

Рецензія
на кваліфікаційну магістерську роботу студентки
Національного університету водного господарства та природокористування
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Турчинської Оксани Борисівни
на тему:

«Шляхи удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі Національної служби посередництва і примирення»

Одним із найголовніших пріоритетів розвитку соціально-трудових відносин Української держави на сучасному етапі, як і будь-якого іншого демократичного суспільства, або яке прагне ним бути, є наявність конструктивного діалогу між найманим працівником, роботодавцем та державою. В процесі трудової діяльності виникають різноманітні інциденти, спори, конфлікти, і носять вони як індивідуальний так і колективний (масовий) характер. Інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди збігаються, і можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин призводить до виникнення розбіжностей. В Україні процес вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) займає особливе місце в системі соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками, оскільки спрямований на здійснення взаємодії сторін соціального діалогу та сприяє його розвитку як на національному, так і на галузевому, територіальному та локальному (підприємство, організація, установа) рівнях.

Позитивні зміни в соціально-трудових відносинах в Україні залежать від багатьох чинників, одним з яких є наявність ефективної системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

В магістерській роботі зроблено дослідження діючої системи вирішення колективних трудових спорів та наявних її недоліків. Процес імплементації європейських стандартів у національне законодавство. Крім того, проаналізовано наукові підходи, принципи і концепції, присвячені процедурі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

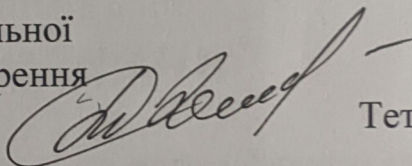
Також у роботі запропоновано заходи щодо шляхів удосконалення системи вирішення трудових спорів і імплементацію європейських стандартів та конвенцій МОП у систему вирішення колективних трудових спорів в українські реалії.

Магістерська робота виконана на високому рівні, текст ілюстровано рисунками, діаграмами, оформлена згідно загальноприйнятих вимог до написання наукових робіт.

З огляду на зазначене, магістерська робота має практичне значення, містить елементи наукової новизни, заслуговує оцінку «відмінно» (98 балів) та допускається до захисту, а її автор заслуговує присвоєння кваліфікації «магістр публічного управління та адміністрування».

Рецензент:

Начальник відділення Національної
служби посередництва і примирення
В Рівненській області



Тетяна ФОКІНА

«20» грудня 2023 року

Ім'я користувача:
Оксана Борисівна Турчинська

ID перевірки:
1016025210

Дата перевірки:
20.12.2023 13:49:31 EET

Тип перевірки:
Doc vs Library

Дата звіту:
20.12.2023 13:52:54 EET

ID користувача:
9886

Назва документа: НА ПЛАГІАТ -Турчинська, магістерська повністю..docx

Кількість сторінок: 107 Кількість слів: 24160 Кількість символів: 190624 Розмір файлу: 940.51 KB ID файлу: 10157

12.2% Схожість

Найбільша схожість: 2.65% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1008370844)

Пошук збігів з Інтернетом не проводився

12.2% Джерела з Бібліотеки

715

Сторінка 109

29.7% Цитат

Цитати

166

Сторінка 110

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

7

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	3-5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ТА ПОРЯДКУ ЇХ ВИРІШЕННЯ	6
1.1. Сутність та процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).....	6-19
...	
1.2. Нормативно-правове регулювання процесів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).....	19-26
1.3. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).....	26-37
...	
Висновки до розділу 1.....	37-38
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СПРИЯННЯ ВИРІШЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	39
2.1. Дослідження причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).....	39-50
2.2. Результати розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами у 2020-2022 роках по Рівненській області.....	50-56
2.3. Аналіз виконання (задоволення) вимог найманих працівників по Рівненській області.....	56-61
Висновки до розділу 2.....	61-63
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	64
3.1. Новації системи вирішення трудових спорів.....	64-71
3.2. Пропозиції щодо шляхів удосконалення системи вирішення трудових спорів	71-96
3.3 Імплементация європейських стандартів та конвенцій МОП системи вирішення колективних трудових спорів у національне законодавство.....	96-103
Висновки до розділу 3.....	104-105
ВИСНОВКИ.....	106-109
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	110-131
ДОДАТКИ	132-

ВСТУП

Актуальність теми. Поняття соціально-трудова відносини означає відносини, які виникають в процесі трудової діяльності, визначаються характером власності на засоби виробництва, регулюються законодавством і існують у формі трудових правовідносин. В процесі трудової діяльності виникають різноманітні інциденти, спори, конфлікти, і носять вони як індивідуальний так і колективний (масовий) характер. Інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди збігаються, і можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин призводить до виникнення розбіжностей. В Україні процес вирішення колективних трудових спорів займає особливе місце в системі соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими працівниками, оскільки спрямований на здійснення взаємодії сторін соціального діалогу та сприяє його розвитку як на національному, так і на галузевому, територіальному та локальному (підприємство, організація, установа) рівнях.

Позитивні зміни в соціально-трудова відносинах в Україні залежить від багатьох чинників, одним з яких є наявність ефективної системи вирішення трудових спорів. На сьогодні норми, які створюють діючу систему здійснення трудових прав та інтересів найманих працівників, мають своє закріплення в цілому ряді законодавчих актів, прийнятих у різний час, що ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є настільки забюрокритизованою у застосуванні, що в деяких випадках наймані працівники відмовляються від свого законного права на захист трудових прав та інтересів.

Актуальність обраної теми зумовлюється необхідністю реформування системи вирішення трудових спорів шляхом удосконалення нормативно-правової бази, формування більш ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі стандартів Міжнародної організації праці, європейських стандартів та найкращого міжнародного досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз стану розробки даної теми у вітчизняній літературі свідчить, що українські вчені створили підґрунтя для її подальшого плідного вивчення. Дослідженню окремих загальнотеоретичних та практичних питань, пов'язаних із порядком вирішення колективних трудових спорів в Україні та зарубіжних країнах, приділяли увагу такі дослідники, як Л.М. Кельман, О. Ярошенко, А.Слюсар, В. Буряк, Д.Воднік, Н. Б. Болотіна, С. І. Запара, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Руденко та інші вчені. Проте переважають праці, в яких тематика колективних трудових спорів розглядається в загальному плані.

Тому, за основу взято останні наукові розробки робочої групи, утвореної розпорядженням НСПП від 25 серпня 2022 року № 174-р, з підготовки проєкту Закону «Про колективні трудові спори».

Мета і завдання роботи. Метою магістерської роботи є дослідження діючої системи вирішення колективних трудових спорів та її недоліків. Процес імплементації європейських стандартів у національне законодавство.

Для її досягнення було поставлено такі *завдання*:

- дослідити сутність та процедуру вирішення колективних трудових спорів;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання процесів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- дослідити зарубіжний досвід системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- дослідити причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- розглянути результати розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами у 2020-2022 роках по Рівненській області;
- провести аналіз виконання (задоволення) вимог найманих працівників в Рівненській області;
- визначити новації системи вирішення трудових спорів;

- надати пропозиції щодо шляхів удосконалення системи вирішення трудових спорів;
- проаналізувати імплементацію європейських стандартів та конвенцій МОП системи вирішення колективних трудових спорів у національне законодавство.

Об'єктом дослідження є процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти удосконалення системи вирішення трудових спорів.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження є аналіз наукових підходів, принципів і концепцій, присвячених процедурі вирішення 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 регулювання утворення в Україні системи вирішення колективних трудових спорів; абстрактно-логічний метод – для теоретичного узагальнення й формування висновків; метод порівняльного аналізу – для зіставлення основних показників ефективності та результативності щодо сприяння розв'язанню колективних трудових спорів.

Інформаційну базу дослідження становлять аналітичні звіти та статистичні матеріали відділення Національної служби посередництва і примирення, Національної служби посередництва і примирення, результати досліджень робочої групи з підготовки законопроєкту про колективні трудові спори, матеріали конференцій. Нормативно-правову базу склали Конституція України, Закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України.

Структура й обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 131 сторінка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ТА ПОРЯДКУ ІХ ВИРІШЕННЯ

1.1. Сутність та процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Статтею 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] визначено, що «Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю».

Відповідно до статті 3 вказаного вище Закону «Колективний трудовий спір (конфлікт) може виникати на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях» [1].

На виробничому рівні спір виникає в межах підприємства між найманими працівниками цього підприємства і роботодавцем. Участь у такому спорі можуть брати, а отже, бути стороною спору, наймані працівники всього підприємства, окремих структурних підрозділів чи окремі категорії працівників. Стороною спору в інтересах найманих працівників може виступати виборний орган первинної профспілкової організації. Відповідно до частини другої статті 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV: «профспілки та їх об'єднання представляють і захищають колективні інтереси працівників незалежно від їхнього членства у профспілках. Якщо на підприємстві профспілки не створено, інтереси найманих працівників у колективному спорі може представляти інша організація (орган), якій наймані працівники надають відповідні повноваження. Інтереси роботодавця зазвичай представляє керівник підприємства» [2].

Спором на галузевому рівні рахується спір, що виникає на підприємствах у межах однієї або кількох галузей (професій) і сторонами якого, з одного боку, є наймані працівники підприємств однієї або кількох галузей (професій) чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи, а з другого – роботодавець.

Спором на територіальному рівні визначається спір, який виник на кількох підприємствах незалежно від галузевого підпорядкування, розташованих на території однієї чи кількох адміністративно-територіальних одиниць. Якщо такий спір охоплює підприємства, розташовані на території більшості областей України, він вважатиметься таким, що виник на національному рівні.

Для врегулювання розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, наймані працівники в порядку, встановленому Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «формують і затверджують свої вимоги та подають їх на розгляд роботодавцю» [1]. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні «формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються збиранням підписів і вважаються чинними, якщо є не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства чи структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, яка представлятиме їхні інтереси. Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляють відповідним протоколом» [1].

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників

підприємств, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Відповідно до статті 5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.» [1].

Зазначається, що «Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.» [1].

Разом з тим, «Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення. Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.» [1].

Якщо роботодавець своїм рішенням частково чи в повному обсязі відмовив у задоволенні колективних вимог найманих працівників і про це в зазначені вище

строки повідомив уповноважений представницький орган найманих працівників або коли у зазначені строки відповіді про своє рішення взагалі не надав, уповноважений представницький орган найманих працівників ухвалює рішення про незгоду з рішенням роботодавця. І саме відтоді відповідно до статті 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] виникає колективний трудовий спір (конфлікт).

Законом передбачено, що «про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення» [1].

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Під час дії воєнного стану на території України, відділення з Луганської області приєднане до відділення в Харківській області, а деякі відділення, де відбуваються інтенсивні бойові дії, переїхали до інших областей.



Рис 1.1. Карта розташувань відділень НСПП в областях

Статтею 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вказано, що «представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях. Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє спеціалістів, експертів для участі в роботі примирних органів. Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування» [1].

На схемі детально наведено порядок вступу в колективний трудовий спір (конфлікт) див додаток 1.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено: «розгляд колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією або трудовим арбітражем» [1].

Примирна комісія – це орган, який створюється для вироблення взаємоприйнятної рішення, яке буде обопільно погоджено та задовольнить сторони колективного трудового спору (конфлікту). «Утворюється за ініціативою однієї зі сторін у триденний строк (на виробничому рівні), у п'ятиденний (на галузевому чи територіальному рівні), у 10-денний строк (на національному рівні) із часу виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Складається з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках» [1].

Примирна комісія розглядає колективні трудові спори, що виникли з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов

праці та виробничого побуту, а також з приводу укладення чи зміни колективного договору. «Такі спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у 10-денний, примирною комісією на національному рівні – у 15-денний строк із часу утворення комісій. За згодою сторін ці строки може бути продовжено» [1].

Порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною із сторін самостійно. Зміна складу представників однієї із сторін можлива у разі невиконання представником (представниками) обов'язків перед стороною колективного трудового спору (конфлікту), яку вони представляють, або з'явилися обставини, що унеможливають їх участь. Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням.

Разом з тим, за потреби «примирна комісія залучає до свого складу посередника. Посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією консенсусного, обґрунтованого рішення. Статус незалежного посередника визначається Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»» [1] та Положенням про посередника [3]. НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників.

Порядок залучення посередника до участі в роботі примирної комісії та вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю посередника визначений відповідними нормативно-правовими актами, що затверджується НСПП. Повноваження члена примирної комісії можуть припиняються за рішенням відповідної сторони або у разі самовідводу.

«Рішення примирної комісії оформляється відповідним протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які ним встановлені. Ухваливши рішення щодо вирішення спору (конфлікту), примирна

комісія припиняє роботу. В разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення трудового спору (конфлікту), такий спір передається на розгляд трудового арбітражу» [1].

На схемі детально наведено порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією див. Додаток 2.

Статтею 11 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору» зазначено, що «Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і ухвалює рішення по суті трудового спору (конфлікту). Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін» [1]. Основним завданням арбітражу є вирішення по суті спору між сторонами колективного трудового спору (конфлікту).

Положенням про арбітра визначено, що «арбітр в трудовому арбітражі – це підготовлена НСПП особа, яка «в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті. Також до складу трудового арбітражу можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інші особи. Голова трудового арбітражу обирається з-поміж його членів. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках. Відділення в Рівненській області веде відповідний реєстр арбітрів» [4].

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін або посередника у триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення трудового спору (конфлікту), розгляд якого відповідно до закону віднесено до її компетенції;

- якщо спір виник з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи з приводу невиконання вимог законодавства про працю.

Колективний трудовий спір (конфлікт) «розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших зацікавлених органів та організацій. Трудовий арбітраж мусить ухвалити рішення в 10-денний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до 20 днів. Рішення трудового арбітражу ухвалюється більшістю голосів його членів, оформляється протоколом та підписується усіма членами і є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися» [1].

На схемі детально наведено порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем див. Додаток 3.

У роботі обох примирних органів може брати участь незалежний посередник. Статтею 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] визначено, що «посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи в примирних органах гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку за рахунок сторін колективного трудового спору, а також на них поширюються гарантії, передбачені КЗпП для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів» [1].

В свою чергу, трудовий арбітраж складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) «не може ухилятися від участі в примирній процедурі. Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи профспілка мають право задля виконання висунутих вимог застосовувати усі дозволені законодавством засоби» [1].

Сторони колективного трудового спору (конфлікту), дотримавшись передбаченої законом примірної процедури, мають право звернутися по сприяння у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в 10-денний строк надсилає сторонам рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і поінформувати про ухвалені ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

Одним із засобів, що мають право вжити наймані працівники або уповноважений ними орган чи профспілка задля виконання висунутих вимог, є страйк. Відповідно до статті 44 Конституції України [5], «ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів». Порядок здійснення права на страйк встановлюється розділом III Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1].

Відповідно до статті 17 Закону України « Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] зазначено, що: «Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання трудових обов’язків) підприємства (структурного підрозділу) задля вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв’язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ним органу, профспілки, об’єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу» [1].

Страйк може розпочатися, якщо «примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Рішення про оголошення страйку на підприємстві ухвалюється за поданням профспілки (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників голосуванням і вважається ухваленим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. Нікого не можна примушувати до участі або неучасті в страйку» [1].

«Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників під час ухвалення рішення про оголошення страйку. Цей орган (особа) зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а в разі ухвалення рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів»[1].

«Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані вести пошук способів його вирішення, використовуючи для цього усі можливості. Орган (особа), що очолює страйк, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Якщо колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується на цьому етапі, про це укладається відповідна угода, яку підписує керівник або інший повноважний представник органу, що очолює страйк, і власник або уповноважений ним орган (представник). Контролюють виконання умов цієї угоди сторони колективного трудового спору (конфлікту) або уповноважені ними органи (особи)»[1].

«Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору

(конфлікту), а також ухвалили рішення про відміну або про припинення страйку»[1].

Страйк, його організація та проведення якого здійснюються без додержання вимог закону, визнається в судовому порядку незаконним. «Справи про визнання страйку незаконним розглядаються судом за заявою власника або уповноваженого ним органу (представника) не пізніше як у семиденний термін, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду»[1].

«Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку ухвалити рішення про його припинення або відмову від оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк»[1].

Разом з тим, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Законодавством забороняється «проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Забороняється також проведення страйку працівникам (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. У разі оголошення надзвичайного чи воєнного стану також може бути заборонено проведення страйків у встановленому законом порядку»[1]. Разом з цим зазначу, що на сьогодні в Україні запроваджено воєнний стан відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [6]. На виконання вказаного Указу введено в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], який передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України [5].

Стаття 25 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» говорить про те, що «У випадках, коли законом забороняється проведення страйку і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду»[1].

«Для працівників під час страйку законодавством передбачено певні гарантії. Так, участь у страйку працівників (за винятком страйків, визнаних судом незаконними) не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності» [1].

«За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд на основі добровільних внесків і пожертвувань. За працівниками, які не брали участі в страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним трудовим договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком власника або уповноваженого ним органу (представника)»[1].

На схемі детально наведено порядок проведення страйку див. Додаток 4.

Окремою формою невдоволення окремих груп або категорій найманих працівників своїм станом соціально-економічним або соціально-трудовим відносин може проявлятися у таких формах, як акції соціального протесту. У різних форматах вони притаманні практично усім сучасним громадянським суспільствам. Такі акції виступають одним з каналів, як політичної комунікації та слугують забезпеченню інтересів окремих соціальних груп населення, які не завжди можуть адекватно, в правовий спосіб, висловити свою громадянську думку. Таким чином, в деяких випадках, вони можуть впливати на прийняття рішень, або підсилювати свою вагу в певних процесах.

Акції соціального протесту – це «зазвичай масовий, публічний захід громадян або окремої категорії громадян, який проводиться з метою привернення уваги суб'єктів влади, громадськості, роботодавців до неврегульованих проблем в різних сферах життя суспільства і супроводжується гаслами, застосуванням в деяких випадках наочних засобів (плакатів, символіки), аудіо та відео обладнання. Акції протесту протікають у різних її формах. Акція протесту може бути у вигляді мітингу, демонстрації, страйку, вуличного походу, марш- походу, зборів, пікетування, голодування тощо».

На схемі детально наведено порядок проведення акцій протесту див. Додаток 5.

«Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством»[1].

Особи, які є організаторами страйку, «визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством» [1]. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП [8]. Тобто їх можна звільнити з роботи за ініціативою роботодавця без попередньої на це згоди профспілки. На них не поширюються й інші гарантії, передбачені для працівників підприємств, обраних до профспілок.

Також, «особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку насильством чи погрозою застосування насильства, або іншими незаконними діями, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно зі статтею 174 Кримінального кодексу України [9], яка передбачає покарання «штрафом до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або громадськими роботами на строк від 120 до 240 год., або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років».

«Якщо внаслідок страйку завдано збитків іншим підприємствам чи громадянам, їх відшкодовують за рішенням суду згідно із законодавством»[1].

«У судовому порядку також відшкодовують збитки, завдані власникові або уповноваженому ним органу (представникові) страйком, який визнано судом незаконним.»[1]

«Власник або уповноважений ним орган (представник), який порушив закони України, внаслідок чого створилися умови для страйку і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать)»[1].

1.2. Нормативно-правове регулювання процесів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Право найманих працівників на працю, і відповідно захист їх трудових прав та інтересів гарантується Конституцією України [5] та чинним трудовим законодавством України. Норми, які створюють діючу систему реалізацію трудових прав та інтересів працівників, а також порядок вирішення трудових спорів, що виникають між сторонами трудових відносин, мають своє відображення в Конституції України [5] та цілій низці законодавчих і нормативно-правових актів, що в теперішніх умовах утруднює їх правозастосування.

Система вирішення всіх трудових спорів в Україні передбачає поділ на індивідуальні та колективні трудові спори, і, відповідно, регулюються різними законодавчими та нормативно-правовими актами.

За період з моменту створення Національної служби посередництва і примирення та підписання Україною Європейської соціальної хартії [10], Національна служба посередництва і примирення затвердила і включила до юридичної інформаційно-пошукової системи «Законодавство» близько 2000 нормативно-правових актів для забезпечення діяльності Національної служби

посередництва і примирення, з метою їх використання у примирних процедурах та запобіжних заходах. Слід зауважити, що згідно ст.3 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської політики» [11] та відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення [12] до компетенції Національної служби посередництва і примирення, в тому числі «відноситься розробка та затвердження нормативно-правових актів щодо здійснення примирних процедур».

У своїй діяльності Національна служба посередництва і примирення безпосередньо керується Конституцією України [5], Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [13], іншими законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, а також Положенням про Національну службу посередництва і примирення [12].



Рис. 1.2. Нормативна база Національної служби посередництва і примирення

Порядок вирішення трудових спорів, повноваження та функції сторін і інших державних інституцій визначені в таких Законах України: «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів» [1], «Про колективні договори та угоди» [14], «Про соціальний діалог в Україні» [13], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» [15]; «Про місцеві державні адміністрації»[16], «Про місцеве самоврядування в Україні»[17]; «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [18]; Указі Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [19]; постановах КМУ: «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» [20]; «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від [21]; «Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства» від 20.08.2017 р. № 459 [22]; та нормативних актів НСПП.

На сьогодні нормативно правові акти Національної служби посередництва і примирення, що стосуються реєстрації та сприяння розв'язанню колективних трудових спорів структуруються наступним чином:

– Формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки. Розгляд вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою:

1. «Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки», затверджене наказом НСПП від 26.09.2014 № 65 [23],

2. «Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом від 05.05.2004 № 70 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 04.04.2005 № 47) [24],

3. «Положення про уповноважений представницький орган (особу) найманих працівників або профспілки в колективному трудовому спорі (конфлікті)», затверджене наказом від 21.07.2006 № 58 [25],

4. «Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом НСПП від 05.05.2015 № 44 [26],

5. «Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок», затверджене наказом НСПП від 21.06.2019 № 43 (із змінами внесеними наказом НСПП від 04.02.2022 №18) [27],

6. «Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про вступ в колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом», затверджене наказом НСПП від 27.06.2019 № 51 [28],

7. «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 131 [29];

– Перевірка повноважень представників сторін КТС (К):

1. «Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом НСПП від 05.05.2004 № 70 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 04.04.2005 № 47) [24],

2. «Положення про уповноважений представницький орган (особу) найманих працівників або профспілки в колективному трудовому спорі (конфлікті)», затверджене наказом НСПП від 21.07.2006 № 58 [30],

3. «Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом НСПП від 05.05.2015 № 44 [31];

– Реєстрація висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог та КТС (К):

1. «Порядок формування і ведення справ колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом НСПП від 28.12.2002 № 437 (із змінами,

внесеними наказами НСПП від 05.09.2003 № 408, від 22.09.2003 № 435, від 23.03.2005 № 38, від 08.08.2008 № 96) [32],

2. «Інструкція про порядок ведення Книги реєстрації висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів», затверджена наказом НСПП від 08.08.2008 № 99 [33],

3. «Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом НСПП від 13.08.2020 № 28 (із змінами, внесеними згідно з наказом НСПП від 24.06.2021 № 91) [34],

4. «Методичні рекомендації щодо реєстрації колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджені наказом НСПП від 27.06.2019 № 52 [35];

– Примирна комісія:

1. «Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 № 92 (із змінами, внесеними наказами НСПП від 23.01.2002 № 38, від 22.01.2003 № 19, від 05.09.2003 № 408 від 10.09.2003 № 419, від 22.09.2003 № 435, від 19.07.2004 № 106, від 01.10.2004 № 125, від 04.04.2005 № 47, від 07.04.2005 № 50, від 17.10.2005 № 114) [36],

2. «Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу, рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією», затверджене наказом НСПП від 20.10.2003 № 481 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 19.07.2004 № 103) [37],

3. «Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника», затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від

11.05.2004 № 71 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 19.07.2004 № 103), [38],

4. «Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовим арбітрам)», затверджене наказом НСПП від 05.09.2005 № 93 (зі змінами внесеними відповідно до наказу НСПП від 11.06.2012 № 60, від 13.07.2012 № 82) [39],

5. «Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту)», затверджений наказом від 08.08.2008 № 94 [40],

6. «Положення про примирну комісію», затверджене наказом НСПП від 01.12.2020 № 67 [41],

7. «Положення про посередника», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 132 [3];

– Трудовий арбітраж:

1. «Положення про порядок підготовки і прийняття рішення трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту)», затверджене наказом НСПП від 20.07.2004 № 107 [42],

2. «Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту)», затверджений наказом від 08.08.2008 № 95 [43],

3. «Положення про арбітра», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 132 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 28.09.2009 № 52) [4],

4. «Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовим арбітрам)», затверджене наказом НСПП від 05.09.2005 № 93 (зі змінами внесеними наказами НСПП від 11.06.2012 № 60, від 13.07.2012 № 82) [44],

5. «Положення про трудовий арбітраж», затверджене наказом НСПП від 01.12.2020 № 68 [45];

– Сприяння НСПП вирішенню КТС (К):

1. «Положення про порядок підготовки та направлення рекомендацій Національної служби посередництва і примирення центральним або місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування у випадках, якщо у вимогах найманих працівників містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до їх компетенції», затверджене наказом НСПП від 11.04.2000 № 31 [46],

2. «Положення про порядок підготовки пропозицій для усунення причин колективних трудових спорів (конфліктів)», затверджене наказом НСПП від 25.06.2004 № 93 [47],

3. «Положення про порядок залучення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування», затверджене наказом НСПП від 05.05.2003 № 178 (із змінами, внесеними наказами НСПП від 08.09.2003 № 412, від 19.07.2004 №103) [48],

5. «Про затвердження примірних зразків документів, що використовуються під час проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)», наказ НСПП від 07.10.2003 № 462 [49],

6. «Положення про порядок підготовки і прийняття рішення Національної служби посередництва і примирення по суті колективного трудового спору (конфлікту) у разі звернення сторін колективного трудового спору (конфлікту) по сприяння у його вирішенні», затверджене наказом НСПП від 08.09.2005 № 97 [50],

7. «Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)», затверджена наказом НСПП від 09.11.2005 № 124 [51],

– Вирішення КТС(К) під час проведення страйку:

1. «Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення

по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією», затверджене наказом НСПП від 20.10.2003 № 481 (із змінами, внесеними наказом НСПП [від 19.07.2004 № 103](#)) [52],

2. «Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку», затверджені наказом НСПП від 28.04.2004 № 66 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 07.02.2005 № 20) [53],

3. «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку», затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 № 131 [54].

1.3. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Поняття соціально-трудова відносина означає відносина, які виникають в процесі трудової діяльності, визначаються характером власності на засоби виробництва, регулюються законодавством і існують у формі трудових правовідносин. В процесі трудової діяльності виникають різноманітні прецеденти, спори, конфлікти, і носять вони як індивідуальний так і колективний (масовий) характер. Вирішення індивідуальних трудових спорів вже давно врегульоване на законодавчому рівні і визначене главою XV Кодексу законів про працю в Україні [8] (комісіями по трудових спорах та в судах). Однак, питання колективних трудових спорів (конфліктів), страйків, які мають досить широкий спектр дії, можуть охоплювати як підприємства чи їх підрозділи, так і цілі галузі, території, мають значний вплив на соціальну стабільність в цілому, в державі на законодавчому рівні десятиріччями врегульовані не були. Разом з тим, у 1992 році була затверджена державна статистична звітність «1-ПВ (страйк)», яка фіксувала факт початку та припинення страйку, тривалість та кількість учасників страйку, втрати робочого часу, об'єми невиробленого часу.

Тому, 3-го травня 1996 року, на розвиток раніше підписаних міжнародних документів про захист прав і основних свобод людини, уряди держав – членів Ради Європи у м. Страсбурзі підписали Європейську соціальну хартію (переглянуту) [10]. В числі зобов’язань урядів держав – членів Ради Європи є «зобов’язання щодо створення та використання механізму примирення і добровільного арбітражу для врегулювання в державах трудових спорів, що одночасно є однією з умов членства в Раді Європи».

Лише в березні 1998 року, після утворення незалежної України, Верховною радою був прийнятий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], який визначає «правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)». Відповідно до вказаного Закону України, з метою сприяння поліпшенню трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування, сприяння їх своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів Указом Президента України була утворена Національна служба посередництва і примирення, від 17.11.1998р. № 1258/98, із змінами [19].

Згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] та Положення про Національну службу посередництва і примирення [12] – «Національна служба посередництва і примирення є постійно діючий державний орган для сприяння поліпшенню соціально-трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, здійсненню посередництва для розв’язання таких спорів (конфліктів)» [1].

Для забезпечення виконання покладених на Національну службу посередництва і примирення завдань, відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення [12], «в ході своєї діяльності Національна служба посередництва і примирення взаємодіє з Офісом Президента України, Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними та

місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців та профспілок, підприємствами, установами та організаціями»[12].

Слід зазначити, що подібні служби існують у багатьох країнах світу та діють там тривалий час. Так:

- у США: Федеральна служба посередництва і примирення, Національне посередницьке управління – з 1917 року;
- у Швеції – Національна служба посередництва – у 2000 році;
- у Люксембурзі – Національна служба посередництва – з 1945 року;
- у Фінляндії – Національна служба мирових посередників;
- у Бельгії – Служба колективних трудових відносин – з 1969 року;
- у Данії – Служба примирення – з 1997 року;
- в Італії – Спеціальний комітет безпеки (нагляд над застосуванням права на страйки після дотримання примирних процедур);
- в Греції – Служба посередництва та арбітражу – з 1990 року;
- у Великій Британії – Консультативна служба примирення та арбітражу з 1974 року;
- в Угорщині – Служба посередництва та арбітражу з питань соціально-трудових відносин – з 1996 року;
- в Польщі – Тристороння комісія у соціально-економічних справах;
- в Нідерландах – Дорадча та арбітражна комісія – з 1984 року;
- в Австрії – Федеральний суд примирення;
- в Ірландії – Трудовий Суд – з 1946 року.

Досліджуючи модель вирішення трудових спорів у Республіці Польща, важливо зазначити, що порядок вирішення трудових конфліктів та спорів регламентується Законом Польщі «Про вирішення колективних трудових конфліктів», та Трудовим кодексом Польщі *Kodekspracy* [55]. Закон по своїй структурі і змісту є типовим для однойменних законів, прийнятих майже в усіх колишніх соціалістичних країнах Центральної та Східної Європи. Він містить усі

компоненти і майже всі норми, притаманні і такого роду законам, і в цьому сенсі його можна вважати стандартним.

Як зазначає А. Якімова «основним регулятором відносин у сфері праці виступає Кодекс про працю (KODEKS PRACY ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. в редакції змін від 09.03.2023 р., опублікованих 04.04.2023 р., <http://surl.li/ikkpl>). Він є актуальним, динамічним джерелом права, котре не лише регулює установлені у суспільстві процеси у сфері трудових відносин, а й здійснює регулювання актуальних аспектів трудових відносин.

Сферою регулювання Кодексу про працю є визначення прав й обов'язків працівників і роботодавців (арт. 1 розділ I Кодексу про працю). Відповідно, Кодекс про працю є об'ємним, широким джерелом трудового права Польщі, котре достатньо чітко визначає ключові аспекти трудових відносин, котрі відбуваються на території країни» [56].

Законодавством Республіки Польща визначено, що «колективний трудовий конфлікт - це суперечка між працівниками і підприємцем чи підприємцями щодо умов праці, заробітної плати, соціальних виплат, а також прав та інтересів працівників чи інших категорій осіб, які користуються правом створювати профспілки. Права та інтереси працівників у колективних трудових конфліктах представляють профспілки, а підприємців можуть представляти відповідні підприємницькі організації. Якщо на підприємстві функціонує кілька профспілок, вони можуть утворювати в разі колективного трудового конфлікту загальний орган представництва» [55].

Колективний трудовий конфлікт не повинен використовуватися «для підтримки індивідуальних вимог і претензій працівників, якщо такі вимоги (претензії) можуть бути вирішені за допомогою спеціальної процедури та органом, уповноваженим вирішувати індивідуальні трудові спори» [55].

Якщо конфлікт стосується змісту чинного колективного договору, такий конфлікт має бути відкладений до закінчення терміну цього колективного договору. Таким чином встановлений відносний обов'язок миру для сторін

колективного договору. Вони не можуть вдаватися до засобів трудової боротьби в період дії колективного договору.

Початок «колективного трудового конфлікту – день, коли працівники пред'являють список вимог з питань, що можуть бути предметом колективного трудового конфлікту, а підприємці відмовляються ці вимоги задовольнити. Список вимог працівників може завершуватися попередженням, що, якщо зазначені вимоги не будуть задоволені, працівники вдадуться до страйку, який не може початися до закінчення 14-денного періоду, що розпочався з дня оголошення про існування трудового конфлікту. Підприємець зобов'язаний негайно розпочати переговори і інформувати про початок конфлікту інспектора праці» [55].

Переговори завершуються підписанням угоди, а в разі недосягнення згоди - складанням доповіді (протоколу), що підсумовує та формулює позицію сторін.

Наступний етап – спроби вирішити суперечку за допомогою третьої сторони (посередника, арбітра). Посередник запрошується спільно сторонами конфлікту. Він може входити в список осіб, складений міністром праці та соціальної політики за погодженням з акредитованими профспілками. Якщо сторони не досягнуть угоди про кандидатуру посередника протягом 5 днів, його призначає міністр праці та соціальної політики. Якщо хід посередництва дає підставу вважати, що спір не буде вирішений у встановлений строк, організація - ініціатор конфлікту може оголосити попереджувальний страйк, але тільки один раз тривалістю не більше 2 годин. Посередник може запропонувати провести оцінку економічного та фінансового стану підприємства – сторони конфлікту. Витрати на проведення такої оцінки (якщо сторони не вирішать інакше) оплачуються роботодавцем. Посередник може запропонувати відкласти страйк до завершення роботи по оцінці стану підприємства, його економічних і фінансових можливостей. Посередництво завершується або угодою сторін і вирішенням спору, або складанням доповіді (протоколу), фіксуючого позиції сторін.

Якщо посередництво не дає результатів, може бути оголошено страйк. Орган, що представляє інтереси працівників в конфлікті, тобто профспілка, може віддати перевагу проведенню страйку вирішення конфлікту за допомогою арбітражу. У цьому випадку спір передається в Арбітражний комітет, який формується при суді провінції (якщо спір стосується одного підприємства), або в Арбітражний комітет при Верховному суді (якщо спір стосується кілька підприємств).

Арбітражний комітет складається з голови – професійного судді, призначеного головою відповідного суду, і шести членів комітету (по три члени від кожної сторони). Сторони повинні прагнути виділити в Арбітражний комітет осіб, інтереси яких прямо не стосуються конфлікту.

Рішення Арбітражного комітету виноситься більшістю голосів, і воно обов'язково для сторін, якщо вони про це попередньо домовилися.

Згідно з Законом страйк – останній (крайній) спосіб вирішення спору. Він неприпустимий до повного вичерпання всіх можливостей мирного розв'язання конфлікту. Але разом з тим страйк може бути оголошений до вичерпання мирних способів вирішення спору, якщо підприємці вдаються до незаконних дій, перешкоджають переговорам між сторонами і проведенню посередництва або якщо підприємець звільняє профспілкового представника, який відстоює інтереси працівників у спорі.

Перш ніж оголосити страйк, профспілка повинна упевнитися, що вимоги страйкарів відповідають тим втратам, які страйк може принести зупинка верстатів, машин, устаткування, яка створює загрозу людського життя, здоров'ю працівників, інтересам безпеки держави, заборонена. Незаконні страйки чиновників Міністерства оборони, військовослужбовців, поліцейських, пожежників, працівників в'язниць, прикордонної служби, суду, прокуратури.

Страйк оголошується профспілковою організацією після схвалення більшістю працюючих працівників, якщо в голосуванні брало участь принаймні 50% працівників підприємства. Попередження про страйк має бути заявлено не менше ніж за 5 днів до її початку.

У період страйку страйкарям заборонено перешкоджати адміністрації виконувати свої обов'язки щодо працівників, які беруть участь в страйку. Адміністрація повинна мати можливість забезпечити захист власності підприємства і безперервну роботу верстатів, машин, механізмів, перерва в роботі яких може становити загрозу життю або здоров'ю людей чи відновленню нормальної діяльності підприємства після закінчення страйку. Організатори страйку повинні в цьому співпрацювати з адміністрацією.

Для того щоб захистити права та інтереси працівників, які позбавлені права на страйк, профспілки підприємств, які можуть страйкувати, вправі оголосити страйк солідарності, який за тривалістю не може перевищувати половини робочого дня. У період страйку, який проводиться відповідно до Закону, працівники зберігають право на виплати по соціальному страхуванню, так само як і на права, що випливають з трудових відносин, за винятком права на заробітну плату. Період відсутності на роботі через страйки включається в трудовий стаж роботи на даному підприємстві. Профспілки створюють страйкові фонди і визначають порядок їх використання. Такі фонди не підлягають арешту і конфіскації.

«Поряд з страйком працівники можуть вдаватися і до інших форм протесту, щоб захистити свої права та інтереси після вичерпання мирних способів вирішення трудового конфлікту (наприклад, до пікетування), якщо це не створює загрозу життю людей, їх здоров'ю та здійснюється при повазі до законності та правопорядку. До таких форм вираження протесту можуть вдаватися і працівники, позбавлені права на страйк. За порушення розглянутого Закону встановлені покарання у вигляді штрафів. Організатори незаконного страйку несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємцю, відповідно до правил цивільного законодавства» [57].

Досвід Швеції. Оскільки ключові організації на ринку праці не змогли узгодити спільні правила в частині врегулювання спорів, уряду цієї країни нічого не залишилося, як піти шляхом ухвалення законів. Відтак, 1 червня 2000 року було створено Національну службу посередництва. Водночас - після майже

столітньої діяльності - було ліквідовано Національну службу примирення. Національна служба посередництва - це державна установа. Її функції чітко викладено у Законі «Про спільне ухвалення рішень» [58] та в окремому положенні.

Вказаний Закон зобов'язує службу «сприяти ефективному процесові формування заробітної плати та здійснювати посередництво під час трудових спорів» [58].

Такі завдання було новаціями для шведських фахівців у сфері посередництва. Відтак, основний акцент робився на досягненні промислового миру.

Водночас соціально-економічні наслідки угод щодо формування заробітної плати мали другорядне значення. Як зазначалося, «законодавчі рішення було ухвалено через те, що впродовж кількох десятиліть процес формування заробітної плати був незадовільним як з точки зору суспільства, так і з точки зору окремого працівника».

Закон «Про спільне ухвалення рішень» містить положення про «заснування Національної служби посередництва і цілу низку правових норм, що уповноважують службу вживати певних заходів у конкретних ситуаціях. У законі також детально викладено обов'язки служби. Саме положення згаданої вище Індустріальної угоди справили великий вплив на формування нових норм на шведському ринку праці» [58].

«Національна служба посередництва діє на всьому ринку праці Швеції. Що стосується посередництва, то Закон не розрізняє приватний і державний сектори економіки. Служба здійснює свою діяльність на двох рівнях. В обох випадках ця діяльність передбачає посередництво між сторонами, що мають різні інтереси»[58].

Як зазначає К. Еріксон, «Сам процес посередництва відбувається на різних рівнях. Найважливішим є той, на якому національні організації проводять переговори щодо секторальних угод. На шведському ринку праці налічується близько 550 чинних секторальних угод, переговори з приводу яких проходять в

рамках Закону «Про спільне ухвалення рішень». В ході цих переговорів призначаються спеціальні посередники. Служба також має чотирьох регіональних посередників, які працюють на постійній основі. Їхнім завданням є посередництво під час колективних переговорів між роботодавцями, що не належать до організації, та профспілками. Як правило, потреба в такому посередництві виникає тоді, коли профспілка намагається чинити тиск на подібного роботодавця, аби змусити його підписати колективну угоду (зазвичай так звану прикріплену угоду, пов'язану з чинною галузевою угодою), направляючи попередження про страйк» [59].

За умови, що сторони, які ведуть переговори, підтримують такий курс, «Служба може призначити відповідальних за переговори або посередників, котрі долучаються до процесу. На практиці одна чи обидві сторони висловлюють потребу в допомозі й офіційно просять Службу здійснити таке призначення. Якщо одна із сторін виступає проти такого розвитку подій, Служба не вправі призначити відповідального за переговори або посередника» [59].

Якщо, на думку Служби, «виник ризик промислової акції протесту або таку акцію вже було ініційовано, Служба має право призначити посередника без згоди зацікавлених сторін. Відповідно до Закону «Про спільне ухвалення рішень» сторона, яка має намір провести акцію, повинна повідомити про це у письмовій формі іншу сторону і Службу не пізніше, ніж за сім робочих днів до початку акції» [59].

Отримавши таке повідомлення, Служба вважає, що «існує ризик проведення промислової акції протесту. Це не означає, що вона в обов'язковому порядку негайно призначить посередників. Бувають такі ситуації, коли посередникові навряд чи вдасться добитися позитивних результатів» [59].

У подібних ситуаціях Служба «утримується від ухвалення негайного рішення і спостерігає за розвитком подій. Але, як правило, посередник призначається відразу ж після отримання повідомлення про заплановану акцію протесту. Положення про обов'язкове посередництво не поширюється на сторони, котрі підписали угоди про переговорні процедури. У таких випадках

Служба не вправі ухвалити рішення про обов'язкове посередництво. Це можна пояснити тим фактом, що згадані сторони не повинні підпадати під подвійні вимоги» [59].

Завдання посередника полягає в тім, щоб «допомогти сторонам досягти домовленості. З цією метою посередник повинен зібрати сторони за столом переговорів або вдатися до інших необхідних дій. Сторони, запрошені посередником на переговори, зобов'язані взяти в них участь» [59].

Якщо «одна із сторін не з'явилась або не взяла участь у переговорах в інший спосіб, посередник може звернутися до Національної служби посередництва з проханням про застосування штрафних санкцій задля забезпечення виконання стороною своїх зобов'язань» [59].

Аби посприяти задовільному вирішенню спорів, посередники «вправі висунути власні пропозиції щодо шляхів врегулювання. Вислуховуючи сторони і оцінюючи їхні позиції на початковому етапі своєї місії, посередники починають дедалі активніше формулювати свої пропозиції. Вони з'ясовують думки сторін щодо можливих шляхів вирішення спору і намагаються заручитися їх підтримкою, і лише потім вносять власні пропозиції, які інколи називаються «остаточними». Посередники користуються власним досвідом і вмінням схилити сторони до ухвалення прийнятних рішень. Якщо сторони наполягають на своїх початкових позиціях, посередник може на деякий час припинити роботу. Посередництво найчастіше здійснюється тоді, коли виникає загроза промислової акції протесту, що змушує сторони добиватися розв'язання спору»[59].

Внаслідок цього вони часто досягають компромісних рішень, що передбачають взаємні поступки. Посередники також повинні схилити сторони до відкладення або скасування запланованої промислової акції.

Якщо сторона спору «відхиляє пропозицію посередника відкласти акцію, щодо якої вона вже надіслала повідомлення, посередник має право звернутися до Національної служби посередництва видати розпорядження про відкладення згаданої акції. Якщо, «на думку Служби, це сприятиме задовільному вирішенню спору, вона може видати відповідне розпорядження. Промислову акцію протесту

можна відкласти лише один раз протягом періоду посередництва і не більше, ніж на 14 днів. Національна служба посередництва не уповноважена скасовувати акцію, яка вже розпочалася. Подібні повноваження суперечили б зобов'язанням, які Швеція взяла на себе відповідно до міжнародних конвенцій. Служба деколи користується можливістю відкласти промислову акцію протесту»[59].

Як відзначає К. Еріксон «Трудові спори у Швеції розподіляються на дві категорії: спори інтересів і правові спори. Механізми розв'язання спорів різняться. Вони залежать від типу спору. У законі «Про спільне ухвалення рішень» зазначено, що усі види спорів повинні вирішуватися шляхом переговорів між сторонами»[59].

«Правові спори торкаються інтерпретації або застосування конкретного закону, колективного договору або іншої угоди, пов'язаної з відносинами між роботодавцями і працівниками. Цей принцип і засоби розв'язання спорів викладено у Законі «Про спільне ухвалення рішень» і в колективних договорах. Такими засобами є переговори на рівні підприємства, а потім і на рівні галузі між сторонами чинного колективного договору без втручання третьої сторони» [59].

«Якщо сторонам не вдається вирішити спір, остаточний вердикт виносить Трудовий суд - за умови, що одна із сторін вирішує передати справу до суду.

Під час правових спорів забороняється проведення промислових акцій протесту. У таких випадках Національна служба посередництва не призначає посередників чи арбітрів. Водночас Трудовий суд зобов'язаний вжити активних заходів, аби допомогти сторонам - якщо це є доречним - дійти згоди під час попередніх слухань. При цьому слід взяти до уваги характер справи та інші обставини»[59].

«Спір інтересів стосується здебільшого тих зобов'язань, які сторонам доведеться виконувати у майбутньому, себто змісту колективної угоди, щодо якої ведуться переговори. Як уже зазначалося, цей тип спорів перебуває в центрі уваги Національної служби посередництва, оскільки одним із її завдань є забезпечення промислового миру. Якщо сторонам не вдається підписати нову угоду до закінчення терміну чинності попередньої, переговори тривають вже без

зобов'язання дотримуватися мирних виробничих відносин. Це означає, що сторони вправі вдатися до промислових акцій протесту на підтримку своїх вимог»[59].

Висновки до розділу 1.

В ході проведеного теоретичного дослідження основ визначення колективних трудових спорів (конфліктів) та порядку їх вирішення зроблені такі висновки:

1. В Україні колективні трудові спори вирішуються відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[1]. Проте Закон прийнятий ще у 1998 році на сьогоднішній день малоефективний та непристосований до реалій та потреб сучасної України. В ньому відсутнє розмежування понять спору права і спору інтересів; процедури розгляду примирними органами колективного трудового спору тривалі і складні; відсутня обов'язковість виконання сторонами колективного трудового спору рішення трудового арбітражу. Також Законом не передбачено проведення попереджувальних та солідарних страйків; відсутня відповідальність за невиконання рішень примирної комісії та трудового арбітражу, інституції посередництва і примирення вкрай неефективні.

2. Проблема вирішення колективних трудових спорів у українців є актуальною проблемою на сьогодні, яка з кожним роком поглиблюється. І передумов для цього є декілька: по-перше, для більшості найманих працівників довготривалість та бюрократія у оформленні документів для вступу в колективний трудовий спір; по-друге, це ситуація в країні, пов'язана з агресією сусідньої країни внаслідок чого в Україні запроваджено воєнний стан відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [6]. На виконання вказаного Указу введено в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], який передбачає обмеження

конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України.

3. Водночас, поряд з легітимними у демократичному суспільстві акціями протесту, пов'язаними з реалізацією основоположних конституційних прав (свободи слова, асоціацій, зібрань, права подавати петиції), існують і їх радикальні форми, які нерідко мають деструктивний характер. Масштабні радикальні акції протесту можуть завдати значної шкоди правам та законним інтересам громадян, сповільнити економічний розвиток, а в окремих, найбільш складних випадках – призвести до дестабілізації суспільної ситуації у масштабах, які ставлять під загрозу реалізацію національних інтересів.

Проаналізувавши характерні особливості страйку, які дозволяють відокремити його від інших акцій протесту соціального характеру, можна дійти простого висновку, що будь-який страйк є акцією протесту, але не будь-яка акція протесту є страйком.

4. Аналіз діючої системи вирішення колективних трудових спорів в Україні дозволив визначити недоліки які існують в сьогоденні.

5. В Україні сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню покладено на Національну службу посередництва і примирення. Вона є тим державним органом, який здійснює правовий супровід примирних процедур між сторонами колективних трудових спорів згідно чинного законодавства.

6. Вивчення міжнародного досвіду трудового арбітражу та створення нової моделі вирішення трудових спорів в Україні на сьогоднішній день є необхідним і вкрай актуальним.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СПРИЯННЯ ВИРІШЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Дослідження причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)

Термін конфлікт в свій першооснові має латинське походження від слова *conflictus*, в перекладі, «зіткнення, суперечність» [60]. В житті, якщо мова заходить про конфлікт, частіше за все він виникає тоді, коли входить в гостру фазу і проявляється у взаємовідносинах суб'єктів (прямі або опосередковані). В основі конфліктів лежать різні підходи розуміння визначень суб'єктів до явищ, фактів, обставин, категорій, переконань, позицій, формулювань, почуттів, об'єктів досліджень, всього того, що підлягає оцінці й презентації. Конфлікт завжди крокує з психоемоційною складовою, яка показує іншу крайність підходів до об'єктів, стосовно яких виникла суперечність. Конфлікт проявляється через категоричну незгоду з протилежну думку іншої сторони, і часто як наслідок, бажанням доведення своєї суджень та тверджень, рахуючи, що висновки та твердження опонента є помилковими. Вчені вже давно почали досліджувати конфлікти і ця наука з кінця 80-х років минулого століття отримала назву конфліктологія [61].

Більшість наукових фахівців різних галузей відносять конфлікти до тих негативних явищ, які провокують нерозуміння, образи, ворожість, загрози, зневагу, додаткові ризики та небезпеки. В той же час конфліктологи, які серйозно займаються цією наукою, вбачають, що певні види конфліктів, особливо якщо ними розумно управляти й дозувати, несуть в собі позитив та можуть стати тим містком, який допоможе вирішити складне завдання, сприятиме вирішенню важливої проблеми в науці, виробництві, особистому житті, тощо. Це є очевидним, оскільки що конфлікт межує з конкуренцією, а переваги конкурентного середовища визнаються майже всіма вченими.

Основними елементами конфлікту є суб'єкти та об'єкт, як певна цінність, на який направлена суперечка. Стосовно об'єкту сторони, за загальним правилом, дотримуються протилежних (полярних) або відмінних поглядів.

В переносному значенні - конфлікт, що виникає між сторонами, можна порівняти з деструктивною людиною, що не визнає загальновизначені моральні цінності, що носить руйнівний характер для особи. Причому така його поведінка торкається всіх сфер життя – його здоров'я, взаємовідносин з близькими людьми, комунікації з соціумом. Деструктивна людина всіляко демонструє свою зневагу нормам, традиціям та укладам, що склалися в суспільстві, намагається діями чи словами висловити протест. Відтак розв'язання конфлікту цілком залежить від обставин подій та самого ставлення людини до виниклої ситуації.

Кожне явище, що відбувається в сфері соціально-трудових відносин, також зумовлено певними причинами. Відсутність конструктивного діалогу, обміну оперативною інформацією та регулярного моніторингу стану соціально-трудових відносин на всіх їх рівнях: від виробничого до національного, призводить до ігнорування певних реальних обставин з метою здійснення превентивних дій.

Л. Кельман звертає увагу на те, що «у правничій літературі і законодавстві не було сформовано єдиного погляду на поняття трудових спорів та зазначає, що поряд з поняттям «трудові спори» застосовуються терміни «трудові конфлікти» та зрідка «трудові суперечки». Така розбіжність у визначені одного і того ж соціально-правового явища породжує його різне тлумачення і розуміння у науковій та правозастосовній діяльності, обумовлює невизначеність його змісту. Аналізуючи погляди вчених щодо розуміння трудового спору як «непорозуміння» між працівниками і роботодавцями, як «розбіжності», що не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між сторонами» [62].

Л. Кельман вказує на те, що ««непорозуміння» можуть виникати з моменту укладення трудового договору і не набувати якостей спору у правовому змісті, але й «розбіжності», які не розглядаються у законодавчо врегульованому порядку, також не можуть визнаватися «спором» у юридичному розумінні.

Таким чином, «розбіжності», які не втілені у правову форму або не вирішуються посередництвом правових процедур, не можна вважати «спором»[62].

Зокрема, вчений пояснює те, що «трудове законодавство не регулює процедури взаємних переговорів між працівниками і роботодавцями на стадії до виникнення колективного трудового спору (конфлікту)». Л.Кельман підсумовує, що «проведення переговорів між сторонами не означає існування спору, оскільки здійснюється в самостійно обраній ними, не забороненій законом формі. Таким чином, для розуміння трудового спору як правового явища визначальними є два моменти: наявність неврегульованих шляхом колективних переговорів розбіжностей та встановлення правового порядку вирішення такого спору»[62].

У літературі з трудового права неодноразово наголошується, що розбіжності між сторонами трудових правовідносин переростають у спір лише у разі, якщо вони не врегульовані в процесі переговорів між їх суб'єктами. Більше того, правового оформлення набуває такий спір, який передано на розгляд відповідному державному органу, а саме Національній службі посередництва і примирення. Трудові спори не можна зводити тільки до непорозумінь, що виникають між окремими працівниками та роботодавцем. Поняття трудових спорів значно ширше. Воно включає і непорозуміння між іншими суб'єктами трудового права, приміром, між професійною спілкою або представницьким органом найманих працівників і роботодавцем або уповноваженим ним органом. Крім того, спори за своїм характером можуть бути пов'язані як із застосуванням норм трудового законодавства, так і з встановленням нових умов праці, ще не врегульованих нормами трудового законодавства, зокрема, у процесі укладення колективного договору. Отже, наявність розбіжностей між суб'єктами правовідносин є тільки передумовою виникнення трудового спору. Розбіжності переростають у трудовий спір, якщо сторони не можуть самостійно його врегулювати, про що чітко закріплено в ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. Таким чином, було закладено конституційні основи легітимації та інституалізації відносин з вирішення колективних трудових конфліктів, які, з ухваленням Закону України

«Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], набули якісно нового рівня функціонування і розвитку як демократична, громадська, колективна форма захисту прав та інтересів найманих працівників.

До прийняття вказаного вище Закону явища конфліктної взаємодії між найманими працівниками і роботодавцями визначались у нормативно-правових актах через словосполучення «конфлікт (спір)», що означало існування між сторонами повсякденного, звичайного, фактичного соціально-трудоного явища — «конфлікту», який за умов його легітимації та інституалізації міг трансформуватись у «спір» як правове явище. Не зважаючи на певний прогрес у розвитку законодавства про вирішення колективних трудових спорів, відомі вчені у галузі трудового права О. Ярошенко та А. Слюсар вважають, «що рівень законодавчого урегулювання відносин з вирішення трудових спорів в Україні є далеким від досконалості, не відповідає сучасним вимогам, та не повною мірою враховує світовий досвід» [63].

В. Бурак вважає, що «у процесі праці між суб'єктами постійно існують розбіжності, які виникають на будь-якій стадії соціально-трудоного правовідносин та можуть перерости у спір». Вчений висловлює думку про те, що «колективним трудовим спором можуть визнаватись лише ті розбіжності, які не врегульовані самими сторонами шляхом колективних переговорів та передані на розгляд примирних органів». [64] Таким чином, В. Бурак розглядає «трудоий спір як одну із форм існування розбіжностей, вказує на відсутність законодавчо врегульованого порядку узгодження розбіжностей шляхом переговорів та розуміє під трудовим спором неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці та передані на розгляд до відповідного юрисдикційного органу»[64].

В. Водник схиляється до думки про те, що «колективний трудоий спір є стадією розвитку трудового конфлікту» [65]. Н. Болотіна пов'язувала визначене Законом «поняття колективного трудового спору безпосередньо з його предметом - колом питань, за яких спір визнається саме колективним трудовим

спором» [66]. Розглядаючи категорію «трудові спори» та спів ставляючи її з поняттями «розбіжності» і «трудові правопорушення», О. Ярошенко та А. Слюсар вказують на «взаємо зв'язаність виражених цими поняттями соціально-правових явищ, але які, за своєю суттю, є фактично різними». На думку вчених, «правопорушення, дійсне або уявне, передує виникненню спору, може бути безпосереднім приводом для розбіжностей, але не є трудовим спором. А різне оцінювання суб'єктами трудового права трудового правопорушення є розбіжністю, яку вони можуть врегулювати самостійно. Якщо ж сторони не змогли самостійно врегулювати таку розбіжність, вона може перерости у трудовий спір. Вчені схилиються до думки, що «конфлікт» набуває якостей «спору» лише з перенесенням його на розгляд і вирішення до відповідного юрисдикційного органу» [63].

Л. Кельман звертає увагу «на загальновизнаний підхід до поділу причин виникнення трудових спорів на: організаційні; соціально-економічні та юридичні та підтримує позицію вчених щодо загального поділу причин за їх характером на об'єктивні та суб'єктивні» [62]. Позицію щодо поділу причин «виникнення трудових спорів на причини об'єктивного та суб'єктивного характеру» підтримує і В. Буряк [64]. Такої ж точки зору притримувалась Н. Болотіна. Під причинами виникнення трудових спорів О. Ярошенко та А. Слюсар розуміють «чинники, викликані різним оцінюванням сторонами порядку здійснення суб'єктивних трудових прав або виконання обов'язків. Основною причиною виникнення трудових спорів вчені, все ж, вважають розбіжності інтересів, які становлять сутність таких спорів» [63].

В. Буряк вважає, що «трудові спори необхідно класифікувати за їх предметом; сторонами та характером» [64]. Н. Болотіна поділяла спори «за їх предметом на економічні і юридичні та виокремлювала їх за рівнем виникнення: виробничі; галузеві; територіальні та національні спори (при цьому, вчена зазначала, що кожному рівню відповідають сторони, соціально-правий статус яких узгоджується з таким рівнем)» [66]. О. Ярошенко та А. Слюсар вважають, що « трудові спори можуть бути класифіковані за різними підставами: 1) за

суб'єктним складом; 2) за видом правовідносин; 3) за об'єктом праводомагання; 4) за юрисдикційним органом і порядком їх розгляду та вирішення» [63].

Поряд з поняттям «трудовий спір» у правовій літературі доволі часто вживається термін «трудовий конфлікт». Ці категорії не є тотожними і їх слід відмежовувати. Конфлікт виникає внаслідок розбіжностей і так само, як і останні, є другою, більш активною передумовою спору. Трудовий конфлікт може «жевріти» не проявляючись у відкритій формі, при цьому сторони навіть не намагаються його врегулювати. Важливо розуміти, що у суб'єктів трудового права завжди є можливість розв'язання конфлікту добровільно, мирним шляхом, за допомогою перемовин. Іншими словами, найкращим способом вирішення трудового конфлікту є взаємна домовленість сторін, особливо в реаліях сьогодення, коли більшість працівників попри невдоволення неправомірними діями роботодавця нерідко уникають звернення за захистом своїх прав до компетентних органів, побоюючись негативних наслідків для себе, в числі яких можуть бути звільнення, позбавлення певних трудових пільг, обмеження розміру заробітних плат, тощо. Трудовий конфлікт вирішується шляхом примирення та знаходження компромісу, тобто захист інтересів його учасників носить непозовний характер. Відповідно, найважливішою ознакою непозовної форми захисту трудових інтересів сторін таких правовідносин є безпосередня активна позиція найманих працівників, їх активна участь на всіх стадіях переговорного процесу, і відтак, добровільне розв'язання спору (конфлікту). Передбачені законодавством примирно-третейські процедури і спеціально створені органи мають лише сприяти сторонам у вирішенні спору (конфлікту). Якщо трудовий спір (конфлікт) не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення з метою його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, то він перетворюється у трудовий спір. Визначальними ознаками, які відрізняють трудовий спір від конфлікту, є такі: 1) стійкий характер розбіжностей між сторонами трудового спору; 2) їх вирішення в окремо встановленому порядку; 3) розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом. Отже, якщо трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів сторін трудового або колективного

договорів, які вони намагаються вирішити самотійно під час безпосередніх переговорів, то трудовий спір – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договору, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього державного органу. Категорію «трудовий спір» слід відрізняти від поняття «трудове правопорушення», що є приводом для розбіжностей та передуює спору. Саме трудові правопорушення (невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків) є одним із рушійних чинників виникнення спорів.

Відтак на сьогодні, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], забезпечено визначення та обґрунтування фактичних колективних трудових спорів (конфліктів), де. Статтею 2 Закону визначено поняття колективного трудового спору, в основу якого покладено предмет відносин, що виникають між найманими працівниками і роботодавцем. Визначаючи об'єкт правового регулювання, законодавець застосував словосполучення «колективні трудові спори (конфлікти)», яке виражає зміст, буквальне значення, суттєві ознаки, сферу виникнення та внутрішні зв'язки таких соціально-правових явищ конфліктної взаємодії між колективними суб'єктами соціально-трудових відносин.

Із суті статті 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] випливає, що однією з основних причин виникнення «колективних трудових спорів (конфліктів)» може бути порушення нормальної взаємодії між сторонами соціально-трудових відносин. Розгляд положень ст. 2 та ч. 1, ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], у системному зв'язку із положеннями статей 10, 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» вказує на те, що «у разі виникнення розбіжностей між суб'єктами соціально-трудових відносин, наймані працівники, самотійно або в особі своїх представників профспілок або інших уповноважених ними органів, можуть звернутись до колективної форми врегулювання розбіжностей за умов, якщо усі інші засоби і способи врегулювання таких розбіжностей самими сторонами,

зокрема шляхом колективних переговорів, на стадії до виникнення колективного трудового спору, вичерпано»[14].

Встановлене Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначення поняття колективного трудового спору, як «розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин» [1], є надто спрощеним, таким що не відображає соціально-правової суті цього складного суспільного явища, є некоректним. Адже, розбіжності можуть набувати властивостей колективного трудового спору лише, якщо вони: 1) не врегульовані шляхом безпосередніх колективних переговорів між конфліктуючими сторонами на стадії до виникнення колективного трудового спору; 2) сформовані і затверджені представницькими органами найманих працівників, трансформовані у вимоги; 3) організаційно оформлені та набули властивостей правового засобу порушення процесу вирішення спору; 4) пройшли процедури розгляду і обговорення зобов'язаною стороною соціально-трудова відносин; 5) у силу законності обумовили обов'язок роботодавця щодо відповідного реагування або задоволення; 6) набули властивостей колективного трудового спору внаслідок прийняття уповноваженим найманими працівниками органу рішення про виникнення такого спору. Таким чином, розбіжності (конфліктна взаємодія між сторонами соціально-трудова відносин) як функціонуюче фактичне соціальне явище, у своєму виникненні, становленні і розвитку, зазнають правового впливу, впорядкування і трансформуються у колективний трудовий спір - соціально-правове явище.

Розглядаючи колективно-трудова спори (конфлікти) як негативний прояв соціально-трудова відносин слід підкреслити, що своєчасне та оперативне виявлення причин їх виникнення сприяє застосуванню відповідних запобіжних заходів їх попередження.

Сучасні соціально-трудова відносини, що притаманні українському суспільству, характеризуються їх повільною адаптацією до нових умов організації праці, що склалися в умовах оголошення воєнного стану в Україні [6].

Зміна суспільних цінностей і засобів їх реалізації, хоча отримує суспільне схвалення на макрорівні, не завжди адекватно відображається на мікрорівні, побутовому житті громадянина (найманого працівника), не відповідаючи його очікуванням у задоволенні першочергових життєво важливих потреб.

Відомо, що глобальними джерелами та причинами виникнення конфліктів у суспільстві є соціальні інститути з їх опорою на традиційну систему влади та норми домінуючої еліти.

Традиційні інститути системи соціально-трудових відносин в Україні знаходяться в стані постійних трансформаційних перетворень або оновлень. Відбувається утворення нових організації роботодавців (підприємців), галузевих профспілок, рад соціального партнерства, тристоронніх соціально-економічних рад, зміна їх керівного складу тощо.

Прагнення представників виконавчої влади, адміністрації, в першу чергу бюджетних підприємств, приватних роботодавців зберегти статус-кво та зацікавленість у досягненні власних цілей призводить до ущемлення потреб різних груп найманих працівників, наприклад, невирішені питання виплати заробітної плати, звільнення, погіршення умов праці тощо.

Профспілки України не завжди є тією рушійною силою, яка може відстояти інтереси найманих працівників, в деяких випадках вони «латентні» в своїх діях, деколи просто спостерігають за діями роботодавця. За час укладення Генеральних тарифних угод, жодна не була виконана на 100 %, про що свідчить виникнення колективних спорів на національному рівні. Це сприяє зневірі громадян в їх дієвість та наявність у них тієї «рушійної сили».

Водночас інститут роботодавців не настільки розгалужений на територіальному рівні та в багатьох галузях не завжди має представницькі організації роботодавців які б могли виступати стороною, наприклад при підписанні відповідних тарифних угод.

Тому, аналізуючи причини виникнення КТС, з метою пошуку ефективних шляхів їх регулювання та вирішення, принципове значення має:

- стан соціальних інститутів суспільства;

- відповідність змісту діяльності цих інститутів зазначеній меті;
- адекватність засобів впровадження інституційної діяльності.

Разом з тим, міжнародний досвід розв'язання колективних трудових спорів свідчить, що їх вирішення неможливе без урахування інтересів і потреб конфліктуючих сторін.

Згідно з теорією людських потреб А. Маслоу за основу сучасної концепції соціального конфлікту «покладено причини, що «обмежують або неадекватно й неповно задовольняють усю сукупність або частину тих потреб, як і складають реальну основу інтересів та спрямовувань не тільки соціальних груп, але й кожної людини як активної учасниці соціальних процесів» [67].

Отже, соціальна політика держави повинна бути спрямованою на створення умов для задоволення базових або фундаментальних потреб існування людини, що і є головною умовою запобігання соціальному конфлікту.

Головним чинником аналізу причин виникнення колективних трудових спорів виступає мотив як внутрішня, суб'єктивна причина того чи іншого вчинку. Якщо не має ніякого спонукального рішення, неможливо здійснити певну, цілеспрямовану дію.

Тому тільки розкривши мотивацію дії сторін конфлікту, можна зрозуміти сенс їх протистояння.

Дослідження причин виникнення колективних трудових спорів на рівні Рівненської області у різноманітних конфліктних ситуаціях доводить, що дії кожної сторони завжди спрямовані на задоволення своїх інтересів. Тому такі конфлікти є конфліктами інтересів. Причинами їх виникнення можуть бути протиріччя, що пов'язані з різними уявленнями про цілі, цінності, інтереси та засоби діяльності сторін. Разом з тим, на сьогодні в переважній більшості конфліктні ситуації виникають і з захистом своїх законодавчо визначених трудових прав, що в свою чергу є конфліктами про права.

Отже, з аналізу колективних трудових спорів (конфліктів), що перебували на обліку роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області, можна визначити такі основні причини, що впливають на

погіршення стану соціально-трудова відносин та призводять до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів):

- Недофінансування окремих галузей, бюджетне недофінансування підприємств, установ, організацій.
- Велика дебіторська заборгованість підприємств за виконані роботи та надані послуги.
- Неповорнення коштів підприємствам за наданні послуги пільговим категоріям громадян (особливо це прослідковується в сфері житлово-комунального господарства).
- Недосконалий механізм оподаткування.
- Нерентабельність та неплатоспроможність значної кількості підприємств області.
- Порушення роботодавцями законодавства про працю.
- Нереагування або несвоєчасне реагування роботодавця на вимоги найманих працівників та індивідуальні звернення працівників.
- Звільнення найманих працівників.
- Небажання роботодавця укладати колективні договори та виконувати їх умови.

Із викладеного вище, можна відзначити, що загальні причини виникнення конфліктів усе більше ґрунтуються на незадоволенні саме основних життєвих потреб найманого працівника.

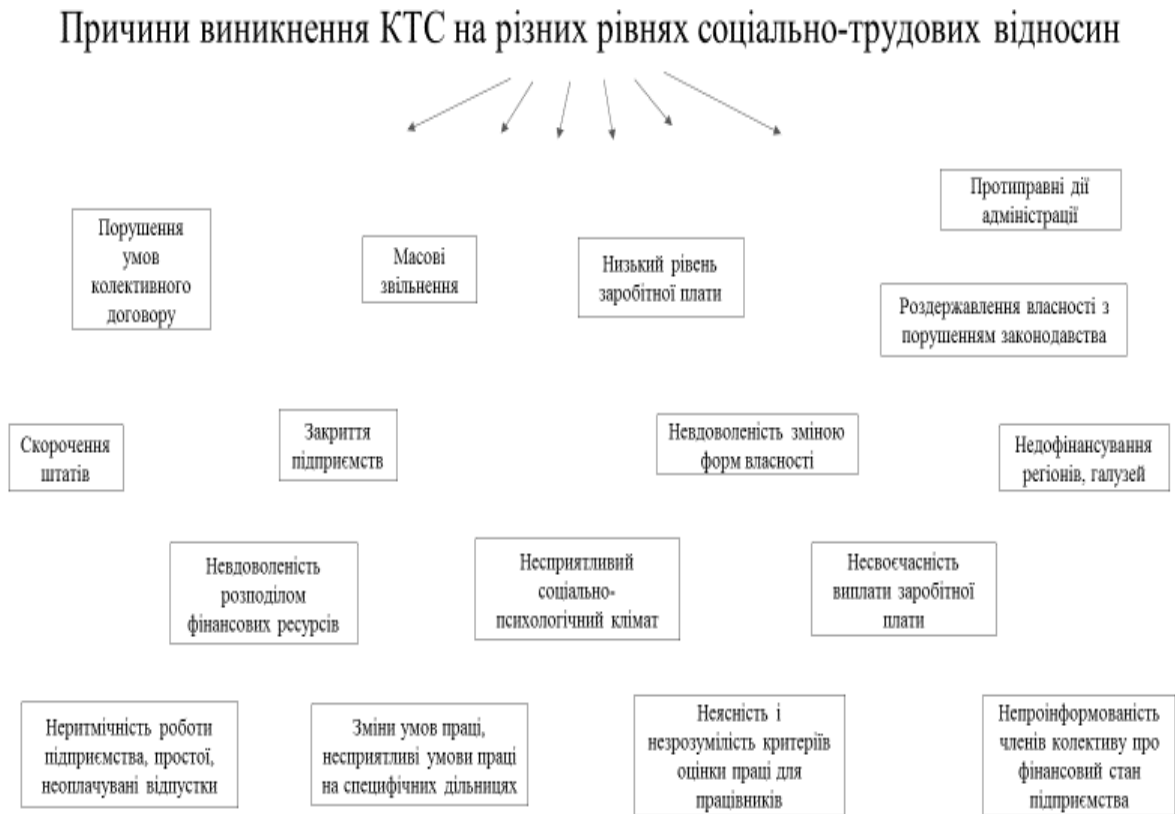


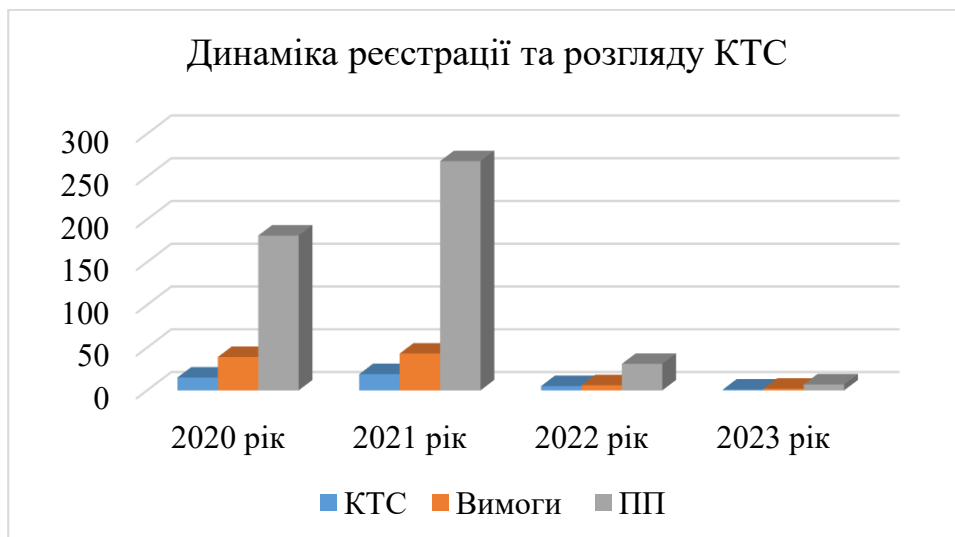
Рис. 2.1. основні причини виникнення колективних трудових спорів .

2.2.Результати розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами у 2020-2022 роках по Рівненській області

Відділенням НСПП в Рівненській області значна увага приділяється саме сприянню взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) та забезпеченню їх повного правового супроводу. Фахівці Відділення беруть участь на всіх етапах врегулювання КТС(К), здійснюють функції посередництва і примирення під час їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін. Все це дозволяє вести процес вирішення конфліктів у відповідності із встановленою законодавством процедурою, згідно із положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. В ході викладення даного пункту магістерської роботи мною будуть використовуватись звіти про результати

роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області за 2020- 2022 роки, див. Додатки 6,7,8.

Впродовж 2020-2022 років відділенням НСПП в Рівненській області здійснювалась робота із сприяння 26 колективних трудових спори (конфлікти), які виникли на виробничому рівні, в ході яких найманими працівниками було висунуто 51 вимога. За 11 місяців 2023 року спори не реєструвались.



КТС - Колективний трудовий спір (конфлікт)

Вимоги – висунуті вимоги найманих працівників до роботодавця

ПП – примирні процедури (узгоджувальні зустрічі, примирні комісії, трудові арбітражі)

Рис. 2.2. Динаміка стану розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області

Серед вимог найманих працівників переважну більшість становили вимоги з питань невиконання вимог законодавства про працю (69,3%).



Рис. 2.3 вимоги найманих працівників у зареєстрованих колективних трудових спорів (конфліктів) відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області

Усього за вказаний період відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області вирішено та знято з реєстрації 25 колективних трудових спори (конфлікти) (96% від загальної кількості зареєстрованих спорів) та 49 вимог найманих працівників (96% від загальної кількості зареєстрованих вимог). Врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) здійснювалось в ході таких примирних процедур як трудовий арбітраж (проведено 1 засідання) та робота примирних комісій (34 засідання).

З метою сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), узгодження і зближення позицій сторін, відстеження процесу виконання вимог найманих працівників, за зазначений період фахівцями проведено 445 узгоджувальні зустрічі зі сторонами конфліктів.

Слід підкреслити, що упродовж вказаних років переважна кількість колективних трудових спорів (конфліктів) у Рівненській області мала місце на підприємствах державної та комунальної власності форми власності, які тривалий час перебувають у скрутному фінансовому становищі. Складний

фінансово-економічний стан цих підприємств зумовлений цілим рядом чинників: недостатньою державною підтримкою, низьким рівнем технологій та організації виробництва, несвоєчасністю розрахунків замовників, відсутністю привабливого інвестиційного середовища для інвесторів, недостатніми обсягами замовлень на виробництво продукції.

Разом з тим, відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області сприяло розв'язанню колективних трудових спорів і на підприємства приватної форми власності, де в переважній випадках існував суб'єктивний характер конфлікту, а саме не бажання власника іти на діалог з найманими працівниками.

Станом на листопад 2023 року невирішеним залишається 1 колективний трудовий спір (конфлікт) «між найманими працівниками і адміністрацією Державного підприємства «Рівненський автомобільний ремонтний завод» міста Рівного» (реєстраційний № 060-19/17-В), зареєстрований розпорядженням НСПП № 211-р від 13 червня 2019 року [68]. де відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області здійснюється сприяння його вирішенню на виробничому рівні.

У вказаному спорі зареєстровані 2 вимоги найманих працівників:

1. «Забезпечити погашення заборгованості по заробітній платі працівникам заводу в сумі 6.778.571.85 грн., яка утворилася станом на 05.06.2019 рік».

2. «З метою зарахування пенсійного страхового стажу працівникам ДП «РАРЗ», адміністрації підприємства здійснити сплату боргу по ЄСВ до ПФ України із заробітної плати найманих працівників ДП «РАРЗ» в сумі 6.778.571.85 грн. відповідно до вимог статей 2; 254 КЗпПУ, статей 7; 14; 16; 20; 24 ЗУ «Про загально обов'язкове державне пенсійне страхування»».

За час перебування на контролі відділення Національної служби посередництва і примирення в рівненській області було проведено 58 узгоджувальних зустрічей із представниками сторін колективного трудового спору (конфлікту) щодо шляхів вирішення колективного трудового спору та задоволення вимог найманих працівників, стану погашення заборгованості із

виплати заробітної плати.

Стан СТВ в трудовому колективі продовжує залишитись напруженим. Наймані працівники працюють в режимі неповного робочого тижня. Підприємство практично не здійснює виробничої діяльності, що значно погіршує його фінансове становище. Щомісяця збільшується заборгованість із заробітної плати та сплати ЄСВ.

У грудні 2020 року КМУ прийняв постанову № 1229 «Деякі питання діяльності Державного концерну «Укроборонпром», де ДП «РАРЗ» входить до переліку державних підприємств, що виключаються із складу ДК «Укроборонпром» та передається Фонду державного майна до сфери управління об'єкта державної власності з метою його подальшої приватизації.

На виконання постанови Уряду, в період з у грудні 2020 року ДК «Укроборонпром» розпочав процес передачі підприємства до Фонду Державного майна. У 2021 році, у рамках сприяння вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) неодноразово відбувались узгоджувальні зустрічі із сторонами спору, органами державної виконавчої влади та Регіональним відділенням де обговорювались ряд питань зокрема, щодо заходів, які в подальшому дозволять приватизувати ДП «РАРЗ» та задовільнити вимоги найманих працівників.

У 2022 році Регіональним відділенням ФДМ України по Рівненській та Житомирській областях продовжувалась робота з підготовки до продажу єдиного майнового комплексу ДП «РАРЗ» у 2023 році. За результатами спільних консолідованих дій щодо задоволення вимог найманих працівників у квітні 2023 року відбувся аукціон з продажу єдиного майнового комплексу ДП «РАРЗ». У травні був укладений Договір купівлі-продажу, згідно якого Покупцю - ТзОВ «Комбінат будівельних матеріалів» передано у власність об'єкт малої приватизації та зобов'язано його погасити заборгованість із заробітної плати та податків з неї. Проте, заборгованість на сьогоднішній день не погашено. Новим власником вивчаються виробничі можливості заводу.

Окрім зазначеного вище, за досліджуваний період у 2020 році відбулись і такі негативні прояви, які безпосередньо пов'язані зі станом соціально-трудових відносин - акції соціального протесту.

Зокрема, у червні 2020 року у місті Вараш відбулась попереджувальна акція соціального протесту працівників Державного закладу «Спеціалізована медико-санітарна частина №3 МОЗ України» (біля будівлі Вараської міської ради. В акції протесту взяли участь близько 70 осіб. Під час акції протесту медичні працівники вимагали своєчасно і в повному обсязі виплатити заробітну плату за червень 2020 року та невідкладно забезпечити вирішення проблеми подальшого фінансування закладу, де вони працюють.

У грудня 2020 року наймані працівники комунального підприємства «Острозька обласна психіатрична лікарня» Рівненської обласної ради м. Острога (КВЕД 86.10 Діяльність лікарняних закладів) провели акцію соціального протесту у вигляді перекриття руху автомобільної траси районного значення Рівне-Острог. Під час акції протесту медичні працівники вимагали своєчасно і в повному обсязі виплатити заробітну плату за жовтень-листопад 2020 року та здійснити доплати за роботу в умовах пандемії.

В акції протесту взяли участь близько 50 осіб, переважно молодший медичний персонал.

Відділенням було проведено моніторинг зазначених акцій протесту та надані рекомендації представникам організацій профспілок та адміністрацій медичних закладів щодо необхідності дотримання вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», порядку оголошення та проведення страйку.

Також з метою поліпшення стану соціально-трудових відносин в колективах обох медичних закладів Відділенням було вжито заходів в рамках роботи із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

Згодом конфліктна ситуація у Державному закладі «Спеціалізована медико-санітарна частина №3 МОЗ України» міста Вараша переросла у

колективний трудовий спір (конфлікт), який у листопаді 2020 року був вирішений за сприяння Відділення НСПП в Рівненській області.

Слід зазначити, що в результаті своєчасних заходів відділення НСПП в Рівненській області, скоординованих з органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, вдалось запобігти страйків, перевести передстрайкові ситуації у вирішення їх правовим шляхом, зберегти соціальну стабільність в регіоні.

2.3. Аналіз виконання (задоволення) вимог найманих працівників по Рівненській області

Незважаючи на те, що на сьогодні один колективний трудовий спір (конфлікт) перебуває на обліку роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області, 96 % зареєстрованих у 2020-2022 роках спорів були позитивно вирішені і зняті з обліку.

Між тим, з проведеного аналізу виконання вимог найманих працівників хотілося б звернути увагу на окремі проблемні моменти та навести позитивні приклади з якими довелося зіткнутися у своїй практиці фахівцям Відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області у процесі врегулювання колективних трудових спорів конфліктів.

У січні 2020 року було зареєстровано колективний трудовий спір «між найманими працівниками та адміністрацією товариства з додатковою відповідальністю «Рівненське ремонтно-транспортне підприємство» міста Рівного», зареєстрований розпорядженням НСПП № 055-р від 22 січня 2020 року [69], де відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області здійснюється сприяння його вирішенню на виробничому рівні. У вказаному спорі найманими працівниками було висунуто до роботодавця вимогу: «1. Забезпечити температурний режим в офісному приміщенні товариства в зимових період не нижче 18 °С». Зазначена вимога носила суб'єктивний характер, разом з тим, за сприяння Відділення в ході

проведення примирних процедур, була задоволена у повному обсязі.

За сприянням Відділення у ході проведення примирних процедур у 2020 році було вирішено колективний трудовий спір (конфлікт) «між найманими працівниками та адміністрацією дочірнього підприємства «ЕМ.ГЕ.ЕР.» товариства з обмеженою відповідальністю – фірми «М.Г.Р.» міста Рівного», зареєстрований розпорядженням НСПП № 212-р від 11 березня 2020 року [70]. У вказаному спорі найманими працівниками було висунуто до роботодавця вимогу: «1. У разі робити у вихідний день компенсацію проводити, за згодою сторін, наданням іншого робочого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі згідно ст. 72 КЗпП України». Вказана вимога теж носила суб'єктивний характер та залежала від певних дій роботодавця, але також була позитивно вирішена.

У 2020 році Відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області сприяло вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) у Державному закладі «Спеціалізована медико-санітарна частина №3 Міністерства охорони здоров'я України» міста Вараша Рівненської області., який був зареєстрований розпорядженням НСПП № 434-р від 09 вересня 2020 року [71] та 2 вимоги найманих працівників: «1. Начальнику ДЗ «СМСЧ №3 МОЗ України» терміново погасити заборгованість по заробітній платі. 2. Начальнику ДЗ «СМСЧ №3 МОЗ України» у подальшому забезпечити виплату заробітної плати відповідно до чинного законодавства та Колективного договору ДЗ «СМСЧ №3 МОЗ України»».

За сприяння Відділення розгляд вказаного колективного трудового спору (конфлікту) здійснювався трудовим арбітражем, рішенням якого вимоги найманих працівників були задоволені, заборгованість по заробітній платі була погашена, а начальнику ДЗ «СМСЧ №3 МОЗ України» було рекомендовано провести комплекс дій щодо врегулювання питань з погашення заборгованості заробітної плати та своєчасної її виплати.

Впродовж 2020-2021 років Відділенням здійснюється сприяння вирішенню 11 колективних трудових спорів (конфліктів) на рівні структурних

підрозділів у обласному комунальному підприємстві „Міжнародний аеропорт Рівне” села Велика Омеляна Рівненського району(реєстраційні №№ 111-20/17-B – 121-20/17-B), які зареєстровані розпорядженнями № 341-р [72], 342-р [73], 343-р [74], 344-р [75], 345-р [76], 346-р [77], 347-р [78], 348-р [79], 349-р [80], 350-р [81], 351-р [82] від 24 червня 2020 року, а саме:

- ✓ між найманими працівниками відділу Дирекція;
- ✓ планово-економічного відділу;
- ✓ відділу бухгалтерського обліку та звітності;
- ✓ служби паливно-мастильних матеріалів та матеріально-технічного забезпечення;
- ✓ аеродромної служби технічного забезпечення польотів;
- ✓ працівниками адміністративно-господарського відділу;
- ✓ служби електросвітлотехнічного забезпечення польотів;
- ✓ служби авіаційної безпеки;
- ✓ служби аварійно-рятувального та протипожежного забезпечення;
- ✓ служби теплового і санітарно-технічного забезпечення;
- ✓ відділу Здоров'я.

Найманими працівниками структурних підрозділів були висунуті по 3 вимоги, зокрема щодо: «1) Виплати заробітну плату найманим працівникам за січень – травень 2020 року (із зазначенням суми заборгованості). 2) З метою зарахування страхового стажу адміністрації підприємства здійснити сплату боргу по ЄСВ до Державної податкової служби України із заробітної плати найманих працівників (із зазначенням суми) відповідно до вимог статей 2; 254 КЗпПу, статей 7, 14, 16, 20, 24 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».3) Забезпечити виплату заробітної плати та сплату ЄСВ в законодавчо встановлені строки».

Упродовж 2020 – 2021 років відбулось 11 засідань примирних комісій та 299 узгоджувальних зустрічей між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), в яких брали участь працівники Відділення, сторони спорів та представники органів місцевого самоврядування та виконавчої влади.

З метою вирішення КТС(К) та задоволення вимог найманих працівників Відділення неодноразово письмово зверталось до голів Рівненської ОДА та Рівненської ОР щодо необхідності надання фінансової допомоги ОКП «Міжнародний аеропорт Рівне», враховуючи що дане підприємство є власністю територіальних громад сіл, селищ, міст області та має стратегічне значення.

Однак, вказані колективні трудові спори розглядались довше ніж це передбачено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [1]» внаслідок чого тривалий час стан соціально-трудова відносин залишався загостреним.

Водночас, ОКП «Міжнародний аеропорт Рівне» отримав певну фінансову підтримку від Рівненської обласної ради і фінансування з державного бюджету у рамках реалізації Державної цільової програми розвитку аеропортів на період до 2023 року.

Упродовж 2021 року продовжувалась робота з сприяння вирішення вказаних КТС (К), де Відділення неодноразово зверталось до Рівненської обласної ради, Рівненської обласної державної адміністрації щодо надання фінансової підтримки ОКП "Міжнародний аеропорт "Рівне" для погашення заборгованості із виплати заробітної плати та забезпечення своєчасної виплати поточної заробітної плати, брало участь у засіданнях постійної комісії з економічних питань та комунальної власності Рівненської обласної ради, тощо.

Завдяки кропіткій роботі Фахівців Відділення, у грудні 2021 року члени примирних комісій під час проведення узгоджувальних зустрічей домовились, про виконання вимог найманих працівників про що підписали відповідні угоди. Як наслідок, спори були зняті з реєстрації.

У 2021 році здійснювалось сприяння 4 колективних трудових спорів (конфліктів) на рівні структурних підрозділів у орендному підприємстві санаторій «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області (реєстраційні номери 007-21/17-В – 010-21/17-В), які зареєстровані розпорядженнями № 052-р [83], 053-р [84], 054-р [85], 056-р [86]. Найманими працівниками структурних підрозділів було висунуто по одній вимозі у 4

КТС(К), які стосувались виплати заборгованої заробітної плати. Упродовж 2021 року відбулось 48 узгоджувальних зустрічей та 8 примирних комісій між сторонами колективних трудових спорів (конфліктів), в яких брали участь і фахівці Служби. В процесі сприяння вирішенню вказаних спорів, в тісній консолідації місцевих державних інституцій та з врахуванням рекомендацій Відділення вони були зняті з реєстрації, як вирішені.

У ході врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) «між найманими працівниками фізичної особи - підприємця Троханенка Анатолія Петровича міста Рівного та фізичною особою - підприємцем Троханенком Анатолієм Петровичем міста Рівного» (реєстраційний номер 136-21/17-В), зареєстрований розпорядженням № 349-р від 08.10.2021р.[87], де вимога стосувалась роботи у вихідний день. В результаті проведення неодноразових узгоджувальних зустрічей вказаний спір вдалося оперативно розв'язати та зняти з реєстрації, як вирішений.

В колективному трудовому спорі (конфлікті) «між найманими працівниками фізичної особи - підприємця Крук Поліни Володимирівни міста Рівного та фізичною особою - підприємцем Крук Поліною Володимирівною міста Рівного» (реєстраційний номер 190-21/17-В), зареєстрований розпорядженням № 409-р від 26.10.2021р.[88], вимога стосувалась забезпечення безпечних умов праці та теж носила суб'єктивний характер. Разом з тим, під час проведення узгоджувальних зустрічей та примирної комісії по вирішенню вимоги найманих працівників, з врахуванням відповідних рекомендацій спір був знятий з реєстрації, як вирішений.

У 2022 році відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області сприяло вирішенню 3 колективних трудових спорів (конфліктів) на рівні структурних підрозділів у товаристві з обмеженою відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного (реєстраційні номери 023/22-17-В – 025/22-17-В), зареєстровані розпорядженнями № 057-р [89], 058-р [90], 0-59-р [91] від 27 січня 2022 року. Найманими працівниками структурних підрозділів було висунуто по одній вимозі, які стосувались невиконання вимог

законодавства про працю. Упродовж 2022 року відбулось 9 узгоджувальних зустрічей та 6 примирних комісій між сторонами колективних трудових спорів (конфліктів), в яких брали участь і фахівці Служби. На виконання домовленостей, досягнутих в ході примирних процедур дані КТС (К) були вирішені та зняті з реєстрації.

В ході аналізу сприяння розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), які були зареєстровані на виробничому рівні можна відзначити, що зі сторонами спорів постійно проводяться консультаційні зустрічі та надаються рекомендації правничого характеру. Разом з тим слід зазначити, що Відділення Національної служби посередництва і примирення намагається завжди знайти конструктивний діалог. Як показує практика - тісна взаємодія із сторонами спору у питаннях врегулювання конфліктних ситуацій призводить до позитивних результатів проведеної роботи, скеруванням сторін до вирішення спірних питань у правовому руслі та задоволенню інтересів і прав конфліктуючих сторін.

Висновки до розділу 2.

Проведений аналіз сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області дозволив зробити такі висновки:

1. Основу конфлікту складає протиріччя між суб'єктами і воно відповідає чітким закономірностям та залежить від певних обставин та факторів, які можуть бути недооціненими. Якщо суспільство навчиться розуміти природу конфліктів та використовувати певні інструменти впливу на нього, в залежності від різновидів суперечностей, то зможе виходити зі спірних ситуацій з конструктивними пропозиціями та найменшими втратами для себе, а відтак в подальшому використовувати той позитивний досвід в розв'язанні конфлікту для досягнення своїх цілей. У країнах з розвинутою ринковою економікою сторони соціально-трудова відносин розуміють, що конфлікт інтересів це

кістяк всіх колективних трудових спорів. Тому уряд, роботодавці, намагаються, в першу чергу, задовольнити потреби найманого працівника, вони розуміють, що не зробивши цього, дають підґрунтя, по-перше, для становлення негативних проявів в громадянському суспільстві; по-друге, суспільство може опинитися перед фактом загострення соціально-трудових відносин.

2. Колективний трудовий спір (конфлікт), який постійно супроводжує соціально-трудові відносини в процесі здійснення трудової діяльності, необхідно розуміти як втілення процесу врегулювання розбіжностей (конфлікту) між сторонами соціально-трудових відносин у правову форму, переведення конфліктної взаємодії між суб'єктами соціально-трудових відносин у площину соціального діалогу, здійснюваного у правовому порядку, набуття відносинами конфліктної взаємодії, внаслідок легітимізації та інституціалізації звичайного соціального конфлікту, правової форми колективного трудового спору, як правового явища.

3. До істотних ознак колективного трудового «спору» можна віднести: громадську природу; примирно-посередницький характер; передбачуваність виникнення і розвитку; свідомий характер; організованість та керованість процесу започаткування і подальшого розв'язання; процесуальний характер; упорядкованість, урегульованість правом; функціональну спрямованість на примирення сторін; державну забезпеченість процесу виникнення, розвитку та урегулювання колективного трудового спору (конфлікту); застосування державного сприяння.

4. Неврегулювання колективних трудових конфліктів шляхом колективних переговорів між сторонами призводить до виникнення колективних трудових спорів, які є: формою реалізації найманими працівниками права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); правовою формою існування розбіжностей між сторонами соціально трудових відносин; одним із основних типів, найбільш часто і масово виникаючих, масштабних, легітимізованих та інституціолізованих колективних трудових конфліктів які виникають в процесі праці; завершальною стадією розвитку колективного трудового конфлікту;

правовою формою усунення напруженості соціально-трудових відносин, подолання протидії між їх суб'єктами, відновлення, встановлення та забезпечення трудових прав в процесі взаємодії; соціально-правовим явищем, яке відображає реальний стан функціонування і розвитку соціально-трудових відносин; громадською, примирно-посередницькою формою захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів найманих працівників.

5. Колективний трудовий спір виявляє дійсні прагнення і наміри суб'єктів соціально-трудових відносин, які відображають соціально-трудова взаємодію таких суб'єктів через відстоювання їх інтересів; та вказують на причини недодержання функціонування нормальних соціально-трудових правовідносин внаслідок проявів різних інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин, суспільства і держави та сприяє їх нормалізації. Разом з тим, його виникнення створює сприятливі організаційно-правові умови для відновлення або зміни інтересів і потреб найманих працівників та забезпечення їх стабілізації, сприяє відновленню соціальної злагоди у сфері праці та сталому соціально-економічному розвитку підприємства, установи, організації в цілому.

6. Основним завданням відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області є робота, спрямована на стабілізацію стану соціально-трудових відносин, посилення рівня взаємодії сторін соціально-трудових відносин в процесі врегулювання КТС(К), забезпечення здійснення соціального діалогу, впровадження заходів, спрямованих на поширення поінформованості сторін соціально-трудових відносин щодо механізму застосування Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1].

7. Відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області буде свою роботу таким чином, щоб представники найманих працівників та роботодавців на практиці стали рівноправними партнерами та реальними сторонами конструктивного діалогу, відчували захист зі сторони Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових

спорів (конфліктів)» [1], мали гідний рівень життя та не втрачали суспільної активності.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Новації системи вирішення трудових спорів

Система вирішення трудових спорів в Україні ґрунтується на утвореній упродовж двадцяти'яти років в державі нормативній базі, яка включає цілий ряд законодавчих та нормативно-правових актів.

За період 2020-2022 років відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області здійснювало правовий супровід сприяння розв'язанню 26 колективних трудових спорів по 10 підприємствах, у яких взяло участь значна кількість працівників. За вказаний період 25 спорів позитивно вирішено. Вирішення кожного спору проходило за безпосередньою участю фахівців відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області.

В ході сприяння вирішення колективних трудових спорів, зазначених в розділі 2, відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області тісно взаємодіяло з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. В інших випадках, за зверненням сторін, відділення сприяло вирішенню колективного трудового спору із залученням центральних органів виконавчої влади. Яскравим прикладом є колективний трудовий спір (конфлікт) у Рівненському автомобільному ремонтному заводі, де в свій час залучались: Державний Концерн «Укроборонпром», Фонд державного майна.

В процесі вирішення колективних трудових спорів відділення НСПП здійснює взаємодію із сторонами спору, залучає до його вирішення всі зацікавлені органи. Крім того, відділення НСПП в процесі виконання своїх функцій взаємодіє з Об'єднаннями організацій роботодавців області, Федерацією

профспілок області та обласними (галузевими) організаціями профспілок, представники яких також беруть участь у вирішенні спорів (серед них значна частина трудових арбітрів НСПП).

З плином часу по мірі розвитку в країні економічних, науково-технічних, соціально-трудових відносин будь-які закони потребують вдосконалення. Понад двадцятип'ятирічна практика роботи відділення НСПП в Рівненській області свідчить, що законодавча база по вирішенню колективних трудових спорів також потребує кардинальних змін. Приводом для цього служить цілий ряд причин. Так, найпоширенішими до даного часу факторами виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, як видно з розділу 2, є заборгованість по заробітній платі працівникам, забезпечення продуктивної зайнятості, застосування масових вивільнень працівників, тощо, що викликане кризовими явищами в економіці, спадом виробництва, неритмічною діяльністю підприємств, що призводить до збитковості. Вказані фактори призводять до того, що вирішення колективних трудових спорів на виробничому рівні за взаємною згодою сторін в переважній більшості вирішується примирними комісіями, оскільки це, порівняно з трудовим арбітражем, не потребує матеріальних витрат і саме членам трудового колективу на підприємстві легше домовитися зі своїм роботодавцем. З іншої сторони, рішення примирної комісії має для сторін обов'язкову силу, тоді як рішення трудового арбітражу обов'язкове для виконання лише в тому разі, якщо сторони про це домовилися. Свідченням цього був зареєстрований колективний трудовий спір (конфлікт) у Державному закладі «Спеціалізована медико-санітарна частина №3 Міністерства охорони здоров'я України» міста Вараша Рівненської області. В ході формування примирних органів сторони спору чітко усвідомлювали, що рішення трудового арбітражу може бути обов'язковим лише у випадку, коли сторони на це погодяться. Відтак, був укладений відповідний договір, див. додатки 9,10,11, 12.

Сьогодні трудові права та інтереси працівників гарантуються Конституцією та трудовим законодавством України. Їх захист відбувається як в індивідуальному, так і колективному порядках. Норми, які формують існуючу

систему захисту трудових прав та інтересів працівників, встановлені у низці законодавчих актів, що ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є настільки складною, що використати своє право на захист трудових прав та інтересів є непростим завданням. Особливо це стосується вирішення трудових спорів між працівником і роботодавцем. Так, загальний досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів встановлений главою XV Кодексу законів про працю України [8]; для окремих категорій працівників встановлено спеціальний порядок, особливості якого визначаються законами України «Про прокуратуру» [92], «Про судоустрій та статус суддів» [93], «Про державну службу» [94] тощо. Водночас, Конституція України гарантує людині і громадянину захист її прав і свобод судом. Тому, незважаючи на те що Кодекс законів про працю України [8] передбачає досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, працівник сам може обрати судовий порядок вирішення спору, що передбачений Цивільним процесуальним кодексом України [95], Кодексом адміністративного судочинства України [96]. Праве застосування трудового законодавства відбувається також з урахуванням постанов Верховного Суду України. Колективні трудові спори вирішуються згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [1] та нормативними актами Національної служби посередництва і примирення. Певні особливості, що пов'язані з актами, формами та суб'єктами соціального діалогу та впливають на вирішення колективних трудових спорів, передбачені Законами України «Про колективні договори та угоди» [14], «Про соціальний діалог в Україні» [13], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [15], «Про місцеві державні адміністрації» [16], «Про місцеве самоврядування в Україні» [17]. Важливу роль у системі вирішення колективних трудових спорів відіграють органи, які створюються за ініціативою сторін колективного трудового спору для його розгляду (примирна комісія, трудовий арбітраж). Суд також повноважний вирішувати колективний трудовий спір, але виключно у випадку, коли

працівникам заборонено проводити страйк, а сторони спору не врахували рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо його вирішення.

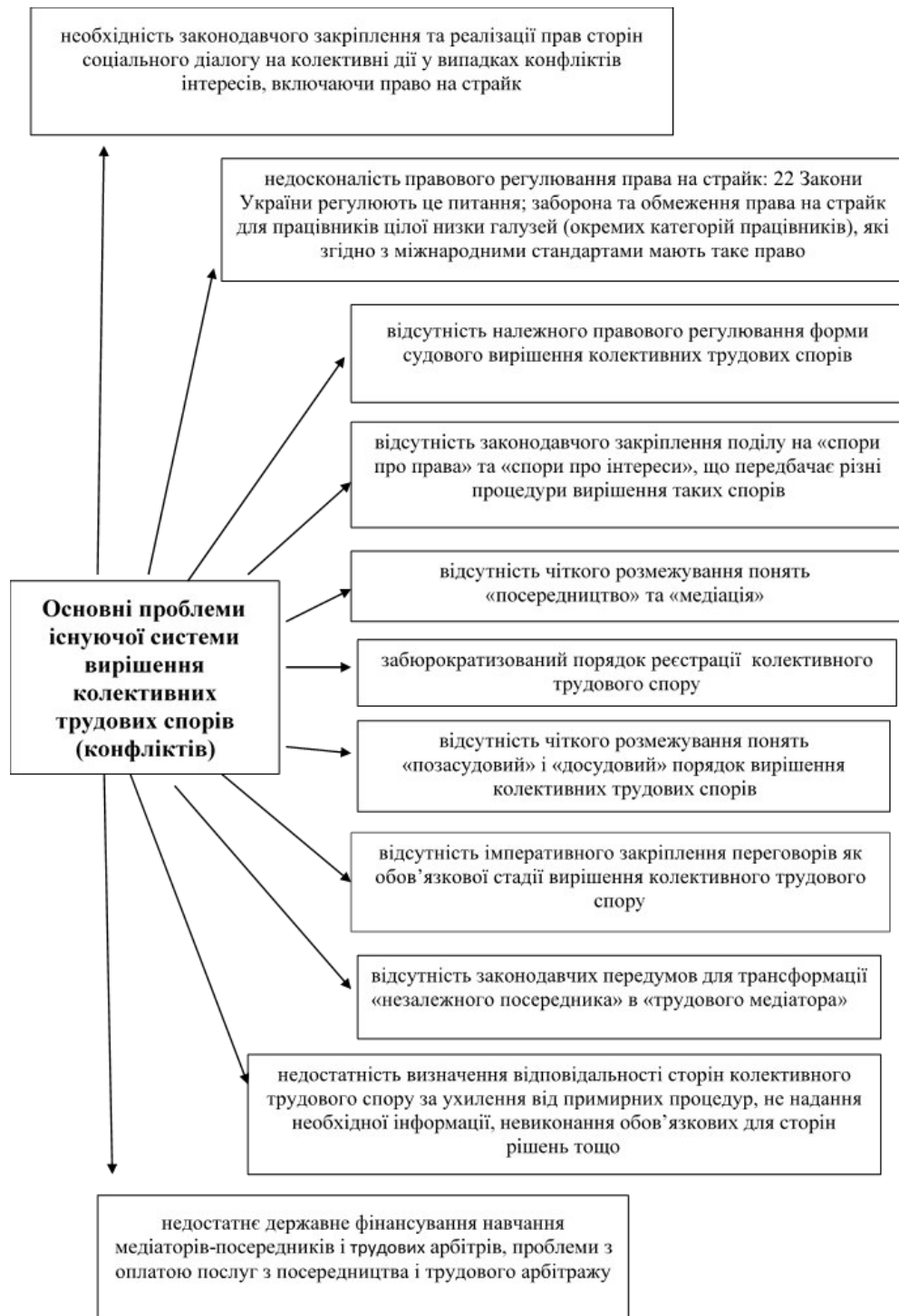


Рис. 3.1. Основні проблеми існуючої системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Серед причин, які перешкоджають розвитку трудових відносин та ефективному вирішенню трудових спорів (конфліктів), слід зазначити:

- непристосованість передбаченої в чинному трудовому законодавстві системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України: чинний кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році, концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам на ринку праці, в тому числі й вирішенню колективних трудових спорів. Зазначений закон приймався для соціалістичної суспільної формації, і навіть із урахуванням численних змін та доповнень незданий відповідно врегулювати трудові відносини в сучасних умовах;

- загальновизнаний порядок досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації;

- наявні порядки вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів створювалися в різні періоди формування правової системи України, тому не взаємопов'язані спільною цілісною ідеологією захисту трудових прав працівників залежно від предмету спору;

- запровадження воєнного стану відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [6] дало поштовх введенню в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], який передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України [5]. Вказаний Закон кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. На сьогодні існують випадки «зловживань» роботодавцями, прикриваючись цим.

Недостатня роль соціальних партнерів у попередженні та вирішенні трудових спорів:

- організації роботодавців не мають практичного інструментарію, необхідного для адекватної участі у вирішенні колективних трудових спорів на всіх його етапах;

- не визначена роль соціальних партнерів у попередженні та врегулюванні індивідуальних трудових спорів виникнення трудових спорів та їх вирішенню у колективних договорах і угодах всіх рівнів;
- невідповідність (дисбаланс) структур сторін соціального діалогу на галузевому рівні;
- не передбачена участь сторін соціального діалогу територіального і галузевого рівнів у врегулюванні спору на виробничому рівні;
- брак професійних кадрів, матеріальних та організаційних ресурсів, особливо на рівні територіальних і галузевих організацій соціальних партнерів;
- слабка участь представників організацій роботодавців та профспілок, їх об'єднань у підготовці посередників та арбітрів;
- відсутність відповідних норм, що сприяють попередженню виникнення трудових спорів та їх вирішення, у колективних договорах і угодах на всіх рівнях;
- зневіра працівників стосовно позитивного результату вирішення предмету спору, обумовлена необов'язковістю рішень примирних органів та відсутністю механізму виконання рішень, численними обмеженнями права на страйк;
- відсутність розуміння необхідності брати активну участь у попередженні та вирішенні колективних трудових спорів(конфліктів).

Проблеми при вирішенні індивідуальних трудових спорів:

- відсутність розгалуженої реально діючої на кожному підприємстві, в установі, організації системи вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів (КТС), які у більшості випадках носять «номінальний», формальний характер і практично не виконують функцій ані вирішення трудового спору по суті, ані його попередження;
- відсутність обов'язкової реєстрації та достатньої статистичної інформації про індивідуальні трудові спори, особливо на етапі досудового розгляду;

– неповного використання потенціалу Національної служби посередництва і примирення, як можливого консультативного та організаційного органу при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Проблеми при вирішенні колективних трудових спорів:

– недосконалість процедури вирішення колективних трудових спорів щодо формування і затвердження вимог найманих працівників і профспілок, визначення сторін трудового спору, моменту вступу в колективний стр, діяльності примирних органів та виконання їх рішень;

– правова незахищеність працівників, які вступили в колективний трудовий спір;

– недосконалий порядок відбору та організації професійного навчання трудових арбітрів і посередників та відсутність у законодавстві норм забезпечення їх прав і гарантій під час участі у роботі примирних органів і трудового арбітражу;

– рішення трудового арбітражу носять рекомендаційний характер, відсутність обов'язковості його виконання;

– неврегульованість на законодавчому рівні питання фінансування процесу вирішення трудових спорів за рахунок коштів Державного бюджету, у тому числі оплати праці трудових арбітрів, експертів, посередників;

– необхідність удосконалення процедури проведення страйків (у тому числі попереджувального і солідарного) та визначення адекватних процедур захисту трудових прав для категорій працівників, для яких існує заборона на страйк.

Проблеми судового розгляду трудових спорів:

– розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції та адміністративними окружними судами, що свідчить про відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні загальної юрисдикції;

– відсутність спеціалізації суддів із розгляду трудових спорів у судах колективних трудових спорів в судах;

— законодавча відсутність можливості розгляду переважаної частини колективних трудових спорів (конфліктів) в судах.

3.2. Пропозиції щодо шляхів удосконалення системи вирішення трудових спорів

З метою удосконалення механізму вирішення колективних трудових спорів Національною службою посередництва і примирення у процесі нормотворчої діяльності розроблено та прийнято значну кількість нормативно-правових актів до Закону, введено чимало правових новацій та усунено прогалини у правовому регулюванні вирішення колективних трудових спорів.

Зокрема, у Положенні про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затвердженому наказом НСПП від 21.06.2019 № 43, із наступними змінами, з метою усунення прогалин, було чітко передбачено, що «при представництві інтересів профспілки у колективному трудовому спорі (конфлікті) виборним профспілковим органом порядок його роботи та прийняття рішень щодо колективного трудового спору (конфлікту) регулюється статутними документами відповідної профспілки»[27].

При представництві інтересів профспілки у колективному трудовому спорі (конфлікті) виборним профспілковим органом порядок його роботи та прийняття рішень щодо врегулювання спору також регулюється статутними документами профспілки: Статутом відповідної Профспілки, Положенням про первинну профспілкову організацію чи територіальну організацію профспілки, тощо.

У процесі реалізації права профспілок виступати стороною колективного трудового спору (конфлікту) важливим є те, що формувати і затверджувати вимоги на своєму засіданні має право саме виборний профспілковий орган (профспілковий комітет, рада).

Відповідно до статті 14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «статут (положення) профспілки повинен містити повноваження виборного органу, порядок формування його складу» [2].

Таким чином, підтвердження статусу виборного профспілкового органу повинні відповідати нормам Статуту відповідної Профспілки, Положення про первинну профспілкову організацію чи територіальну організацію профспілки.

Рішення виборного органу профспілки, об'єднання профспілок про затвердження вимог є легітимним у разі, коли засідання виборного органу відбулося з дотриманням відповідних законодавчих норм.

Статтею 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено що «профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт)» [2]. Відтак вказані законодавчі норми дозволяють профспілкам, їх об'єднанням брати участь у сприянні розв'язання спорів та (або) бути самою стороною спору.

Разом з тим, на сьогодні існує проблема, коли не в усіх статутних документах первинних профспілкових організацій, їх об'єднань існують посилення та норми щодо процедури вступу в колективний трудовий спір профспілкової організації, що в подальшому створе певні правові колізії у визначені сторони спору.

Необхідно також відмітити, що в процесі вирішення колективних трудових спорів гостро постає питання необхідності закріпити обов'язковість виконання рішень примирних органів. Так, в разі невиконання стороною спору рішення примирного органу у встановлений строк, воно повинно мати силу виконавчого листа для пред'явлення державній виконавчій службі, так само як передбачає стаття 230 Кодексу законів про працю України «по рішеннях комісій по трудових спрах при вирішенні індивідуальних трудових спорів» [8]. Вказане норма суттєво вплине і на скорочення тривалості вирішення колективних трудових спорів. Тому, рішення трудового арбітражу повинно мати таку ж обов'язкову силу, як і рішення примирної комісії. Крім того, сторони за взаємною згодою

самі повинні вибрати і домовлятися, яким саме чином вони будуть вирішувати колективний трудовий спір – примирною комісією чи трудовим арбітражем.

Важливим питанням, яке не передбачене в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], є забезпечення гарантій членам представницького органу найманих працівників. Так, зокрема, стаття 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] передбачає гарантії лише незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

Практика роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області свідчить, що в умовах значного рівня безробіття багато трудових колективів підприємств, особливо де відсутня профспілка, не наважуються вступати у колективні трудові спори, а окремі працівники й виступати уповноваженими представниками найманих працівників, боячись залишитися без роботи взагалі. «Станом на 1 лютого 2023 року в області 6 осіб претендує на 1 робоче місце» [97]. Слід зазначити, що щомісяця ця цифра варіюється. Тому необхідно забезпечити на законодавчому рівні поширення на членів представницького органу (представника) найманих працівників гарантії, які передбачені ст.252 Кодексу законів про працю України [8] для виборних профспілкових працівників.

В сьогоденних умовах важливо підвищити роль Національної служби посередництва і примирення в питанні сприяння вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом збільшення організаційних, правових, економічних та кадрових можливостей.

Служба повинна бути наділена додатковими повноваженнями та функціями щодо вирішення трудових спорів у позасудовому порядку.

Крім того, така місія Національної служби посередництва і примирення можлива лише при:

- 1) вдосконаленні нормативно-правової бази щодо здійснення сприяння позасудовому вирішенню трудових спорів цивілізованим правовим шляхом за столом переговорів;

2) прозорості розроблення, експертизи, апробації та затвердження нормативно-правових документів;

3) посиленні підрозділів правового забезпечення в центральному апараті та оперативна комунікація в процесі надання консультаційних послуг Відділенням в областях;

4) оновлені при Національній службі посередництва і примирення інститутів професійних арбітрів і посередників, підвищення їх якісного та професійного навчання;

5) перерозподілі та чіткому визначені функцій та повноважень між центральним апаратом та її відділеннями ;

6) створені системи якісного моніторингу ефективності результатів вирішення трудових спорів на всіх рівнях (виробничому, територіальному, галузевому, національному);

7) підвищені рівня кадрового забезпечення системи вирішення трудових спорів,

8) науковому, експертному, аналітичному, методологічному, організаційному та іншому забезпечені системи вирішення трудових спорів;

9) консультаційній підтримці працівників, профспілок та їх об'єднань, роботодавців та їх організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, поширення правової, наукової та іншої інформації щодо вирішення трудових спорів;

10) забезпечені ефективної та оперативної координації процесу вирішення трудових спорів;

11) здійснені комплексу заходів, спрямованих на підвищення рівня відповідальності сторін соціального діалогу за виконання вимог трудового законодавства;

12) підвищені рівня залучення об'єднань профспілок, організацій роботодавців, центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування до процесу вирішення трудових спорів;

13) удосконалені інформаційного забезпечення процесу вирішення трудових спорів та інформуванні громадськості з зазначених питань;

14) проведені міжнародних, національних і регіональних семінарів з питань вирішення трудових спорів.

Для адаптації національного законодавства необхідно, щоб у вказаному процесі основну роль відігравали організації профспілок і роботодавців та їх представників у процедурах вирішення трудових спорів на всіх рівнях — від самого підприємства до їх об'єднань.

З огляду на це, в законодавстві повинні бути зазначені права профспілок і організацій роботодавців та їх об'єднанням у процедурах вирішення трудових спорів, в частині:

- представлення інтересів найманих працівників / роботодавців, які є членами організацій, під час вирішення колективного спору;
- конструктивного сприяння веденню переговорів, де сторонами спору є особи-члени цих організацій або членські організації, що входять до складу об'єднань, федерацій шляхом надання методичної, організаційної допомоги та безпосередньої участі своїх представників у цих переговорах;
- взяття участь у роботі примирних комісій та трудових арбітражів шляхом делегування до їх складу своїх представників;
- одержання інформації від державних органів, органів місцевого самоврядування та громадських організацій з питань, що стосуються предмету трудового спору;
- направлення представників до судів загальної юрисдикції в якості народних засідателів, тощо.

Основне в усьому сказаному вище — це те, що законодавством повинно передбачатися конкретна юридична відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

У системі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) особливе місце повинен посісти інститут юридичної відповідальності, який є одним із засобів забезпечення адекватної правомірної поведінки суб'єктів сторін

колективних трудових спорів (конфліктів) та гарантування їх прав, свобод і захисту від можливих порушень процесі участі та сприяння її вирішенню..

Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), мають нести:

- юридичну відповідальність за трудовим правом - дисциплінарну, матеріальну;
- цивільно-правову відповідальність - деліктну, договірну;
- адміністративну відповідальність;
- кримінальну відповідальність.

Вид юридичної відповідальності має залежати від суспільно шкідливих, негативних наслідків порушення порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) та способів захисту і відновлення порушених прав.

Юридична відповідальність за недотримання та (або) порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) має встановлюватися у відповідних законах. Сторони соціального діалогу зможуть встановити юридичну відповідальність у колективній угоді за порушення порядку розгляду трудових спорів та невиконання взятих на себе зобов'язань.

Відтак, юридична відповідальність має встановлюватися задля:

1) захисту від порушень прав та свобод найманого працівника та роботодавця, що передбачатиме застосування кримінальної відповідальності, в тому числі за злочини щодо примушування до участі в акціях протесту або перешкоджання участі в них та захист посередника, членів примирних органів, арбітрів у зв'язку з наданням ними таких послуг;

2) захисту від намагань порушення встановленого порядку вирішення трудових спорів, що передбачає застосування адміністративної відповідальності за недотримання процедури вирішення трудових спорів, порядку проведення акцій протесту, зокрема, страйків і локаутів, порядку виконання рішень примирних органів, які досягнуті сторонами колективного трудового спору під час домовленостей;

3) забезпечення виконання зобов'язань, передбачених колективними угодами та трудовими договорами, що стали предметом трудових спорів.

Одним із основних факторів підвищення ефективності вирішення трудових спорів має бути доступ до інформації про причини виникнення та порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

З цією метою необхідно запровадити Єдиний державний реєстр колективних трудових спорів з відкритим доступом, який буде формуватися і підтримуватися Національною службою посередництва і примирення. Створення даного Реєстру повинно бути прийнято відповідним законодавчим актом з чіткою регламентацією прав і обов'язків.

Вказані дії мають бути прозорими та законними, а тому їх треба буде висвітлювати у друкованих ЗМІ, інтернет-виданнях, радіо/телепрограмах. Наприклад:

- розміщення на офіційному сайті Національної служби посередництва і примирення інформації про зареєстровані трудові спори;
- оприлюднення рішень примирних органів;
- розміщення на сайтах Національної служби посередництва і примирення, профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань роз'яснювальних матеріалів з питань вирішення трудових спорів;
- розміщення публікацій у друкованих засобах масової інформації з коментарями працівників Національної служби посередництва і примирення, експертів, науковців, представників профспілок, об'єднань роботодавців;
- організація участі керівництва Національної служби посередництва і примирення, експертів, науковців, представників профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань у теле/радіопередачах;
- надання коментарів або інтерв'ю фаховим електронним та друкованим засобам масової інформації, інтернет-виданням.

Для того щоб законодавство України адаптувалось до вимог Міжнародної організації праці, слід внести відповідні зміни до цілої низки законів, що регулюють порядок судочинства. Це надасть можливість ефективного розгляду

в судах трудових спорів про права та запровадити спеціалізації суддів із розгляду питань трудового права в судах загальної юрисдикції.

Предметом судового розгляду трудових спорів про права можуть бути вимоги правового характеру щодо:

- захисту порушеного, оспорюваного чи невизнаного права,
- виконання та тлумачення колективних угод усіх рівнів, трудового договору (контракту);
- визнання колективних акцій протесту незаконними;
- скасування рішення трудового арбітражу.

Нова модель з вирішення трудових спорів в Україні зможе забезпечити належну підготовку високопрофесійних кадрів посередників (медіаторів у сфері трудового права) і арбітрів на основі:

- розроблення процедури підбору кадрів, що мають досвід у сфері трудових правовідносин, конфліктології, юриспруденції, менеджменту;
- удосконалення системи та програм професійного навчання та підвищення кваліфікації. Для цього мають організовуватися курси цільового характеру з вивченням найкращого зарубіжного досвіду вирішення трудових спорів. Цільова підготовка реалізуватиметься шляхом поєднання дворівневого навчання: перший етап-курс проблемних лекцій та ділових ігор з моделюванням трудових спорів, конфліктних ситуацій; другий етап - спеціалізовані семінари з обраних слухачами дисциплін/проблем;
- визначення порядку оцінювання результатів діяльності;
- удосконалення системи оплати праці з фінансуванням за рахунок коштів державного бюджету;
- класифікації трудових спорів за предметом спору - трудові спори про права та трудові спори про інтереси;
- принципи вирішення трудових спорів.

Спори мають вирішуватися у такому порядку:

- позасудовий порядок вирішення колективних трудових спорів про інтереси та про права;

- колективні трудові спори можуть розглядатися у судовому порядку;
- порядок вирішення колективних трудових спорів;
- обов’язковість рішень органів, що створюються відповідно до закону для вирішення трудових спорів;
- механізм виконання рішень органів, що створюються відповідно до закону для вирішення колективних трудових спорів;
- механізм здійснення контролю за виконанням рішень органів, що створюються відповідно до закону для вирішення трудових спорів;
- забезпечення прав сторін трудового спору під час його вирішення;
- забезпечення права сторін трудового спору на реалізацію своїх прав через представників;
- підвищення ролі та забезпечення інституційної спроможності Національної служби посередництва і примирення;
- встановлення конкретної юридичної відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори;
- відповідне інформаційне забезпечення процесу вирішення трудових спорів;
- механізм проведення страйків і локаутів;
- системна державна професійна підготовка посередників (трудових медіаторів) та трудових арбітрів.

Відтак, прийняття Проекту Закону України «Про колективні трудові спори», який на сьогодні оприлюднений на сайті Національної служби посередництва і примирення [98] та проходить громадські обговорення і доопрацювання - потребуватиме внесення змін до наступних законодавчих актів України:

- 1) третє речення частини першої статті 116 виключити у Кодексі цивільного захисту України [99];
- 2) частину сьому статті 17 виключити у Законі України «Про Збройні Сили України» [100];
- 3) статтю 18 виключити у Законі України «Про транспорт» [101];

4) частину третю статті 35 виключити у Законі України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» [102];

5) виключити у частині четвертій статті 29 у Гірничому законі України слова «проводити страйки, а також» [103];

6) частину третю статті 12 виключити у Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [104];

7) частину третю статті 15 виключити у Законі України «Про Державну прикордонну службу України» [105];

8) статтю 30 виключити у Законі України «Про теплопостачання» [106];

9) частину четверту статті 15 виключити у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [107];

10) у пункті 1 частини другої статті 13 слова «, організовувати або брати участь у страйках» виключити у Законі України «Про Національне антикорупційне бюро України» [108];

11) у частині третій статті 18 слова та знаки «, страйках» виключити у Законі України «Про прокуратуру» [92];

12) частину п'яту статті 61 виключити у Законі України «Про Національну поліцію» [109];

13) у частині п'ятій статті 10 слова «страйках та» виключити у Законі України «Про державну службу» [94];

14) статтю 13 виключити у Законі України «Про ринок електричної енергії» [110];

15) У Законі України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів»:

у першому реченні частини четвертої статті 54 слова та знаки «, мітингах, страйках» виключити.

друге речення частини шостої статті 162-1 виключити [93];

16) виключити у частині другій статті 20 слова та знаки «, організовувати або брати участь у страйках» у Законі України від 28.01.2021 № 1150-IX «Про Бюро економічної безпеки України» [111];

17) виключити у частині п'ятій статті 19 слова «а також страйках» у Законі України від 02.07.2015 № 576-VIII «Про Рахункову палату» [112];

18) виключити у частині третій статті 54 слова та знаки «, страйках» у Законі України від 12.02.2015 № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд» [113];

19) виключити частину третю статті 12 у Законі України від 23.02.2006 № 3475-IV «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України». У зв'язку з цим частини четверту – сьому вважати частинами третьою – шостою відповідно [114];

20) частину третю статті 11 виключити у Законі України від 13.03.2014 № 876-VII «Про Національну гвардію України» [115];

21) абзац третій статті 8 виключити у Законі України від 12.12.1991 № 1975-XII «Про альтернативну (невійськову) службу». У зв'язку з цим абзаци четвертий – шостий вважати абзацами третім-п'ятим [116];

22) третє речення частина п'ятої статті 5 виключити у Законі України від 20.12.1991 № 2011-XII «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [117].

Вказані зміни дозволять найманим працівникам державних органів, органів місцевого самоврядування, службовців із спеціальним статусом, тощо реалізовувати, на рівні інших найманих працівників в нашій країні, права на страйк.

Разом з тим, з проектом закону «Про колективні трудові спори» пропонується «У разі відсутності у колективній угоді (договорі) застереження про вирішення колективного трудового спору про права у порядку трудового арбітражу (крім випадків, визначених цим законом) та недосягнення згоди сторонами про передачу такого спору на розгляд трудового арбітражу, колективний трудовий спір може бути вирішений судом» [98].

Відтак, вказаним законопроектом рекомендується внести зміни у Цивільний процесуальний кодекс України [95], а саме:

а) у статті 4 після частини четвертої доповнити новою частиною такого змісту:

«Угода сторін про передачу колективного трудового спору на розгляд трудового арбітражу допускається. До трудового арбітражу за угодою сторін може бути переданий будь-який колективний трудовий спір про права. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржено в порядку, передбаченому цим Кодексом та Законом України «Про колективні трудові спори»».

У зв'язку з цим, частину п'яту в статті 4 Цивільного процесуального кодексу України [95] потрібно буде вважати відповідно частиною шостою.

б) частину восьму статті 19 викласти в такій редакції:

«8. Суди розглядають справи про оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів, про оспорювання рішень міжнародного комерційного арбітражу, а також про визнання та надання дозволу на виконання рішень міжнародного комерційного арбітражу, іноземного суду.»

в) частину другу статті 23 викласти в такій редакції:

«2. справи щодо оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, оспорювання рішень міжнародних комерційних арбітражів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів, розглядаються апеляційними судами як судами першої інстанції за місцем розгляду спору трудовим арбітражем, за місцем розгляду справи третейським судом (за місцезнаходженням арбітражу).»

г) статтю 42 доповнити частиною шостою в такій редакції:

«6. У справах про оскарження рішення трудового арбітражу, та про видачу виконавчого документа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, учасниками справи є сторони колективного трудового спору (їх представники), що розглядався в порядку трудового арбітражу».

д) частину восьму статті 82 після слова «рішенням» доповнити словами «трудового арбітражу».

е) частину першу статті 186 після пункту четвертого доповнити новим пунктом у такій редакції:

«5) є рішення трудового арбітражу, прийняте в межах його компетенції, щодо спору між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав, за винятком випадків, коли суд відмовив у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або скасував рішення трудового арбітражу.»

У зв'язку з цим пункти п'ять – шість потрібно буде вважати відповідно пунктами шість – сім.

є) пункти 37-39 частини першої статті 353 перед словами «третейського суду» доповнити словами «трудового арбітражу».

ж) назву розділу VIII перед словами «третейських судів» доповнити словами «трудових арбітражів».

з) в статтю 454 потрібно буде додати наступне:

«Стаття 454. Оскарження рішення трудового арбітражу<...>.

1. Сторони колективного трудового спору про права мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення трудового арбітражу<...>

2. <...>.

3. <...>.

4. <...>.

5. <...>.

6. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається протягом одного місяця з дня винесення ним рішення.

7. <...>.

8. <...>

9. Суд постановляє ухвалу про відмову у відкритті провадження у справі з підстав, передбачених [пунктами 1-3 6](#) частини першої статті 186 цього Кодексу, а також у разі якщо рішення трудового арбітражу, <...>»

и) в статтю 455 потрібно буде додати наступне:

«Стаття 455. Форма і зміст заяви про скасування рішення трудового арбітражу <...>.

1. Заява про скасування рішення трудового арбітражу, <...> подається у письмовій формі і підписується особою, яка його оскаржує.

2. У заяві мають бути зазначені:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові) (для фізичних осіб) заявника, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, реєстраційний номер облікової картки платника податків заявника (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серія паспорта заявника для фізичних осіб - громадян України, номери засобів зв'язку, офіційні електронні адреси та адреси електронної пошти, якщо такі є;

3) прізвища, імена та по батькові (для фізичних осіб), повне найменування (для юридичних осіб) учасників трудового арбітражу, <...>, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження;

4) найменування (за наявності) та склад трудового арбітражу, <...>, який прийняв рішення;

5) відомості про рішення трудового арбітражу, <...>, яке оскаржується (оспорюється), а саме: номер справи (за наявності), дата і місце прийняття рішення, предмет спору, зміст резолютивної частини рішення, арбітражні правила (регламент), згідно з якими було вирішено справу;

6) дата отримання особою, яка звертається із заявою, рішення трудового арбітражу, <...> яке оскаржується (оспорюється);

7) підстава для оскарження (оспорювання) і скасування рішення трудового арбітражу, <...>;

8) <...>;

9) <...>.

3. У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номери засобів зв'язку, факсів, офіційна електронна адреса, адреса електронної пошти сторін <...>тощо).

4. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу<...>додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу, <...> або належним чином завірених їх копій. <...>, може також посвідчуватися головою <...>, а копія рішення трудового арбітражу, <...> має бути нотаріально завірена;

2) оригінал арбітражного договору<...>, або належним чином завірена її копія;

3) документи, що подані на обґрунтування підстав для скасування рішення трудового арбітражу<...>4) документ, що підтверджує сплату судового збору;

5) довіреність або інший документ, що посвідчує повноваження особи на подання заяви;

6) копії заяви про скасування рішення трудового арбітражу<...>та доданих до неї документів відповідно до кількості учасників судового розгляду;

7) засвідчений відповідно до законодавства переклад перелічених у пунктах 1-3 цієї частини документів українською мовою або мовою, передбаченою міжнародним договором України, якщо вони викладені іншою мовою.

5. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, <...> поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, застосовуються положення [статті 185](#) цього Кодексу.

6. У випадку подання заяви про скасування рішення трудового арбітражу, <...>в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1, 2 частини четвертої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду вказаної заяви. У разі неподання вказаних документів заява повертається, про що судом постановляється відповідна ухвала.»

і) статтю 456 потрібно буде викласти в такій редакції:

«Стаття 456. Відкриття провадження у справі. Підготовка справи до розгляду.

1. Суд за відсутності підстав для відмови у відкритті провадження у справі або повернення заяви про скасування рішення трудового арбітражу, <...>

2. Суд до початку розгляду справи за клопотанням будь-кого з учасників судового розгляду або з власної ініціативи може запитати у трудового арбітражу, <...>»

ї) в статтю 457 «Судовий розгляд справи» повинно бути додано такі слова:

«1. Справа про оскарження рішення трудового арбітражу, <...>

2. <...>

3. <...>для скасування рішення трудового арбітражу, <...>.

4. <...> рішення трудового арбітражу, <...>трудова арбітражу, <...>.

5<...>.

6. <...>про скасування рішення трудового арбітражу, <...> суд має право:

1<...>рішення трудового арбітражу, <...>;

2) <...> про повне або часткове скасування рішення трудового арбітражу, <...>.

7. <...>однієї із сторін трудового арбітражу, <...>трудова арбітражу, <...> можливість відновити трудовий арбітраж <...> або вжити інших дій, які на розсуд трудового арбітражу, <...>можуть усунути підстави для скасування рішення трудового арбітражу, <...>.

<...>трудова арбітражу, <...>про зупинення провадження трудовим арбітражем, <...>.

8. <...> трудового арбітражу, <...>.

<...>трудова арбітражу, <...>.

9. <...>про скасування рішення трудового арбітражу, <...>підлягають поверненню до трудового арбітражу, <...>, <...>з трудового арбітражу, <...>»

й) розділ VIII треба буде доповнити новою статтею 458-1 у такій редакції:

«Стаття 458-1. Підстави для скасування рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу може бути скасоване лише у випадках, передбачених цією статтею.

2. Рішення трудового арбітражу може бути скасовано у разі, якщо:

1) колективний трудовий спір, по якому прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до закону;

2) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору, скасовується лише та частина рішення, що стосується питань, які виходять за межі арбітражного договору;

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей вісімнадцятої та дев'ятнадцятої Закону України «Про колективні трудові спори»;

3. Скасування судом рішення трудового арбітражу не позбавляє сторони колективного трудового спору права повторно звернутися до трудового арбітражу, крім випадків, передбачених законом.»

к) статтю 460 викласти в такій редакції:

«Стаття 460. Ухвала суду у справі про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. За наслідками розгляду справи про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд постановляє ухвалу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що оскаржується (оспорюється), місце його прийняття;

2) найменування і склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що прийняв рішення, яке оскаржується;

3) імена (найменування) сторін колективного трудового спору, що вирішувався трудовим арбітражем, третейського (арбітражного) спору;

4) вказівка про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу повністю або частково чи про відмову в задоволенні вимог заявника повністю або частково.

3. Ухвала суду про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні може бути оскаржена в апеляційному порядку, передбаченому для оскарження рішень суду.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

5. У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.»

л) назву розділу IX після слів «третейських судів» потрібно буде доповнити словами «трудових арбітражів».

м) назву глави 4 розділу IX після слів «третейських судів» доповнити словами «трудових арбітражів».

н) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 483-1 у такій редакції:

«Стаття 483-1. Видача виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Питання видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається судом за заявою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. Заява про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем проведення трудового арбітражу протягом шести місяців з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

3. Заява, подана після закінчення строку, встановленого частиною другою цієї статті, залишається без розгляду. Суд за клопотанням заявника може

поновити пропущений строк на подання заяви про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо визнає причини його пропуску поважними.»

о) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 484-1 у такій редакції:

«Стаття 484-1. Форма і зміст заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу подається у письмовій формі і має бути підписана уповноваженою особою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. У заяві про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу мають бути зазначені:

- 1) найменування суду, до якого подається заява;
- 2) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення, за яким має бути виданий виконавчий лист;
- 3) повне найменування (для юридичних осіб) або імена (прізвище, ім'я та по батькові) (для фізичних осіб) учасників трудового арбітражу, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України – учасників трудового арбітражу, реєстраційний номер облікової картки платника податків учасників трудового арбітражу (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серія паспорта учасників трудового арбітражу для фізичних осіб - громадян України, відомі номери засобів зв'язку, офіційні електронні адреси та адреси електронної пошти;
- 4) дата і місце прийняття рішення трудовим арбітражем;
- 5) дата отримання рішення трудового арбітражу стороною колективного трудового спору, яка звернулася із заявою;
- 6) вимога заявника про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номери засобів зв'язку, факсів, офіційна електронна адреса, адреса електронної пошти сторін тощо).

3. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу додаються:

- 1) оригінал рішення трудового арбітражу або належним чином завірена його копія. Копія рішення трудового арбітражу має бути нотаріально завірена;
- 2) оригінал арбітражного договору або нотаріально завірена його копія;
- 3) документ, що підтверджує сплату судового збору;
- 4) копія заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу відповідно до кількості учасників судового розгляду;
- 5) довіреність або інший документ, що підтверджує повноваження особи на підписання заяви.

4. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, а також у разі несплати суми судового збору застосовуються положення [статті 185](#) цього Кодексу.

5. У випадку подання заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1, 2 частини третьої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду вказаної заяви. У разі неподання вказаних документів заява повертається без розгляду, про що судом постановляється відповідна ухвала.»

п) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 485-1 у такій редакції:

«Стаття 485-1. Порядок розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається суддею одноособово протягом 15 днів з дня її надходження до суду в судовому засіданні з повідомленням сторін. Неявка

сторін чи однієї із сторін, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає судовому розгляду заяви.

2. При розгляді заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за клопотанням однієї із сторін суд витребує справу у Національної служби посередництва і примирення, в якій вона зберігається. Справа має бути направлена до суду протягом 5 днів від дня надходження вимоги. У такому разі строк розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу продовжується до 30 днів з дня її надходження до суду.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність чи відсутність підстав для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, передбачених статтею 486-1 цього Кодексу.

4. Якщо до суду надійшла заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, а в його провадженні чи в провадженні іншого суду є заява про оскарження і скасування цього рішення трудового арбітражу, суд на підставі [пункту 6](#) частини першої статті 251 цього Кодексу зупиняє провадження по заяві про видачу виконавчого листа до набрання законної сили ухвалою суду, якою відмовлено в задоволенні заяви про скасування оскарженого рішення трудового арбітражу.

5. До постановлення ухвали по суті поданої заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу будь-яка сторона колективного трудового спору в установлені законом порядку та строки має право звернутися до суду із заявою про скасування цього ж рішення та просити розглянути його спільно із заявою про надання дозволу на виконання цього рішення в одному провадженні.

Про спільний розгляд заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу і заяви про його скасування та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження

до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, а якщо це неможливо - не пізніше наступного дня.

До заяви про скасування рішення трудового арбітражу застосовуються загальні положення, передбаченої статтями 454,[455](#) цього Кодексу.»

р) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 486-1 у такій редакції:

«Стаття 486-1. Підстави для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Суд відмовляє у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо:

1) на день ухвалення рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) справа, у якій прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомча трудовому арбітражу відповідно до закону;

3) пропущено встановлений строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;

4) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору;

б) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам закону».

с) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 487-1 у такій редакції:

«Стаття 487-1. Ухвала суду про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або про відмову у його видачі

1. За результатами розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу суд постановляє ухвалу про видачу виконавчого листа або про відмову у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення;

2) прізвища, імена та по батькові (найменування) сторін колективного трудового спору, який вирішувався трудовим арбітражем;

3) дані про рішення трудового арбітражу, за яким заявник просить видати виконавчий лист;

4) вказівка про видачу виконавчого листа або про відмову у його видачі.

3. Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа може бути оскаржена сторонами протягом 15 робочих днів після винесення судом ухвали про відмову у видачі виконавчого документа в апеляційному порядку, встановленому для оскарження рішення суду першої інстанції.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про видачу виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

5. Ухвала про видачу виконавчого листа направляється сторонам колективного трудового спору протягом 5 робочих днів з дня її постановлення.

6. Виконавчий лист вноситься до Єдиного державного реєстру виконавчих документів не пізніше наступного дня з дня його видання в порядку, встановленому Положенням про Єдиний державний реєстр виконавчих документів.

7. Після розгляду судом заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу справа підлягає поверненню до Національної служби посередництва і примирення.».

У Закон України «Про колективні угоди і договори» [14]:

1) у статті 13 після абзацу тринадцятого частини третьої доповнити новим абзацем такого змісту:

порядку вирішення колективних трудових спорів.

2) у статтю 21 після абзацу 16 частини другої доповнити новим абзацем такого змісту:

порядку вирішення колективних трудових спорів.

3) частину 2 статті 32 викласти в такій редакції:

2. Трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів, виконання колективних угод, договорів або їх окремих положень, вирішуються в порядку, встановленому Законом України «Про колективні трудові спори».

У Законі України «Про судовий збір» потрібно буде внести доповнення і [118]:

1) у пункті 1 частини 2 статті 4 додати наступну таблицю:

Таблиця 3.1

Ставки судового збору

Найменування документа і дії, за яку справляється судовий збір, та платника судового збору	Ставка судового збору
1. За подання до суду:	
1) позовної заяви майнового характеру, яка подана:	
юридичною особою - стороною (представником сторони) колективного трудового спору	1,5 відсотка ціни позову, але не менше 50 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб і не більше 350 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб
фізичною особою - роботодавцем – стороною колективного трудового спору	1 відсоток ціни позову, але не менше 20 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб та не більше 50 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб
2) позовної заяви немайнового характеру, яка подана:	
юридичною особою - стороною (представником сторони) колективного трудового спору	10 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб
фізичною особою - роботодавцем – стороною колективного трудового спору	5 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб
3) позовної заяви:	
про визнання страйку/локауту незаконним, його припинення, обмеження, відміну	1 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб

2) частину 1 статті 4 доповнити підпунктом 4⁴ такого змісту:

Таблиця 3.2

Ставки судового збору

заяви про скасування рішення трудового арбітражу;	0,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб
заяву про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу	0,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб

3) частину 1 статті 4 доповнити підпунктом 4⁵ такого змісту:

Таблиця 3.2

Ставки судового збору

заяву про скасування рішення трудового арбітражу	1 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб
---	---

4) частину 1 статті 5 доповнити підпунктом 29, таким змістом:

29) «позивач - сторона працівників колективного трудового спору (її представник) у справах про погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає не менше двох середньомісячних заробітних плат, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі); усунення виробничої ситуації, небезпечної для їх життя чи здоров'я».

У статтю 142 Податкового кодексу України треба буде внести зміни та доповнити підпунктом 142.5. такого змісту [119]:

«142.5. Звільняється від оподаткування орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком в частині здійснення операцій щодо передачі, перерахування коштів до страйкового фонду».

3.3 Імплементация європейських стандартів та конвенцій Міжнародної організації праці системи вирішення колективних трудових спорів у національне законодавство

Сьогодні Україна прагне інтегруватися в європейське співтовариство та включитися у світові суспільно-економічні процеси. Цей напрямок розвитку вимагає демократизації всіх сфер функціонування суспільства та удосконалення чинного законодавства. Радикального реформування законодавства потребує і система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, і порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), які виникають між сторонами в процесі здійснення ними таких правовідносин.

На даний час Міжнародна організація праці (МОП) здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

В рамках МОП проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети, які опікуються проблемами окремих секторів економіки. При МОП діє Міжнародний інститут соціально-трудових проблем (Женева) та Міжнародний навчальний центр (Турін).

Ключовим елементом співпраці України з Міжнародною організацією праці є реалізація Програми гідної праці, яку було підписано Міністерством соціальної політики України разом з МОП у квітні 2012 року. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як ключовому фактору продуктивності та важливому елементу розвитку соціально-трудової галузі в Україні. Програма визначає основні цілі та очікувані результати відповідних заходів, які

реалізуються МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні, та включає такі пріоритетні завдання: підвищення рівня зайнятості та соціального захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, налагодження ефективного соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародно-трудова норм та стандартів.

Упродовж 2012-2013 років в рамках Шведсько-українського проекту у сфері вирішення трудових спорів за сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (SIDA) в Україні на основі співпраці Національної служби посередництва і примирення України та Національної служби посередництва Швеції була розроблена Нова модель вирішення трудових спорів. Метою Нової моделі було формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі провідних європейських стандартів та найкращого досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки будуть відігравати істотну роль і нести чітку спільну відповідальність у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні засади їх вирішення. Упродовж 2014 року після схвалення Нової моделі вирішення трудових спорів Національною тристоронньою соціально-економічною радою відбувалося широке обговорення в рамках тематичних семінарів, організованих Регіональним Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні у партнерстві з відділеннями НСПП та організаціями соціальних партнерів відповідних областей. Представники сторін соціального діалогу територіального рівня, обласних тристоронніх соціально-економічних рад, НСПП, члени Експертної групи Шведсько-українського проекту, незалежні експерти, науковці схвально оцінили розроблену модель і надали свої рекомендації щодо шляхів її впровадження в українське законодавство.

У 2015 році в м. Києві відбувся підсумковий захід з обговорення нових підходів до вирішення трудових спорів - національний круглий стіл: «Врегулювання конфліктів на ринку праці України в умовах євроінтеграції: Нова модель вирішення трудових спорів та перспективи її впровадження».

Вказана концепція та модель по вирішенню колективних трудових спорів, в основу якого вкладався провідний досвід в цій галузі права зі Швеції, могла створити умови для їх запровадження в Україні.

Разом з тим, програма гідної праці оновлюється раз на декілька років та визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій організацій профспілок й роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці.

В рамках Проєкту Міжнародної організації праці в Україні «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні»:

- у 2020 році відбулися вебіари на тему: «Система вирішення трудових спорів – сучасний стан та можливості вдосконалення». Здійснено дослідження функціонування системи позасудового вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів в Україні під час були надані рекомендації щодо її удосконалення, які були обговорені і схвалені на національній конференції за участі представників сторін соціального діалогу, фахівців НСПП, вітчизняних і міжнародних експертів, зокрема:

- «Роль примирних процедур у трудових спорах та їх застосування: прогнози на майбутнє». Розкриття питання: чому врегулювання трудових спорів привертає дедалі більшу увагу; принципи МОП щодо врегулювання трудових спорів та норми Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу [120].

- Обговорення питання функціонування системи позасудового вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

- у 2021 році відбулися семіари на тему:

- «Посередництво у врегулюванні колективних трудових спорів» під час яких учасники скористались унікальною можливістю, наданою у рамках міжнародної програми – отримати інструменти ефективного вирішення конфліктних ситуацій і спорів, з урахуванням технологій провідних світових шкіл медіації та переговорного процесу.

- у 2022 році відбувся вебінар на тему:

«Адміністрація праці: глобальний вебінар щодо підготовки звітів і коментарів для загального огляду» з метою ознайомлення з інструментами управління та звітності МОП у сфері соціально-трудових відносин.

МОП праці щороку здійснює загальне опитування з питань управління працею та проводить глобальний вебінар для підготовки звітів і коментарів для загального огляду. Згідно зі статтею 19 Статуту МОП, держави-члени через відповідні проміжки часу, як вимагає Адміністративна рада, звітують Генеральному директору Міжнародного бюро праці про положення свого законодавства та практику щодо питань, які розглядаються в нератифікованих Конвенціях та Рекомендаціях. На цій основі Адміністративна рада щороку визначає Конвенції та Рекомендації, щодо яких держави-члени мають надавати звіти. Ці звіти, а також звіти, подані відповідно до статей 22 і 35 Статуту МОП «державами-учасницями відповідних Конвенцій, і коментарі, отримані від організацій роботодавців і працівників, дозволяють Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій здійснювати загальні огляди щодо ефективності інструментів, визначених в законодавстві та застосованих на практиці».

«З метою подальшого удосконалення діяльності щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні, відповідно до частини другої статті 102 Конституції України» Указом Президента від 24 березня 2021 року № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини» була затверджена Національна стратегія у сфері прав людини. [121]

На її виконання п. 48 Розпорядження КМУ від 23 червня 2021 року № 756-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки» [122] визначено, що «розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту нової редакції Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” у частині удосконалення процедури регулювання вирішення колективних трудових спорів, а також порядку проведення страйку» покладено на Національну службу посередництва і примирення (за згодою), Мінекономіки - Спільний

представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою) та Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (за згодою)».

Розроблення проекту нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зумовлене необхідністю приведення у відповідність діючого законодавства із міжнародними стандартами, тобто до Європейської соціальної хартії (ст. 6), яка пропонує «заохочувати формування і вживання відповідного механізму примирення і добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів; право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів»[10]. Разом з тим пропонується привести у відповідність законодавство у даній галузі на виконання Конвенцій Міжнародної організації праці № 87 [123], 98 [124], 135[125], 154[126] та Рекомендацій МОП № 92 [120], 94 [127], 129 [128], 130 [129], 143[130], 163[131], 198[132].

Упродовж 2023 року, Національна служба посередництва і примирення у співпраці з представниками Міністерства економіки України, спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок та сторони роботодавців на національному рівні, національних та міжнародних експертів, науковців, розробляли проєкт нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Під час засідань Робочої групи, на яких уважно опрацьовувались пропозиції, подані до законопроєкту, а також питання, які виникали у процесі обговорень. Охоплювався широкий спектр тем, під час розгляду яких обговорювались спірні думки, відбувались тривалі дискусії та узгодувались позиції представників профспілок, роботодавців та держави.

Відтак, НСПП було утворено робочу групу з представників відповідальних виконавців (СПО роботодавців, профспілок, Мінекономіки) НТСЕР, громадських організацій, експертів, до якої залучено експертку Ради Європи в Україні, наукову співробітницю Інституту держави і права ім. В.М. Корецького

НАН України, д.ю.н., професорку Я. Сімутіну. У 2023 році було проведено 56 засідань Робочої групи. В ході роботи підготовлено проєкт Закону «Про колективні трудові спори», яким посилено роль соціальних партнерів в попередженні та вирішенні трудових спорів, визначено відповідальність за ухилення від примирних процедур та поділено спори на «спори про права» та «спори про інтереси».

Разом з тим, представлено позицію НСПП в Конституційному Суді України щодо особливостей позасудового та досудового порядків вирішення колективних трудових спорів у межах розгляду справи за конституційною скаргою Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» (05.04.2023). Проведено круглий стіл у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка «Позасудовий та досудовий порядки вирішення колективних трудових спорів в Україні: стан і перспективи» (18.04.2023). Проведено обговорення проєкту Закону в Науково-дослідному інституті правотворчості та науково-правових експертиз НАПрН України (03.07.2023) та Національній школі суддів України (18.07.2023).

НСПП звернулась до Міжнародної організації праці з метою проведення експертизи проєкту Закону «Про колективні трудові спори» (06.04.2023).

У вересні 2023 року оприлюднено для громадського обговорення текст проєкту Закону на вебсайті НСПП. Законопроект складається з 10 розділів, а саме:

- Загальні положення.
- Національна служба посередництва і примирення.
- Види, способи та порядок вирішення колективних трудових спорів.
- Трудовий арбітраж.
- Гарантії трудовим медіаторам та трудовим арбітрам, уповноваженим представницьким органам сторін колективного трудового спору.
- Страйки та локаут.
- Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

- Прикінцеві положення.

Вказаний законопроект кожній стороні надасть свої переваги:

- для роботодавців:
- розвиток соціального діалогу шляхом збільшення ролі переговорів, як обов'язкового етапу вирішення колективних трудових спорів;
- посилення ролі колективних угод (договорів). Можливість правового регулювання колективних трудових спорів в колективних угодах (договорах);
- спрощення процедури вирішення колективних трудових спорів, її добровільний порядок для сторін, можливість вирішення спору у позасудовому порядку;
- можливість для сторін обирати процедуру вирішення колективних трудових спорів, залучати осіб, яким сторони довіряють;
- управління соціальними конфліктами шляхом розвитку інституту трудової медіації;
- запровадження правового регулювання локауту як права на колективні дії роботодавця (передбачене ч. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої)) [10];
- запровадження особливого порядку проведення страйку на окремих підприємствах, де необхідно забезпечити мінімальний обсяг робіт для підтримки їх життєдіяльності;
- для працівників:
- підвищення значимості профспілок як сторони колективного трудового спору, що може представляти інтереси працівників;
- можливість для сторін обирати процедуру вирішення колективного трудового спору, залучати осіб, яким довіряють;
- спрощений порядок реєстрації колективного трудового спору;
- підвищення значення колективних угод (договорів) у зв'язку із закріпленням порядку вирішення колективних трудових спорів у колективних угодах (договорах);

- обов’язковість рішення трудового арбітражу, встановлення добровільного та примусового порядків його виконання;
- чітка регламентація юридичної відповідальності за порушення порядку вирішення колективного трудового спору;
- правове регулювання права на страйк (чітка та зрозуміла процедура оголошення страйку, його проведення; вичерпний перелік працівників на яких поширюється обмеження та заборони проведення страйку тощо);
- забезпечення дотримання національних інтересів в галузях, зупинення роботи яких загрожує життю, здоров’ю, довкіллю і т.п. шляхом запровадження механізму гарантованого мінімального обсягу робіт та послуг;
- для держави:
- імплементація в національне законодавство міжнародних стандартів, кращого досвіду демократичних країн;
- розвиток соціального діалогу шляхом збільшення ролі переговорів та положень колективних угод (договорів);
- управління соціальними конфліктами, шляхом розвитку інституту трудової медіації; узгодженість положень проєкту Закону із Законом України «Про медіацію»;
- розвантаження судів шляхом стимулювання (в т.ч. через інститут судового збору) звернення сторін до примирних процедур, трудового арбітражу;
- спрощення процедури вирішення колективних трудових спорів;
- застосування альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів через їх класифікацію на «спори про права» та «спори про інтереси»;
- чітка регламентація юридичної відповідальності за порушення порядку вирішення колективних трудових спорів;
- віднесення примирних процедур та трудового арбітражу до позасудових способів вирішення спорів;
- правове регулювання права працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк.

Висновки до розділу 3.

1. Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показує відсутність цілісної ефективної системи врегулювання конфліктів, оскільки індивідуальні та колективні спори вирішуються інстанціями (органами) та судами різної юрисдикції, а законодавча база щодо питань, пов'язаних із трудовими спорами, не є настільки систематизованою. Внаслідок цього, виникає необхідність створення нової нормативно-правової бази по вирішенню трудових спорів в Україні у напрямку становлення та розвитку спрощених та оперативних досудових процедур, під час яких організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного вирішення спорів та забезпечить діяльність державних органів, що сприятимуть вирішенню трудових спорів. Для цього потрібна Нова модель з вирішення трудових спорів в Україні, яка базуватиметься на таких принципах: верховенства права та законності; незалежності, рівноправності та правомочності сторін спору; вирішення спорів на основі соціального діалогу; оперативності вирішення спорів та оптимальності передбачуваних строків; простоти та доступності процедури вирішення трудових спорів; пріоритету позасудових процедур; обов'язковості рішення трудового арбітражу та відповідальності сторін за його виконання; безоплатності примирних процедур для сторін спору. Нова модель повинна базуватися на міжнародних стандартах і надбаннях кращої вітчизняної та європейської практик.

2. Метою адаптування національного законодавства по вирішенню трудових спорів в Україні є формування ефективно діючого ринку праці в Україні на основі найкращих європейських стандартів і досвіду, згідно з якими роботодавці та профспілки будуть відігравати важливу роль і нести серйозну відповідальність у соціальному діалозі та вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного вирішення спорів. Нова модель вирішення трудових спорів передбачає визначення і розрізнення двох

типів трудових спорів — спорів про інтереси і спорів про права - як основу для відповідних процедур вирішення спорів. Наприклад, процедури вирішення спорів про інтереси і спорів про права включатимуть мінімально можливу кількість рівнів (це, в свою чергу, сприятиме швидкому і ефективному вирішенню спорів) і передбачатимуть максимально можливу відповідальність і залучення соціальних партнерів. Передбачатиметься, що соціальні партнери братимуть дедалі активнішу участь у вирішенні спорів, а їхні функції будуть поступово розширюватись і посилюватись шляхом двосторонніх переговорів ще до втручання посередників або арбітрів. Адаптація трудового законодавства до вимог МОП також надасть можливість застосовувати норми, які дозволяють сторонам відхилятися від певних положень законів України («opt-out clauses»), що створить правову можливість соціальним партнерам зафіксувати у колективних угодах альтернативні двосторонні процедури.

3. Якісно зміниться і роль Національної служби посередництва і примирення у зв'язку з розширенням її повноважень і функцій. Це: створення і оновлене правове забезпечення діяльності при НСПП трудових арбітражів, участь представників служби в процедурах вирішення трудових спорів на всіх рівнях, створення та ведення єдиного державного електронного реєстру трудових спорів із відкритим доступом.

4. Активізація роботи по адаптації національного законодавства до стандартів Міжнародної організації праці та найкращих практик Європейського союзу по вирішенню трудових спорів в Україні надасть можливість залучати сторони соціального діалогу та експертів у сфері трудових правовідносин до розробки основних засад реформування системи вирішення трудових спорів в Україні та створення передумов для її подальшого розвитку.

ВИСНОВКИ

Дослідження шляхів удосконалення системи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) на прикладі Національної служби посередництва і примирення дало змогу зробити такі висновки, зокрема:

1. Колективний трудовий спір – це складний механізм. Його правозастосування неможливе без наявності правосвідомості у сторін соціально-трудових відносин. Водночас, тривалий термін оформлення документів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], не завжди спонукає найманих працівників до такого шляху відстоювання своїх законних прав.

2. Сьогодні чітко стає зрозумілим, що український ринок праці, не дивлячись на багату історію та практику вирішення колективних трудових спорів, потребує якісних змін. Так, норми права, наявна правова законодавча база, які створюють діючу систему здійснення захисту трудових прав та інтересів працівників, мають своє закріплення в цілому ряді різноманітних законодавчих актів, прийнятих у різний час, що ускладнює їхнє правозастосування.

3. Вивчення міжнародного досвіду чітко показує, що діючи міжнародні засоби захисту трудових прав найманих працівників утворюються відповідно до норм міжнародного законодавства та Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної організації праці. Вони є діючими та дієвими, що дозволяє застосовувати правозахисний механізм з забезпеченням повних гарантій сторін трудових відносин.

4. Розв'язання колективно-трудових спорів (конфліктів) неможливе без конструктивної співпраці суб'єктів конфліктуючих сторін, а саме: найманих працівників, в особі представницьких органів та профспілок, роботодавців та держави, як представників соціально -трудових відносин. Соціальні партнери є цільовою групою соціальної взаємодії та злагоди, мета якої полягає в знаходженні спільного взаємоприйнятного рішення щодо розв'язання колективно-трудоного спору (конфлікту). Знаходження такого взаємовигідного,

спільного, дієвого рішення є дуже складною процедурою, соціальною проблемою і являє собою активний прояв дій в даному напрямі, і відповідно потребує реалістичного науково-методичного забезпечення та теоретичної підготовки.

5. Час переконливо засвідчив, що відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області як невід'ємна і складова частина загального процесу сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) між сторонами соціально-трудових відносин дедалі відіграє провідну роль у громадянському житті області. З огляду на широту, складність, багатогранність та різноманітність спорів та недостатній рівень правової культури сторін під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) виникає необхідність вдосконалення організації і проведення роботи з підвищення рівня правової культури як серед його учасників так і всього працездатного населення. Формування правової культури сторін соціально-трудових відносин є вагомою складовою подолання кризи у соціально-трудових відносинах. За період діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області надбало певний досвід з питань практики застосування законодавства з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), кожен з яких, безумовно, має свою специфіку, особливості, а відповідно потребує індивідуального та нешаблонного підходу до його врегулювання.

6. Так, зі здобутим досвідом роботи, мною цілком поділяється позиція радника голови НСПП (автора служби і її першого голови) Василя Руденка, який був присутній у відділенні на 25 -річчі з зня заснування Служби, [133], що «не може бути однозначного підходу до вирішення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин. Жоден трудовий спір не є типовим, і жоден трудовий спір не може бути вирішеним за чітко визначеним стандартом». Керуючись цим, відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області підходить до врегулювання колективних трудових спорів, конфліктних ситуацій індивідуально, системно, з урахуванням в кожному

конкретному випадку його особливостей та специфіки. На сьогодні, можна відзначити, що Відділенням введено в практику роботи в процесі вирішення колективних трудових спорів надавати сторонам консультації та рекомендації з посиленням на реальні кейси, варіанти досягнення згоди, які мали місце в конкретних колективних трудових спорах, з урахуванням результатів досягнутих домовленостей, прийнятих сторонами рішень, угод, тощо.

7. Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показує, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок врегулювання і фактично, на сьогодні, позбавлені можливості розгляду у суді, що робить судову систему не достатньо ефективним інструментом розгляду трудових спорів. При цьому не достатньо використовується потенціал посередництва і примирення в процесі вирішення колективних трудових спорів які між роботодавцями та працівниками, профспілковими організаціями які є основною рушійною силою розвитку трудових правовідносин. Все це свідчить про необхідність реформування системи вирішення трудових спорів в Україні.

8. Також, під час магістерського дослідження стає зрозумілим те, що якщо ситуація не зміниться найближчим часом та система не оновиться - правозахисний механізм не зможе базуватися на такому простому твердженні, що профспілка є основним (або єдиним) представницьким органом найманих працівників, та є тією рушійною силою, яка їх «захистить», а роботодавці та держава, в свою чергу, будуть діяти в межах правового поля.. Відтак, все більше постає питання однозначного «перезавантаження» механізму вирішення колективних трудових спорів з урахуванням останніх змін в Україні. Необхідно посилити інституційну спроможність представницьких органів/суб'єктів здійснювати правовий захист найманих працівників, жваве відстоювання їх інтересів через розвиток договірних відносин. Слід зазначити, що багаторазові спроби здійснити реформу правового регулювання трудових відносин в Україні поки, що залишаються безрезультатними. Очікується, що новий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», який буде прийнятий

найближчим часом зможе дати позитивний поштовх в об'єктивному врегулюванні колективних трудових спорів.

9. Удосконалення системи вирішення трудових спорів здійснюватиметься шляхом:

1) впровадження нового механізму, стандартів та процедур щодо вирішення трудових спорів, зокрема:

— впровадження класифікації трудових спорів за предметом спору - трудові спори про права та трудові спори про механізм їх вирішення;

— оновлення змісту діяльності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців, посилення їх стратегічної ролі в процесі вирішення трудових спорів;

2) посилення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення, зокрема:

— визначення методів і механізму оновлення системи вирішення трудових спорів відповідно до стандартів і процедур, визначених Міжнародною організацією праці та Європейською соціальною хартією (переглянутою);

— посилення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення .

Таким чином, на сьогодні в Україні відбувається активний процес адаптації та гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами по вирішенню колективних трудових спорів, включаючи як стандарти та рекомендації, визначені в актах Міжнародної організації праці, так і європейські практики. При цьому Україна знаходиться лише на першому етапі розвитку законодавства у напрямку євроінтеграції, оскільки на сьогодні можна вести мову лише про вдосконалення системи права і законодавства задля досягнення соціальної стабільності в суспільстві, додержання верховенства права та гарантованих прав та свобод людей праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
3. Про затвердження Положення про посередника: НСПП; Наказ, Положення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
4. [Про затвердження Положення про арбітра](#): НСПП; Наказ, Положення від 18.11.2008 № 132. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08#Text>(дата звернення: 11.11.2023).
5. Конституція України: Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
6. [Про введення воєнного стану в Україні](#): Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
7. [Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану](#):Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
8. [Кодекс законів про працю України](#): Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.11.2023).

9. Кримінальний кодекс України: Кодекс України; Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
10. Європейська соціальна хартія (переглянута): Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 11.11.2023).
11. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: Закон України від 11.09.2003 № 1160-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1160-15#Text> (дата звернення: ..2023).
12. Положення про національну службу посередництва і примирення: Указ Президента України; Положення від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
13. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
14. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
15. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
16. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
17. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
18. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення: 11.11.2023).

19. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України; Положення від 17.11.1998 № 1258/98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#doc_info (дата звернення: 11.11.2023).

20. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 11.02.2015 № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.11.2023).

21. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 21.08.2019 № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#Text>; (дата звернення: 11.11.2023).

22. Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.09.2019 № 838. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/838-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.11.2023).

23. Про затвердження Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців [...]: НСПП; Наказ, Положення від 26.09.2014 № 65. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0065299-14#Text> (дата звернення: 12.11.2023).

24. Про затвердження Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту) : НСПП; Наказ, Положення від 05.05.2004 № 70 .URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS2263> (дата звернення: 12.11.2023).

25. Положення про уповноважений представницький орган (особу) найманих працівників або профспілки в колективному трудовому спорі (конфлікті): НСПП; Наказ від 21.07.2006 № 58. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS4552> (дата звернення: 12.12.2023).

26. Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту): НСПП; Наказ від 05.05.2015 № 44. URL:

<https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5008-polozhennia-pro-poriadok-perevirky-povnovazhen-predstavnykiv-storin-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu> (дата звернення: 12.11.2023).

27. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: НСПП; Наказ від 21.06.2019 № 43 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS32279> (дата звернення: 12.11.2023).

28. Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про вступ в колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом: НСПП; Наказ від 27.06.2019 № 51. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5034-polozhennia-pro-poriadok-vyznachennia-storin-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu-formuvannia-vymoh-naimanykh-pratsivnykiv-abo-profspilky-rozhliadu-vymoh-naimanykh-pratsivnykiv-abo-profspilky-pryiniattia-rishennia-pro-vstup-v-kolektyvnyi-trudovyi-spir-k> (дата звернення: 12.11.2023).

29. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: НСПП; Наказ від 18.11.2008 № 131 . URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=05EWPE6387> (дата звернення: 12.11.2023).

30. Положення про уповноважений представницький орган (особу) найманих працівників або профспілки в колективному трудовому спорі (конфлікті): НСПП; Наказ від 21.07.2006 № 58. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS4552> (дата звернення: 12.11.2023).

31. Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту): НСПП; Наказ від 05.05.2015 № 44. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5008-polozhennia-pro-poriadok-perevirky-povnovazhen-predstavnykiv-storin-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>

[polozhennia-pro-poriadok-perevirky-povnovazhen-predstavnykiv-storin-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu](#) (дата звернення: 12.11.2023).

32. Порядок формування і ведення справ колективних трудових спорів (конфліктів): НСПП; Наказ від 28.12.2002 № 437. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS1135> (дата звернення: 13.11.2023).

33. Інструкція про порядок ведення Книги реєстрації висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів: НСПП; Наказ від 08.08.2008 № 99. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/instruktsiji/5011-instruktsiia-pro-poriadok-vedennia-knyhy-reiestratsii-vysunutykh-naimanymy-pratsivnykamy-profspilkoiu-vymoh-ta-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv> (дата звернення: 13.11.2023).

34. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): НСПП; Наказ від 13.08.2020 № 28. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/13302-polozhennia-pro-poriadok-reiestratsii-nspp-vysunutykh-naimanymy-pratsivnykamy-okremoii-katehoriieiu-naimanykh-pratsivnykiv-profspilkoiu-vymoh-ta-kts-k> (дата звернення: 13.12.2023).

35. Методичні рекомендації щодо реєстрації колективних трудових спорів (конфліктів): НСПП; Наказ від 27.06.2019 № 52. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rekomenda/11025-metodychni-rekomendatsii-shchodo-reiestratsii-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv> (дата звернення: 13.11.2023).

36. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): НСПП; Положення, Наказ від 24.04.2001 № 92. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS596?ed=2003_01_22&an=212 (дата звернення: 13.11.2023).

37. Про затвердження Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового [...]): НСПП; Наказ, Положення від 20.10.2003 № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0481299-03#Text> (дата звернення: 13.11.2023).

38. Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: НСПП; Наказ, Положення від 11.05.2004 № 71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071299-04#Text> (дата звернення: 13.11.2023).

39. Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовим арбітрам): НСПП; наказ від 05.09.2005 № 93 (зі змінами внесеними відповідно до наказу НСПП від 11.06.2012 № 60, від 13.07.2012 № 82). (: (дата звернення: 13.11.2023).

40. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): НСПП; Положення, Наказ від 08.08.2008 № 94. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5008-polozhennia-pro-poriadok-perevirky-povnovazhen-predstavnykiv-storin-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu> (дата звернення: 13.11.2023).

41. Про затвердження Положення про примирну комісію: НСПП; Наказ, Положення від 01.12.2020 № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text> (дата звернення: 13.11.2023).

42. Про затвердження Положення про порядок підготовки і прийняття рішення трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту): НСПП; Наказ, Положення від 20.07.2004 № 107. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0107299-04#Text> (дата звернення: 14.11.2023).

43. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): НСПП, Наказ від 08.08.2008 № 95. URL: <https://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5036-rehlament-roboty-trudovoho-arbitrazhu-po-rozhliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu> (дата звернення: 14.11.2023).

44. Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудовим арбітрам): НСПП, Наказ від 05.09.2005 № 93. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/103126_532109 (дата звернення: 14.11.2023).

45. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: НСПП; Наказ, Положення від 01.12.2020 № 68.mURL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text> (дата звернення: 14.11.2023).

46. Про затвердження Положення про порядок підготовки рекомендацій Національної служби посередництва і примирення центральним або місцевим органам виконавчої влади, [...]: НСПП; Наказ, Положення від 11.04.2000 № 31 . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0031299-00#Text> (дата звернення: 15.11.2023).

47. Положення про порядок підготовки пропозицій для усунення причин колективних трудових спорів (конфліктів): НСПП; Пооложення; Наказ від 25.06.2004 № 93. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/TM023173> (дата звернення: 15.11.2023).

48. Положення про порядок залучення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування: НСПП; Положення, Наказ від 05.05.2003 № 178. URL: <https://docs.dtkr.ua/doc/v0178299-03> (дата звернення: 15.11.2023).

49. Про затвердження примірних зразків документів , що використовуються під час проведення примирних процедур по вирішенню

колективних трудових спорів (конфліктів): НСПП; Наказ від 07.10.2003 № 462. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS1787> (дата звернення: 15.11.2023).

50. Про затвердження Положення про порядок підготовки і прийняття рішення Національної служби посередництва і примирення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [...]: НСПП; Наказ, Положення від 08.09.2005 № 97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0097299-05#Text> (дата звернення: 15.11.2023).

51. Про затвердження Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту): НСПП; Наказ, Інструкція від 09.11.2005 № 124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05#Text> (дата звернення: 15.11.2023).

52. Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією: НСПП; Наказ від 20.10.2003 № 481. URL: <https://docs.dtkr.ua/doc/1047.1014.2> (дата звернення: 16.11.2023).

53. Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), [...]: НСПП; Наказ, Правила від 28.04.2004 № 66. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0066299-04#Text> (дата звернення: 16.11.2023).

54. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: НСПП; Наказ, Положення від 18.11.2008 № 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text> (дата звернення: 17.11.2023).

55 Kodekspracy: Кодекс праці республіки Польща; 26.06.1974 . URL: https://poland-consult.com/uk/robota/kodeks-pracy.html#povniy-tekst-kodeksu-prac-pol-sch-?utm_source=table_of_content (дата звернення: 17.11.2023).

56. Огляд трудового законодавства Республіки Польща Анастасія Якімова, адвокат, член Центру трудового права, та соціального забезпечення ВША, член UNBA Next Gen . URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/ogliad-trudovogo-zakonodavstva-respubliki-polshha> (дата звернення: 17.11.2023).

57. Плевак С.М. Причини та передумови трансформації системи державного управління республіки Польща на сучасному етапі, [Електронний ресурс]. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nzizvru_2013_3_3_0.pdf. (дата звернення: 17.11.2023).

58. Про спільне ухвалення рішень; Швеція. Закон . (дата звернення: 17.11.2023).

59. Курт Еріксон. Старший радник з правових питань Національної служби посередництва Швеції. Посередництво у вирішенні трудових спорів: Досвід Швеції. (дата звернення: 17.11.2023).

60. Що таке конфлікт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82#:~:text=conflictus%20%E2%80%94%D0%B7%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%2C%20%D1%81%D1%83%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0\)%%20%E2%80%94%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%D1%83%20%D0%B7%20%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B8%20%D1%96%D0%BD%D1%88%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82#:~:text=conflictus%20%E2%80%94%D0%B7%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%2C%20%D1%81%D1%83%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0)%%20%E2%80%94%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%D1%83%20%D0%B7%20%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B8%20%D1%96%D0%BD%D1%88%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8) . (дата звернення: 18.11.2023).

61. Конфліктологія

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82#:~:text=conflictus%20%E2%80%94%D0%B7%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%2C%20%D1%81%D1%83%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0\)%%20%E2%80%94%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%D1%83%20%D0%B7%20%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B8%20%D1%96%D0%BD%D1%88%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82#:~:text=conflictus%20%E2%80%94%D0%B7%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%2C%20%D1%81%D1%83%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0)%%20%E2%80%94%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%D1%83%20%D0%B7%20%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B8%20%D1%96%D0%BD%D1%88%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8)

[1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F](#). (дата звернення: 18.11.2023).

62. Л.М. Кельман. Деякі аспекти впливу на трудові спори. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ №4. 2009. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/library/visnyky/nvsy/04_2009/klmnts.pdf (дата звернення: 18.11.2023).

63. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч закл.]. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. - Х.: Право, 2012.

64. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. Для студ. вищ. навч. закл. / І.Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. - 3-тє вид., перероб. і доп. - К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007.

65 В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова..Д. Воднік. Конфлікти в трудовому колективі: причини, шляхи попередження та розв'язання. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення № 11 / 2005. ТОВ «Основа», 2005.

66. Н. Б. Болотіна Трудове право України: Підручник. - 5-те вид., перероб. і доп. - К.: «Знання», 2008.

67. Теорія А. Маслоу . URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%96%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%96%D0%B4%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1_%D0%90%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D0%9C%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%BE%D1%83 (дата звернення: 18.11.2023).

68. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Державного підприємства «Рівненський автомобільний ремонтний завод» міста Рівного та адміністрацією Державного підприємства «Рівненський автомобільний ремонтний завод» міста Рівного: НСПП; розпорядження № 211-р від 13 червня 2019 року. URL:

<https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/10650-rozporiadzhennia-nspp-vid-08-04-2019-171-r> (дата звернення: 19.11.2023).

69. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками товариства з додатковою відповідальністю «Рівненське ремонтно-транспортне підприємство» міста Рівного та адміністрацією товариства з додатковою відповідальністю «Рівненське ремонтно-транспортне підприємство» міста Рівного: НСПП; розпорядження № 055-р від 22 січня 2020 року. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/12140-rozporiadzhennia-nspp-vid-22-01-2020-055-r> (дата звернення: 20.11.2023).

70. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками дочірнього підприємства «ЕМ.ГЕ.ЕР.» товариства з обмеженою відповідальністю – фірми «М.Г.Р.» міста Рівного та адміністрацією дочірнього підприємства «ЕМ.ГЕ.ЕР.» товариства з обмеженою відповідальністю – фірми «М.Г.Р.» міста Рівного: НСПП; розпорядження НСПП № 212-р від 11 березня 2020 року . URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/12626-rozporiadzhennia-nspp-vid-11-03-2020-212-r> (дата звернення: 21.11.2023).

71. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Державного закладу «Спеціалізована медико-санітарна частина № 3 Міністерства охорони здоров'я України» міста Вараша Рівненської області та адміністрацією Державного закладу «Спеціалізована медико-санітарна частина № 3 Міністерства охорони здоров'я України» міста Вараша Рівненської області: НСПП; розпорядження № 434-р від 09 вересня 2020 року. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13492-rozporiadzhennia-nspp-vid-09-09-2020-434-r> (дата звернення: 21.11.2023).

72. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками відділу Дирекція Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна

Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; Розпорядження № 341-р від 24.06.2020, . URL: <https://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13088-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-341-r> (дата звернення: 22.11.2023).

73. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками планово-економічного відділу Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 342-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13089-rozporiadzhennia-nspp-vid-22-06-2020-342-r> (дата звернення: 23.11.2023).

74. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками відділу Бухгалтерського обліку та звітності Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 343-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13090-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-343-r> (дата звернення: 23.11.2023).

75. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Служби паливно-мастильних матеріалів та матеріального забезпечення Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району

Рівненської області: НСПП; розпорядження №344-р від 24.06.2020 . URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13091-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-342-r> (дата звернення: 23.11.2023).

76. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Аеродромної служби технічного забезпечення польотів Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 345-р від 24.06.2020 . URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13092-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-345-r> (дата звернення: 23.11.2023).

77. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Адміністративно-господарського відділу Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 346-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13093-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-346-r> (дата звернення: 24.11.2023).

78. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Служби електросвітлотехнічного забезпечення польотів Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 347-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13094-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-347-r> (дата звернення: 24.11.2023).

79. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Служби авіаційної безпеки Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 348-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13095-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-348-r> (дата звернення: 25.11.2023).

80. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Служби аварійно-рятувального та протипожежного забезпечення Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 349-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13096-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-349-r> (дата звернення: 26.11.2023).

81. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Служби теплового і санітарно-технічного забезпечення Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 350-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13097-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-350-r> (дата звернення: 26.11.2023).

82. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Здоров'я Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району

Рівненської області та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Рівне»» села Велика Омеляна Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 351-р від 24.06.2020. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/13098-rozporiadzhennia-nspp-vid-24-06-2020-351-r> (дата звернення: 26.11.2023).

83. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками медичної служби орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області та адміністрацією орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 052-р від 10.02.2021 . URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/14080-rozporiadzhennia-nspp-vid-10-02-2021-052-r> (дата звернення: 27.11.2023).

84. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками господарської служби орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області та адміністрацією орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 053-р від 10.02.2021. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/14082-rozporiadzhennia-nspp-vid-10-02-2021-053-r> (дата звернення: 27.11.2023).

85. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками служби харчування орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області та адміністрацією орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 054-р від 10.02.2021. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/14084-rozporiadzhennia-nspp-vid-10-02-2021-054-r> дата звернення: 27.11.2023).

86. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками механічної служби орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області та адміністрацією орендного підприємства санаторію «Червона калина» села Жобрин Рівненського району Рівненської області: НСПП; розпорядження № 056-р від 11.02.2021. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/15002-rozporiadzhennia-nspp-vid-26-07-2021-287-r> (дата звернення: 27.11.2023).

87. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками фізичної особи-підприємця Троханенка Анатолія Петровича міста Рівного та фізичною особою-підприємцем Троханенком Анатолієм Петровичем міста Рівного: НСПП; розпорядження № 349-р від 08.10.2021р. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/15340-rokhporiadzhennia-nspp-vid-08-10-2021-349-r> (дата звернення: 28.11.2023).

88. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками фізичної особи-підприємця Крук Поліни Володимирівни міста Рівного та фізичною особою-підприємцем Крук Поліною Володимирівною міста Рівного: НСПП; розпорядження № 409-р від 26.10.2021р. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/15425-rozporiadzhennia-nspp-vid-26-10-2021-409-r> (дата звернення: 28.11.2023).

89. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками бухгалтерського відділу товариства з обмеженою відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного та адміністрацією товариства з обмеженою відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного: НСПП; розпорядження № 057-р від 27.01.2022. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/15878-rozporiadzhennia-nspp-vid-27-01-2022-057-r> (дата звернення: 29.11.2023).

90. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками відділу гуртової торгівлі товариства з обмеженою

відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного та адміністрацією товариства з обмеженою відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного: НСПП; розпорядження № 058-р від 27.01.2022. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/15879-rozporiadzhennia-nspp-vid-27-01-2022-058-r> (дата звернення: 30.11.2023).

91. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками складу-магазину товариства з обмеженою відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного та адміністрацією товариства з обмеженою відповідальністю «ГАЛКА-РІВНЕ» міста Рівного: НСПП; Розпорядження № 059-р від 27.01.2022. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporyadzhennya/15880-rozporiadzhennia-nspp-vid-27-01-2022-049-r> (дата звернення: 30.11.2023).

92. Про прокуратуру: Закон України; від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 02.12.2023).

93. Про судоустрій і статус судів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 02.12.2023).

94. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 02.12.2023).

95. Цивільний процесуальний кодекс України: Кодекс України; Кодекс, Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 02.12.2023).

96. Кодекс адміністративного судочинства України: Кодекс України; Кодекс, Закон від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 02.12.2023).

97. Крістіна Лапікоцька. Скільки безробітних претендує на одну вакансію на Рівненщині. Дані центру зайнятості; стаття «Суспільне новини ». URL: <https://suspilne.media/383675-skilki-bezrobitnih-pretendue-na-odnu-vakansiu-na-rivnensini-dani-centru-zajnatosti/> (дата звернення: 02.12.2023).

98. Про колективні трудові спори: НСПП; законопроект. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83_%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf. (дата звернення: 03.12.2023)

99. Кодекс цивільного захисту України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 02.10.2012 № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

100. Про Збройні Сили України: Закон України від 06.12.1991 № 1934-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

101. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 № 232/94-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

102. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 № 39/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/39/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

103. Гірничий закон України: Закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-14#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

104. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

105. Про Державну прикордонну службу України: Закон України від 03.04.2003 № 661-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

106. Про теплопостачання: Закон України від 02.06.2005 № 2633-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2633-15#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

107. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

108. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 № 1698-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

109. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

110. Про ринок електричної енергії: Закон України від 13.04.2017 № 2019-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

111. Про Бюро економічної безпеки України: Закон України від 28.01.2021 № 1150-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

112. Про Рахункову палату: Закон України від 02.07.2015 № 576-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-19#Text> (дата звернення: 04.12.2023).

113. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12.02.2015 № 192-VIII. URL: (дата звернення: 05.12.2023).

114. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України: Закон України від 23.02.2006 № 3475-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3475-15#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

115. Про Національну гвардію України: Закон України від 13.03.2014 № 876-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

116. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 № 1975-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

117. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

118. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

119. Податковий кодекс України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

120. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу N 92: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата звернення: 06.12.2023).

121. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України; Стратегія від 24.03.2021 № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537> (дата звернення: 06.12.2023).

122. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План від 23.06.2021 № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text>. (дата звернення: 06.12.2023).

123. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87 (укр/рос): Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1948 № 87. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 07.12.2023).

124. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів N 98: Міжнародна організація праці;

Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 07.12.2023).

125. [Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються N 135 \(укр/рос\)](#): Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1971 № 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text (дата звернення: 07.12.2023).

126. [Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року](#). Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 07.12.2023).

127. [Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства N 94](#): Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 26.06.1952 № 94. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text (дата звернення: 07.12.2023).

128. [Рекомендація щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві N 129](#): Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 28.06.1967 № 129. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text (дата звернення: 07.12.2023).

129. [Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення N 130](#): Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1967 № 130. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text (дата звернення: 08.12.2023).

130. [Рекомендація щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються N 143](#): Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 23.06.1971 № 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257#Text (дата звернення: 08.12.2023).

131. [Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам № 163](#): Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від

19.06.1981 № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text(дата звернення: 08.12.2023).

132. Рекомендація щодо трудових відносин № 198: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 2006 №198. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (дата звернення: 08.12.2023).

133. Відзначаємо 25 річницю з дня утворення Національна служба посередництва і примирення. URL: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid022YiEikwxEvDJrd9aighRTZY6jm7pasLRTkBY7Pt97B7kaX91npsFnJC5m1GfCn8Wl&id=100092506293059 (дата звернення: 08.12.2023).

ДОДАТКИ