

Національний університет водного господарства та природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та публічного врядування

*Пояснювальна записка
до кваліфікаційної магістерської роботи*

магістр
(рівень вищої освіти)

на тему:

***ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ
ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ
(КОНФЛІКТІВ) НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛЕННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ
ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В
РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ***

Виконала: студентка 2 курсу, групи ДСз-21м
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми
«Державна служба»

Ковальова Катерина Юріївна

Керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного врядування

Антонова Світлана Євгеніївна

Рецензент: начальник відділення Національної
служби посередництва і примирення
в Рівненській області

Фокіна Тетяна Миколаївна

Рівне – 2023

Ім'я користувача:
Катерина Юріївна Ковальова

ID перевірки:
1016025255

Дата перевірки:
20.12.2023 14:00:14 +02

Тип перевірки:
Doc vs Library

Дата звіту:
20.12.2023 14:02:06 +02

ID користувача:
9504

Назва документа: НА ПЛАГІАТ - Kovalova Kateryna Yuriivna Publichne upravlinnia ta administruvannia.docx

Кількість сторінок: 110 Кількість слів: 21469 Кількість символів: 173899 Розмір файлу: 5.27 MB ID файлу: 1015713941

12.7% Схожість

Найбільша схожість: 2.61% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1015713880)

Пошук збігів з Інтернетом не проводився

12.7% Джерела з Бібліотеки 983 Сторінка 112

2.09% Цитат

Цитати 25 Сторінка 113

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	6
1.1. Сутність та особливості сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).....	6
1.2. Організаційно-правове забезпечення сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).....	14
1.3. Зарубіжний досвід у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).....	24
Висновки до розділу 1.....	34
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	36
2.1. Дослідження запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області	36
2.2. Аналіз процесу регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).....	52
2.3. Інструменти впливу для запобігання трудовим спорам (конфліктам).....	65
Висновки до розділу 2.....	77
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ).....	79
3.1. Заходи удосконалення державного регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).....	79
3.2. Напрямки активізації роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).....	88
3.3 Імплементация зарубіжного досвіду з медіації в українські реалії.....	98
Висновки до розділу 3.....	109
ВИСНОВКИ.....	112
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	115

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах кризи працівники підприємств, установ, організацій панікують, бояться втратити роботу та не отримати вчасно заробітну плату. Тому важливим завданням держави в сучасних умовах є розробка правових інструментів запобігання виникненню колективних трудових спорів (спорів). Питання запобігання колективним трудовим конфліктам потребує глибокого дослідження та аналізу не лише чинного законодавства, а й відповідних іноземних нормативно-правових документів та накопиченого досвіду у цій сфері. Відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області - є відокремленим самостійним структурним підрозділом Національної служби посередництва і примирення, створеним з метою сприяння поліпшенню стану соціально-трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) на регіональному рівні відповідно до визначеної системи адміністративно-територіального поділу України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичні аспекти цієї проблеми вивчали такі правознавці, як Н. Б. Болотіна, Л. Беззубко, В. Я. Бурак, С. І. Запара, М. І. Іншин, В. В. Лазор, В. М. Руденко, Г. І. Чанишева, Н. М. Швець, О. М. Ярошенко, та ін.

Мета і завдання роботи. Метою магістерської роботи є розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області. Для її досягнення було поставлено такі *завдання*:

- дослідити сутність та особливості сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

- вивчити організаційно-правове забезпечення сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- опрацювати зарубіжний досвід у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- дослідити запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі відділення національної служби посередництва і примирення в Рівненській області;
- проаналізувати сучасний стан процесу регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- оцінити інструменти впливу для запобігання трудовим спорам (конфліктам);
- розробити заходи удосконалення державного регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- визначити напрямки активізації роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- запропонувати імплементацію зарубіжного досвіду з медіації в українські реалії.

Об'єктом дослідження є процес запобігання виникненню колективним трудовим спорам (конфліктам) на прикладі відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти удосконалення державного регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є наукові підходи, принципи і концепції, подані в працях закордонних та вітчизняних учених, присвячених проблемам у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів). Під час дослідження використано сукупність загальних та спеціальних методів і

підходів, які відповідають меті та завданням дослідження. Історичний метод використано для дослідження організаційно-правового забезпечення сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), етапів державного регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); абстрактно-логічний метод – для теоретичного узагальнення й формування висновків; метод порівняльного аналізу – для зіставлення основних показників ефективності та результативності державного регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); метод аналітично-інформаційного аналізу – під час дослідження запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі відділення національної служби посередництва і примирення в Рівненській області.

Інформаційну базу дослідження становлять різноманітні матеріали. Нормативно-правову базу склали Конституція України, Закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Національної служби посередництва і примирення тощо.

Структура й обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 124 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

1.1. Сутність та особливості сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)

На сьогоднішній день трансформаційні процеси в Україні супроводжуються не завжди позитивними наслідками в усіх сферах життєдіяльності суспільства – політичній, економічній, соціальній, духовній та інших. Ці моменти, безумовно, призводять до виникнення соціально-політичних протиріч, збільшення рівня конфліктності, зростання соціальної напруженості в суспільстві і недовіри населення до влади. Для вирішення таких проблем необхідні ефективні легітимні механізми.

З 1998 року в Україні, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР [1] та Указу Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [2] функціонує Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий державний орган, як один з суб'єктів врегулювання соціально-трудових відносин на всіх рівнях соціального партнерства.

З моменту створення Національної служби посередництва і примирення минуло 25 років, і подібні послуги існують у кількох країнах понад 100 років. Національна служба посередництва і примирення заснована за принципом аналогічних зарубіжних служб. В інших країнах інститут посередництва вже давно активно розвивається.

Національну службу посередництва і примирення очолює голова, який призначається на посаду і звільняється з посади Президентом України.

Про результати діяльності Служби голова Національної служби посередництва і примирення звітує Президенту України.

Також НСПП систематично інформує Офіс Президента України, Кабінет Міністрів України, Раду національної безпеки та оборони України, Міжнародну організацію праці та сторони соціального діалогу про стан соціально-трудових відносин в Україні, колективні трудові спори (конфлікти), страйки та акції соціального протесту.

Центральний апарат НСПП складається з:

- відділу аналітично-інформаційної роботи та прогнозування;
- відділу правового забезпечення;
- відділу фінансів, бухгалтерського обліку і звітності та матеріального забезпечення;
- відділу управління персоналом та діловодства;
- сектору документообігу Відділу управління персоналом та діловодства;
- відділу цифрового розвитку та стратегічних комунікацій.

«Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях» [1].

В Рівненській області відділення Національної служби посередництва і примирення, як постійно діючий державний орган функціонує з 2001 року.

Відділення НСПП нараховує у своєму складі 6 штатних працівників.

Специфіка діяльності НСПП та її відділень полягає в запобіганні конфліктам між працівниками та роботодавцями або сприянні їх вирішенню. Зниження соціальної напруги та конфліктів повинно відбуватись через соціальний діалог та співпрацю з владою, профспілками, роботодавцями. Це загальносвітова практика.

Тому, одним з головних завдань Відділення є запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та своєчасне врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, недопущення

їхнього переростання в колективні трудові спори (конфлікти), що визначено нормативними актами.

Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) включає в себе підготовку та реалізацію комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на:

- «врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин; проведення оцінки стану соціально-трудова відносин, пошук шляхів вирішення конфліктних ситуацій виключно в конструктивному правовому руслі» [3];

- «завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), стихійних страйків та акцій соціального протесту на основі даних моніторингу (спостережень), досліджень та прогнозів з метою недопущення ескалації конфліктних ситуацій в загальнодержавних масштабах» [3];

- «сприяння розвитку соціального діалогу» [3].

«Розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин – це «чинники, які призвели до ускладнення стану соціально-трудова відносин з питань встановлення нових або зміни існуючих 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» [3].

Конфліктна ситуація є «ускладненням стану соціально-трудова відносин, що відбулось на конкретному підприємстві, в установі, організації в конкретний момент часу внаслідок виникнення розбіжностей» [3].

До об'єктів у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) відносяться «розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин з питань встановлення нових або зміни існуючих 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», а суб'єкти запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) – «суб'єкти сторін соціального діалогу, НСПП, відділення НСПП в Автономній Республіці Крим та областях, народні депутати, депутати місцевих рад, арбітри, посередники НСПП, завідувачі інформаційно-консультаційних центрів НСПП» [3].

Основними завданнями відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) є:

- «сприяння поліпшенню соціально-трудових відносин та здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» [3];

- «здійснення аналітично-інформаційної діяльності та прогнозування розвитку соціально-трудових відносин відповідно до визначеного порядку аналітично-інформаційної діяльності НСПП» [3].

Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) «включає в себе підготовку та реалізацію комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів», спрямованих на:

- «врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин» [3];

- «проведення оцінки стану соціально-трудових відносин, пошук шляхів вирішення конфліктних ситуацій виключно в конструктивному правовому руслі» [3];

- «завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), стихійних страйків та акцій соціального протесту на основі даних моніторингу (спостережень), досліджень та

прогнозів з метою недопущення ескалації конфліктних ситуацій в загальнодержавних масштабах» [3];

- «сприяння розвитку соціального діалогу» [3].

З цією метою працівники відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області проводять моніторинг стану соціально-трудових відносин у колективах підприємств, установ, організацій, територій, галузей, а також консультації, профілактичну роботу для сторін соціально-трудових відносин щодо попередження виникнення колективних трудових спорів або вирішення їх на початковій стадії.

«Процес, під час якого виконуються операції інформаційно-пошукового та інформаційно-аналітичного характеру щодо вивчення, аналізу та визначення причин ускладнення стану соціально-трудових відносин та можливих шляхів їх вирішення» називається «інформаційним забезпеченням системи запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» [3].

Фахівцями Відділення систематично проводиться аналіз фінансово-економічних, виробничих, соціальних показників, їх динаміки в основних галузях економіки області. У період дії воєнного стану або стану війни, а також протягом 3 місяців після його завершення органи державної статистики призупинили оприлюднення статистичної інформації, за винятком індексу споживчих цін, експорту-імпорту товарів, попередньої оцінки ВВП, окремої інформації за періоди 2022-2023 років, а також за 2021 рік та попередні періоди.

Відповідно до Положення про відділення Національної служби посередництва і примирення в областях, затвердженого розпорядженням НСПП №31 від 17 квітня 2023 року [4], Відділення має право звертатися із запитами до органів юстиції, статистики, інших місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримувати

необхідну інформацію в установленому законодавством порядку для виконання завдань, передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [5].

Крім того, Відділенням проводяться запобіжні примирні процедури для поліпшення трудових відносин, до яких залучаються відповідні центральні або місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, а також роз'яснювальна робота з метою попередження можливого стихійного, некерованого розгортання подій.

Про заходи щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та їхні результати інформується громадськість через засоби масової інформації та на офіційних сайтах Національної служби посередництва і примирення, відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області. За останній рік створено офіційні інформаційні ресурси НСПП — Telegram-канал, Facebook-сторінки НСПП та її регіональних відділень.

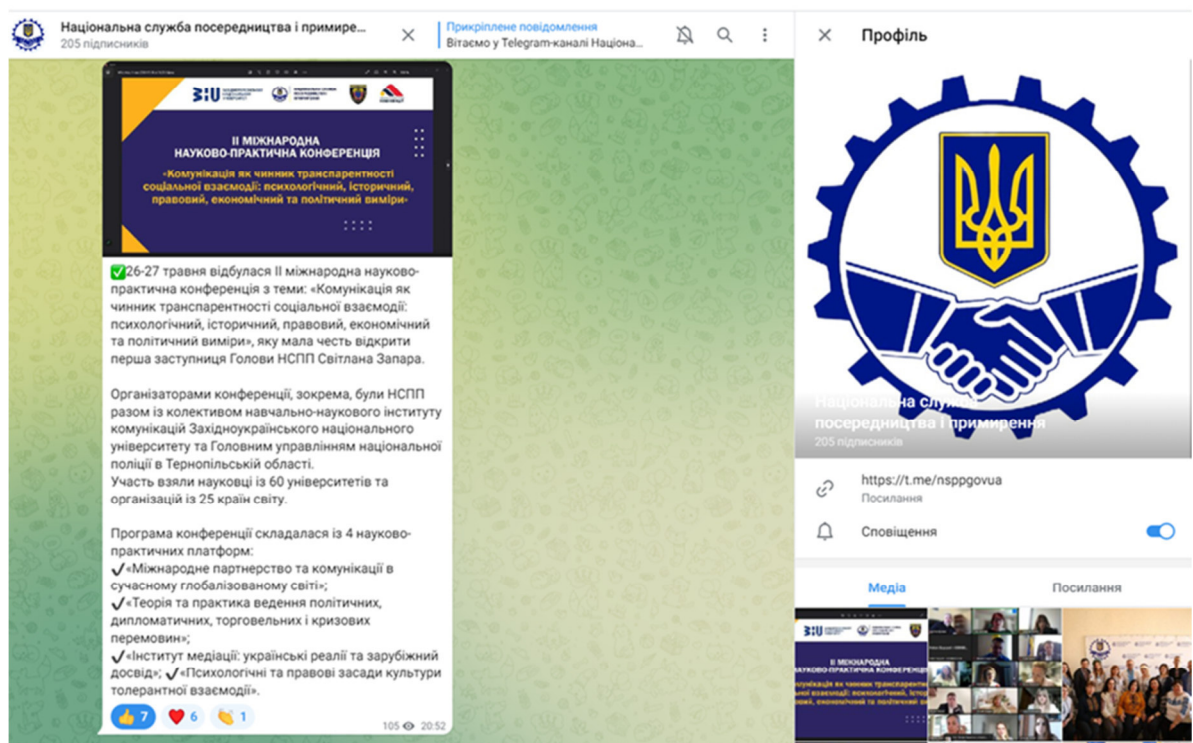


Рис. 1.1. Вигляд Telegram-каналу
Національної служби посередництва і примирення

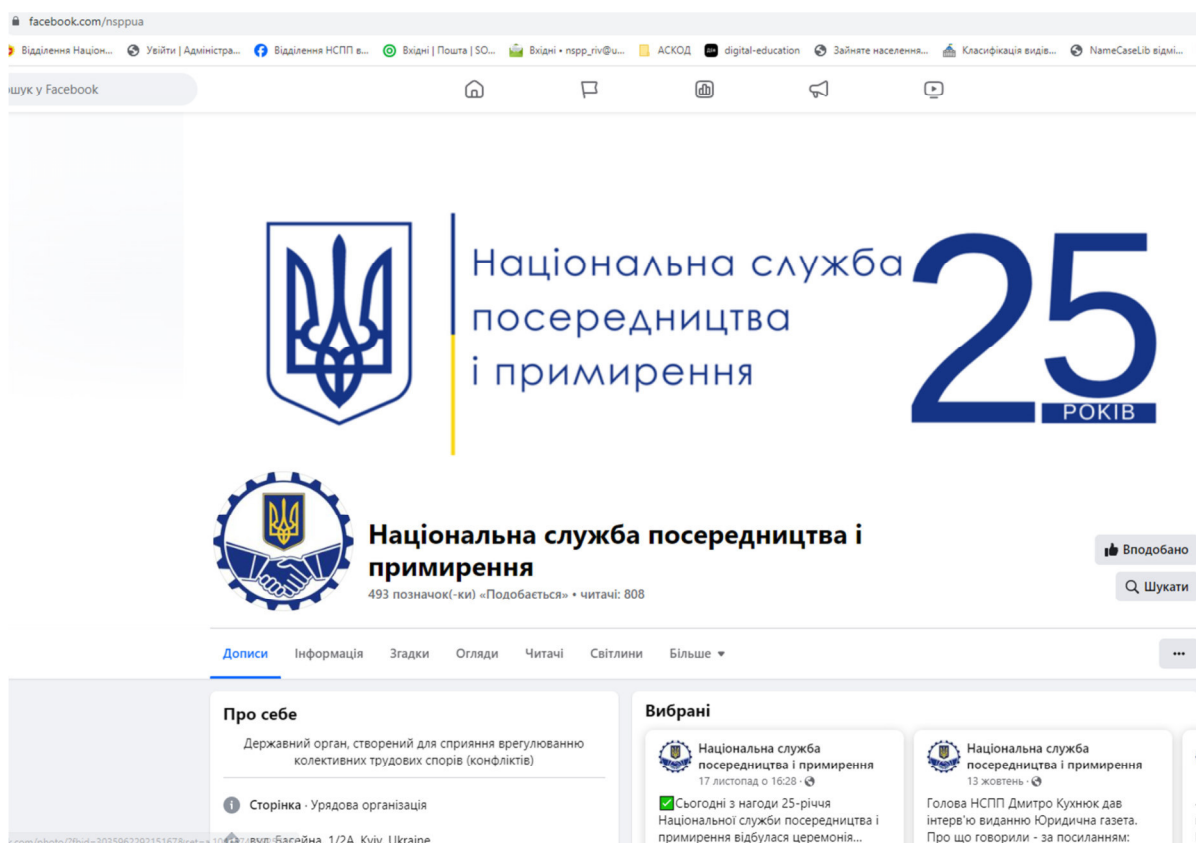


Рис. 1.2 Вигляд Facebook-сторінки

Національної служби посередництва і примирення

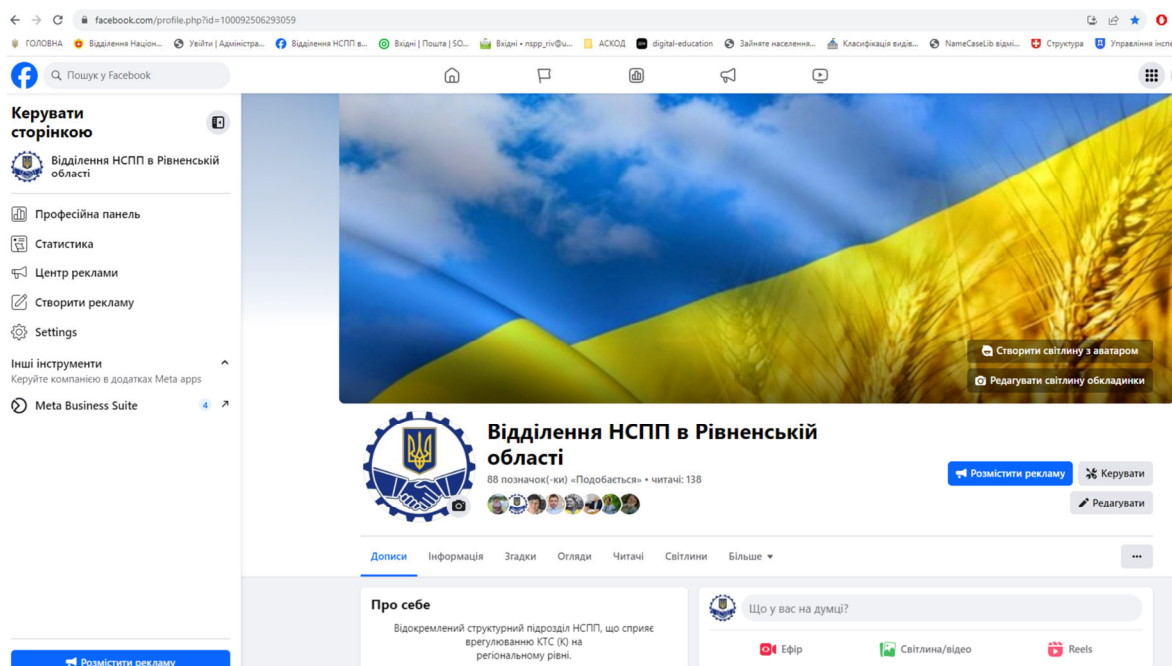


Рис 1.3 Вигляд Facebook-сторінки

Відділення Національної служби посередництва і примирення
в Рівненській області

Слід зауважити, що терміни запобігання конфліктам, як і терміни вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), цілком індивідуальні і залежать від багатьох чинників. На будь-якому підприємстві час від часу виникають конфліктні ситуації, які майже одразу, зазвичай упродовж місяця, вдається приборкати. Якщо конфлікт затягується, а розбіжності не вирішуються через компромісну угоду, досягнуту внаслідок безпосередніх переговорів між сторонами, що конфліктують, – Національна служба посередництва і примирення реєструє колективний трудовий спір (конфлікт).

Тож, серед завдань Відділення у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) можна виділити наступні:

- вивчення, узагальнення і аналіз стану, динаміки соціально-трудових відносин та інформування керівництва НСПП про результати цієї роботи;
- здійснення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), ведення обліку підприємств, установ і організацій, де існують розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин, подання в установленому порядку статистичну звітності про результати роботи із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- здійснення прогнозування стану соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою їх попередження чи сприяння своєчасному їх вирішенню, підготовка і подання НСПП в установлені терміни прогнозів розвитку соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- вивчення, аналіз та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозування їх можливих наслідків на територіальному та виробничому рівнях, внесення пропозицій та вироблення рекомендацій щодо запобігання їх виникненню;
- пропозиції рекомендацій щодо здійснення комплексу превентивних заходів спрямованих на недопущення виникнення колективних трудових

спорів (конфліктів) чи їх своєчасного вирішення і направлення їх відповідним місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, суб'єктам сторін профспілок і організацій роботодавців;

- у межах компетенції взяття участі у розробці, підготовці, вдосконаленні та внесенні змін до положень, порядків, інструкцій, методичних рекомендацій та інших нормативно-правових актів щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур;

- взаємодія у межах своєї компетенції з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами сторін профспілок та організацій роботодавців, підприємствами, установами і організаціями;

- вивчення, узагальнення і внесення НСПП пропозицій стосовно поширення вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи щодо запобігання виникненню та сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів);

- інформування громадськості про свою діяльність через засоби масової інформації, підготовка відповідних інформаційних та довідкових матеріалів, проведення прес-конференцій, круглих столів та інших заходів;

- у межах своєї компетенції сприяння підвищенню рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин щодо запобігання виникненню та сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів);

- виконання інших завдань покладених на Відділення.

1.2. Організаційно-правове забезпечення сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)

Правові і організаційні засади здійснення НСПП відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

та окремих пунктів Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, із змінами, заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності визначено Положенням про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженим Наказом НСПП від 06 червня 2019 року № 39 [1-3].

Слід зазначити, що однією з причин прийняття Верховною Радою України вищезазначеного Закону стало підписання у 1996 році урядами держав – членів Ради Європи, Європейської соціальної хартії (Страсбург, 3 травня 1996 року) (переглянутої) [6]. В числі зобов'язань держав-членів Ради Європи, визначених цією Хартією, є створення та використання механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання в державах трудових спорів.

Верховна Рада України ратифікувала зазначені положення Хартії, вважаючи їх обов'язковими для України.

«Організаційне забезпечення НСПП заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на виробничому та територіальному рівнях» здійснюють НСПП, відділення НСПП.

НСПП, її відділення в межах своїх повноважень виконують «функції управління, координації, зв'язку, моніторингу та інформаційного забезпечення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» [3].

«Інформаційне забезпечення щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» здійснює відділ аналітично-інформаційної роботи та прогнозування НСПП і відділення НСПП.

Організаційно-методичне забезпечення НСПП функціонування системи запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) здійснює відділ правового забезпечення НСПП та відділення НСПП з метою:

- «вжиття заходів, спрямованих на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), попередження страйків та акцій соціального протесту» [3];

- «вироблення відповідних висновків та рекомендацій для суб'єктів сторін соціального діалогу з метою поліпшення стану соціально-трудових відносин, своєчасного усунення причин, що можуть призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3];

- «забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні» [3].

«Організацію узагальнення результатів діяльності НСПП у напрямі запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» здійснює відділ аналітично-інформаційної роботи та прогнозування НСПП з метою:

- «прогнозування розвитку соціально-трудових відносин, визначення вірогідності виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3];

- «підготовки аналітичних довідок про стан соціально-трудових відносин, колективні трудові спори (конфлікти) за окремими видами економічної діяльності (галузями економіки) або регіонами» [3].

За час роботи Національною службою посередництва і примирення було проведено значну роботу із вдосконалення трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування.

Узагальнюючи та аналізуючи нагромаджений досвід вирішення таких конфліктів, Національна служба посередництва і примирення розробила та

сформувала значну базу нормативних документів, що регламентують вказану діяльність, але в умовах нестабільної економічної ситуації в країні ці документи потребують постійного доопрацювання.

Напрямок нормопроектувальної роботи НСПП є змістовним. Проведено цифровізація актів НСПП за 25 років діяльності.

Водночас у НСПП триває активна робота з перегляду внутрішніх актів з організації роботи. Десятки положень, інструкцій та порядків є застарілими, потребують змін і осучаснення, інша частина внутрішніх актів НСПП втратили свою актуальність та мають бути скасовані.

Сьогодні у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) діють наступні нормативно-правові акти НСПП щодо запобігання виникненню КТС (К):

1. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення посередництва у запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприянні їх своєчасному вирішенню, затверджене наказом НСПП від 25.12.2009 № 82 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 28.01.2011 № 8) [7];

2. Про порядок здійснення обліку роботи структурних підрозділів НСПП по запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), наказ НСПП від 13.04.2009 №19 (із змінами, внесеними наказами НСПП № 8 від 28.01.2011, від 30.10.2019 № 77) [8];

3. Примірний перелік питань щодо здійснення моніторингу підприємств, установ, організацій, де ускладнення соціально-трудова відносин може призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), затверджений наказом НСПП від 31.12.2009 № 90 [9];

4. Методичні рекомендації по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджені наказом НСПП від

31.12.2009 № 92 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 28.01.2011 № 8) [10];

5. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджене наказом НСПП від 06.06.2019 № 39 [3].

Прогнозування виникнення КТС (К) здійснюється на підставі нормативних актів:

1. Концепція вдосконалення системи прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), затверджена наказом НСПП від 28.05.2013 № 47 [11];

2. Методика аналізу соціально-економічних і соціально-трудова відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів), затверджена наказом НСПП від 05.11.2009 № 65 [12].

Відділення аналізує ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та здійснює їх прогнозування змін стан соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах, організаціях Рівненської області.

Під час здійснення роботи вивчаються чинники, під дією яких соціально- трудові відносини можуть ускладнитись, викликати виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Також аналізуються тенденції, які вказують на можливість загострення соціально-трудова відносин між роботодавцем і найманими працівникам, а також плануються заходи, які необхідно здійснити з метою вироблення взаємоприйнятної для сторін рішення з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

При підготовці прогнозу Відділенням відслідковується динаміка основних соціально-економічних показників з врахуванням тенденцій їх

розвитку в цілому по області, а також безпосередньо на окремих підприємствах, в установах та організаціях, в яких стан соціально-трудових відносин може набувати напруженого характеру.

Окрім цього здійснюється аналіз виконання Стратегії розвитку Рівненської області за певний період, яка спрямована на покращення основних економічних показників, збільшення обсягів виробництва продукції, створення сприятливого інвестиційного клімату і побудови основ для розвитку економіки на ринкових відносинах.

Основними нормативними актами аналітично – інформаційної діяльності НСПП є:

1. Положення про порядок здійснення аналітично-інформаційної діяльності Національної служби посередництва і примирення, затверджене розпорядженням НСПП від 17.08.2023 № 84 [13];

2. Про затвердження Положення про відділи і сектор Національної служби посередництва і примирення, затверджене розпорядженням НСПП від 31.07.2023 № 72 [14];

3. Методика аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів), затверджена наказом НСПП від 05.11.2009 № 65 [12];

4. Положення про інформаційно-консультаційний центр Національної служби посередництва і примирення, затверджене наказом НСПП від 31.12.2009 № 91 [15];

5. Методичні рекомендації по здійсненню взаємодії інформаційно-консультаційних центрів Національної служби посередництва і примирення із районними державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, роботодавцями та їх об'єднаннями, затверджені наказом НСПП від 29.10.2004 № 137 [16].

У своїй діяльності Відділення керується також Конституцією України [17], законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], «Про колективні договори і угоди» [18], «Про соціальний діалог в Україні» [5], іншими законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, Положенням про Національну службу посередництва і примирення [2], наказами і розпорядженнями НСПП та Положенням про відділення Національної служби посередництва і примирення в областях [4].

Разом тим, чинне трудове законодавство України пропонує договірну форму взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками, яка реалізується у колективному договорі підприємства (установи, організації). В ньому встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів, що також є передумовою запобігання виникненню колективних трудових спорів конфліктів.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів із метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників визначає Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [18].

На даний час вкрай важливим є питання уникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин в процесі укладення колективного договору або виконання його положень, які в подальшому можуть перерости у колективні трудові спори (конфлікти).

Колективний договір відіграє значну роль для забезпечення соціальної справедливості та рівності працюючих та впливає на стан охорони праці на підприємствах та покращення умов праці в цілому.

На сьогодні, в нестабільних соціально-економічних умовах, які є наслідком економічної кризи в країні під час воєнного стану, перед професійними організаціями постає основне завдання - збереження існуючих соціальних гарантій та пільг, а також створення дієвих механізмів захисту прав працівників та профспілок.

Для уникнення трудових конфліктів на підприємствах потрібно чітко дотримуватись положень чинного законодавства та прийнятих зобов'язань з метою врегулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин на підприємствах, установах, організаціях.

Окрім того, існують такі базові міжнародні договори у сфері колективно-договірного регулювання:

- Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 1998 року [19];
- Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 року [6];
- Загальна декларація прав людини від 1948 року [20];
- Пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 року [21];
- Пакт про громадянські і політичні права від 1966 року [22];
- Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини від 1950 року [23];
- Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики, від 1977 року [24];
- Хартія основних прав ЄС від 2000 року [25];
- Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року [26];
- Конвенція №95 про захист заробітної плати від 1949 року [27];
- Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1949 року [28];
- Конвенції №105 про скасування примусової праці від 1957 року [29];

- Конвенція №135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, від 1971 року [30];
- Конвенція №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року [31];
- Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам від 1981 року [32];
- Конвенція №174 про запобігання великим промисловим аваріям від 1993 року [33];
- Рекомендація №91 щодо колективних договорів від 1951 року [34];
- Рекомендація №92 щодо добровільного примирення та арбітражу від 1951 року [35];
- Рекомендація №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства від 1952 року [36];
- Рекомендація №129 щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві від 1967 року [37];
- Рекомендація №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 1967 року [38];
- Рекомендація №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються, від 1971 року [39];
- Рекомендація №159 щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року [40];
- Рекомендація №163 щодо сприяння колективним переговорам від 1981 року [41];
- Рекомендація №180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 1992 року [42];
- Рекомендація №198 щодо трудових відносин від 2006 року [43];
- Директива Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини [44];

– Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин [45];

– Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20.06.2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [46].

У проєктах технічної підтримки Міжнародної організації праці зазначено, що колективно-договірна сфера давно потребує удосконалення / реформування.

Відповідно до статті 9 Конституції України та Закону України «Про міжнародні договори України» особливе значення мають міжнародні акти у сфері колективно-договірної роботи та рішення щодо колективних трудових спорів, які стали частиною національного законодавства та підлягають сумлінному виконанню в Україні [17; 47].

Колективний договір забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці та укладається з метою узгодження інтересів працівників і роботодавців [48].

Процедура проведення колективних переговорів із метою укладення колективного договору спрямована на досягнення соціальної злагоди на конкретному підприємстві, в установі, організації, співпраці партнерів на виробничому рівні, яка базується на засадах рівноправності сторін, пріоритетності примирних методів і процедур, взаємної довіри та регулярності проведення консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності кожної зі сторін за взяті зобов'язання.

Останнім часом спостерігається стала тенденція до зменшення кількості колективних договорів. Так, за офіційними даними Державної служби статистики України, у 2021 році укладено 43154 колективні договори, що становить 84,4% від показника 2020 року (51125 колдоговорів).

При цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами у 2021 році, – 5064,4 тис. осіб, що становить 94,35% від показника 2020 року.

1.3. Зарубіжний досвід у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)

Аналізуючи зарубіжний досвід, цікаво розглянути інститут Національної служби посередництва і примирення закордоном: його особливості у різних державах світу, історію створення, функції та діяльність.

Для порівняння мною взято зазначений орган на території шести країн світу та розкрито особливості його функціонування, в тому числі у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Японія. У Японії Закон про трудові відносини передбачає три способи несудового вирішення трудових спорів - примирення сторін, посередницькі переговори та арбітраж. Усі ці способи належать до компетенції Комісії з трудових відносин. До неї входять представники профспілок і роботодавців, а також представники громадськості. У складі комісії немає представників влади. Таким чином, маючи статус підзаконного органу, що спирається на виконавчу владу, Комісія з трудових відносин не належить до органів цієї влади.

Примирення сторін здійснюється за допомогою призначеного комісією посередника. Як правило, це авторитетний член комісії, який безумовно не зацікавлений у вирішенні спірних питань на користь однієї зі сторін конфлікту. Посередник має право, вивчивши ситуацію, запропонувати власний проект залагодження конфлікту.

Посередницькі переговори здійснюються посередницьким комітетом, який Комісія з трудових відносин створює на тристоронній основі з представників профспілки, роботодавця і громадськості. За сторонами

зберігається право прийняти пропозиції, вироблені комітетом, чи відмовитися від них.

Арбітраж здійснюється через спеціальний арбітражний комітет, до якого входять авторитетні члени Комісії з трудових відносин. Рішення арбітражного комітету мають обов'язковий характер для обох сторін конфлікту.

Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії.

Аналогом Української Національної служби посередництва і примирення у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії є Державна Служба Арбітражу і Примирень. Вона є державним органом центрального уряду. Головною метою та завданнями служби є покращення організації та умов праці британських працівників через сприяння та посилення трудових стосунків між працівником та роботодавцем. Сторінка Служби доступна у мережі Інтернет, є відкритою для всіх охочих відвідати сайт. Адреса електронної сторінки сайту: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>.

Це досягається через низку засобів, серед яких посередництво служби у розв'язанні трудових суперечок, а також інші альтернативи врегулювання трудових диспутів. Ця організація також виступає у ролі наглядача за дотриманням роботодавцями встановлених умов праці своїх працівників. Дана організація тісно співпрацює з британськими профспілковими організаціями та різними асоціаціями роботодавців з метою вироблення політики у сфері трудового права.

АКАС є незалежною та неупередженою організацією, яка, під час вирішення трудових суперечок, зобов'язується постійно зберігати свою нейтральність. Служба не є урядовим органом і курується незалежною радою, яка несе відповідальність за напрямки розвитку та пріоритети АКАС. Дана структура дозволяє їй зберігати свою незалежність, неупередженість та конфіденційність. Це означає, що особа може звертатись до служби незалежно від того, чи вона є легальним чи нелегальним працівником чи

працівницею. На чолі АКАС є її виконавчий директор разом з радою керівників служби. На АКАС працюють приблизно 800 людей. Головне бюро служби розташоване у Лондоні. Окрім головного, АКАС має ще одинадцять регіональних бюро на території Англії, Шотландії та Уельсу.

АКАС є надзвичайно важливою службою для британських працівників всіх рівнів та рангів. Якщо у британського працівника чи працівниці виникає необхідність звертання у Трудовий Трибунал з метою вирішення суперечки щодо можливого зневажання його трудових прав, то перед цим, він чи вона звертаються до служби АКАС. У цьому випадку Служба встановлює діалог (арбітраж) між даним працівником та роботодавцем з метою вирішення суперечки. Якщо зусилля АКАС виявляться недостатніми вирішити дану суперечку, тоді працівники вже можуть подавати поклик до Трудового Трибуналу. Під час процесу у Трудовому Трибуналі, посередництво служби АКАС може продовжуватись.

Королівство Швеція. Національний офіс посередництва у Швеції є центральним урядовим органом, який має три основні завдання: посередництво у трудових спорах, сприяння ефективному процесу формування заробітної плати та нагляд за наданням державної статистики щодо заробітної плати. Офіс відповідальний перед Міністерством зайнятості.

Національний офіс посередництва призначає посередників у разі виникнення спору між сторонами на ринку праці («соціальних партнерів»), під час переговорів щодо оплати праці та умов праці. Більшість цих посередників раніше служили переговорниками з одним або більше соціальними партнерами, або з організацією профспілок або роботодавців.

Національний офіс посередництва зобов'язаний прагнути до ефективного процесу формування заробітної плати. Це означає поєднання реального зростання заробітної плати з вищою зайнятістю, полегшення змін у відносній заробітній платі та забезпечення сумісності з принципами, згідно з якими конкурентоспроможний сектор (зазвичай, експортна галузь)

встановлює норми для підвищення зарплати, а рівень промислових витрат не перевищує норми конкурентів Швеції.

Орган проводить регулярні переговори з соціальними партнерами та організовує конференції з питань формування заробітної плати кілька разів на рік. Він також публікує звіти та антології на цю тему, все з метою просування формування заробітної плати в правильному напрямку. З 2001 року Національний офіс посередництва є державним органом, відповідальним за публічну статистику заробітної плати. Завдання Управління, після консультацій з іншими зацікавленими сторонами, полягає в тому, щоб замовити статистичні дані, що відповідають потребам інших користувачів.

Національний офіс посередництва має десять співробітників і розпочав свою діяльність восени 2000 року. Він замінив офіс Національного посередника, попереднього урядового органу в цій сфері, який також призначив посередників.

Різниця між тодішнім і теперішнім полягає в тому, що сьогоднішні посередники не мають права пропонувати угоди, що включають рівні, які перевищують норми, встановлені угодами в промисловому секторі.

Королівство Нідерландів. У Нідерландах головну роль при вирішенні певних категорій трудових спорів відіграє Комітет з питань консультацій та арбітражу державної служби. Дана установа розглядає зазвичай як індивідуальні, так і колективні юридичні суперечки і формує процесуальні процедури, притаманні саме розділу трудового права. Завданням Консультативного та Арбітражного комітету державної служби є консультування або прийняття арбітражного рішення у спорах, які можуть виникнути в організованій консультації між роботодавцями та працівниками державного сектору.

Комітет був заснований Королівським указом від 22 травня 1984 року Його обов'язки регулюються статтями Загальних положень про державну службу.

До Комітету можна звертатися у разі виникнення спорів у секторі державного уряду в так званих відомчих організованих консультаціях, які стосуються угод, які є специфічними для умов зайнятості. При розгляді суперечки, що виникає між сторонами, до комітету додаються два спеціальних члена. Вони призначені сторонами у цій відомчій консультації.

Комітет також може проводити консультації у разі виникнення суперечок щодо питань зайнятості в Міністерстві оборони та Міністерстві внутрішніх справ. У ході цих консультацій уряд, як роботодавець, веде переговори з урядовими кадровими центрами про умови роботи в цих підрозділах.

Спори можуть подаватися на розгляд лише ті, які стосуються введення нового положення про умови праці або поправки до існуючого регулювання, про які сторони в консультаціях щодо умов праці не можуть погодитися.

Суперечка може бути подана для консультації однією зі сторін або декількома сторонами в консультації, або всіма сторонами разом. Запит на арбітраж повинен бути поданий спільно всіма сторонами.

Загальні положення про державну службу визначають процедуру, якої необхідно дотримуватися при зверненні до консультації або арбітражу. У цьому документі згадуються різні терміни. На відміну від суворого судового розгляду, ліміт одного з вищезазначених періодів не призводить до того, що прохання про надання консультацій або арбітражу буде визнано неприйнятним. Це також не відповідатиме духу консультативної та арбітражної схеми, яка має на меті скоординовану угоду, щоб здійснити спеціальну процедуру в кінці консультацій щодо умов працевлаштування в уряді, якщо консультації не привели до згоди.

Участь Комітету починається тоді, коли голова консультації або один або декілька членів комісії, уповноважених проводити арбітраж, оголошує під час консультацій, що немає можливості дійти згоди. Інші учасники консультації повинні бути поінформовані про це в письмовій формі протягом трьох днів після цього оголошення. Крім того, голова консультації має бути протягом п'яти днів опублікувати збір про нову консультаційну нараду. На цьому засіданні необхідно вирішити, чи продовжуватимуться переговори або вони будуть припинені, або вирішуватиметься рішення шляхом подання спору на консультацію чи арбітраж. У разі останнього має бути визначено, яким буде предмет і зміст суперечки, що буде подано до Комітету. Якщо це запит на консультацію, і сторони не можуть досягти згоди щодо предмету та змісту суперечки, обидві думки мають бути відправлені окремо.

В принципі, Комітет з питань консультацій та арбітражу державної служби видає поради або приймає обов'язкове арбітражне рішення протягом чотирьох тижнів з моменту отримання запиту. Протягом двох тижнів сторони повинні дійти згоди у вирішенні конфлікту.

Королівство Іспанія. Для вирішення виниклого трудового конфлікту в Іспанії існує процедура так званого «досудового примирення». Щоб скористатися цією можливістю, слід звертатися в Судовий відділ з питань примирення і посередництва. Якщо, звернувшись до цього органу, сторони (ви або ваш представник і роботодавець або його представник) не прийдуть до взаємної домовленості, то процес юридичного врегулювання може бути продовжений і починається підготовка до вирішення питання судовим розглядом.

Як правило, при незаконному звільненні працівника багато розрахунків з ним і виплати зарплати також відбуваються з порушеннями: затримуються або зовсім не виплачуються. При звільненні у вашому розпорядженні є лише 20 днів для оформлення і подання відповідної заяви, тому дуже важливо для адвоката знати точну дату вашого останнього робочого дня перед

звільненням. А ось для розгляду питання про фінансові порушення, пов'язані з не виплатами, відводиться досить тривалий термін - один рік, відраховуючи від дня, коли була припинена оплата.

Попереднє примирення в СВППП встановлюється Законом, що регулює соціальну юрисдикцію, і прагне досягти домовленості між роботодавцями і працівниками перед трудовими позовами, щоб уникнути судових процесів, завжди як передумова судової процедури.

Питання, які необхідно подати на розгляд адміністративної погоджувальної процедури перед СВППП, - це питання, пов'язані з робочим контрактом, укладеним між приватними підприємцями (у тому числі публічними компаніями у формі товариства з обмеженою відповідальністю) та працівниками, пов'язаними зі:

- звільненням;
- дисциплінарними санкціями;
- претензіями щодо кількості та визнання прав взагалі;
- професійної класифікації;
- рішення контракту на прохання працівника;
- колективними конфліктами.

Держава Ізраїль. В Ізраїлі провідну роль при вирішенні певних категорій трудових спорів відіграють спеціалізовані суди з трудових справ. Названі суди розглядають зазвичай як індивідуальні, так і колективні юридичні суперечки і формують процесуальні процедури, притаманні саме «трудовій юстиції».

Суд з трудових конфліктів є спеціалізованим судом, наділений виключною юрисдикцією в питаннях праці і соціального забезпечення. Цей суд складається з двох інстанцій — регіонального суду і Загальноізраїльського суду.

До джерел трудового права належать закони, підзаконні акти, судові прецеденти Загальноізраїльського суду з трудових конфліктів, трудові угоди, правові звичаї і визнані Ізраїлем положення міжнародних конвенцій. До законів, що регламентують трудові відносини, належать: Основний закон про свободу діяльності, Закон про суд з трудових конфліктів, Закон про національне страхування, і ще більше 50 інших законів. Сторонами трудової угоди є роботодавець і працівник або ті, хто їх представляє. У деяких роботодавців також існує колективне врегулювання (наприклад, в Гістадруті і в організації Хадасса). Закон про колективні угоди визначає два види колективних угод — загальні і спеціальні. Спеціальна угода діє на одному підприємстві, і вона укладається між роботодавцем (або представляє цього роботодавця організацією) і представницьким органом працівників, на яких поширюється дія угоди. Загальна угода діє на всіх підприємствах певної галузі (або регіону), і вона укладається між організацією роботодавців та представницьким органом працівників даної галузі (регіону).

Загальноізраїльський суд з трудових конфліктів є вищою інстанцією трудових судів Ізраїлю. Загальноізраїльський суд з трудових конфліктів розглядає апеляції на рішення регіональних судів з трудових конфліктів. Його виняткова юрисдикція також включає розгляд у першій інстанції: конфліктів між особами, правомірними виступати сторонами загального колективного договору; конфліктів між різними організаціями працівників або різними організаціями роботодавців з питань трудових відносин. Крім того, цей суд розглядає апеляції на рішення міністра промисловості, торгівлі та зайнятості про надання ліцензій посередницької компанії з працевлаштування (Закон про наймання працівників через підрядника за трудовим ресурсам) та приватному бюро по працевлаштуванню (Закон про службу працевлаштування).

Регіональний суд з трудових конфліктів є судом першої інстанції з розгляду більшості справ, пов'язаних з питаннями праці та соціального

забезпечення. У сфері трудових відносин до компетенції регіонального суду входить розгляд цивільних справ, пов'язаних з індивідуальними (між працівником та роботодавцем), колективними (між сторонами спеціальних колективних угод) і організаційними (між працівником і його професійною організацією) трудовими конфліктами. Компетенція суду в адміністративних справах включає перегляд рішень, прийнятих в рамках трудового права різними адміністративними комісіями. Джерелом повноважень регіонального суду в кримінальних справах є такі закони, як Закон про години роботи і відпочинку, Закон про працю підлітків, Закон про іноземних робітників та інші.

У сфері соціального забезпечення до компетенції регіонального суду входять позови відповідно до Закону про національне страхування та Законом про державне медичне страхування, а також позови проти пенсійних кас. В суді з трудових конфліктів поряд з суддями засідають представники громадськості, яких призначають міністр юстиції та міністр промисловості, торгівлі та зайнятості, попередньо порадившись з представницьким органом працівників (профспілкою) і представником роботодавців. У разі, якщо представник громадськості не з'являється на судові засідання, воно може бути проведено без його присутності.

Адміністративне керівництво судами трудових конфліктів, як і судами загальної юрисдикції, здійснюється Управлінням судів. Звіти, які складаються Управлінням судів у відповідності з Законом про свободу інформації, що містять також інформацію про суди з трудових конфліктів. У нових будівлях суду, побудованих в Хайфі, Беер-Шеві та Назареті, розташовані як суди загальної юрисдикції, так і суди з трудових конфліктів. Все це вказує на більшу близькість між цими двома підсистемами ізраїльського суду. Певний вплив на суд з трудових конфліктів мають Міністр промисловості, торгівлі та зайнятості, Гистадрут і Об'єднання

промисловців Ізраїлю. Разом з тим, суд з трудових конфліктів є незалежним судом, має своїх незалежних суддів і свою апеляційну інстанцію.

США. У США Національне управління з питань трудових відносин (НУТВ) виконує, крім інших зазначених функцій, функцію квазісудового органу, який приймає рішення за заявами, що подаються профспілками або роботодавцями в обмеженій області порушень зобов'язань інших сторін відповідно до Національного закону про трудові відносини.

В основному, мова йде про так звану нечесну трудову практику, до якої можуть вдаватися роботодавці чи профспілки, і яка заборонена цим Законом. До такої практики відносяться дії підприємців, пов'язані з відмовою працівникам в праві на об'єднання і колективне ведення переговорів. Прикладами можуть служити звільнення за членство або участь в діяльності профспілки, підтримка роботодавцем об'єднання працівників з метою домінування в такій організації, і небажання вести переговори про укладення колективного договору. Твердження роботодавця про нечесну трудову практику можуть також стосуватися відмови сумлінно вести переговори про укладення колективного договору, різного типу дії страйкового характеру, а також обмеження і примус працівників з боку профспілки в різних областях. Заяви щодо нечесної трудової практики можуть ініціювати профспілка, працівник або роботодавець.

До складу НУТВ входять п'ять незалежних членів, які призначаються на певний термін. Таким чином, на відміну від звичайного складу трудових судів, не існує ні законодавчо закріпленої, ні іншої вимоги до забезпечення якоїсь форми тристоронньої структури.

Як наголошується в зарубіжній літературі, призначення в НУТВ вважається надзвичайно політизованим рішенням, хоча туди зазвичай призначаються професійні юристи, які мають досвід роботи в галузі трудових відносин. НУТВ функціонує, головним чином, як апеляційний орган у справах про нечесну трудову практику, розглядаючи апеляції на рішення

суддів-адміністративістів, які вирішують справи одноосібно і діють під егідою НУТВ.

Процедура розгляду скарг про нечесну трудову практику протікає надмірно повільно, чому, безсумнівно, сприяє правовий і формальний характер процедур. Навіть зі скороченням числа справ в 1980-і роки рішення однієї справи займало в середньому понад 1,5 роки. Сюди не входить додатковий час, пов'язаний з можливою подачею апеляції до суду.

Рішення НУТВ можна оскаржити в федеральному апеляційному суді і, в кінцевому підсумку, надіслати апеляцію до Верховного суду США - в обох випадках з питань права. Більш того, НУТВ не має можливості зобов'язати сторони виконувати свої рішення. Якщо сторони відмовляються виконувати рішення на добровільній основі, вони змушені звертатися в суди за приписом про виконання (що дає незадоволеній стороні обмежену можливість для апеляції).

Висновки до розділу 1.

В ході проведеного теоретичного дослідження сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) зроблені такі висновки:

1. Одним з основних напрямів роботи Відділення є запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), що відбувається через здійснення аналітично-інформаційної діяльності та роботи по прогнозуванню.

2. НСПП сформовано значну базу нормативних документів, що регулюють сферу запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

3. Аналоги НСПП існують в багатьох країнах світу, як провідний інститут сприяння вирішенню і запобігання виникненню КТС. Це, зазвичай, постійно діючий державний орган. Разом з тим у шести країнах, які я

досліджувала, даний інститут здійснює основні функції посередництва, допомагаючи вирішувати трудові спори, здійснюючи реєстрації висунутих конфліктів, аналізує аналіз вимог сторін, підготовлює посередників та арбітрів.

4. Зазвичай, інститут НСПП у досліджуваних мною державах був сформований у другій половині ХХ століття і на сьогоднішній день активно функціонує у вищезазначених країнах.

5. У кожному інституті сформований колектив, у якому діє у середньому від 20 до 800 працівників.

6. Майже у кожній країні дана служба відрізняється від попередньої. Наприклад, це може бути єдиний орган, який відповідає за посередництво у вирішенні спорів (на території Великобританії) та орган, який є досить розгалуженим і кожен з підрозділів якого відповідає за врегулювання певного виду спору або конфлікту (Ізраїль). У деяких країнах еквівалентний орган виступає посередником не лише у трудових спорах, але й у цивільних та майнових. Більше того, у таких державах, як Іспанія, наприклад, даний орган має більш розширені функції, ніж НСПП в Україні (наприклад, функцію покарання).

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Дослідження запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області

Основним завданням, яке виконують фахівці відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області у здійсненні повноважень щодо у запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню, є збереження належного рівня соціально-трудових відносин, мінімізація економічних та матеріальних втрат. З цією метою вживаються дієві заходи щодо проведення переговорів між сторонами соціально-трудових відносин, пошуку шляхів вирішення розбіжностей та знаходження взаємоприйнятних рішень.

Відділення НСПП в Рівненській області забезпечує реалізацію заходів по запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), сприяння вирішенню розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин ще на доконфліктній стадії, як того вимагає стаття 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджене наказом № 39 від 06.06.2019 року [1; 3].

За час свого існування Відділення досягло певних результатів у реалізації покладених на нього завдань, здобуло досвід у сфері запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин на доконфліктній

стадії. Можна з впевненістю сказати, що ефективність вирішення цих проблем значною мірою залежить від кваліфікованості правового супроводу, здатності Відділення забезпечити найбільш раціональну взаємодію з трудовим колективом та роботодавцем, з метою прийняття рішення, яке б задовольнило обидві сторони.

При реалізації цих завдань, особливу увагу фахівці Відділення приділяють роботі з врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), адже попередити проблему набагато легше, ніж її вирішити. Практика Відділення показала, що врегулювання розбіжностей можливе лише шляхом вчинення активних дій сторонами соціально-трудових відносин з метою відстоювання свої законних трудових прав, пошуку спільних точок дотику інтересів та досягнення компромісу. Наймані працівники бажають отримувати заробітну плату, достатню для нормального існування, у встановлені законодавством терміни, але це можливо лише за умови добре налагодженого, ритмічного виробництва, в якому, в першу чергу, має бути зацікавлений роботодавець. Зацікавленою у стабілізації соціально-трудових відносин є також держава, оскільки, по-перше, вона виступає конституційним гарантом реалізації соціально-трудових прав та інтересів найманих працівників, по-друге, від ефективності фінансово-господарської діяльності підприємств, установ, організацій - залежать розміри грошових надходжень до державного бюджету. Існування цих інтересів та їх перетинання між собою виступає певним активізуючим чинником, який спонукає сторони шукати шляхи вирішення існуючих проблем та знаходити компроміс. Ці фактори Відділення враховує у процесі запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Попередження виникнення колективних трудових спорів має чимало переваг, оскільки дозволяє вирішити проблему на доконфліктній стадії, коли суперечка між сторонами ще не досягла «апогею». Крім того, врегулювання

розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин не потребує дотримання процедури вступу в колективний трудовий спір (конфлікт) відповідно до чинного законодавства, яка на практиці є досить складною, оскільки існують випадки, коли: на одних підприємствах робочий процес відбувається за неповної зайнятості найманих працівників; на інших – значна частина працівників перебуває у вимушених відпустках, що може значно впливати на досягнення своїх цілей. В цих випадках працівники не мають можливості зібратися всі разом. А ще, іноді страх перед звільненням перешкоджає трудовому колективу захищати свої права відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. Вирішення розбіжностей на доконфліктній стадії не потребує створення спеціальних примирних органів, зокрема трудового арбітражу, рішення якого, сторони не завжди можуть передбачити і яке може не задовільнити жодну із сторін.

Відповідно до вимог названих документів Національної служби посередництва і примирення, її відділення у Рівненській області з метою врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин здійснює наступні заходи:

- веде превентивну роботу щодо виявлення підприємств, установ, організацій, регіонів та галузі, де ускладнення соціально-трудових відносин можуть призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- здійснює комплексний аналіз розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин;
- прогнозує можливість загострення соціально-трудових відносин між власником та найманими працівниками;
- визначає можливі шляхи вирішення розбіжностей;
- здійснює заходи щодо підвищення рівня правової культури найманих працівників та роботодавців;

- надає рекомендації щодо порядку звернення до органів державної влади з метою перевірки додержання власником підприємства або уповноваженим органом законодавства про працю;
- виявляє порушення законодавства у сфері соціально-трудових відносин та попереджає сторони про можливу відповідальність;
- сприяє взаємодії сторін з метою пошуку найбільш раціонального, прийнятого для обох сторін рішення;
- проводить упереджувальні примирно-переговорні процедури з метою ліквідації причин потенційного ускладнення соціально-трудових відносин;
- залучає посередників, представників державної влади та органів місцевого самоврядування з метою сприяння налагодженню взаємодії між сторонами та вивчення стану справ на підприємствах, в установах, організаціях;
- у випадку, коли засоби врегулювання розбіжностей вичерпано, а стан соціально-трудових відносин стабілізувати не вдалося, Відділення надає юридичні консультації щодо порядку вступу у колективний трудовий спір (конфлікт) та порядку його вирішення відповідно до чинного законодавства тощо.

Такі підходи Служби при реалізації своїх повноважень щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяють НСПП, відділенням НСПП в регіонах у багатьох випадках своєчасно нормалізувати соціально-трудова відносини, мінімізувати економічні та матеріальні втрати у виробничих колективах, не допустити страйків та інших форм соціального протесту, пов'язаних з втратами робочого часу, невипуском продукції, зупиненням виробництва тощо.

Працівники Відділення не чекають наслідків конфліктів, а включаються у процес запобігання виникненню колективних трудових спорів ще на стадії, коли тільки з'являються передумови для виникнення колективних трудових спорів. Так, в результаті моніторингу стану трудових

відносин працівниками відділення НСПП в Рівненській області було виявлено товариство з обмеженою відповідальністю «Вирівський кар'єр» села Гранітного Сарненського району, де відслідковувався напружений стан соціально-трудових відносин та негативні тенденції до більшого ускладнення. Працівники були готові до рішучих дій, в тому числі до проведення акцій соціального протесту, що передувало виникненню чинника ускладнення з питань зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту шляхом збереження робочих місць, яка, в свою чергу, загострила відносини між найманими працівниками і роботодавцем.

Враховуючи отриману інформацію Відділенням було здійснено вивчення стану соціально-трудових відносин у ТОВ «Вирівський кар'єр» села Гранітного Сарненського району, в результаті якого встановлене наступне:

ТОВ «Вирівський кар'єр» є підприємством добувної промисловості приватної форми власності. В звітному періоді товариство не отримало ліцензію на видобування надр від Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України. Відповідно правової основи для добувної діяльності у товариства немає і на даний час виробництво щебеня припинено. Профспілковий комітет отримав від адміністрації повідомлення про масове скорочення працівників через три місяці, аргументуючи це неотриманням ліцензії на видобування щебеня. Проте, на думку профспілкового комітету, дана ситуація була не доопрацюванням з боку роботодавця.

Слід зазначити, що під скорочення потрапляло 72 працівника, або понад 50% від загальної чисельності працівників. Проте, у колективному договорі, який укладений в товаристві, було зазначено, що роботодавець не має права на масове скорочення в обсязі понад 30%.

Під час проведення узгоджувальних зустрічей зі сторонами соціально-трудових відносин у ТОВ «Вирівський кар'єр» працівниками Відділення детально роз'яснювалась процедура вступу у колективний трудовий спір

(конфлікт) відповідно до вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)» [1] та надавались зразки необхідних документів. Працівниками Відділення були неодноразово надані роз'яснення та практична допомога сторонам щодо підготовки і проведення примирних процедур. Спільно з адміністрацією підприємства були проаналізовані причини виникнення чинника ускладнення стану соціально-трудових відносин та шляхи його усунення.

Заходи щодо запобігання виникненню колективного трудового спору привели до врегулювання розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин на ТзОВ «Вирівський кар'єр» села Гранітного Сарненського р-ну.

За результатами проведення узгоджувальних зустрічей із найманими працівниками з'ясовано, що чинник ускладнення стану соціально-трудових відносин за сприяння Відділення усунуто. За інформацією найманих працівників Дирекція відмовилась від проведення масового скорочення, погодилась залучати представників профспілкового комітету до проведення засідань і нарад, на яких вирішуватимуться питання встановлення або зміни форм заробітної плати, скорочення чисельності чи штату працівників, а також розглянути питання встановлення тарифних ставок з урахуванням міжгалузевих співвідношень.

Відтак, стан соціально-трудових відносин в колективі у зв'язку із цим нормалізувався.

Враховуючи усунення чинника ускладнення стану соціально-трудових відносин з питань зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту шляхом збереження робочих місць, Відділенням було знято з обліку роботи відділення із запобігання виникненню колективного трудового спору (конфлікту) стан соціально-трудових відносин у ТзОВ «Вирівський кар'єр» села Гранітне Сарненського району.

В процесі дослідження даного підрозділу магістерської роботи були використані дані річних звітів про результати роботи відділення

Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) за 2021- 2022 роки та дані щомісячних звітів про результати діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області за січень-листопад 2023 року.

Упродовж 2021 року Відділенням з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та стабілізації стану СТВ здійснювались заходи щодо усунення 41 розбіжності, які призвели до загострення стану СТВ на 40 підприємствах, установах, організаціях у 41 конфліктній ситуації. Середньооблікова чисельність штатних працівників цих підприємств становила 4438 осіб. 41 конфліктна ситуація, врегулюванню яких сприяло Відділення упродовж звітного періоду, виникла на виробничому рівні.

Таблиця 2.1

Кількість конфліктних ситуацій, у яких Відділення здійснювало роботу із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) у 2021 році

ЗКТС	2021			Залишки
	виникло	вирішено	КТС	
Рівненська область	16	25	22	1

*Джерело: складено автором за [13].

Найбільш поширеними причинами ускладнення відносин між роботодавцями та найманими працівниками залишалися ті, що виникли у зв'язку з невиконанням роботодавцями законодавства про працю, у т.ч. в частині заборгованості із виплати заробітної плати, порушення термінів виплати поточної заробітної плати – 35 розбіжностей або 85,4% від їх загальної кількості. У 4 конфліктних ситуаціях 4 розбіжності стосувались питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (9,8%). Дві розбіжності з питань виконання колективного договору (угоди) (4,9%).

Із загальної кількості конфліктних ситуацій, що перебували на обліку Відділення, упродовж 2021 року взято на облік 25 конфліктних ситуацій (60,9% від їх загальної кількості). Ускладнення стану СТВ у 2021 році мало місце на 24-ти підприємствах, установах, організаціях, всі на виробничому рівні. Загалом було зафіксовано виникнення 25 розбіжностей.

У жовтні-грудні 2021 року Відділення, з метою зменшення соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами соціально-трудових відносин, взято на облік роботи із запобігання виникненню КТС(К) стан соціально-трудових відносин у 6-ти трудових колективах підприємств, установ, організацій області з метою вжиття заходів щодо врегулювання розбіжностей на доконфліктній стадії.

Упродовж 2021 року за сприяння відділення НСПП в Рівненській області вдалось врегулювати 22 розбіжності у 22 конфліктних ситуаціях на 22 підприємствах, всі на виробничому рівні, зокрема з питань:

- невиконання вимог законодавства про працю – 18 (81,8%);
- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 3 (13,7%);
- виконання колективного договору (угоди) – 1 (4,5%).

Разом з тим, упродовж січня-червня 2021 року одна конфліктна ситуація, а саме в орендному підприємстві санаторій «Червона калина»

Рівненського району Рівненської області переросла у КТС (К).

У жовтні-грудні 2021 року, за сприянням відділення НСПП в Рівненській області, у 6-ти конфліктних ситуаціях на 6-ти підприємствах знято з реєстрації і контролю у зв'язку з вирішенням розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин.

Загалом у 2021 році Відділенням НСПП в Рівненській області проведено 72 узгоджувальні зустрічі із представниками сторін соціально-трудових відносин, спрямованих на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Станом на 01.01.2022 року на обліку роботи відділення НСПП із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) перебуває 18 розбіжностей у 18-ти підприємствах, установах, організаціях.

Відділенням НСПП в Рівненській області, у взаємодії зі сторонами СТВ, місцевими органами виконавчої влади, Федерацією профспілок області та галузевими організаціями профспілок, Головним територіальним управлінням юстиції тощо проводиться планомірна робота по врегулюванню ускладнень стану соціально-трудових відносин на цих підприємствах.

Необхідно зазначити, що в 2021 році на підприємствах, де були передумови для виникнення КТС (К), вдалось погасити заборгованість із виплати заробітної плати, яка стала причиною ускладнення стану СТВ на загальну суму 3024,8 тис. грн. у т.ч. упродовж поточного року 2589,6 тис. грн. та минулих роках 435,2 тис. грн.

Кількість конфліктних ситуацій, що перебували на обліку відділення упродовж звітного періоду, всього, одиниць, в т.ч.		41	
на виробничому рівні		41	
з них:	на рівні підприємств, установ, організацій	41	
	на рівні структурних підрозділів		
	на рівні окремих категорій найманих працівників		
на територіальному рівні			
Число підприємств, установ, організацій, на яких відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) упродовж звітного періоду, всього		40	
в т.ч.	на виробничому рівні, одиниць	40	
	на територіальному рівні, одиниць		
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) за звітний період, всього		4,438	
в т.ч.	на виробничому рівні, осіб	4,438	
	на територіальному рівні, осіб		
Кількісні параметри розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, усуненню яких сприяло відділення у звітному періоді:			
Всього розбіжностей, одиниць:		41	100%
з них:	ліквідовано (усунуто)	22	53.7%
	в стадії ліквідації	18	43.9%
	призвели до виникнення КТС(К)	1	2.4%
щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту		4	9.8%
з них:	ліквідовано (усунуто)	3	7.3%
	в стадії ліквідації	1	2.4%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди		0	0.0%
в т.ч.	ліквідовано (усунуто)		0.0%
	в стадії ліквідації		0.0%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень		2	4.9%
в т.ч.	ліквідовано (усунуто)	1	2.4%
	в стадії ліквідації	1	2.4%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо невиконання вимог законодавства про працю		35	85.4%
в т.ч.	ліквідовано (усунуто)	18	43.9%
	в стадії ліквідації	16	39.0%
	призвели до виникнення КТС(К)	1	2.4%
Сума заборгованості із заробітної плати працівників підприємств, установ, організацій, яка стала основною причиною виникнення конфліктних ситуацій, всього, тис грн		9,055.5	
в т.ч.	на виробничому рівні, тис грн	9,055.5	
	на територіальному рівні, тис грн		
В результаті запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів):			
6.1.	погашено заборгованості із заробітної плати в сумі, тис грн	5,907.4	65.2%
у т.ч. упродовж поточного року		3,024.8	
6.2.	перебуває в стадії вирішення питання щодо погашення заборгованості із заробітної плати в сумі, тис грн	1,868.8	20.6%
6.3.	сума заборгованості із заробітної плати по тих конфліктних ситуаціях, які переросли в КТС(К) або за різних причин зняті з обліку, тис грн	1,279.3	14.1%

Рис. 2.1 Робота відділення НСПП в Рівненській області щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) у 2021 році

Таблиця 2.2

Кількість конфліктних ситуацій, у яких Відділення здійснювало роботу із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) у 2022 році

ЗКТС	2022			Залишки
Рівненська область	виникло	вирішено	КТС	
	16	18		16

*Джерело: складено автором за [13].

Упродовж 2022 року Відділенням з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та стабілізації стану СТВ здійснювались заходи щодо усунення 34 розбіжностей, які призвели до загострення стану СТВ на 33 підприємствах, установах, організаціях у 34 конфліктних ситуаціях. Середньооблікова чисельність штатних працівників цих підприємств становила 5605 осіб. 34 конфліктних ситуації, врегулюванню яких Відділення сприяло упродовж звітнього періоду, виникли на виробничому рівні.

Найбільш поширеними причинами ускладнення відносин між роботодавцями та найманими працівниками залишалися ті, що виникли у зв'язку з невиконанням роботодавцями законодавства про працю, у т.ч. в частині заборгованості із виплати заробітної плати, порушення термінів виплати поточної заробітної плати – 33 розбіжності або 89,2% від їх загальної кількості. У 3 конфліктних ситуаціях 3 розбіжності стосувались питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці

та виробничого побуту (8,1%). Одна розбіжність з питань виконання колективного договору (угоди) (2,7%).

Із загальної кількості конфліктних ситуацій, що перебували на обліку Відділення, упродовж 2022 року взято на облік 16 конфліктних ситуацій. Ускладнення стану СТВ у 2022 році мало місце на 15-ти підприємствах, установах, організаціях, всі на виробничому рівні. Загалом було зафіксовано виникнення 16 розбіжностей.

У жовтні-грудні 2022 року Відділення, з метою зменшення соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами соціально-трудових відносин, взято на облік роботи із запобігання виникненню КТС(К) стан соціально-трудових відносин у 5-ох трудових колективах підприємств, установ, організацій області з метою вжиття заходів щодо врегулювання розбіжностей на доконфліктній стадії.

Упродовж 2022 року за сприяння відділення НСПП в Рівненській області вдалось врегулювати 18 розбіжностей у 18 конфліктних ситуаціях на 18 підприємствах, всі на виробничому рівні, зокрема з питань:

- невиконання вимог законодавства про працю – 15 (40,5%);
- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 2 (5,4%);
- виконання колективного договору (угоди) – 1 (2,7%).

У січні-вересні 2022 року врегульовано 12 розбіжностей у 12-ти конфліктних ситуаціях.

У жовтні-грудні 2022 року, за сприянням відділення НСПП в Рівненській області, у 5-ти конфліктних ситуаціях на 5-ти підприємствах знято з реєстрації і контролю у зв'язку з вирішенням розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин.

Загалом у 2022 році Відділенням НСПП в Рівненській області проведено 51 узгоджувальну зустріч із представниками сторін соціально-трудових відносин, спрямованих на запобігання виникненню колективних

трудових спорів (конфліктів).

Станом на 01.01.2023 року на обліку роботи відділення НСПП із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) перебуває 16 розбіжностей у 16-ти підприємствах, установах, організаціях.

Відділенням НСПП в Рівненській області, у взаємодії зі сторонами СТВ, місцевими органами виконавчої влади, Федерацією профспілок області та галузевими організаціями профспілок, Головним територіальним управлінням юстиції тощо проводиться планомірна робота по врегулюванню ускладнень стану соціально-трудова відносин на цих підприємствах.

Необхідно зазначити, що в 2022 році на підприємствах, де були передумови для виникнення КТС (К), вдалось погасити заборгованість із виплати заробітної плати, яка стала причиною ускладнення стану СТВ на загальну суму 15 312,1 тис. грн. у т. ч. упродовж поточного року 14 452,5 тис. грн. та минулих роках 859,6 тис. грн.

1. Кількість конфліктних ситуацій, що перебували на обліку відділення упродовж звітного періоду, всього, одиниць, в т.ч.		34	
на виробничому рівні		34	
з них:	на рівні підприємств, установ, організацій	34	
	на рівні структурних підрозділів		
	на рівні окремих категорій найманих працівників		
на територіальному рівні			
2. Число підприємств, установ, організацій, на яких відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) упродовж звітного періоду, всього		33	
в т.ч.	на виробничому рівні, одиниць	33	
	на територіальному рівні, одиниць		
3. Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) за звітний період, всього		5,605	
в т.ч.	на виробничому рівні, осіб	5,605	
	на територіальному рівні, осіб		
4. Кількісні параметри розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, усуненню яких сприяло відділення у звітному періоді:			
Всього розбіжностей, одиниць:		37	100%
з них:	ліквідовано (усунуто)	18	48.6%
	в стадії ліквідації	19	51.4%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту		3	8.1%
з них:	ліквідовано (усунуто)	2	5.4%
	в т.ч. в стадії ліквідації	1	2.7%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди		0	0.0%
в т.ч.	ліквідовано (усунуто)		0.0%
	в стадії ліквідації		0.0%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень		1	2.7%
в т.ч.	ліквідовано (усунуто)	1	2.7%
	в стадії ліквідації		0.0%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
щодо невиконання вимог законодавства про працю		33	89.2%
в т.ч.	ліквідовано (усунуто)	15	40.5%
	в стадії ліквідації	18	48.6%
	призвели до виникнення КТС(К)		0.0%
5. Сума заборгованості із заробітної плати працівників підприємств, установ, організацій, яка стала основною причиною виникнення конфліктних ситуацій, всього, тис грн		21,220.0	
в т.ч.	на виробничому рівні, тис грн	21,220.0	
	на територіальному рівні, тис грн		
6. В результаті запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів):			
6.1. погашено заборгованості із заробітної плати в сумі, тис грн		17,014.0	80.2%
у т.ч. упродовж поточного року		15,312.1	
6.2. перебуває в стадії вирішення питання щодо погашення заборгованості із заробітної плати в сумі, тис грн		4,021.6	15.0%
6.3. сума заборгованості із заробітної плати по тих конфліктних ситуаціях, які переросли в КТС(К) або за різних причин зняті з обліку, тис грн		184.4	0.9%

Рис. 2.2 Робота відділення НСПП в Рівненській області щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) у 2022 році

Упродовж січня-листопада 2023 року відділенням НСПП в Рівненській області з метою запобігання виникненню КТС (К) та стабілізації стану СТВ здійснювались заходи щодо усунення 44 розбіжностей, які призвели до

загострення стану СТВ на 39 підприємствах, установах, організаціях у 41 конфліктній ситуації. Середньооблікова чисельність штатних працівників цих підприємств становила 4988 осіб. Всі конфліктні ситуації, врегулюванню яких сприяло відділення НСПП упродовж звітної періоду, виникли на виробничому рівні, на рівні підприємств, установ, організацій.

Найбільш поширеними причинами ускладнення відносин між роботодавцями та найманими працівниками залишаються ті, що виникли у зв'язку з невиконанням роботодавцями законодавства про працю, у т.ч. в частині заборгованості із виплати заробітної плати, порушення термінів виплати поточної заробітної плати – 31 розбіжність. У тринадцяти конфліктних ситуаціях тринадцять розбіжностей стосувались питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту.

Із загальної кількості конфліктних ситуацій, що перебували на обліку Відділення, упродовж січня-листопада 2023 року взято на облік 25 конфліктних ситуацій.

Упродовж січня-листопада 2023 року за сприяння відділення НСПП в Рівненській області вдалось врегулювати 26 розбіжностей (у 23 конфліктних ситуаціях на 23 підприємствах, усі - на виробничому рівні, в тому числі з питань невиконання вимог законодавства про працю – 24 (39,5%), щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 2 (2,6%).

Загалом у січні-листопаді 2023 року відділенням НСПП в Рівненській області проведено 67 узгоджувальних зустрічей із представниками сторін соціально-трудових відносин, спрямованих на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Станом на 30.11.2023 року на обліку роботи відділення НСПП із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) перебуває 18 розбіжностей на 18 підприємствах, установах, організаціях.

Додаток 4 до Положення

З В І Т
про результати роботи відділення НСПП в Рівненській області
щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів
(конфліктів)
за січень-листопад 2023 року

I. Дані про підприємства, установи, організації, території, на яких виникали конфліктні ситуації

	Код рядка	
Кількість конфліктних ситуацій, які перебували на обліку Відділення, на початок року, одиниць	100	16
на виробничому рівні	100-1	16
на територіальному рівні	100-2	
Кількість підприємств, установ і організацій, на яких Відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню КТС(К), на початок року, одиниць	101	16
на виробничому рівні	101-1	16
на територіальному рівні	101-2	
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких Відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню КТС(К), на початок року, всього, осіб	102	3373
Кількість конфліктних ситуацій, які взято на облік Відділення у звітному періоді, одиниць	103	25
на виробничому рівні	103-1	25
на територіальному рівні	103-2	
Кількість підприємств, установ і організацій, конфліктні ситуації на яких взято на облік Відділення у звітному періоді, одиниць	104	23
на виробничому рівні	104-1	23
на територіальному рівні	104-2	
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, конфліктні ситуації на яких взято на облік Відділення у звітному періоді, осіб	105	1615
Кількість конфліктних ситуацій, врегульованих яких сприяло Відділення упродовж звітного періоду, всього, одиниць	106	41
на виробничому рівні	106-1	41
на територіальному рівні	106-2	
Кількість підприємств, установ і організацій, на яких Відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню КТС(К) упродовж звітного періоду, всього, одиниць	107	39
на виробничому рівні	107-1	39
на територіальному рівні	107-2	
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких Відділення здійснювало заходи щодо запобігання виникненню КТС(К) упродовж звітного періоду, всього, осіб	108	4968
Попереджено виникнення КТС(К) у звітному періоді, одиниць	200	23
на виробничому рівні	200-1	23
на територіальному рівні	200-2	
Кількість підприємств, установ і організацій, на яких попереджено виникнення КТС(К) за звітний період, одиниць	201	23
на виробничому рівні	201-1	23
на територіальному рівні	201-2	
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких попереджено виникнення КТС(К) упродовж звітного періоду, осіб	202	4685
Кількість конфліктних ситуацій, що переросли в КТС(К) упродовж звітного періоду, одиниць	300	0
на виробничому рівні	300-1	0
на територіальному рівні	300-2	
Кількість підприємств, установ і організацій, на яких конфліктні ситуації переросли в КТС(К) у звітному періоді, одиниць	301	0
на виробничому рівні	301-1	0
на територіальному рівні	301-2	
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких конфліктні ситуації переросли в КТС(К) упродовж звітного періоду, осіб	302	0
Кількість конфліктних ситуацій, що залишились незарегульованими на кінець звітного періоду, одиниць	400	18
на виробничому рівні	400-1	18
на територіальному рівні	400-2	
Сума заборгованості із виплати заробітної плати, яка стала причиною виникнення конфліктних ситуацій, що залишились незарегульованими на початок року, тис. грн	500	18,862.1
Сума заборгованості із виплати заробітної плати, що залишилась непогашеною на початок року, тис. грн	501	4,021.6
Сума заборгованості із виплати заробітної плати, що стала причиною виникнення конфліктних ситуацій упродовж звітного періоду, тис. грн	600	6,474.6
Сума заборгованості із виплати заробітної плати в результаті заходів щодо запобігання виникненню КТС(К) упродовж звітного періоду, тис. грн	700	7,669.0
по конфліктних ситуаціях, взятих на облік у поточному році	700-п	3,775.6
по конфліктних ситуаціях, взятих на облік минулих років	700-м	3,893.4
Сума заборгованості по конфліктних ситуаціях, що переросли в КТС(К) або за інших причин зняті з обліку, тис. грн	701	0.0
Сума заборгованості, яка залишилась непогашеною, тис. грн	702	2,827.2
Кількість проведених примирних процедур, всього (з початку року), одиниць	800	67
- у т.ч. упродовж поточного місяця	800-1	5

II. Розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин

	Код рядка	Перехувало на облік на початок року	Взято на облік з початку року	Знято з обліку, з них врегульовано	Залишилось до виникнення КТС(К)	Залишилось на кінець звітного періоду
Всього (одиниць), з них щодо:	А	Б	В	Г	Д	Е
як і виконання інших або інших акційних соціально-економічних умов праці та вихідного року	2000	19	25	26	0	18
укладання або зміни колективного договору, угоди виконання колективного договору, угоди виконання інших законодавчих актів про працю	2001	1	12	2		11
	2002					
	2003					
	2004	18	13	24		7

Звіт складено 30 листопада 2023 року
 Начальник відділення НСПП

Тетяна ФОКІНА

Рис. 2.3 Робота відділення НСПП в Рівненській області
 щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів
 (конфліктів) у січні-листопаді 2023 року

Оцінюючи роботу Відділення в цілому, можна стверджувати, що роль Відділення у вирішенні розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин поступово зростає, підвищується авторитет Відділення у керівників підприємств, установ і організацій, найманих працівників.

Мною проаналізовано і загальні показники роботи Національної служби посередництва і примирення за час її діяльності.

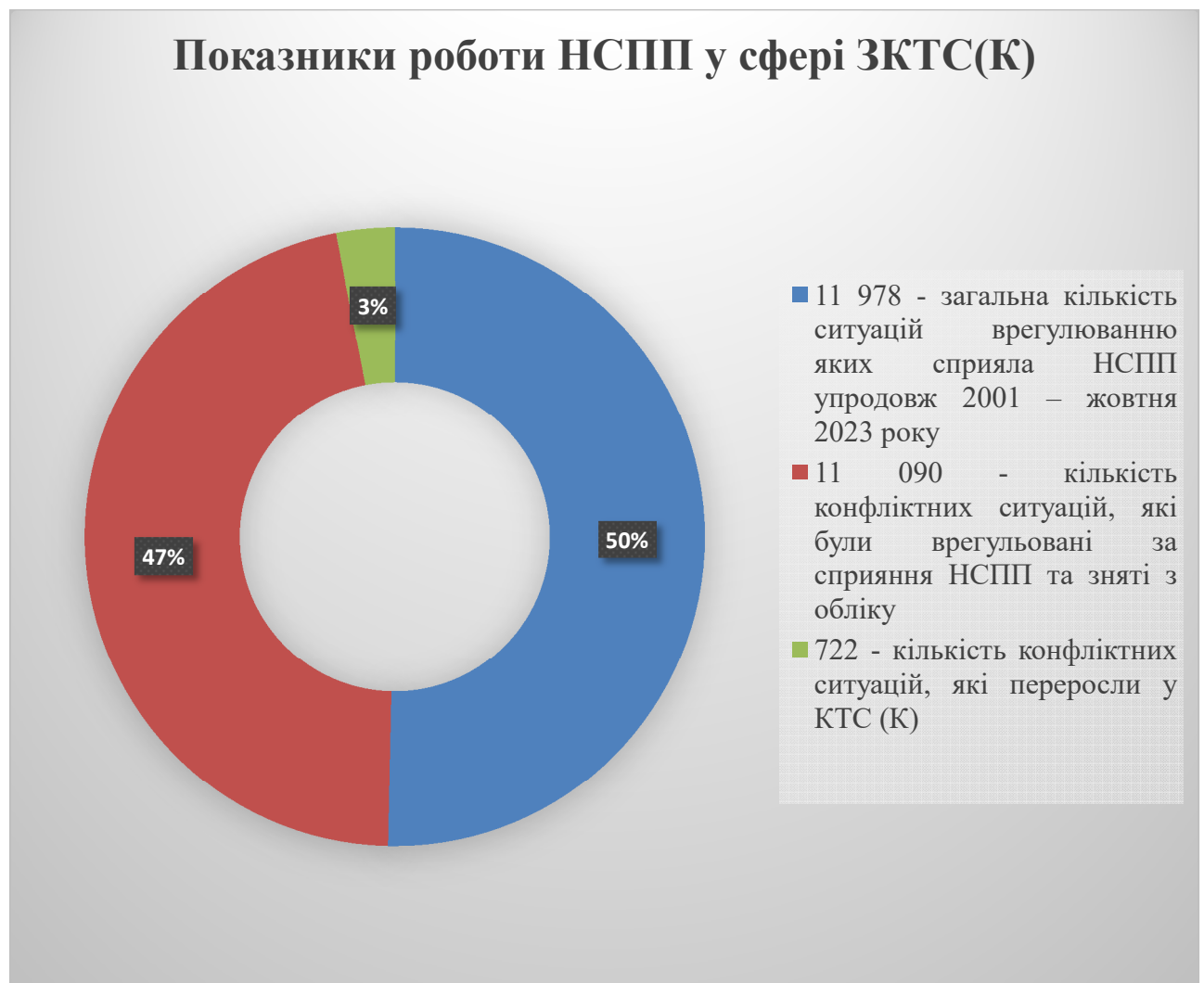


Рис. 2.4 Показники роботи НСПП у сфері ЗКТС (К) за 25 років в цілому

2.2. Аналіз процесу регулювання сфери запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)

У нашій правовій системі важлива роль належить державі, яка здійснює через свої установи правотворчу та правозастосовчу діяльність. Як наслідок, велика кількість аспектів трудових відносин регулюється законодавчим шляхом. Процедура запобігання виникненню колективним трудовим спорам (конфліктам) врегульована за допомогою законів та нормативно-правових актів, виданих Національною службою посередництва і примирення.

Відділення, відповідно до завдань і функцій, визначених законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні» [1; 5] у взаємодії з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, роботодавцями та їх об'єднаннями сприяє стабілізації стану соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах, організаціях області та своєчасному вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), розвитку соціального діалогу та забезпеченню соціальної стабільності в регіоні.

Одним з найважливіших факторів взаємодії з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців і профспілок є значне скорочення заборгованості із виплати заробітної плати найманим працівникам тощо.

Також Відділення тісно співпрацює з Управлінням інспекційної діяльності в Рівненській області, яке постійно інформує Відділення через своїх працівників про стан соціально-трудова відносин в окремих трудових колективах, галузях економіки, в розрізі регіонів. У свою чергу, Відділення надає Управлінню інспекційної діяльності матеріали прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), інші матеріали.

Одним з основних напрямів роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області є аналітично-інформаційна діяльність та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів).

Положення про порядок здійснення аналітично-інформаційної діяльності Національної служби посередництва і примирення, затверджене розпорядженням Національної служби посередництва і примирення від 17 серпня 2023 року № 84 визначає «зміст, форми, порядок, основні завдання та строки здійснення аналітично-інформаційної діяльності Національної служби посередництва і примирення» [50].

Основним напрямком аналітично-інформаційної діяльності є розробка комплексу заходів, спрямованих на збір, вивчення, узагальнення, збереження інформації про:

- стан соціально-трудових відносин в районах області, на підприємствах, в організаціях і установах;
- конфліктні ситуації та відповідні заходи щодо їх врегулювання;
- прогнозування розвитку соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою їх попередження та сприяння своєчасному вирішенню;
- інформування громадськості та запитувачів інформації про діяльність НСПП щодо посередництва у поліпшенні стану соціально-трудових відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) тощо.

Об'єктом даного виду діяльності Служби є діяльність НСПП щодо виконання завдань і функцій, визначених Положенням про НСПП [2] та безпосередньо стан соціально-трудових відносин в державі за окремими видами економічної діяльності, за окремими регіонами, в окремих підприємствах, установах, організаціях.

Відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області є одним із суб'єктів аналітично-інформаційної діяльності.

Цілісність і повнота, своєчасність, об'єктивність і достовірність, обґрунтованість є основними принципами, на яких базується аналітично-інформаційна діяльність НСПП.

«Основні принципи організації інформаційно-аналітичного процесу сформульовані кілька десятиріч тому фахівцем зі стратегічної розвідки, американським генералом Вашингтоном Плетом: повідомляти достовірно, своєчасно та ясно» [50, с.18].

Вирішальну роль при підготовці достовірних аналітичних матеріалів має рівень кваліфікації виконавців робіт (працівників Відділення) – професійні знання, ерудиція, вміння орієнтуватись і робити висновки в нестандартній ситуації тощо.

Другим основним принципом організації інформаційно-аналітичного процесу є своєчасна підготовка документів. Своєчасність отримання інформації багато в чому визначає її цінність для користувача. Значення своєчасного подання інформації особам, які приймають рішення, може бути настільки великим, що заради нього варто навіть дещо поступитися достовірністю повідомлень. Звичайно, йдеться не про суттєву зміну змісту повідомлення, а лише про певне зниження ступеня його точності. Адже, як зазначалось, достовірність інформації визначається здатністю відображати реально існуючі об'єкти з необхідним ступенем точності.

Третім основним принципом організації інформаційно-аналітичного процесу є ясність викладення матеріалу. Суть реалізації цього принципу полягає в тому, щоб зробити доступними для інших результати роботи аналітика. Інформаційно-аналітичний документ має бути лаконічним, зрозумілим (доступним) і переконливим. Коротке повідомлення легше сприймається і краще запам'ятовується, ніж довге. До того ж коротке повідомлення має переваги перед довгим (великим) і з огляду на те, що час на підготовку та прийняття управлінських рішень завжди обмежений.

До ключових джерел інформації для здійснення аналітично-інформаційної діяльності НСПП відносять: матеріали, отримані від підприємств, установ, організацій, а також від сторін соціально-трудових відносин та сторін колективних трудових спорів (конфліктів); результати опитування найманих працівників; дані державної та відомчої статистики; матеріали центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, територіальних громад, органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю, інших контролюючих органів, об'єднань роботодавців, профспілок; аналітичні матеріали та прогнози науково-дослідних центрів; матеріали, надані позаштатним активом НСПП; засоби масової інформації тощо.

Аналітично-інформаційна діяльність відділення НСПП в Рівненській області здійснюється шляхом:

- щомісячної звітності про стан соціально-трудових відносин, його ускладнення чи загострення;
- підготовки звіту про результати діяльності за рік;
- підготовки довідок про стан соціально-трудових відносин, колективні трудові спори (конфлікти) за окремими видами економічної діяльності, в окремих регіонах;
- прогнозування розвитку соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- інформування громадськості про діяльність НСПП через офіційний сайт НСПП та засоби масової інформації;
- застосування інших форм і напрямів аналітично-інформаційної діяльності, що належать до категорії планових.

Щомісячні звіти про результати діяльності подаються Відділенням в електронному вигляді один раз на місяць до 10-ї години 1 числа наступного місяця.

Звіт про результати діяльності за рік подається Відділенням до 10-ї години 02 січня наступного року.

Прогнозні матеріали Відділення узагальнює і подає на ім'я голови НСПП до 10-ї години 25 числа другого місяця кварталу, який передує півріччю, що прогнозується, довідку про результати прогнозування розвитку соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на наступне півріччя. У разі виникнення форс-мажорних обставин строки подання прогнозних матеріалів можуть бути змінені.

Щомісячні звіти, звіт про діяльність НСПП за рік, довідки про стан соціально-трудових відносин в окремих галузях економіки України або в регіонах, прогноз НСПП розвитку соціально-трудових відносин на наступне півріччя надсилаються Офісу Президента України, Кабінету Міністрів України, Раді національної безпеки і оборони України, Міжнародній організації праці, Федерації профспілок України, Федерації роботодавців України.

Важливу роль у зборі необхідної інформації стосовно найбільш проблемних підприємств та організацій відіграють арбітри, посередники та позаштатні радники НСПП. Спільна робота сприяє поліпшенню стану прогнозування на виробничому та територіальному рівні, підвищує оперативність при попередженні виникнення колективних трудових спорів.

«Взяття на облік конфліктних ситуацій з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» здійснюється:

- «на підставі письмового або усного звернення суб'єктів запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) про ускладнення стану соціально-трудових відносин з причин, визначених у статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1; 3];

- «за результатами моніторингу стану соціально-трудових відносин», здійсненого Відділенням [3].

«Інформація, що міститься у зверненнях, підлягає вивченню відділенням НСПП в Рівненській області з подальшим складанням довідки щодо ускладнення стану соціально-трудових відносин, неврегулювання якого може призвести до виникнення колективного трудового спору (конфлікту), ескалації ситуації та зумовити проведення стихійних страйків та акцій соціального протесту» [3].

«Взяття на облік конфліктних ситуацій на виробничому та територіальному рівнях здійснюється наказом Відділення» [3].

«У наказі відділення НСПП про взяття на облік конфліктної ситуації повинні бути зазначені правові підстави взяття на облік, сторони соціально-трудових відносин, розбіжності, визначені у статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1;3].

Копія наказу Відділення про взяття на облік конфліктної ситуації надсилається суб'єктам сторін соціального діалогу» [3].

Інформація про виникнення та врегулювання конфліктних ситуацій на підприємствах, в установах, організаціях подається відділеннями НСПП центральному апарату НСПП у вигляді копій наказів про взяття та зняття з обліку конфліктних ситуацій не пізніше наступного дня з дня видання відповідних наказів. До копії наказу про взяття на облік додається детальна інформація про конфліктну ситуацію на підприємстві, в установі, організації.



**НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ
ВІДДІЛЕННЯ У РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

НАКАЗ

«24» жовтня 2023 року

Рівне

№ 51

Про взяття на облік конфліктної ситуації з метою запобігання виникненню колективного трудового спору (конфлікту) в обласному комунальному підприємстві «Міжнародний аеропорт Рівне» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області

Відповідно до вимог частини першої статті 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зі змінами, розділу 3 Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 06.06.2019 року № 39

НАКАЗУЮ:

1. Взяти на облік конфліктну ситуацію з метою запобігання виникненню колективного трудового спору (конфлікту) в обласному комунальному підприємстві «Міжнародний аеропорт Рівне» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області у зв'язку з наявністю заборгованості з виплати заробітної плати в сумі 542,0 тис. грн.

Підстава: довідка про стан соціально-трудова відносин в обласному комунальному підприємстві «Міжнародний аеропорт Рівне» села Великої Омеляни Рівненського району Рівненської області головного спеціаліста відділення НСПП в Рівненській області Журбицької В.В. від 24.10.2023.

2. Працівникам відділення Національної служби посередництва і примирення у Рівненській області забезпечити здійснення заходів щодо запобігання виникненню колективного трудового спору (конфлікту) в обласному комунальному підприємстві «Міжнародний аеропорт Рівне» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області.

3. Копії цього наказу надіслати директору комунального підприємства «Міжнародний аеропорт Рівне» села Великої Омеляни Рівненського району Рівненської області, органу, уповноваженому представляти інтереси найманих працівників – голові первинної профспілкової організації комунального підприємства «Міжнародний аеропорт Рівне» села Великої Омеляни Рівненського району Рівненської області.

Начальник відділення

Тетяна ФОКІНА

Рис. 2.5 Зразок наказу про взяття на облік конфліктної ситуації

Інформація про конфліктну ситуацію

Реєстраційний номер конфліктної ситуації	350-17
Повна назва підприємства, установи, організації	Обласне комунальне підприємство «Міжнародний аеропорт Рівне» села Великої Омеляни Рівненського району Рівненської області
КВЕД	51.10: Пасажирський авіаційний транспорт
Галузь	Авіаційний транспорт
Форма власності	Комунальна
Середньооблікова чисельність штатних працівників	67
Розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин	невиплата заборгованої заробітної плати
Код розбіжності	404
Сума заборгованості із виплати заробітної плати тис. грн (у разі наявності)	542,0 тис. грн.

Рис. 2.6 Зразок інформації про конфліктну ситуацію на підприємстві, установі, організації

«Після видання наказу, Відділення інформує суб'єктів сторін соціального діалогу про взяття на облік конфліктної ситуації, надає рекомендації щодо шляхів усунення розбіжностей соціально-трудових відносин та ініціює проведення узгоджувальної зустрічі з метою запобігання виникненню колективного трудового спору (конфлікту). Якщо в розбіжностях соціально-трудових відносин містяться питання, вирішення яких, відповідно до законодавства, віднесено до компетенції органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, відділення НСПП надсилають свої пропозиції або рекомендації керівникам цих органів щодо подальшого сприяння вирішенню таких питань, які повинні їх розглянути у п'ятнадцятиденний строк і поінформувати про прийняті ними рішення НСПП та відповідне відділення» [3].

«Зняття з обліку конфліктної ситуації» здійснюється у разі:

- «врегулювання розбіжностей, про що НСПП отримано відповідну інформацію» [3];
- «розгляду питань, що викликали ускладнення стану соціально-трудових відносин в судовому порядку» [3];
- «рішення за результатами узгоджувальної зустрічі про врегулювання розбіжностей соціально-трудових відносин» [3];
- «вступу в колективний трудовий спір (конфлікт)» [3];
- «припинення трудових відносин між сторонами соціально-трудових відносин, в тому числі у зв'язку із звільненням з роботи більш як двох третин найманих працівників» [3];
- «врегулювання конфліктної ситуації через колективний договір (угоду), що діє на підприємстві» [3];
- «укладання угоди між сторонами соціально-трудових відносин» [3];
- «наявності інших випадків» [3].

«У разі зняття з обліку конфліктної ситуації на виробничому та територіальному рівнях, якщо розбіжності не були усунуті і виник колективний трудовий спір (конфлікт)», видається відповідний наказ Відділення про зняття з обліку конфліктної ситуації.

«Копія наказу Відділення про зняття з обліку конфліктної ситуації надсилається суб'єктам сторін соціального діалогу» [3].

«У разі, якщо роботодавець або уповноважений ним орган (представник) інформує про врегулювання розбіжностей, а орган, уповноважений представляти інтереси найманих працівників, профспілки відмовляється дати підтвердження, то Відділення здійснює аналіз усунення/неусунення розбіжностей щодо доцільності подальшого перебування на обліку конфліктної ситуації» [3].

У наказі Відділення про зняття з обліку конфліктної ситуації зазначаються «правові підстави зняття з обліку, сторони соціально-трудових