

УДК 349.2:331.109.6(477+476+478)

**О. В. Пасечнік**  
*здобувачка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ) ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ, РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ І РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА

**Вступ.** Актуальною проблемою сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), яке відповідно до частини другої ст. 2 Кодексу законів про працю України належить до основних прав працівника (далі – КЗпП України) [1]. Важливим питанням у теоретичному і прикладному аспектах є питання про визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), що потребує окремого дослідження на підґрунті оновленого законодавства та сучасних наукових розробок у цій сфері.

Окремі аспекти правового статусу сторін колективного трудового спору (конфлікту) досліджені у наукових працях Н.Б. Бологіної, В.Я. Бурака, В.М. Дейнеки, М.І. Іншина, С.І. Запари, В.Л. Костюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас до цього часу у вітчизняній науці трудового права ще не було здійснено спеціального порівняльного дослідження правового статусу сторін колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова. Вивчення законодавчого досвіду останніх зарубіжних країн представляє інтерес для національного законодавця з точки зору можливості вдосконалення чинного законодавства України щодо визначення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) та їх правового статусу.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова, а також формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства в цій сфері з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зазначених зарубіжних країн.

**Результати дослідження.** Правові основи вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) в Україні, Республіці Білорусь і Республіці Молдова закріплені на законодавчому рівні (конституціях, трудових кодексах, спеціальних законах).

У цей час у національному законодавстві Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року [2] є основним законодавчим актом, що, як зазначається у преамбулі Закону, визначає пра-

вові та організаційні засади функціонування системи заходів 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.

Відповідно до частини першої ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлені Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, створені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, і на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників.

Потрібно відзначити, що зазначені норми потребують приведення їх у відповідність із законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [3], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [4].

Поняття колективного трудового спору (конфлікту) закріплене у ст. 2 Закону, відповідно до якої 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.

На відміну від законодавства України законодавче регулювання вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) у Республіці Білорусь і Республіці Молдова здійснюється передусім чинними трудовими кодексами. Норми про вирішення колективних трудових спорів закріплені у главі 36 «Колективні трудові спори» Розділу IV «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» Трудового кодексу Республіки Білорусь [5]. У ст. 377 Кодексу колективний трудовий спір визначається як неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин з приводу встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту пра-

цівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

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 Республіка Молдова від 28 березня 2003 року [6].

В частині першій ст. 357 ТК 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.

Якщо виходити з вищенаведених визначень понять колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту, то можна побачити відмінності у законодавчому закріпленні їх сторін: сторонами колективного трудового спору (конфлікту) за ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є сторони соціально-трудова відносин, за ст. 377 ТК Республіки Білорусь – сторони колективних трудових відносин, а за ст. 357 ТК Республіки Молдова – працівники (їх представники) і роботодавці (їх представники) і не зазначаються відносини, з яких виникають розбіжності між цими сторонами.

У даному випадку слід визнати правильною позицію білоруського законодавця, який застосовує термін «колективні трудові відносини». Саме неврегульовані розбіжності, що виникають між сторонами колективних трудових відносин із зазначених вище питань, і є колективними трудовими спорами (колективними трудовими конфліктами за законодавством Республіки Молдова).

В Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ТК Республіки Білорусь сторони колективних трудових спорів закріплені в окремих статтях. У ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» сторони колективного трудового спору (конфлікту) передбачені окремо на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях. Відповідно до зазначеної статті сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних

підрозділів або первинна профспілкova чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України. Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Вітчизняними науковцями висловлено точку зору, що сторонами колективних трудових спорів слід визнати сторін соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог [7, с. 28].

Згідно із частиною другою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» до сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні – профспілкova сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні – профспілкova сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні – профспілкova сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої вла-

ди, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Аналіз змісту ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» і ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [8] дозволяє встановити, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) і сторони соціального діалогу повністю не співпадають. Законодавець не ототожнює ці категорії і ним не було внесено змін до ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після набуття чинності Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

У зв'язку з цим виникають питання щодо визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту, виходячи з положень ст. 1, ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Так, відповідно зі ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на виробничому рівні однією зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) визнаються наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація. Проте ця норма викликає заперечення, зокрема, у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) під час ведення колективних переговорів з укладення колективного договору. Як правило, слід дотримуватися принципу єдності сторони колективно-договірної процесу і колективного трудового спору (конфлікту). І якщо спір виникає у ході колективних переговорів, його сторонами виступають сторони соціального діалогу на локальному рівні, як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а не як у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Аналогічний висновок слід зробити й відносно сторін колективного трудового спору (конфлікту) щодо укладення чи зміни колективної угоди.

Звертає на себе увагу також та обставина, що у ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазна-

чається про «інші уповноваженими найманими працівниками організації», «інші уповноважені найманими працівниками органи». Складно уявити ситуацію, коли в ході колективних переговорів з укладення колективного договору, угоди, що ведуться між сторонами соціального діалогу, виникають колективні трудові спори (конфлікти), стороною яких стануть не ті самі сторони соціального діалогу, а інші уповноважені найманими працівниками організації (органи). Це не узгоджується з положеннями ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», якою стороною соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівні визнається профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, їх об'єднання з відповідним статусом, а на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників.

Як слушно зауважує Г.І. Чанишева, чинним законодавством право представляти інтереси працівників надається й іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям (іншим уповноваженим на представництво трудовим колективам органам), проте через їхню слабкість, відсутність належної правової бази фактично зберігається монопольне становище профспілок у сфері трудових відносин [9, с. 321].

Окрему статтю, в якій визначаються сторони колективного трудового спору, містить ТК Республіки Білорусь. Згідно зі ст. 378 сторони колективного трудового спору – наймач (наймачі, об'єднання наймачів) і працівники в особі їх представницьких органів. Водночас слід звернути увагу на те, що у ст. 378 ТК Республіки Білорусь право представляти інтереси працівників надане тільки представницьким органам працівників, що суперечить Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. [10].

Норми про представництво інтересів працівників та інтересів наймача закріплені у главі 33 «Загальні правила про соціальне партнерство» Розділу IV «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» ТК Республіки Білорусь. Відповідно до частини першої ст. 354 представництво інтересів працівників можуть здійснювати відповідні професійні спілки та інші представницькі органи працівників, які діють на підставі актів законодавства. Згідно з частиною першою ст. 355 представниками інтересів наймача виступають керівник організації або особи, уповноважені установчими документами організації чи локальними нормативними правовими актами цих організацій.

Представництво інтересів наймачів на республіканському, галузевому, територіальному рівнях здійснюють відповідні об'єднання наймачів.

Представникам працівників і роботодавців присвячені спеціальні норми ТК Республіки Молдова. Поняття представників працівників закріплене у ст. 1 ТК Республіки Молдова, згідно з якою до представників працівників віднесено профспілковий орган, що діє, як правило, на підприємстві відповідно до чинного законодавства і статутів професійних спілок, а у разі його відсутності – інші представники працівників підприємства, обрані ними у порядку, встановленому цим Кодексом (стаття 21).

Коло представників працівників і роботодавців закріплене в нормах глави II «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві» Розділу II «Соціальне партнерство у сфері праці» ТК Республіки Молдова. Згідно з частиною першою ст. 20 представниками працівників у соціальному партнерстві є профспілкові органи на рівні підприємства, на територіальному, галузевому і національному рівнях, уповноважені відповідно до статутів професійних спілок і чинного законодавства.

Інтереси працівників підприємства в соціальному партнерстві при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні та доповненні колективного трудового договору, здійсненні контролю за його виконанням, а також при реалізації права на участь в управлінні підприємством представляють профспілковий орган підприємства, а в разі його відсутності – інші працівники, які обираються працівниками підприємства (ч. 2 ст. 20).

Відповідно до частини третьої ст. 20 ТК Республіки Молдова інтереси працівників у соціальному партнерстві на територіальному, галузевому і національному рівнях при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні та доповненні колективних угод, вирішенні колективних трудових конфліктів, у тому числі тих, що стосуються укладення, зміні або доповнення колективних угод, при здійсненні контролю за їх виконанням представляють відповідні профспілкові органи.

Потрібно відзначити, що правовий статус профспілок у законодавстві Республіки Молдова закріплений Законом «Про професійні спілки» від 7 липня 2000 року № 1129-XIV [11]. Профспілковий орган визначений у ст. 1 Закону як керівний орган, створений відповідно до статуту первинної профспілкової організації або територіального галузевого чи міжгалузевого профспілкового центру або відповідно до статуту національно-галузевого чи національно-міжгалузевого профспілкового центру.

В окремій статті 21 ТК Республіки Молдова закріплюються статус обраних представників працівників, порядок їх обрання, чисельність і повноваження.

Представники роботодавців у соціальному партнерстві закріплені у ст. 23 ТК Республіки

Молдова, згідно з частиною першою якої представниками працівників при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні або доповненні колективного трудового договору є керівник підприємства чи уповноважені ним особи відповідно до цього Кодексу, інших нормативних актів і установчих документів підприємства.

Відповідно до частини другої ст. 23 при проведенні колективних переговорів, укладенні, зміні або доповненні колективних угод, а також при вирішенні колективних трудових конфліктів з приводу їх укладення, зміні або доповнення інтереси роботодавців представляють за необхідності відповідні патронати.

Порядок утворення, функціонування та припинення діяльності патронатів у Республіці Молдова регулюється Законом «Про патронати» від 11 травня 2000 року [12]. Відповідно до частини першої ст. 1 Закону патронати є некомерційними, неурядовими, незалежними і неполітичними організаціями, створеними на основі добровільного об'єднання і рівноправності роботодавців із різних галузей діяльності.

Патронати створюються в цілях надання підтримки роботодавцям у здійсненні ними своїх функцій шляхом надання послуг і консультацій, захисту прав і представництва їх інтересів у відносинах з органами публічної влади, профспілками, а також будь-якими іншими неурядовими організаціями на національному і міжнародному рівнях відповідно до своїх статутів і цього Закону (ст. 3).

Статтею 24 ТК Республіки Молдова передбачені інші представники роботодавців у соціальному партнерстві. Встановлюється, що державні та муніципальні підприємства, а також організації та установи, що фінансуються із національного публічного бюджету, можуть бути представлені органами центрального і місцевого публічного управління, уповноваженими законом, або керівниками цих підприємств, організацій і установ.

**Висновки.** Таким чином, існують відмінності у законодавчому визначенні сторін колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) в Україні, Республіці Білорусь і Республіці Молдова.

У законодавстві України сторони колективних трудових спорів (конфліктів) закріплені у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, однак нормами Кодексу дане право юридично не забезпечене, з чим не можна погодитися. Зазначена прогалина не усунена й у проекті Трудового кодексу України, в якому вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) присвячено тільки одну статтю 337 «Колективний

трудо́вий спір» Книги шостої «Колективні трудові відносини».

На відміну від законодавства України законодавче регулювання вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) у Республіці Білорусь і Республіці Молдова здійснюється передусім чинними трудовими кодексами. Зокрема, сторони колективного трудового спору закріплені у ст.378 ТК Республіки Білорусь, відповідно до якої ними є наймач (наймачі, об'єднання наймачів) і працівники в особі їх представницьких органів. У ТК Республіки Молдова відсутня окрема стаття про сторони колективного трудового конфлікту, втім, вони чітко визначені у частині першій ст. 357, в якій закріплене поняття колективних трудових конфліктів.

Перевагою ТК Республіки Молдова є те, що у ст. 357 визначені сторони колективних трудових конфліктів залежно від виду останніх. Як впливає із зазначеної статті у колективних трудових конфліктах як нерегульованих розбіжностях 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, сторонами є працівники (їх представники) і роботодавці (їх представники), а у колективних трудових конфліктах як розбіжностях, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами, саме останні є сторонами зазначених конфліктів.

При цьому у ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова закріплені спеціальні норми про представників працівників і роботодавців, що також слід визнати перевагою зазначених кодексів порівняно з чинним КЗпП України, в якому відповідні норми відсутні. Єдине зауваження слід зробити щодо визначення представників працівників у ст.378 ТК Республіки Білорусь, якою право представляти інтереси працівників надане тільки представницьким органам працівників, що суперечить Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р.

Окремі норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (преамбули, ст. 1 та ін.) потребують приведення їх у відповідність до законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Що стосується другої сторони колективних трудових спорів (колективних трудових конфлік-

тів), то нею визнано: роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, відповідні органи виконавчої влади за законодавством України; наймача (наймачів, об'єднання наймачів) за законодавством Республіки Білорусь; роботодавця, відповідні патронати, органи центрального і місцевого публічного управління за законодавством Республіки Молдова.

Для визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту) необхідно усунути суперечності між Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і Законом України «Про соціальний діалог в Україні», виходячи з принципу єдності сторін колективно-договірного процесу і колективного трудового спору (конфлікту). У цьому аспекті для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід Республіки Молдова, а саме норми ст. 357 ТК Республіки Молдова, що визначають сторін колективних трудових конфліктів залежно від видів останніх.

### Література

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 297.
4. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года. *Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь*. 1999. № 80. 2/70.
6. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. Электронный адрес: <http://lex.justice.md/ru/326757/>
7. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія / Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст.255.
9. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.
10. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються, від 2 червня 1971 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. С. 962-968.
11. О профессиональных союзах: Закон Республики Молдова от 7 июля 2000 года № 1129-XIV. Электронный адрес: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=3447](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3447)
12. О патронатах: Закон Республики Молдова от 11 мая 2000 года № 976-XIV. Электронный адрес: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=3443](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3443)

### Анотація

**Пасечник О. В. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова.** – Стаття.

У статті здійснюється порівняльно-правовий аналіз нормативного закріплення сторін колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Аналізуються положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року та Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року щодо сторін колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів).

Встановлюються відмінності у законодавчому закріпленні сторін колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) в Україні, Республіці Білорусь і Республіці Молдова. У законодавстві України сторони колективних трудових спорів (конфліктів) закріплені у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». На відміну від законодавства України у законодавстві Республіки Білорусь і Республіки Молдова правовий статус сторін колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) передбачений передусім у чинних трудових кодексах, що заслуговує на увагу національного законодавця. Право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку включено у ст. 2 Кодексу законів про працю України до переліку основних трудових прав працівників, проте нормами чинного Кодексу у цей час юридично не забезпечене.

Формулюються пропозиції про вдосконалення актів чинного національного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині регламентації сторін колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням законодавчого досвіду Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

**Ключові слова:** колективні трудові спори (конфлікти), сторони колективних трудових спорів (конфліктів), законодавство України, законодавство Республіки Білорусь, законодавство Республіки Молдова.

### Аннотация

**Пасечник А. В. Стороны коллективного трудового спора (конфликта) по законодательству Украины, Республики Беларусь и Республики Молдова.** – Статья.

В статье осуществляется сравнительно-правовой анализ нормативного закрепления сторон коллективного трудового спора (коллективного трудового конфликта) по законодательству Украины, Республики Беларусь и Республики Молдова.

Анализируются положения Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 3 марта 1998 года, Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 и Трудового кодекса Республики Молдова от 28 марта 2003 относительно сторон коллективных трудовых споров (коллективных трудовых конфликтов).

Устанавливаются различия в законодательном закреплении сторон коллективного трудового спора (коллективного трудового конфликта) в Украине, Республике Беларусь и Республике Молдова. В законодательстве Украины стороны коллективных трудовых спорів (конфликтов) закреплены в Законе Украины

«О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». В отличие от законодательства Украины в законодательстве Республики Беларусь и Республики Молдова правовой статус сторон коллективного трудового спора (коллективного трудового конфликта) предусмотрен прежде всего в действующих трудовых кодексах, что заслуживает внимания национального законодателя. Право на решение коллективных трудовых споров (конфликтов) в установленном законом порядке включено в ст. 2 Кодекса законов о труде Украины в перечень основных трудовых прав работников, однако нормами действующего Кодекса в это время юридически не обеспечено.

Формулируются предложения о совершенствовании актов действующего национального законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в части регламентации сторон коллективных трудовых споров (конфликтов) с учетом законодательного опыта Республики Беларусь и Республики Молдова.

**Ключевые слова:** коллективные трудовые споры (конфликты), стороны коллективных трудовых споров (конфликтов), законодательство Украины, законодательство Республики Беларусь, законодательство Республики Молдова.

### Summary

**Pasechnik O. V. Parties to a collective labor dispute (conflict) under the legislation of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova.** – Article.

Comparative legal analysis of the normative enshrinement of the parties to a collective labor dispute (collective labor conflict) under the legislation of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova is carried out in the article.

The provisions of the Law of Ukraine “On the Procedure of Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts)” of March 3, 1998, the Labor Code of the Republic of Belarus of July 26, 1999, and the Labor Code of the Republic of Moldova of March 28, 2003, concerning the parties to collective labor disputes (collective labor conflicts) were analyzed.

Differences in the legislative consolidation of the parties to the collective labor dispute (collective labor conflict) in Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova are established. In the legislation of Ukraine, the parties to collective labor disputes (conflicts) are enshrined in the Law of Ukraine “On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)”. Unlike the legislation of Ukraine in the legislation of the Republic of Belarus and the Republic of Moldova the legal status of the parties to a collective labor dispute (collective labor conflict) is foreseen primarily in the current labor codes, which deserves the attention of the national legislator. The right to settle collective labor disputes (conflicts) in the manner prescribed by law is included in Art. 2 of the Labor Code of Ukraine to the list of basic labor rights of employees, but the provisions of the current Code is not legally provided at this time.

Proposals for improvement of acts of the current national legislation, the draft Labor Code of Ukraine regarding the regulation of the parties to collective labor disputes (conflicts) were formulated, taking into account the legislative experience of the Republic of Belarus and the Republic of Moldova.

**Key words:** collective labor disputes (conflicts), parties to collective labor disputes (conflicts), legislation of Ukraine, legislation of the Republic of Belarus, legislation of the Republic of Moldova.