіки Молдова – колективного трудового конфлікту) виділяються дві його ознаки: колективний характер і особливий предмет розбіжностей.

Для того, щоб неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями були кваліфіковані як колективний трудовий спір, необхідною є наявність обох зазначених ознак. Якщо спір характеризується лише однією з них, то його не можна визнати колективним. Аналіз норм ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова дозволяє дійти висновку, що спори з приводу застосування законів і нормативно-правових актів, навіть якщо

вони зачіпають інтереси усіх працівників організації, не можна розглядати як колективні.

Таку позицію відтворено у ст. 377 ТК Республіки Білорусь і ст. 357 ТК Республіки Молдова, у яких до предмету колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) не віднесено розбіжності щодо невиконання вимог законодавства про працю, як у ст.2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», або розбіжності з питань виконання норм трудового законодавства.

Тому за законодавством Республіки Білорусь та Республіки Молдова не визнається колективним трудовим спором порушення законодавства про працю, зокрема інформаційних положень колективного договору (угоди), які відновлюють норми чинного трудового законодавства. Так, розбіжності щодо затримання виплати заробітної плати, якщо її регулярність і конкретні терміни виплати передбачені колективним договором, за законодавством Республіки Білорусь та Республіки Молдова, на відміну від українського законодавства, не визнаються колективним трудовим спором. У цьому разі роботодавець порушує не колективний договір, а норми трудових кодексів, які передбачають обов'язок сплачувати працівнику заробітну плату і дотримуватися строків виплати. Колективний договір у даній ситуації лише уточнює законодавство, визначаючи розмір і конкретну дату оплати праці. Самі ж зобов'язання роботодавця впливають із відповідних норм кодексів і факту укладення трудового договору з працівником. Такий спір має розглядатися у порядку, передбаченому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Отже, основним критерієм відмежування колективних трудових спорів від індивідуальних, але так чи інакше пов'язаних із змістом колективного договору, повинен служити факт встановлення конкретного обов'язку роботодавця у законі або у колективно-договірному акті.

В усіх трьох законодавчих актах визнається можливість виникнення колективного трудового спору на стадії колективних переговорів. Такий спір має «переддоговірний» характер і за загальноприйнятною міжнародною класифікацією вважається спором інтересів, тобто спором, який виник із конфлікту інтересів, коли юридичних прав у жодної зі сторін ще не виникло. Іноді подібні спори називають економічними, підкреслюючи їх не правовий характер.

Спір інтересів може виникнути на будь-якому рівні колективно-договірного регулювання трудових відносин: національному, галузевому, територіальному, локальному.

До спорів інтересів у Законі України та білоруському і молдавському кодексах віднесено також розбіжності, що виникають на рівні підпри-

емства, установи, організації щодо встановлення або зміни умов праці (при цьому у ст. 377 ТК Республіки Білорусь і ст.2 Закону України йдеться про «існуючі соціально-економічні умови праці та виробничого побуту», у ст. 357 ТК Республіки Молдова – встановлення і зміни умов праці (в тому числі заробітної плати). Крім того, у частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова до предмету колективного трудового конфлікту віднесено відмову роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

Відмову роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, відносяться до спорів інтересів. Маються на увазі, наприклад, спори про зміну локального положення про оплату праці або затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Такі розбіжності не віднесено до предмету колективного трудового спору українським і білоруським законодавцями.

На нашу думку, логічним є вказівка в легальному визначенні колективного трудового спору на неврегульованість розбіжностей самими сторонами. За таким принципом побудовані легальні визначення колективного трудового спору в ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова, а також у ст. 377 ТК Республіки Білорусь.

Наведені положення законодавчих актів України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова дають підстави для висновку про те, що найбільш широко поняття та предмет колективного трудового спору визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що дозволяє більш повно забезпечити колективний захист прав та інтересів працівників. Так, вимоги щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (пункт в) ст.2 Закону України) і невиконання вимог законодавства про працю (пункт г) ст.2 Закону України) можуть бути також предметом індивідуального трудового спору. На відміну від білоруського та молдавського кодексів, які не поширюються на вирішення колективних трудових спорів (за ТК Республіки Молдова – колективних трудових конфліктів), що виникають у зв'язку з колективним захистом індивідуальних трудових прав, Законом України надане право працівникам звернутися до колективних засобів захисту, вдатися для задоволення своїх вимог до передбаченої Законом процедури вирішення колективних трудових спорів.

Останні, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективним характером, який виявляється в тому, що одна із сторін спору – працівники – пов'язані організаційною єдністю, тобто є членами трудового колективу, профспілки і т. ін., колективним характером вимог та специфікою предмету розбіжностей.

Заслуговує також на увагу досвід молдавського законодавця, який до предмету колективного трудового конфлікту відніс відмову роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами. Останні розбіжності непрямо пов'язані з умовами праці, але визнаються предметом колективного трудового конфлікту.

### Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право: Підручник. К.: Знання, 2008 (глава 23).
3. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. 382 с.
4. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2005. 22 с.
5. Іншин М.І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів. *Трудове право України*. 2007. № 1. С. 33-36.
6. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.
7. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична літ-ра, 2001. 328 с.; Вирішення колективних трудових спорів як форма соціального партнерства. *Вісник Університету внутрішніх справ*: зб. наук. праць. Вип. 13. Харків, 2001. С. 264-272; Право на страйк: міжнародні стандарти і законодавство України. *Право України*. 2000. № 12. С. 80-86.
8. Швець Н. Випадки, коли забороняється проведення страйків в Україні. *Право України*. 2006. № 10. С. 89-91.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
11. Про організації роботодавців, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
13. Кодекс законів про працю в Україні: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

14. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. *Ведомости Национального собрания Республики Беларусь*. 1999. № 26-27. Ст. 432.

15. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. Электронный адрес: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

16. Трудовое право России: Учеб. пособ. / Под ред. В.Н. Толкуновой. М.: Юристъ, 1995.

17. Проект Трудового кодекса України № 2410 від 08.11.2019. [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

18. Андерсон Э. Трудовые конфликты. М., 1925. С. 3; Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926. С. 3; Войтинский И. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. М., 1922. С. 8.

19. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 506.

20. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А. Комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996.

21. Свобода объединения и коллективные переговоры. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций на Международной конференции труда. 81-я сессия, 1994 г. Женева, 1995.

### Анотація

**Пасечник О. В. Поняття і предмет колективного трудового спору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. – Стаття.**

У статті аналізуються поняття та предмет колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Законодавче визначення поняття колективних трудових спорів дозволяє зрозуміти, до яких конкретно спірних питань можливо застосувати специфічні способи вирішення цих спорів, включаючи страйк. Встановлено, що в усіх трьох поняттях колективного трудового спору (за ТК Республіки Молдова – колективного трудового конфлікту) виділяються дві його ознаки: колективний характер і особливий предмет розбіжностей. Для того, щоб неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями були кваліфіковані як колективний трудовий спір (колективний трудовий конфлікт), необхідною є наявність обох зазначених ознак.

Колективні трудові спори (колективного трудового конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективним характером сторін, вимог та специфікою предмету неврегульованих розбіжностей.

На підставі аналізу положень законодавчих актів України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова зроблено висновок про те, що найбільш широко поняття та предмет колективного трудового спору (конфлікту) визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що

дозволяє більш повно забезпечити колективний захист прав та інтересів працівників.

На підставі порівняльно-правового аналізу норм чинних законодавчих актів України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова внесено пропозиції щодо вдосконалення відповідних положень проекту Трудового кодексу України. Піддано критиці відсутність у законопроекті спеціальних норм про порядок вирішення колективних трудових спорів на відміну від трудових кодексів Республіки Білорусь і Республіки Молдова.

**Ключові слова:** працівники та їх представники, роботодавці та їх представники, поняття колективного трудового спору, предмет колективного трудового спору.

### Summary

**Pasechnik O. V. Definition and subject of collective labour disputes under the legislation of Ukraine and separate foreign countries. – Article.**

The definition and subject of collective labour dispute under the legislation of Ukraine, Republic of Belarus and Russian Federation are analyzed in the article.

On the basis of comparative analysis proposals on improvement of respective provisions of the Draft of the Labour Code of Ukraine are made.

The legislative definition of the concept of collective labor disputes makes it possible to understand to which specific disputes it is possible to apply specific methods of resolving these disputes, including strikes. It is established that in all three concepts of collective labor dispute (according to the Labor Code of the Republic of Moldova – collective labor conflict) there are two of its features: the collective nature and the special subject of differences. In order for unresolved differences between employees and employers to be classified as a collective labor dispute (collective labor conflict), it is necessary to have both of these features.

Collective labor disputes (collective labor conflict) under the laws of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova, in contrast to individual labor disputes, are characterized by the collective nature of the parties, requirements and specifics of the subject of unresolved differences.

Based on the analysis of the provisions of legislative acts of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova, it is concluded that the broadest concept and subject of collective labor dispute (conflict) is defined in the Law of Ukraine "On Collective Labor Disputes (Conflicts)", which allows to ensure collective protection of the rights and interests of employees.

Based on the comparative legal analysis of the current legislation of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova, proposals were made to improve the relevant provisions of the draft Labor Code of Ukraine. The lack of special norms in the draft law on the procedure for resolving collective labor disputes in contrast to the labor codes of the Republic of Belarus and the Republic of Moldova has been criticized.

**Key words:** employees and their representatives, employers and their representatives, definition of collective labour dispute, subject of collective labour dispute.