

УДК 349.22: 331.9

**Василь Бонтлаб,**

канд. юрид. наук, здобувач

Навчально-наукового інституту права імені Іонікія Малиновського  
Національного університету «Острозька академія»

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ): НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У цій статті досліджуються ключові питання щодо нормативно-правового забезпечення колективних трудових спорів (конфліктів). Наголошено на застарілому та недосконалому законодавстві про працю. Акцентовано увагу на проблемах чинної моделі соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу. Розкрито основні передумови зростання чисельності колективних трудових спорів (конфліктів). Проаналізовано норми актів законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Досліджено їх особливості, проблеми. Зроблено висновки та пропозиції.

**Ключові слова:** нормативне забезпечення, соціальне партнерство, соціальний діалог, колективні трудові спори (конфлікти), примирна комісія, трудовий арбітраж, трудовий кодекс, трудовий процесуальний кодекс.

**Постановка проблеми.** Просування України шляхом реформування ринку праці тісно пов'язане із формуванням сучасної та ефективної моделі соціального партнерства, що включає об'єктивну необхідність удосконалення механізмів захисту права на працю та інших тісно пов'язаних із ним прав [1; 2; 3, с. 7–15; 4, с. 11–13]. Адже, як показує міжнародний та національний досвід, саме через соціальне партнерство, у тому числі соціальний діалог [5, с. 5–8; 6, с. 8–11], можна забезпечити урахування потреб, інтересів, запитів працюючих та роботодавців, що дозволить значною мірою забезпечити запобігання правопорушенням у сфері праці. У цьому плані до пріоритетів розвитку новітньої моделі соціального партнерства варто віднести розв'язання проблем щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Як відомо, в умовах сьогодення, коли в Україні відбувається досить складний процес становлення соціального партнерства, наявна проблема недосконалості трудового законодавства, механізмів захисту трудових прав, спостерігається досить яскрава тенденція зростання кількості колективних трудових спорів (конфліктів). До ключових передумов, пов'язаних зі зростанням кількості колективних трудових спорів (конфліктів), також варто віднести: нереформованість ринку праці; недосконалість механізмів соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу; відсутність належного нормативно-правового забезпечення функціонування со-

ціального партнерства, у тому числі соціального діалогу; недосконалість наявної моделі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); неефективність примирних процедур; недосконалість механізмів реалізації права на страйк; відсутність ефективного нагляду та контролю у сфері праці тощо. Разом із тим вагомого значення в аспекті порушеної проблематики набуває недосконалість нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Як відомо, чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [7] було ухвалено за радянської доби, тобто панування радянської моделі функціонування відносин із питань праці, яка не приділяла уваги проблемам формування механізмів соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу, а, навпаки, фіксувала домінуючі інтереси роботодавців, які ототожнювалися, по суті, з державою. Хаотичні намагання визначити систему соціального діалогу в державі у тому числі через колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці не дали змоги здійснити ефективне нормативно-правове забезпечення [8; 9]. Варто підкреслити, що законодавець трактує соціальний діалог як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалі-

зації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») [9]. При цьому змістовий складник законодавчого визначення цієї важливої категорії не є якісним, що не дозволяє розробити належну її модель. До того ж у нормах Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не приділяється увага питанням соціального партнерства. Також досить складним видається механізм формування суб'єктів соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу [10; 11].

З правової точки зору нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) формування сучасної, ефективної моделі соціального партнерства на основі консолідації інтересів, потреб, запитів працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави; 2) попередження трудових правопорушень; 3) вироблення сучасної, ефективної концепції вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 4) забезпечення ефективних механізмів реалізації працюючими права на страйк; 5) належне правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів, як: В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, О. В. Тищенко, Н.М. Хуторян, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Варто відзначити, що доктринальні підходи та концептуальні положення щодо розвитку сучасної моделі соціального партнерства в Україні мають досить виважений і принциповий характер, що з правової позиції має посилювати та підвищувати ефективність ринку праці. Водночас, з огляду на тенденції розвитку суспільства та держави, об'єктивну необхідність посилення розвитку ринку праці, розбудови ефективної моделі соціального партнерства, на окрему увагу заслуговують питання щодо нормативно-правового забезпечення процесу попередження правопорушень у сфері праці, а також вироблення належної та ефективної концепції врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) як чинник подальшого розвитку доктрини трудового права і трудового законодавства.

**Мета статті** – науково-теоретичне дослідження нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в умовах формування новітнього ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) характеризується тим, що: 1) є результатом нормотворчої діяльності уповноважених органів державної влади та місцевого самоврядування, а також суб'єктів правовідносин соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу; 2) має відповідати потребам та інтересам суб'єктів соціального партнерства на локальному, територіальному, галузевому, національному рівнях; 3) в основі лежить принцип верховенства права; 4) передбачає як пріоритет застосування примирних процедур; 5) провадиться через призму норм Конституції, міжнародних договорів України, інших актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів.

Провідне місце у нормативно-правовому забезпеченні вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) належить нормам Конституції України як Основного Закону України, який, декларуючи Україну як демократичну, соціальну та правову державу, визнає принцип верховенства права, а також закріплює фундаментальні соціально-економічні права людини, серед яких ключове місце належить праву на страйк [12, с. 43–45], [13, с. 10–17], [14, с. 5–11].

КЗпП України, по суті, досить поверхово регламентує відносини щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). За змістом ст. 2 цього Кодексу працівники мають право «на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією...» та інші права, встановлені законодавством [15, с. 13–16]. При цьому Кодекс не встановлює процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Тому відповідні питання регламентуються окремими законами про працю.

Закон України «Про колективні договори і угоди» (ст. 1) спрямований на визначення правових засад розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Запроваджуючи процедуру проведення колективних переговорів, приписи цього Закону визначають загальні засади здійснення примирних про-

цедур. Цим Законом (ст. 11) встановлено, що: для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури; якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів; протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами; примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору; у разі недосягнення згоди між сторонами стосовно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Тобто, по суті, цей Закон можна вважати базовим з позиції попередження порушень у сфері соціального партнерства, запобігання колективним трудовим порушенням.

За змістом ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Крім того, цим Законом (ст. 11) запроваджено Національну тристоронню соціально-економічну раду та її основні завдання, зокрема: вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення наявних проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України

та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. У Законі також йдеться про галузеву (міжгалузеву), територіальні ради (ст. 15–18). Виходячи зі змісту положень розглядуваного Закону, його можна вважати рамковим.

Предметно нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється на підставі норм прийнятого 3 березня 1998 року Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон № 137/98-ВР) [16], який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на налагодження взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Також, що важливо, приписи Закону № 137/98-ВР поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання [17, с. 19–20].

Закон № 137/98-ВР складається з п'яти розділів, які включають 34 статті та Прикінцеві положення. По-перше, норми розділу I «Загальні положення» (ст. 1–6) включають норми щодо: сфери дії; визначення поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)»; порядку виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Слід зауважити, що колективний трудовий спір (конфлікт) стосується питань: встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

По-друге, норми розділу II «Вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» (ст. 7–16) регламентують: компетенцію примирної комісії та трудового арбітражу; правовий статус примирної комісії та порядок вирішення нею відповідних спорів (конфліктів); правовий статус трудового арбітражу та порядок врегулювання відповідних спорів (конфліктів); правовий статус Національної служби посередництва та примирення, її компетенцію, а також її взаємодію зі сторонами колективного трудового спору (конфлікту).

Цим Законом встановлено, що до компетенції примирної комісії належить вирішення колективних трудових спорів (конфлік-

тив) щодо: встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди. Натомість до компетенції трудового арбітражу належить вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) щодо: виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Законодавець також встановлює, що примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. При цьому примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

На відміну від примирної комісії, трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). При цьому трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін

або незалежного посередника у триденний строк у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю. Крім того, слід підкреслити, що колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій.

По-третє, норми розділу III «Страйк» (ст. 17–28) регламентують поняття «страйк», процедуру здійснення права на страйк [18, с. 7–11]. Так, Законом встановлено, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Водночас страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найма-

них працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Варто відзначити, що рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

По-третє, норми розділу IV «Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)» (ст. 29–34) регламентують види відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

За змістом ст. 29 Закону № 137/98-ВР особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством. У ст. 34 цього Закону передбачено, що збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством. При цьому збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать). У свою чергу роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать). Крім того, Закон № 137/98-ВР доповнюють Прикінцеві положення.

Слід зауважити, що нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) провадиться на підставі інших актів трудового законодавства, які заслуговують на окреме дослідження.

З правової точки зору, чинні приписи щодо нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) викликають низку застережень: 1) містять досить ускладнені процедури щодо виникнення колективного трудового спору (конфлікту); 2) не визначають чіткої системи

стадій вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 3) не досить чітко визначають процедури вирішення трудових колективних спорів (конфліктів) примирною комісією та трудовим арбітражем; 4) не досить чітко визначають процедуру проведення страйку. При цьому одним з основних чинників належного нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є вжиття запобіжних заходів, які б дозволили уникати таких спорів (конфліктів) [19, с. 8–12].

**Висновки та пропозиції.** Подальший процес розвитку доктрини трудового права, трудового законодавства, здійснення його кодифікації [20], [22, с. 8–10], [23, с. 7–18] тісно пов'язаний із виробленням ефективної концепції вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), які б мотивували сторони застосовувати примирні процедури. Тому значною мірою успішність кодифікації трудового законодавства буде залежати від того, наскільки оптимальною буде модель вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Також у контексті досліджуваної проблематики на окрему увагу заслуговують питання щодо можливості надання суб'єктам соціального партнерства запроваджувати особливості врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на підставі колективних договорів, угод.

Основними тенденціями новітнього нормативно-правового забезпечення врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) є такі: 1) розвиток ефективної моделі соціального партнерства, яка б відображала, оптимально поєднувала інтереси, потреби, запити працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави; 2) розробка та затвердження Національної стратегії розвитку соціального партнерства, яка передбачала б механізми запобігання правопорушенням у сфері праці; 3) розробка та ухвалення Трудового кодексу України з урахуванням міжнародного та національного досвіду, досягнень провідних шкіл трудового права, який має запроваджувати сучасну модель соціального партнерства, механізми попередження правопорушень у сфері праці; 4) розробка та ухвалення Трудового процесуального кодексу України, який має забезпечити ефективну модель врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); 5) запровадження постійного моніторингу дотримання права на працю та інших трудових прав.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2002. 38 с.
4. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2007. 20 с.
5. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. О., 2006. 20 с.
6. Целовальніченко Н.Є. Основні правові проблеми захисної функції трудового права в аспекті розвитку соціального партнерства на підприємстві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2018). Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
8. Про колективні договори, угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
9. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 252.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5 вересня 1999 року № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
12. Конституція України: Науково-практичний коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін.; ред. кол. В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 808 с.
13. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. К., 2005. 40 с.
14. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні:

автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2010.20 с.

15. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. 8-ме вид., доп. і перероб. К.: Видавництво А.С.К., 2007. 944 с.

16. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.

17. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. К., 2005. 40 с.

18. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008.18 с.

19. Ваганова І. М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05.Луганськ, 2010.19 с.

20. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

21. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05.К., 2000.20 с.

22. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05.Х., 2007.42 с.

*В этой статье исследуются ключевые вопросы нормативно-правового обеспечения коллективных трудовых споров (конфликтов). Отмечено устаревшее и несовершенное законодательство о труде. Акцентировано внимание на проблемах существования действующей модели социального партнерства, в том числе социального диалога. Раскрыты основные предпосылки роста количества коллективных трудовых споров (конфликтов). Проанализированы нормы актов законодательства по вопросам разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Исследованы их особенности, проблемы. Сделаны выводы и предложения.*

**Ключевые слова:** нормативное обеспечение, социальное партнерство, социальный диалог, коллективные трудовые споры (конфликты), примирительная комиссия, трудовой арбитраж, трудовой кодекс, трудовой процессуальный кодекс.

*This article explores the key issues regarding the normative and legal provision of collective labor disputes (conflicts). The main issues concerning the existence of obsolete and imperfect labor legislation are also highlighted. The emphasis is on the problems of the existence of a current model of social partnership, including social dialogue. The basic preconditions of the growth of the number of collective labor disputes (conflicts) are revealed. The article analyzes the norms of legislation on the resolution of collective labor disputes (conflicts). Their features, problems are investigated. Conclusions and suggestions are made.*

**Key words:** normative provision, social partnership, social dialogue, collective labor disputes (conflicts), Conciliation Commission, labor arbitration, labor code, Labor Procedural Code.

