

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-263-0-23>

## THE ROLE OF CONCILIATION BODIES IN RESOLVING COLLECTIVE LABOR DISPUTES

### РОЛЬ ПРИМИРНИХ ОРГАНІВ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

**Kuznetsova M. Yu.**

*PhD in Law, Associate Professor,  
Head of the Department of Private  
and Social Law  
Sumy National Agrarian University  
Sumy, Ukraine*

**Кузнецова М. Ю.**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри приватного та  
соціального права  
Сумський національний аграрний  
університет  
м. Суми, Україна*

**Tkachenko V. V.**

*PhD in Law, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department  
of Administrative  
and Informational Law  
Sumy National Agrarian University  
Sumy, Ukraine*

**Ткаченко В. В.**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри адміністративного  
та інформаційного права  
Сумський національний аграрний  
університет  
м. Суми, Україна*

Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Порядок вирішення колективних трудових спорів, а саме послідовність розгляду та вирішення, описані у Розділі II зазначеного закону та Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затверджені Наказом Національної служби посередництва і примирення № 124 від 09 листопада 2005 року.

Описані у даних нормативно-правових актах положення щодо порядку вирішення колективних трудових спорів потребують

теоретико – правової оцінки з метою встановлення форми участі та ролі примирних органів у їх вирішенні.

З правової точки зору нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) формування сучасної, ефективної моделі соціального партнерства на основі консолідації інтересів, потреб, запитів працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави; 2) попередження трудових правопорушень; 3) вироблення сучасної, ефективної концепції вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 4) забезпечення ефективних механізмів реалізації працюючими права на страйк; 5) належне правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [1, с. 51].

Сьогоднішня правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні представлена кількома основними ознаками, які прийнято застосовувати для класифікації цих явищ в праві. Це, по-перше, суб'єкти колективних трудових спорів, конфліктів; по-друге, це об'єкт колективних трудових спорів; по-третє, система органів щодо розгляду колективних трудових спорів, конфліктів. Правове наповнення цих основних правових положень дає можливість дати класифікацію трудових спорів та судити про правовий механізм вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. Нормативне наповнення цих категорій, їх взаємодія та зв'язок формує ту правову модель, яка передбачає механізм вирішення колективних трудових спорів, конфліктів [2, с. 220].

Механізм вирішення колективних трудових спорів, на нашу думку, характеризується наявністю законодавчо закріпленої сукупності форм та способів реалізованих за участі спеціально створених суб'єктів, які спрямовані на налагодження взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Під формою вирішення колективного трудового спору варто розуміти зовнішній прояв діяльності суб'єктів такого спору, спрямований на розв'язання конфліктної ситуації, що склалась у межах трудових правовідносин. Єдиною законодавчо закріпленою формою вирішення колективного трудового спору на сьогодні є позасудова. Позасудова форма вирішення колективних трудових спорів виявляється в таких методах: сприянні його вирішенню примирною комісією; залученні примирною комісією незалежного посередника; створенні трудового арбітражу; сприянні у вирішенні колективного трудового

спору, що здійснюється Національною службою примирення і посередництва; страйку [3, с. 134].

Примирні процедури є особливим способом вирішення спору, спрямованого на досягнення узгодженого рішення. Для використання таких процедур створюються спеціальні примирні органи. Принципи їх створення і функціонування визначені Рекомендацією МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. Органи з примирення, що створюються на змішаній основі, тобто із представників сторін, повинні включати рівну кількість представників працівників і роботодавців. Примирна процедура повинна бути безоплатною і оперативною: строки розгляду спору повинні зводитися до мінімуму. У ході вирішення колективного спору за допомогою примирних органів МОП рекомендує утриматися від застосування силових методів (проведення страйків), що вповні відповідає призначенню примирних процедур [4, с. 342].

Національна служба посередництва і примирення, яка є постійно діючим державним органом, створена та діє на підставі Указу Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 1951 року.

Характеризуючи правовий статус зазначеного державного органу, як учасника правовідносин щодо вирішення колективних трудових спорів, слід відмітити його соціально-важливу роль. Оскільки основними завданнями Національної служби посередництва і примирення є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин, відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року N 1258/98.

Досліджуючи питання вирішення колективних трудових спорів за посередництва Національної служби посередництва і примирення, М.

Рішняк зазначає, що раціональне співвідношення громадської колективної форми захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів та відповідної забезпечувальної діяльності, організаційно-правової допомоги з боку Національної служби посередництва і примирення щодо її реалізації працівниками у сучасних суспільних умовах, оптимальні межі, ступінь та активність державного сприяння вирішенню колективних трудових спорів з боку державних інститутів, залежать від стану розвитку та ступеня сформованості громадянського суспільства та його інститутів, можуть коливатись від повного покладання обов'язків щодо їх урегулювання на державу, в особі її інститутів (в умовах повної залежності особи від суспільства), до цілковитої відповідальності сторін та їх представників – інститутів громадянського суспільства і власне суспільства за врегулювання таких спорів (в умовах формальної рівності членів суспільства в зрілому громадянському суспільстві) та обумовлені: 1) історичним типом соціальності та відповідним способом організації суспільства; 2) типом суспільства та відповідним характером соціально-трудова відносин; 3) станом державності; 4) утвердженням конституційних засад функціонування громадянського суспільства та ступенем його сформованості, зрілості; 5) успадкованими стереотипами взаємовідносин між профспілками, роботодавцями та державою; 6) сформованістю умов для становлення і розвитку індивідів; 7) станом фактичного дотримання вимог законодавства суб'єктами права; 8) рівнем визначеності правового статусу сторін; 9) становищем працівників як соціально свідомих, рівноправних, автономних, активних суб'єктів соціально-трудова відносин, здатних до самоорганізації і самоврядування, практичної реалізації колективних форм захисту своїх прав та інтересів; 10) авторитетом і соціальною силою громадських організацій працівників та їх об'єднань – інститутів громадянського суспільства; 11) станом соціального діалогу як засобу узгодження інтересів працівників, роботодавців, органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування [5, с. 188-189].

Виходячи із положень законодавства України, участь примирних органів у вирішенні колективних трудових спорів є частиною механізму вирішення таких спорів. Закріплення правового статусу таких органів на законодавчому рівні дає можливість вибору оптимального варіанту вирішення колективних трудових спорів та сприяє розвитку соціального діалогу між суспільством та державою.

**Література:**

1. Бонтлаб В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. *Цивільне право і процес. Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 50.
2. Шевченко Д. В. Реформа трудового законодавства: правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. №. 1. С. 219-222.
3. Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. №. 1. С. 98-104.
4. Дейнека В. М. Примирні процедури з вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми політики*. 2014. №. 53. С. 342-349.
5. Рішняк М. О. Вирішення колективних трудових спорів у контексті розвитку громадянського суспільства. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2016. №. 32. С. 182-192.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-263-0-24>

**PECULIARITIES OF THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT  
TO WORK IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW  
IN UKRAINE**

**ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ  
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

**Mozechuk L. V.**

*Doctor of Philosophy in the field of law,  
Associate Professor at the Department  
of Civil and Legal Disciplines, Senior  
Researcher at the Department  
of Scientific Work Organization  
Dnipropetrovsk State University  
of Internal Affairs  
Dnipro, Ukraine*

**Можечук Л. В.**

*доктор філософії в галузі права,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін,  
старший науковий співробітник  
відділу організації наукової роботи  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ  
м. Дніпро, Україна*

Повномасштабна війна назавжди змінила життя кожного українця та українки, значних змін зазнала кожна сфера суспільного життя. Так, в