

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Серія: Навчально-методичні посібники

Г.І. ЧАНИШЕВА

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

навчально-методичний посібник

для здобувачів вищої освіти

**рівень освіти
галузь знань
спеціальність**

**перший (бакалаврський) рівень
07 - Управління та адміністрування
073 - Менеджмент**

Одеса 2021

Авторка:

Чанишева Г.І. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»,
протокол №4 від 07 липня 2021 року

Рецензенти:

Сімутіна Яна Володимирівна, доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Чанишева Г.І. Соціальний діалог. Одеса: Фенікс, 2021. 81 с.

ЗМІСТ

Передмова	
Тематичний план курсу.....	
Зміст програми навчальної дисципліни	
Плани практичних занять та питання для самостійної роботи	
Питання для підготовки до заліку	

ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Соціальний діалог» вивчається здобувачами вищої освіти першого (бакалаврського) рівня у галузі знань 07 - Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент спеціалізацією «Менеджмент».

Метою її викладання є формування у здобувачів вищої освіти за спеціальністю 073-Менеджмент знань щодо механізму соціального діалогу як одного з основних принципів функціонування правової держави та громадянського суспільства, взаємодії членів колективу працівників (їх представників) і роботодавців (їх представників, уповноважених ними осіб).

Вивчення цієї навчальної дисципліни передбачає також набуття здобувачами вищої освіти за спеціальністю 073-Менеджмент теоретичних і практичних знань щодо формування державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин з метою ефективного і успішного здійснення ними управлінської діяльності.

Соціальний діалог у первинному вигляді виник як механізм сприяння вирішенню конфліктів між працівниками та роботодавцями. З часом завдяки передусім зусиллям Міжнародної організації праці відбулася відмова від радикальних способів вирішення проблем і конфліктів та була визнана необхідність ведення соціального діалогу на постійній основі для врахування інтересів усіх суб'єктів трудових, економічних, соціальних відносин, і досягнення, в кінцевому результаті, суспільного миру та соціальної стабільності.

Менеджерам, які мають статус працівників, безпосередньо та через своїх представників необхідно володіти навичками участі у процесі визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Для ефективного здійснення управлінської діяльності здобувачам вищої освіти за спеціальністю 073-Менеджмент необхідні знання теоретичних

основ соціального діалогу, а саме положень про поняття, принципи, рівні, сторони, форми, органи соціального діалогу, відповідальність сторін соціального діалогу та практики їх реалізації.

Навчальна дисципліна «Соціальний діалог» має теоретичну та практичну спрямованість.

Основними завданнями вибіркової дисципліни є поглиблене вивчення здобувачами питань організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні, які вони зможуть використовувати у практичній діяльності, зокрема, при здійсненні таких його форм, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод та ін.

До навчально-методичного посібника включено 6 тем. Кожна тема заняття потребує вивчення теоретичного матеріалу, знання чинного законодавства в сфері соціального діалогу, аналізу основних проблем, які виникають у практиці здійснення соціального діалогу та шляхів їх вирішення, розв'язання конкретних фабул, які додаються до кожної теми.

Питання, що виносяться на практичні заняття, є примірними. Залежно від кількості годин викладач, який проводить практичні заняття, визначає коло основних питань, які здобувачі вищої освіти мають підготувати.

До кожної теми додається список джерел, які допоможуть здобувачам підготуватися до теоретичної та практичної складової заняття.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Назви змістових модулів і тем	Лекційні заняття (год.)	Практичні заняття (год.)	Самостійна робота (год.)
Тема 1. Загальнотеоретичні основи соціального діалогу	2	2	10
Тема 2. Правовий статус сторін та суб'єктів соціального діалогу	4	4	10
Тема 3. Обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури як організаційно-правові форми соціального діалогу	2	2	10
Тема 4. Колективні переговори з укладання колективних договорів і угод як організаційно-правова форма соціального діалогу	2	4	10
Тема 5. Створення та функціонування органів соціального діалогу	2	2	10
Тема 6. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)	2	2	10
Разом	14	16	60

РОЗДІЛ І. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Загальнотеоретичні основи соціального діалогу в Україні (2 год.)

Причини та умови виникнення відносин соціального діалогу. Зарубіжний досвід соціального діалогу. Міжнародні акти про соціальний діалог. Моделі соціального діалогу: світовий досвід. Становлення соціального діалогу в Україні. Законодавство України про соціальний діалог. Акти соціального діалогу. Розвиток соціального діалогу в Україні.

Поняття та функції соціального діалогу. Принципи соціального діалогу. Рівні соціального діалогу. Сторони соціального діалогу та їх суб'єкти. .

Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: ведення колективних переговорів з укладанням колективних договорів і угод; обмін інформацією; спільні консультації; узгоджувальні процедури; участь працівників та їх представників в управлінні організацією; примирно посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів.

Органи соціального діалогу: функції, класифікація, повноваження.

Відповідальність сторін соціального діалогу.

Тема 2. Правовий статус сторін та суб'єктів соціального діалогу (4 год.)

Поняття сторін та суб'єктів соціального діалогу. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців і порядок їх визначення. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження.

Теоретичні та практичні проблеми представництва працівників у соціальному діалозі. Сторона працівників та її суб'єкти.

Поняття, повноваження та види трудових колективів. Право працівників брати участь в управлінні організацією та форми його здійснення. Порядок

створення та повноваження органів трудового колективу.

Конституційне право громадян на об'єднання у профспілки. Поняття «професійна спілка», «первинна профспілкова організація», «виборний орган первинної профспілкової організації», «профспілковий представник». Загальна характеристика правового статусу профспілок. Функції профспілок. Порядок легалізації профспілок та їх об'єднань. Матеріальне та фінансове забезпечення діяльності профспілок. Повноваження профспілок та їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю. Здійснення профспілками громадського контролю. Відповідальність профспілок.

Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх повноваження.

Гарантії прав профспілок. Гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів.

Сторона роботодавців та її суб'єкти. Теоретичні та практичні проблеми представництва роботодавців у соціальному діалозі.

Право роботодавців на свободу об'єднання: міжнародні стандарти і законодавство України. Мета і завдання організації роботодавців та їх об'єднань. Порядок створення та припинення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Статус організацій роботодавців та їх об'єднань. Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань. Матеріальне та фінансове забезпечення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців та їх об'єднань.

Сторона органів виконавчої влади та її суб'єкти. Повноваження Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади як суб'єктів сторони органів виконавчої влади у сфері соціального діалогу.

Взаємовідносини між сторонами та суб'єктами соціального діалогу у сфері праці.

Тема 3. Обмін інформацією, консультації та узгоджувальні

процедури як організаційно-правові форми соціального діалогу (2 год.)

Поняття обміну інформацією як організаційно-правової форми соціального діалогу. Мета і завдання обміну інформацією між сторонами соціального діалогу. Порядок та форми здійснення обміну інформацією між сторонами соціального діалогу. Теоретичні та практичні проблеми здійснення обміну інформацією між сторонами соціального діалогу.

Поняття консультацій як організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці. Мета та завдання проведення консультацій між сторонами соціального діалогу. Порядок проведення консультацій на різних рівнях соціального діалогу.

Поняття та значення узгоджувальних процедур як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу. Порядок проведення узгоджувальних процедур.

Право працівників на участь в управлінні організацією. Механізм реалізації права участі працівників в управлінні організацією.

Тема 4. Колективні переговори з укладання колективних договорів і угод як організаційно-правова форма соціального діалогу (2 год.)

Право на ведення колективних переговорів. Принципи здійснення права на ведення колективних переговорів і укладення колективних угод і договорів: міжнародні стандарти і законодавство України. Порядок ведення і предмет колективних переговорів. Учасники переговорів, їх права та обов'язки, гарантії і компенсації під час переговорів. Порядок вирішення розбіжностей під час ведення колективних переговорів. Відповідальність осіб, які представляють роботодавця і ухиляються від участі в переговорах або винні в ненаданні необхідної інформації.

Поняття і роль колективних угод у регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин.

Види колективних угод, сфера їхньої дії, зміст. Генеральна угода як основний акт соціального діалогу. Сторони колективних угод. Порядок

укладення та зміни колективних угод. Реєстрація колективних угод. Контроль за виконанням колективних угод на всіх рівнях.

Поняття колективного договору. Сторони колективного договору та їхні представники. Зміст і структура колективного договору. Порядок укладення, зміни колективного договору і контроль за його виконанням.

Відповідальність за порушення і невиконання колективних угод і колективних договорів.

Тема 5. Створення та функціонування органів соціального діалогу (2 год.)

Поняття та класифікація органів соціального діалогу. Зарубіжний досвід створення та функціонування органів соціального діалогу.

Міжнародна організація праці як орган соціального діалогу. Наднаціональні органи соціального діалогу в Європейському Союзі.

Правовий статус Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Порядок створення та склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Організація діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної ради з подальшого розвитку соціального діалогу в Україні.

Порядок створення та склад галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради. Функції та права галузевої (міжгалузевої) ради.

Порядок створення та склад територіальної тристоронньої соціально-економічної ради. Функції та права територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

Тема 6. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів) (2 год.)

Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Сторони колективного трудового спору (конфлікту). Порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): поняття та етапи.

Примирна комісія: порядок утворення та повноваження. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника.

Трудовий арбітраж: порядок утворення та повноваження. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем. Судовий порядок вирішення колективних трудових спорів. Контроль за виконанням зобов'язань, досягнутих при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).

Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

Участь Національної-служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

РОЗДІЛ II. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Загальнотеоретичні основи соціального діалогу в Україні (2 год.)

1. Становлення соціального діалогу в Україні
2. Законодавство України про соціальний діалог Акти соціального діалогу
3. Поняття та принципи соціального діалогу
4. Рівні та сторони соціального діалогу
5. Форми соціального діалогу
6. Система органів соціального діалогу
7. Відповідальність сторін соціального діалогу

Методичні рекомендації

В Україні становлення соціального діалогу у сфері праці пов'язується з початком 90-х рр. минулого століття. Указом Президента України від 27 квітня 1993 року було затверджено Положення про Національну раду соціального партнерства, відповідно до якого Національна рада соціального партнерства визначалася як постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері.

Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року було визначено правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Законом визначаються сфера укладання колективних договорів, угод; право на ведення колективних переговорів; сторони, які беруть участь у даному процесі; співвідношення законодавства і колективних угод та колективних

договорів, трудового договору; зміст і дія колективного договору, угоди; регулюється порядок проведення колективних переговорів, вирішення розбіжностей під час колективних переговорів, підписання колективного договору, угоди та внесення змін і доповнень та ін.

Законом України «Про колективні договори і угоди» вперше було регламентовано укладання колективних угод на національному, галузевому і регіональному рівнях. Відповідно було передбачено укладання на національному рівні генеральної угоди, на галузевому рівні – галузевих угод і на регіональному рівні – регіональних угод.

Перша тарифна угода була укладена в 1993 році між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями. У 1997 році до колективних переговорів приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки була підписана 14 травня 2019 року між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Угода набрала чинності з дня її підписання.

Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року було визначено дві сфери регулювання оплати праці – державну і договірну. Статтею 14 Закону передбачається, що договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)» від 3 березня 1998 року визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Указом Президента України від 17 листопада 1998 року було затверджено Положення про Національну службу посередництва і примирення, створено Національну службу посередництва і примирення як постійно діючий державний орган, призначений сприяти врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року та «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року був закріплений правовий статус професійних спілок і організацій роботодавців як суб'єктів соціального діалогу у сфері праці.

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року було ліквідовано Національну раду соціального партнерства і утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, а також затверджено відповідне Положення. В Указі Президента України вперше у законодавстві України був використаний термін «соціальний діалог».

22 червня 2012 року був прийнятий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», який оновив положення про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

5 липня 2012 року був прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення», до якого вперше було включено розділ IX «Соціальний діалог на ринку праці». Нормами даного розділу передбачені права і обов'язки

організацій роботодавців, їх об'єднань та професійних спілок, їх об'єднань щодо участі у забезпеченні зайнятості населення.

Слід підтримати висловлену в науці трудового права точку зору М.В. Сорочишина щодо виділення трьох етапів становлення національного законодавства про соціальний діалог у сфері праці: 1) 1991-1993 рр. – побудова первинної інституційної структури соціального діалогу у сфері праці; 2) 1993-2005 рр. – розвиток різних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та закріплення деяких з них на законодавчому рівні; визначення правового статусу суб'єктів соціального діалогу у сфері праці; 3) з 2005 р. - теперішній час – подальший розвиток соціального діалогу у сфері праці, пов'язаний з підвищенням ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, прийняттям спеціального законодавства про соціальний діалог у сфері праці, спрямованого на глибоке впровадження соціального діалогу на різних рівнях.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України (глави II, XVI), законів України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, інших нормативно-правових актів.

Тривалий час нормативна база у цій сфері залишалася повністю не сформованою через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці. З прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року зазначені прогалини було усунуто. Вперше у законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної

соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначаються поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад), контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», згідно з якою соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Водночас соціальний діалог у сфері праці видається можливим визначити як: 1) правовий інститут; 2) один з основних принципів правового регулювання трудових відносин; 3) систему колективних трудових відносин.

Правовий інститут соціального діалогу у сфері праці є складовою колективного трудового права як структурного елементу у системі трудового права. Як правовий інститут соціальний діалог у сфері праці є сукупністю правових норм, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Як принцип правового регулювання трудових відносин принцип

соціального діалогу у сфері праці належить до основоположних керівних засад, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку.

Соціальний діалог у сфері праці також доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Ідеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів та ін.

Принципами соціального діалогу у сфері праці слід вважати основні засади, вихідні положення, на яких ґрунтується система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими суб'єктами соціального діалогу.

Принципи соціального діалогу базуються на міжнародних трудових нормах і традиціях ведення колективних переговорів, здійсненні інших форм соціального діалогу. Зазначені принципи закріплені у міжнародних актах (конвенціях і рекомендаціях МОП, Європейській соціальній хартії (переглянутій) та ін.). Серед принципів, закріплених у відповідних конвенціях і рекомендаціях МОП, найбільш значущими є принципи: трипартизму, багаторівневого співробітництва, свободи асоціації, добровільності та рівноправності, обов'язковості виконання умов колективного договору, примирно-третейського і арбітражного розгляду трудових конфліктів.

Перелік основних принципів соціального діалогу, закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в цілому відповідає міжнародним стандартам. Соціальний діалог здійснюється на принципах:

законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено рівні та сторони соціального діалогу. У частині першій ст. 4 Закону передбачено чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний та локальний. На зазначених рівнях соціальний діалог здійснюється на тристоронній або двосторонній основі. Сторони соціального діалогу визначено у частині другій ст.4 Закону.

У конвенціях і рекомендаціях МОП містяться основні положення про форми соціального діалогу. МОП визнає такі форми соціального діалогу, як переговори, консультації, обмін інформацією між урядом, роботодавцями і працівниками або на рівні МОП з питань економічної та соціальної політики, які становлять спільний інтерес. При цьому МОП визнає головною формою соціального діалогу колективні переговори з укладення колективних договорів.

У національній практиці окремі форми соціального діалогу існували ще з радянських часів. Укладення колективних договорів, участь працівників в управлінні організацією через виробничі наради, ради трудових колективів існували раніше і стали вже традиційними, а у нових соціально-економічних умовах наповнюються новим змістом і потребують удосконалення.

Форми здійснення соціального діалогу визначаються у частині першій ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якої соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних

договорів і угод.

Зазначені форми відрізняються одна від одної за метою, способом регулювання, строками, порядком ведення, правовими наслідками. Так, метою обміну інформацією визнається з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошук компромісу, прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Консультації проводяться з метою визначення і зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Метою колективних переговорів є укладення колективних угод і колективних договорів.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Проведення консультацій регулюється частиною третьою ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Порядок проведення колективних переговорів визначається законом. У чинному законодавстві недостатньо повно врегульовано процедуру ведення колективних переговорів. Закон України «Про колективні договори і угоди» охоплює більш широке коло питань, порівняно з главою II «Колективний договір» КЗпП України. Водночас у Законі відсутня дефініція колективних переговорів, чітко не визначені принципи ведення колективних переговорів, не розмежовані цілі та завдання окремих рівнів, зокрема галузевого та територіального. Колективні переговори з укладення колективних договорів, угод є важливою формою соціального діалогу і потребують більш виваженого підходу з боку законодавця, урахування міжнародних стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Охарактеризуйте світовий досвід моделей соціального діалогу.

Завдання 2

Дайте відповідь на питання, які акти відносяться до актів соціального діалогу:

- 1) наказ керівника організації про прийняття на роботу менеджера;
- 2) трудовий договір з менеджером;
- 3) генеральна угода;
- 4) графік відпусток;
- 5) угода про охорону праці;
- 6) колективний договір організації;
- 7) територіальна угода.

Завдання 3

Менеджер по поставкам Корнілов торгівельної мережі «Таврія-В» звернувся до юридичного відділу з питанням, де закріплено розмір його заробітної плати, які надбавки і доплати він має отримувати.

Дайте відповідь Корнілову.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. Конвенція Міжнародної організації праці №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859-865.

2. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 01 липня 1949 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010-1025.

3. Конвенція Міжнародної організації праці №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, від 02 червня 1971 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.
4. Конвенція Міжнародної організації праці № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21 червня 1976 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1795-1809.
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам від 03 червня 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180-1184.
6. Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291-1299.
7. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1675-1685.
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.

11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
12. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565.
14. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2011. №7-8. С. 21-23.
15. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. №132.
16. Амелічева Л.П. Історія формування та розвитку соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки. Право. Економіка. Управління: часопис Хмельниц. ун-ту управління та права*. 2016. Вип. 3(59). С.165-176.
17. Мартиненко М. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні. *Україна: аспекти праці* : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2020. №1. С.32-37.
18. Міщук М. О. Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві. *Митна справа* : Науково-аналітичний журнал. 2014. № 5 (ч. 2 кн. 2). С. 79-84.
19. Панькова О. Основні напрями та способи модернізації системи соціально-трудових відносин у промисловості на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу. *Україна: аспекти праці* : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2018. №3. С.36-43.

20. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

21. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці : навч.-метод. посібник / Г.І. Чанишева, М.В. Сорочишин ; НУ "ОЮА". Одеса : Фенікс, 2012. 128 с.

22. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав. *Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту*: колективна монографія / Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, М.В. Сорочишин та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 8-57.

23. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2018. №27. С. 162-166.

24. Чанишева Г.І. Принципи соціального діалогу у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 230-235.

25. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 626-631.

26. Чанишева Г.І. Форми здійснення соціального діалогу. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 731-736.

27. Chanysheva, G. I. (2019) Social dialogue in the field of labour: definition and legal regulation. *Priority tasks and strategies for the development of jurisprudence : collective monograph* / D. M. Bielov, M. Yu. Vikhliaev, M. V. Hromovchuk, O. Ya. Rohach, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. P. 145-163. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-153-7/145-163>

28. Чанишева Г.І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №9. С. 77-82.

29. Chanysheva G.. The Principle of Social Dialogue in the Field of Labour as One of the Main Principles of Labour Law) *Щорічник українського права: збірник наукових праць*. 2019. №11. С. 253-259.

30. Чанишева Г.І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №11. С.80-85.

31. Шуліка А. А. Міжнародна організація праці як основний орган соціального партнерства. *Грані*. 2010. № 1. С. 99-103.

Тема 2. Правовий статус сторін та суб'єктів соціального діалогу (4 год.)

1. Поняття сторін та суб'єктів соціального діалогу
2. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців і порядок їх визначення.
3. Сторона працівників та її суб'єкти. Правовий статус профспілок, їх об'єднань
4. Сторона роботодавців та її суб'єкти. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань
5. Сторона органів виконавчої влади та її суб'єкти. Повноваження Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері соціального діалогу
6. Проблеми представництва працівників і роботодавців на різних рівнях соціального діалогу
7. Трудовий колектив та його участь у соціальному діалозі

Методичні рекомендації

Сторони соціального діалогу визначено у частині другій ст.4 Закону. На перших трьох рівнях сторонами соціального діалогу є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні сторонами соціального діалогу є сторона працівників і сторона роботодавця.

При цьому профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання з визначеним Законом статусом і конкретні органи виконавчої влади отримали статус суб'єктів відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади. Так, на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони визнано об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, суб'єктами сторони роботодавців – об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом, суб'єктом сторони органів виконавчої влади – Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні суб'єктами профспілкової сторони є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони роботодавців – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони органів виконавчої влади є відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні суб'єктами профспілкової сторони є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони роботодавців є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони органів виконавчої влади – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На локальному рівні суб'єктами сторони працівників

визначено первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; суб'єктами сторони роботодавців є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для визначення складу профспілкової сторони та сторони роботодавців Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності. Відповідно до ст. 5 Закону загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

- галузева та територіальна розгалуженість.

Зазначені критерії є необхідними для визначення репрезентативності профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

У ст.6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені спеціальні критерії репрезентативності, оскільки йдеться про окремі рівні соціального діалогу. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок, які:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;

- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;

мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які, крім легалізації (реєстрації) відповідно до закону, є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менш двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативною є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників.

Що стосується профспілок та їх об'єднань, які не відповідають критеріям репрезентативності, то вони за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідно рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань проводиться на національному та галузевому рівнях Національною

службою посередництва і примирення, а на територіальному рівні відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення. За результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності Національна служба посередництва і примирення та її відділення ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

Завдання 1

Охарактеризуйте загальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців і порядок їх визначення.

Завдання 2

Сторонами соціального діалогу на локальному рівні є:

- 1) трудовий колектив;
- 2) первинна профспілкова організація;
- 3) роботодавець;
- 4) уповноважені представники роботодавця;
- 5) служба охорони праці;
- 6) менеджер з роботи з персоналом;
- 7) комісія з розгляду трудових спорів.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція Міжнародної організації праці №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859-865.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 01 липня 1949 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною*

організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010-1025.

4. Конвенція Міжнародної організації праці №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, від 02 червня 1971 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.

5. Конвенція Міжнародної організації праці № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21 червня 1976 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1795-1809.

6. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам від 03 червня 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180-1184.

7. Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291-1299.

8. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1675-1685.

9. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.

10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон

України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.

12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.

13. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.

14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.

15. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565

16. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 року. *Офіційний вісник України*. 1998. №26. Ст.13.

17. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2011. №7-8. С. 21-23

18. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. №132.

19. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

20. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці : навч.-метод. посібник / Г.І. Чанишева, М.В. Сорочишин ; НУ "ОЮА". Одеса : Фенікс, 2012 . 128 с.

21. Чанишева Г.І. Сторони соціального діалогу у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М.

Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 641-644.

22. Chanysheva, G. I. (2019) Social dialogue in the field of labour: definition and legal regulation. *Priority tasks and strategies for the development of jurisprudence : collective monograph* / D. M. Bielov, M. Yu. Vikhliaev, M. V. Hromovchuk, O. Ya. Rohach, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. P. 145-163. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-153-7/145-163>

23. Chanysheva G.. The Principle of Social Dialogue in the Field of Labour as One of the Main Principles of Labour Law) *Щорічник українського права: збірник наукових праць*. 2019. №11. С. 253-259.

24. Чанишева Г.І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №11. С.80-85.

25. Чаишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.

Тема 3. Обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури як організаційно-правові форми соціального діалогу(2 год.)

1. Поняття обміну інформацією як організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці.

2. Порядок та форми здійснення обміну інформацією між сторонами соціального діалогу у сфері праці.

3. Поняття консультацій як організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці.

4. Порядок проведення консультацій на різних рівнях соціального діалогу у сфері праці.

5. Поняття та значення узгоджувальних процедур як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.

6. Порядок проведення узгоджувальних процедур.
7. Право працівників на участь в управлінні організацією та механізм реалізації права участі працівників в управлінні організацією.

Методичні рекомендації

У Рекомендації МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. відзначається важливість ефективної політики зв'язків на підприємстві, яка має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це давалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін.

Обмін інформацією, на думку експертів Міжнародної організації праці, є базовою формою соціального діалогу. Саме на основі обміну інформацією функціонують інші організаційно-правові форми соціального діалогу, адже інформація виступає найважливішою передумовою ефективного управління соціальними процесами та основою для прийняття адекватних рішень. Постійний та систематичний обмін інформацією не тільки дозволяє сторонам співвіднести свої позиції з можливостями і намірами іншої сторони, а також виступає фактором, який дозволяє встановити більш високий рівень довіри між соціальними партнерами.

У статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Разом з тим, визначивши поняття обміну інформацією, законодавець залишив поза своєю увагою порядок здійснення даного обміну саме між суб'єктами соціального діалогу, встановивши лише, що порядок даного обміну визначається сторонами, тим самим залишаючи неврегульованими багато правових та організаційних питань.

Порядок і механізм взаємодії сторін з питань обміну інформацією,

доцільніше всього встановлювати в колективних договорах і угодах. Проте аналіз колективних угод, які були укладені вже після прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» свідчить про те, що сторони даних угод не визначають порядок обміну інформацією, а лише закріплюють власні права і обов'язки з приводу обміну інформацією.

Визначення поняття «інформація» міститься в Законі України «Про інформацію» від 02.10.1992 р., згідно зі ст. 1 якого під інформацією розуміються документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому природному середовищі.

Право на отримання сторонами соціального діалогу інформації міститься також у законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Згідно зі ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки та їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій.

Статтею 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» встановлюється, що організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право:

1) одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань;

2) одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань;

3) поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї

та мету;

4) висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації;

5) виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону;

6) проводити соціологічні дослідження, створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри.

Необхідно зазначити, що окремий роботодавець також може виступати суб'єктом соціального діалогу, і законодавством, у даному випадку, не передбачене право роботодавця на одержання інформації від профспілок.

Частиною 2 статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплено, що жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Поняття інформації з обмеженим доступом міститься в Законі України «Про інформацію». Згідно зі статтею 30 даного Закону інформація з обмеженим доступом поділяється на конфіденційну та таємну. Законодавство України про соціальний діалог у сфері праці не обмежує сторони у праві надання конфіденційної інформації, а, отже, сторони, якщо це не суперечить їх інтересам, можуть надавати таку інформацію іншій стороні.

Чинним законодавством передбачені випадки, коли сторони соціального діалогу зобов'язані надати інформацію з обмеженим доступом. Так, частиною 2 статті 251 КЗпП передбачено, що у разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови власника або уповноваженого ним органу надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.

Можливість надання сторонам інформації з обмеженим доступом потребує, на нашу думку, додаткової правової регламентації. Залишається

неврегульованим питання розголошення інформації такого типу. Видається доцільним у проекті Трудового кодексу визначити коло осіб, які можуть нести відповідальність за розголошення чи неналежне зберігання інформації, яка надана стороні соціального діалогу. Також, на нашу думку, необхідно встановити право соціальних партнерів визначати певну інформацію, яка не є конфіденційною чи таємною, як таку, що не можливо передавати третім особам, оскільки це буде суперечити інтересам однієї зі сторін, і відповідно встановити відповідальність за розголошення даної інформації.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» не передбачається, у якій формі повинна надаватись інформація. Законом України «Про інформацію» передбачені лише форми надання інформації органами державної влади та місцевого самоврядування.

Обмін інформацією в усній формі, зазвичай, здійснюється за допомогою проведення зустрічей, круглих столів, зборів, форумів. Однією з форм надання інформації може бути висвітлення певних відомостей у засобах масової інформації. Обмін інформації у даній формі, зазвичай, передбачається сторонами соціального діалогу у територіальних угодах.

Статтею 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що профспілки мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців у п'ятиденний строк. Проте статтею 251 КЗпП передбачено обов'язок власника надати зазначену вище інформацію у тижневий строк.

Чинним законодавством також передбачається відповідальність за ненадання інформації. Статтею 43-1 КУпАП встановлено, що ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Статтею 13 Закону України «Про інформацію» передбачено, що держава зобов'язана постійно дбати про своєчасне створення, належне функціонування і розвиток інформаційних систем, мереж, банків і баз даних у всіх напрямках інформаційної діяльності. Однією із корисних європейських організаційних інновацій у сфері обміну можна назвати створення на початку 90-х років минулого століття Європейської служби моніторингу трудових відносин. Ця структура представляє мережу працюючих у всіх країнах-членах ЄС експертів з трудових відносин (як правило, залучаються співробітники дослідницьких підрозділів профцентрів і підприємницьких асоціацій), які регулярно інформують координаторів, що знаходяться в Брюсселі, про всі факти та події (галузеві колдоговори, страйки, програмні заяви урядів, керівників профспілок і підприємницьких організацій і т.д.). Таким чином, протягом останніх років був зібраний європейський банк даних про еволюцію трудових відносин, доступний чиновникам Комісії ЄС і країн-членів, а також експертам і профспілковим діячам. На нашу думку, аналогічна служба має бути створена і в Україні.

У більшості демократичних країн, другою за інтенсивністю застосування формою соціального діалогу у сфері праці, є консультації між сторонами соціального діалогу. Статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачається, що консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Разом з тим, порядок проведення консультацій, так само як і порядок обміну інформацією, Законом не визначено. Законодавством лише визначено можливість будь-якої із сторін направляти іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення.

У частині другій ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплюється положення, згідно з яким, сторони, які одержали пропозицію про проведення консультацій, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Але

чинне законодавство не передбачає механізмів забезпечення виконання даного обов'язку, оскільки законодавством не передбачена відповідальність за ухилення від участі у консультаціях. Звісно, якщо обов'язок участі у консультаціях визначено сторонами у колективній угоді чи колективному договорі, то в даному випадку осіб, які ухиляються від проведення консультацій можна, притягнути до відповідальності за порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди за ст.41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Не врегулювавши на законодавчому рівні детально порядок проведення консультацій на кожному рівні соціального діалогу, законодавець допустив суттєву помилку, оскільки сторони, при укладанні колективних договорів і угод, більшу увагу приділяють закріпленню взаємних прав і обов'язків, ніж порядку здійснення певних форм соціального діалогу.

Консультації доцільніше всього проводити саме перед укладанням колективного договору чи угоди. У випадку, коли ж сторони тільки збираються укласти колективний договір чи угоду, порядок проведення консультацій буде не врегульовано.

У статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначається поняття узгоджувальних процедур. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

У зарубіжній практиці і в розумінні МОП узгоджувальні процедури (англ. – conciliations) виступають як одна з форм вирішення колективних трудових спорів наряду з медіацією і трудовим арбітражем. Сфера застосування узгоджувальних процедур не обмежується лише питаннями прийняття

нормативно-правових актів.

Порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів визначено в Додатку 5 Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки.

Аналіз галузевих та територіальних угод, які були вже укладені після прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», свідчить про те, що сторони не визначають у даних угодах жодних положень щодо порядку проведення узгоджувальних процедур на даних рівнях соціального діалогу у сфері праці. У більшості випадків сторони лише визначають взаємну мету сприяти вдосконаленню нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин та здійснення соціального партнерства. У деяких випадках сторона органів виконавчої влади бере на себе зобов'язання не приймати нормативно-правових актів з питань трудових відносин без попереднього погодження з професійною спілкою. Положення щодо обов'язковості проведення узгоджувальних процедур вже міститься у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Проте дублювання такого положення в галузевих і територіальних угодах має не лише інформаційну функцію. Недоліком чинного законодавства також є те, що не передбачено жодних видів відповідальності за порушення вимог щодо здійснення узгоджувальних процедур. В даному випадку сторони соціального діалогу у сфері праці можна притягти до відповідальності за порушення порядку здійснення узгоджувальних процедур тільки якщо даний обов'язок було закріплено у колективній угоді.

Питання стосовно відповідальності сторін соціального діалогу у сфері праці при здійсненні узгоджувальних процедур, потребує на даний час додаткової правової регламентації. Проте відповідальність сторін можливо передбачити за певні дії, що в більшості випадків будуть суперечити самому порядку проведення узгоджувальних процедур, наприклад, ненадання

інформації про підготовку нормативно-правових актів з питань у встановлені строки, порушення порядку розгляду пропозицій, а отже, за відсутності закріплення даного порядку в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначення в законодавстві відповідальності не буде ефективним.

Порядок проведення узгоджувальних процедур на місцевому рівні визначено в постанові Кабінету Міністрів України №996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 року.

Узгоджувальні процедури являють собою сукупність консультацій і переговорів, які проводяться з метою прийняття нормативно-правових актів між громадськими організаціями та органами виконавчої влади і місцевого самоврядування. Тому, з одного боку, можна вважати недоцільним закріплення узгоджувальних процедур як однієї з форм здійснення соціального діалогу, оскільки в більшості зарубіжних країн узгоджувальні процедури здійснюються саме за допомогою проведення консультацій. З іншого боку, МОП зазначає, що універсальної моделі проведення соціального діалогу не існує. Кожна країна має свої особливості, тому такі форми соціального діалогу як консультації, обмін інформацією і переговори, які визначає МОП є основними, але не вичерпними.

Завдання 1

Охарактеризуйте обмін інформацією між сторонами соціального діалогу в Європейському Союзі.

Завдання 2

Профспілковий представник звернувся до керівника Публічного акціонерного товариства Акціонерний банк «Платиновий» з проханням надати йому відомості про дні народження, сімейний стан, заробітну плату усіх працівників банку, мотивуючи це тим, що первинна організація профспілки буде поздоровляти працівників з нагоди десятиріччя банку.

Чи можна визначити дані відносини як обмін інформацією між

сторонами соціального діалогу? Які повинні бути дії керівника банку?

Завдання 3

Представник профспілки звернувся до керівника Публічного акціонерного товариства «Лімб» з проханням надати інформацію про розміри заробітної плати всіх працівників підприємства за минулий рік. Керівник відмовив, мотивуючи це тим, що дана інформація віднесена, згідно з чинним законодавством, до інформації з обмеженим доступом.

Чи правомірні дії керівника Публічного акціонерного товариства?

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Зарубіжний досвід обміну інформацією та консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці.
2. Обмін інформацією між сторонами соціального діалогу в Європейському Союзі.
3. Участь працівників у розподілі прибутку підприємства як організаційно-правова форма соціального діалогу у сфері праці.
4. Спільне управління представниками сторін соціального діалогу фондами соціального страхування.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ І СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р. *Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці*. 1965-1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1871-1883.
2. Рекомендація МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві від 28.06.1967 р. *Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці*. 1919-1964. Т. I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1521-1525.
3. Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р. *Конвенції та*

рекомендації Міжнародної організації праці. 1919-1964. Т.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 580.

4. Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р. *Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1919-1964. Т. I. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 667-669.*

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.*

6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. *Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.*

7. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. *Відомості Верховної Ради України. 1992. № 48. Ст. 650.*

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. *Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.*

9. Про організації роботодавців, їх об'єднання права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України. 2013. №22. Ст.216.*

10. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. №132.

11. Сорочишин М.В. Обмін інформацією як організаційно-правова форма соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. 2012. Вип. 63. С. 440-445*

12. Сорочишин М.В. Узгоджувальні процедури як одна з основних форм соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. 2011. Вип. 57. С. 216-221.*

13. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

14. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : моногр. Одеса : Фенікс, 2012. 196 с.
15. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Реалізація права на інформацію під час ведення колективних переговорів. *Актуальні проблеми політики*: зб наук. праць. 2014. №52. С. 317-327.
16. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Реалізація права на інформацію суб'єктами колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2014. №8. С. 216-220.

Тема 4. Колективні переговори з укладання колективних договорів і угод як організаційно-правова форма соціального діалогу (4 год.)

1. Право на ведення колективних переговорів: нормативне закріплення та принципи здійснення
2. Поняття та предмет колективних переговорів
3. Учасники переговорів, їх права та обов'язки, гарантії і компенсації під час переговорів
4. Порядок ведення колективних переговорів та вирішення розбіжностей під час їх ведення
5. Колективні угоди: поняття, види, сфера дії
6. Сторони та зміст колективних угод. Порядок укладенні і зміни
7. Колективний договір: поняття, сторони, зміст і структура
8. Порядок укладення, зміни колективного договору і контроль за його виконанням.
9. Відповідальність за порушення і невиконання колективних угод і колективних договорів.

Методичні рекомендації

Право на колективні переговори та укладання колективних договорів і угод є одним із основних трудових прав. Юридичному забезпечення права на колективні переговори та укладання колективних договорів і угод присвячено

низку конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, зокрема: Конвенцію МОП 1949 р. № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів, Конвенцію МОП 1981 р. № 154 про сприяння колективним переговорам, Рекомендацію МОП 1951 р. № 91 про колективні договори, Рекомендацію МОП 1952 р. № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства, Рекомендацію МОП 1981 р. № 163 про сприяння колективним переговорам та ін.

Основним завданням міжнародно-правових актів, які стосуються права на колективні переговори та укладання колективних угод і колективних договорів, є сприяння дійовому визнанню права на колективні переговори. У нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладання колективного договору.

Конвенцією МОП №98 передбачено, що там, де це необхідно, вживаються заходи, що відповідають умовам країни, з метою заохочення і сприяння повному розвитку і використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями або організаціями підприємців, з одного боку, і організаціями трудящих, з іншого, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

У Конвенції МОП №154 (ст. 5) міжнародним нормам про колективні переговори приділяється основоположне значення. Конвенція МОП №154 передбачає конкретні заходи для сприяння колективним переговорам, котрі відповідають національним умовам. Ці заходи повинні бути спрямовані на те, щоб:

колективні переговори були можливими для всіх роботодавців і всіх категорій трудящих у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;

колективні переговори поступово поширювалися на всі питання визначення умов праці і зайнятості, і (або) регулювання відносин між підприємцями і трудящими, і (або) регулювання відносин між

роботодавцями чи їхніми організаціями і організацією чи організаціями трудящих;

заохочувалося розроблення правил процедури узгоджених між організаціями роботодавців і працівників; проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил їх правил або неповний або невідповідний характер цих правил;

органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. та Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. не закріплюють права на ведення колективних переговорів. Серед колективних прав працівників даними міжнародними актами передбачено лише право на створення профспілок та вступ до них. Разом з тим, Європейський суд з прав людини у своєму рішенні по справі *Demir & Baykara v Turkey* дійшов висновку, що право на ведення колективних переговорів варто розглядати на сьогоднішній день як один з найважливіших елементів права на створення професійних спілок і вступу до них, яке передбачене ч.1 ст.11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Аналогічної позиції дотримуються й експерти МОП. У доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці Хуана Сомавія на 92-й сесії Міжнародної конференції праці зазначається, що здійснення права на організацію тісно пов'язане з правом на колективні переговори. Можливість укласти угоду на основі колективних переговорів, в рамках якої визначаються взаємоприйнятні правила поведінки на робочому місці, є основною причиною, через яку працівники та багато роботодавців хочуть вступити в організацію за своїм вибором. Порядок ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів і угод в Україні на даний час регулюється Законом України «Про колективні договори і угоди» та главою 2 КЗпП України. Законом України «Про соціальний діалог в Україні» (ст.8) колективні

переговори з укладання колективних угод і колективних договорів визначено як одну з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.

Колективно-договірне регулювання праці має свою тривалу історію. Прообразом колективних договорів можна вважати поодинокі випадки укладення тарифних договорів, які регулювали трудові відносини між майстрами та підмайстрами, що вперше були укладені у 1351 та 1362 рр. німецькими ткачами у м. Шпайєр. Активний розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин припадає на XIX століття і пов'язаний з розвитком профспілкового руху.

Термін «колективні переговори» вперше був використаний у 1891 році англійським соціологом та економістом Беатрисою Уебб у її праці «Кооперативний рух у Великобританії». Проте авторство терміну «колективні переговори» приписують саме подружжю Уебб.

Чинне законодавство не містить легального визначення колективних договорів і угод. Статтею 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» лише передбачено, що колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Аналогічне визначення колективного договору міститься і в ст.10 КЗпП України.

Згідно зі ст. 2 Рекомендації МОП №91 щодо колективних договорів під колективним договором розуміють будь-яку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни.

У Рекомендації МОП №91 визначається тільки поняття колективного договору. Це пояснюється відсутністю розмежування у практиці МОП актів

соціального діалогу на колективні угоди і колективні договори. Якщо звернутись до оригінального тексту Рекомендації №91, то вживаний у Рекомендації термін «agreement» можна перекласти як і договір, так і як угоду.

У чинному законодавстві України виділяються 4 види колективних угод залежно від рівнів їх укладання: генеральні угоди, що укладаються на національному рівні; галузеві та міжгалузеві угоди що укладаються на галузевому (міжгалузевому) рівні, та територіальні угоди, що укладаються на територіальному рівні, тобто в межах однієї адміністративно-територіальної одиниці.

Колективні угоди укладаються на двосторонній і трьохсторонній основі. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Як акт локального регулювання колективний договір вирішує цілу низку виробничих і соціальних завдань. До таких завдань належать: деталізація і конкретизація чинного законодавства про працю з максимальним урегулюванням специфіки конкретного підприємства; вирішення нових питань, що поставлені практикою і не знайшли урегулювання в чинному законодавстві; стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці; забезпечення виконання договірних зобов'язань сторін; встановлення конкретної відповідальності господарських і профспілкових органів за поліпшення умов праці й побуту працівників підприємства; залучення працівників до управління виробництвом, поширення правових знань; врегулювання суперечностей між власником і трудовим колективом найманих працівників з метою досягнення соціальної злагоди.

У багатьох європейських країнах поряд з колективними договорами укладаються також договори з виробничими радами або договори з персоналом.

У статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначено зміст колективних договорів. У колективному договорі встановлюються

взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих, умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Генеральна угода фіксує домовленості між сторонами соціального діалогу та регулює основні аспекти трудових, соціальних та економічних відносин. На національному рівні предметом переговорів є основні напрями соціально-економічної політики уряду, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх верств населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів трудових відносин.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення. умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачається, що положення генеральної, галузевої, територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Міністерство праці та соціальної політики у своєму листі від 04.07.2008 р. № 435/13/84-08 «Про поширення норм Генеральної угоди» зазначає, у випадку, коли представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють інтереси підприємства, брали участь у підписанні Генеральної угоди (або згодом приєдналися до цієї угоди), то її норми є обов'язковими під час укладення колективного договору.

Потрібно відзначити, що норми колективних договорів за їх юридичною природою правознавці характеризують як норми-угоди. Вони виявляються у взаємній волі сторін колективного договору і волі держави (законодавця), що наділила сторони повноваженнями з локальної правотворчості.

Загальні правила ведення колективних переговорів із розробки, укладення та змін колективних договорів і угод встановлені відповідними статтями Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст. ст. 10, 14).

Перший етап колективних переговорів – ініціювання переговорів однієї зі сторін. Ініціюванню колективних переговорів однією зі сторін соціального діалогу у сфері праці, як правило, передують обмін інформацією та консультації. Сторони ще до початку переговорів, у більшості випадків, вже визначають свою позицію у майбутніх переговорах.

Ініціювання розпочинається за ініціативою будь-якої зі сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору чи угоди або у строки, визначені цими актами. Разом з тим, як свідчить практика, роботодавець досить часто ухиляється від початку ведення колективних переговорів. У даному випадку незалежно обрані представники працівників для ведення колективних переговорів або профспілка можуть ще раз офіційно звернутися до роботодавця з пропозицією розпочати колективні переговори та вимогою надати письмову відповідь про причини відмови (зволікання) від переговорів; звернутися до територіальних органів Державної служби України

з питань праці та відділення Національної служби посередництва та примирення; ініціювати звернення до місцевого суду з метою накладення в судовому порядку адміністративних стягнень на осіб, які ухиляються від участі в колективних переговорах; попросити про солідарну підтримку обласний чи центральний комітет профспілки; ініціювати виникнення колективного трудового спору.

Згідно зі статтею 12 КЗпП України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. Водночас при визначенні сторін колективного договору слід керуватися положеннями частини другої ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про те, що сторонами соціального діалогу на локальному рівні є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавців, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Згідно з частиною восьмою ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний трок після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачається реєстрація, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачена його реєстрація.

Другий етап – початок колективних переговорів. Починається цей етап з утворення робочої комісії з представників сторін. На комісію покладено обов'язок ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору чи колективної угоди. Практика ведення переговорів свідчить про те, що після викладення вимог та контрпропозицій у робочій комісії розгортається дискусія про причини висування тих чи інших вимог або їх розмірів, яка

супроводжується висловленням поглядів членів робочої комісії на ситуацію, що склалася. Проте в ряді випадків, особливо на галузевому та виробничому рівнях, після оголошення сторін про наміри вони проводять засідання окремо з тим, щоб ретельно вивчити пропозиції та вимоги іншої сторони у світлі своїх поглядів.

Наступний етап – узгодження розбіжностей; проведення примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів. У більшості випадків сторони вирішують розбіжності в рамках робочої комісії з ведення колективних переговорів. Проте для врегулювання розбіжностей сторони також можуть використовувати примирні процедури. Відповідно до ст. 11 Закону «Про колективні договори і угоди», якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, в який вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складення протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, якого обирають сторони. Примирна комісія або посередник повинні у семиденний строк розглянути протокол розбіжностей і винести рекомендації по суті спору.

Ця процедура, встановлена Законом, є останнім засобом мирного врегулювання проблем переговорів, після чого сторонам не залишається нічого іншого, як вступити у боротьбу одна з одною, використовуючи страйки та інші силові заходи. Тому на цьому етапі здійснюється спроба примирення з тим, щоб вирішити спірні питання з іншим складом представників сторін та з залученням сторонньої особи – посередника, згоди яких з допомогою звичайних переговорів досягти не вдалося. Проте, як свідчить практика, встановлена законом процедура примирення сторін та вирішення розбіжностей в низці випадків не дає відповідного результату.

Однією з причин є те, що в примирній процедурі беруть участь ті самі

особи, які були обрані до робочої комісії і брали участь в узгодженні інтересів сторін. Як свідчить практика, обрання примирної комісії і сама процедура примирення надзвичайно проблематичні, оскільки представники сторін у примирній комісії матимуть схильність до прийняття позиції своєї сторони. Що стосується посередника, то йому не завжди вдається досягти консенсусу внаслідок стислого терміну розгляду протоколу розбіжностей і внесення пропозицій. Інколи посередник просто займає чийсь позицію або його позиція не задовольняє сторони переговорів унаслідок категоричності їх позицій.

У разі неузгодження розбіжностей між сторонами колективних переговорів виникає колективний трудовий спір. Юридичний порядок вирішення колективних трудових спорів в Україні регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р., статтею 2 якого визначено, що розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин при укладенні чи зміні колективного договору чи колективної угоди, є колективним трудовим спором (конфліктом). Тому дані розбіжності вирішуються шляхом проведення примирно-посередницьких процедур.

Останній етап колективних переговорів – підписання колективної угоди, підписання і схвалення колективного договору та їх реєстрація. Проект колективного договору, схвалений сторонами, обговорюють у трудовому колективі і вносять на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі, якщо збори трудового колективу чи конференція відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони поновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Строк цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект колективного договору в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

У разі схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу його підписують уповноважені представники сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо

інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. Угоди всіх рівнів підписують уповноважені представники сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої, територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді. Чинним законодавством не передбачається строк дії колективних угод і колективних договорів. Зазвичай, колективні угоди і колективні договори укладаються на 2-3 роки. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угоду. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

Порядок повідомної реєстрації колективних угод і колективних договорів визначено у Постанові Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. № 115. Студентам необхідно ознайомитись з порядком, визначити перелік документів, які подаються при реєстрації актів соціального діалогу у сфері праці.

Зміни і доповнення, що вносяться до угоди, колективного договору, підлягають повідомній реєстрації в порядку, встановленому цим Положенням. У разі копіювання та опублікування тексту угоди, колективного договору, змін

і доповнень до них зазначаються номер і дата їх реєстрації.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Завдання 1

Дайте оцінку ролі і значення колективних угод у становленні та розвитку соціального діалогу в Україні

Завдання 2

Проаналізуйте зміст і структуру колективного договору конкретного підприємства (установи, організації).

Завдання 3

Директор автотранспортного підприємства і голова виборного органу первинної профспілкової організації склали і підписали колективний договір, після чого в наказі по підприємству було оголошено про набрання чинності договором.

Чи законні дії директора автотранспортного підприємства і голови виборного органу профспілкової організації комітету?

Який порядок укладення колективного договору?

Завдання 4

На одному з підприємств м. Одеси в колективний договір на 2018-2020 роки були включені наступні положення:

1. У випадках різкого погіршення фінансового становища заводу і скорочення чисельності працюючих надурочні роботи проводяться без згоди виборного органу первинної профспілкової організації і без обмеження кількістю годин.
2. Робоча зміна триває 12 годин із компенсацією переробки премією або додатковою відпусткою.
3. При негативних наслідках атестації посадовий оклад працівнику може бути знижений до мінімальної заробітної плати.
4. Член профспілки не може бути представлений до звільнення за скороченням штату і переведений з одного робочого місця на інше або з одного підрозділу до іншого без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Дайте аналіз наведених положень.

Завдання 5

Керівник одного з державних підприємств при обговоренні проекту колективного договору, посилаючись на Господарський кодекс України, заперечував проти включення до колективного договору положень, які надавали право представникам трудового колективу брати участь у розподілі прибутку підприємства. Власник аргументував своє заперечення тим, що таке право Статутом підприємства не передбачене. Представник виборного органу первинної профспілкової організації наполягав, щоб такий пункт був включений до колективного договору.

Як вирішити розбіжність?

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція Міжнародної організації праці №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. *Конвенції та*

рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859-865.

3. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 01 липня 1949 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010-1025.*

4. Конвенція Міжнародної організації праці №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, від 02 червня 1971 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.*

5. Конвенція Міжнародної організації праці № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21 червня 1976 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1795-1809.*

6. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам від 03 червня 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180-1184.*

7. Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291-1299.*

8. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1675-1685.*

9. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.
10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.
12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
13. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
15. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565
16. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2011. №7-8. С. 21-23
17. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. №132.
18. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці : навч.-метод. посібник / Г.І. Чанишева, М.В. Сорочишин ; НУ "ОЮА". Одеса : Фенікс, 2012 . 128 с.
19. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

20. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав. *Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту*: колективна монографія / Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, М.В. Сорочишин та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 8-57.

21. Чанишева Г.І. Поняття колективних переговорів за міжнародними актами і законодавством України. *Актуальні проблеми соціального права*. 2018. Вип. №5. С. 156-160.

22. Чанишева Г.І. Колективний договір. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 243-248.

23. Чанишева Г.І. Колективні переговори. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 248-254.

24. Chanysheva, G. I. (2019) Social dialogue in the field of labour: definition and legal regulation. *Priority tasks and strategies for the development of jurisprudence : collective monograph* / D. M. Bielov, M. Yu. Vikhliayev, M. V. Hromovchuk, O. Ya. Rohach, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. P. 145-163. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-153-7/145-163>

25. Чанишева Г.І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №9. С. 77-82.

26. Chanysheva G.. The Principle of Social Dialogue in the Field of Labour as One of the Main Principles of Labour Law) *Щорічник українського права*: збірник наукових праць. 2019. №11. С. 253-259.

27. Чанишева Г.І. Зміст колективних угод як актів соціального діалогу. Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний

захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.) \ уклад. О.М. Ярошенко, Н.Г. Орлова, О.В. Соловйов; за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 18-22.

28. Чанишева Г.І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №11. С.80-85.

29. Чаишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.

Тема 5. Створення та функціонування органів соціального діалогу (2 год.)

1. Поняття та класифікація органів соціального діалогу
2. Міжнародна організація праці як орган соціального діалогу.
Наднаціональні органи соціального діалогу в Європейському Союзі
3. Національна тристороння соціально-економічна рада: порядок створення та склад
4. Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради
5. Організація діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради
6. Порядок створення та склад галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради, її функції та права
7. Порядок створення та склад територіальної тристоронньої соціально-економічної ради, її функції та права

Завдання 1

Охарактеризуйте роль Національної тристоронньої соціально-економічної ради в подальшому розвитку соціального діалогу в Україні

Завдання 2

Органами соціального діалогу є:

- 1) Кабінет Міністрів України;
- 2) Міністерство освіти і науки України;
- 3) Департамент праці та соціальної політики міської ради;
- 4) Територіальна тристороння соціально-економічна рада.

Методичні рекомендації

Одним із шляхів постійної співпраці соціальних партнерів є створення органів соціального діалогу, що в багатьох країнах є цілеспрямованою державною політикою, шляхом якої держава залучає сторони соціального діалогу у сфері праці до активної співпраці. Створення органів соціального діалогу передбачається ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

До органів соціального діалогу можуть бути віднесені лише ті органи, які створюються з числа представників сторін соціального діалогу у сфері праці і завданням яких є регулювання відносин у трудовій та соціально-економічній сферах. Видається можливим визначити орган соціального діалогу як постійний або тимчасовий орган, що утворюється на двосторонній чи трьохсторонній основі, складається з рівної кількості представників сторін соціального діалогу, діяльність якого спрямована на регулювання відносин у трудовій та соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.

Органи, що є суб'єктами соціального діалогу у сфері праці, доцільно розділити на дві категорії: органи соціального діалогу і органи, що сприяють соціальному діалогу. До органів соціального діалогу можна віднести Національну тристоронню соціально-економічну раду та Координаційний комітет сприяння зайнятості населення, а до органів, що сприяють соціальному діалогу, – Національну службу посередництва і примирення.

Класифікацію органів соціального діалогу можна здійснити на основі критерію їхньої спеціалізації. Згідно з цією класифікацією органи соціального

діалогу можна поділити на органи загальної компетенції і спеціалізовані органи.

Здобувачам вищої освіти необхідно проаналізувати статус Міжнародної організації праці, визначити її завдання, структуру, а також питання участі України у діяльності Міжнародної організації праці.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» для ведення соціального діалогу на відповідному рівні утворюються тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу. На національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному Законом, утворюються такі органи соціального діалогу як Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів передбачено утворення відповідно до закону двосторонньої робочої комісії.

Органи соціального діалогу у сфері праці видається можливим визначати як постійно діючі або тимчасові тристоронні чи двосторонні органи, які утворюються на паритетних засадах сторонами соціального діалогу для його ведення на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях.

Відповідно до частини першої ст. 11 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» Національна тристороння соціально-економічна рада (далі - Національна рада) - постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Строк повноважень членів Національної ради становить шість років.

До основних завдань Національної ради належать:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;

державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;

основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;

ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства;

впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;

інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

До органів загальної компетенції слід віднести Національну тристоронню соціально-економічну раду, допоміжні органи соціального діалогу на галузевому, територіальному і локальному рівнях.

Органи соціального діалогу загальної компетенції правомочні розглядати будь-які питання трудових і соціально-економічних відносин. Спеціалізовані органи соціального діалогу утворюються для координації дій суб'єктів соціального діалогу з окремих напрямків здійснення соціальної політики.

Крім того, органи соціального діалогу сфері праці можуть бути класифіковані в залежності від рівнів соціального діалогу у сфері праці, на яких вони діють (локальні, територіальні, галузеві, національні) та строку їх повноважень (постійні та тимчасові).

Першим загальним органом соціального діалогу була Національна рада соціального партнерства. Це був постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворювався з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникали у соціально-трудої сфері.

Національна рада соціального партнерства була створена відповідно до вимог Конвенції МОП № 144 «Про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)» 1976 р. як постійно діючий орган, покликаний відігравати важливу роль у налагодженні тристороннього соціального діалогу між

профспілками, організаціями роботодавців, урядовими структурами.

Національна рада соціального партнерства проіснувала до 2005 року, коли було прийнято Указ Президента «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29.12.2005 р. Згідно з цим Указом утворювався новий орган - Національна тристороння соціально-економічна рада, який є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, та утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, що є суб'єктами Генеральної угоди. У 2008 році були внесені зміни до Указу «Про розвиток соціального діалогу», згідно з якими Національна тристороння соціально-економічна рада утворюється саме зі сторін, які є суб'єктами Генеральної угоди. На даний момент правові засади діяльності та організації Національної тристоронньої соціально-економічної ради встановлюються Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

Органом соціального діалогу на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада, яка має структуру представництва сторін соціального діалогу, що заснована на принципі трипартизму: по 20 представників від уряду, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. З прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» Національну тристоронню соціально-економічну раду було реорганізовано, хоча Указом Президента України № 347/2011 даний орган було фактично ліквідовано і створено новий. Очолюють Раду три співголови, які одночасно є координаторами сторін. Персональний склад Національної ради визначається у порядку, встановленому кожною зі сторін соціального діалогу самостійно. Строк повноважень Ради – 6 років.

Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено із рівної кількості членів сторін 4 постійні комісії:

- із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів;

- з інформаційно-методичної роботи та зв'язків інституціями соціального діалогу всіх рівнів;
- з дотримання норм і принципів соціального діалогу;
- з питань конкурентоздатності вітчизняної економіки.

Основними завданнями Національної тристоронньої соціально-економічної ради є:

- вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;
- підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Метою діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради є:

- підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави;
- подальший розвиток соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам.

Відповідно до частини першої ст. 11 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» Національна тристороння соціально-економічна рада (далі - Національна рада) - постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Строк повноважень членів Національної ради становить шість років.

Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

формування і реалізації державної економічної та соціальної політики,

регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;

державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;

основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;

ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства;

впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;

інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

Органом, що сприяє соціальному діалогу, є Національна служба посередництва і примирення. Даний орган є постійно діючим державним органом для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), утворений Указом Президентом України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17.11.1998 року.

Основними завданнями Національної служби посередництва і примирення є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових 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 – трудових відносин.

Завдання 1

Органами соціального діалогу є:

- 5) Кабінет Міністрів України;
- 6) Міністерство освіти і науки України;
- 7) Департамент праці та соціальної політики міської ради;
- 8) Територіальна тристороння соціально-економічна рада.

Завдання 2

На засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради одного з представників роботодавців було позбавлено повноважень у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків. За позбавлення повноважень представника роботодавців проголосувало 30 членів Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 3

Охарактеризуйте роль Національної тристоронньої соціально-економічної ради в подальшому розвитку соціального діалогу в Україні

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Органи соціального діалогу в Європейському Союзі.
2. Функціонування органів соціального діалогу у зарубіжних країнах.
3. Історія створення органів соціального діалогу в Україні.
4. Діяльність Національної служби посередництва і примирення із

підготовки трудових арбітрів та незалежних посередників.

5. Участь України у діяльності Міжнародної організації праці

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція Міжнародної організації праці №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859-865.

2. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 01 липня 1949 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010-1025.

3. Конвенція Міжнародної організації праці №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, від 02 червня 1971 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.

4. Конвенція Міжнародної організації праці № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21 червня 1976 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1795-1809.

5. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам від 03 червня 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180-1184.

6. Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі. *Конвенції та рекомендації, ухвалені*

Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291-1299.

7. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1675-1685.

8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.

9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.

11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.

12. Статут Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_154

13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

14. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 02.04.2011 р. *Офіційний вісник Президента України*. 2011. №8. Ст. 510.

15. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

16. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав.

наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 626-631.

17. Чанишева Г.І. Правовий статус органів соціального діалогу у сфері праці. *Правове життя сучасної України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 17 вересня 2018 р.) / за ред. Г.О. Ульянової; уклад.: О.В. Дикий, І.І. Братніков. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 154-158.

18. Чанишева Г.І. Органи соціального діалогу у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 390-395.

Тема 6. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (2 год.)

1. Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)
2. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): поняття та етапи
3. Примирна комісія: порядок утворення та повноваження. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника
4. Трудовий арбітраж: порядок утворення та повноваження. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем
5. Участь Національної-служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

За умов ринкової економіки відносини між роботодавцем і найманими працівниками із самого початку містять у собі можливість конфлікту. Причина полягає в тому, що основною метою роботодавця є, як правило, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. Основний же інтерес трудової діяльності найманих працівників – одержання достатніх коштів для існування собі й своїй родині без надмірного стомлення й іншої шкоди власному здоров'ю. Нерідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів і прав працівників, оскільки одержання прибутку передбачає зменшення собівартості продукції, а це може досягатися, у тому числі, шляхом зниження витрат на найману працю, яка використовується. Таким чином, виникнення за певних обставин розбіжностей між сторонами трудових правовідносин – працівником і роботодавцем - об'єктивно обумовлене й впливає з правової природи трудових правовідносин.

Українське трудове законодавство до 1989 року ніяк не регулювало порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Вперше порядок вирішення колективних трудових спорів був передбачений Законом СРСР від 9 жовтня 1989 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Основою для розробки положень як законодавства УРСР, так і чинного трудового законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є акти Міжнародної організації праці. Так, у 1949 році МОП прийняла Конвенцію № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів, яка передбачає свободу і право ведення колективних переговорів, а в 1951 році - спеціальний акт по вирішенню колективних трудових спорів: Рекомендацію № 92 про добровільне примирення і арбітраж. Конвенція МОП № 154 та прийнята у розвиток положень даного акту Рекомендація № 163 про колективні переговори передбачили порядок вирішення розбіжностей (спорів) при веденні колективних переговорів.

На даний час правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється Законом України «Про порядок

вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. Правове регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів здійснюється також великою кількістю нормативно-правових актів Національної служби посередництва і примирення.

Чинне трудове законодавство не розмежовує поняття «колективний трудовий спір» та «колективний трудовий конфлікт». Згідно зі ст.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.

У науці трудового права всі трудові розбіжності, що виникли між сторонами трудових відносин, поділяють на конфлікти інтересів (або економічні спори) і конфлікти права (інакше – юридичні спори). З огляду на це, розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, а також щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди – це спори про інтерес, оскільки в даному випадку предметом спорів є не порушене право, а інтерес сторін. Такі види розбіжностей є колективними трудовими конфліктами. Розбіжності між сторонами трудових відносин з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також щодо невиконання вимог законодавства про працю є колективними трудовими спорами.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори (конфлікти) можуть виникати на всіх рівнях соціального діалогу у сфері праці. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення сторін колективних переговорів» від 16.10.2012 року перелік

рівнів колективних трудових спорів (конфліктів), що міститься у ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», приведено у відповідність до положень ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Згідно зі ст.3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори (конфлікти) можуть виникати на виробничому, територіальному, галузевому та національному рівнях. Кожному рівню колективних трудових спорів (конфліктів) притаманні свої специфічні суб'єкти. При визначенні сторін колективного трудового спору (конфлікту) на кожному рівні соціального діалогу у сфері праці необхідно керуватися положеннями ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Працівникам або професійній спілці при висуванні своїх вимог на виробничому рівні потрібно визначити орган, який повноважний розглянути їх вимоги до юридичної особи. Визначення сторони роботодавця здійснюється ініціативною групою найманих працівників або профспілковим органом (органами) на основі аналізу установчих документів (статутів, положень) юридичної особи. При визначенні сторони колективного трудового спору ініціативна група найманих працівників або профспілковий орган (профспілкові органи) повинні керуватись Положенням про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення №70 від 5 травня 2004 року.

Ініціювати процедуру вирішення колективних трудових спорів відповідно до чинного законодавства мають право лише працівники. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція)

найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Порядок формування і затвердження вимог найманих працівників регулюється Положенням про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення № 66 від 26 вересня 2014 року. Даним нормативно-правовим актом визначені особливості формування та затвердження вимог найманих працівників на кожному рівні соціального діалогу у сфері праці.

Роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників у порядку і строк, що визначені ст. 5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Законодавство України передбачає чотири органи, які сприяють примиренню сторін: примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення. Чинним законодавством визначено статус даних органів, їх роль у вирішенні колективних трудових спорів, порядок роботи примирної комісії та трудового арбітражу.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачений також судовий порядок вирішення колективних трудових спорів в окремих випадках. Так, ст. 25 Закону визначено, що у випадках, у яких 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.

Завдання 1

Охарактеризуйте етапи примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Завдання 2

Дайте порівняльно-правову характеристику примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та одній із країн Європейського Союзу.

Завдання 3

У грудні 2020 року до відділення Національної служби посередництва і примирення в Хмельницькій області звернулася ініціативна група працівників ЗАТ «С.К.Б.» з проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шестисот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме - виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ї зарплати) за 2019 рік відповідно до тарифних ставок 2020 року з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватись виконання положень колективного трудового договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства громадянинові С., однак він відмовився їх виконати, натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди виходячи з тарифів 2019 року. Саме за цими розрахунками, як ішлося у листі громадянина С. до Національної служби посередництва і примирення, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак це працівників не влаштувало і спонукало їх звернутися до Національної служби посередництва і примирення. Спір та вимоги було зареєстровано.

Вирішить спір.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року (гл. XV). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
6. Положення про арбітра: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. 65 с.
7. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 04.07.2007 року № 47. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. 65 с.
8. Положення про трудовий арбітраж: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. 65 с.

9. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 серпня 2008 р. № 95. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудоових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. 65 с.

10. Положення про посередника: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудоових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. 65 с.

11. Положення про примирну комісію: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 130. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудоових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. 65 с.

12. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 131. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудоових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. –65 с.

13. Інструкція про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 9.06.2009 року № 33. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудоових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: «Преса України», 2008. – 65 с.

14. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затверджено наказом

Національної служби посередництва і примирення від 01 серпня 2011 р. № 80. *Методичні матеріали сторонам соціально-трудових відносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): «Преса України», 2008. 65 с.*

15. Дараганова Н. В. Трудові спори: навч. посібник для вузів. К.: Прав. єдність, 2012. 272 с.

16. Любчик О.А. Роль суду у вирішенні колективних трудових спорів відповідно до норм чинного законодавства. *Митна справа: Науково-аналітичний журнал*. 2012. № 1 (ч. 2, кн. 2). С. 368-373.

17. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : монографія; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2011. 207 с.

19. Чанишева Г.І. Колективні трудові спори (конфлікти). Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 259-265..

18. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ

1. Становлення соціального діалогу в Україні
2. Законодавство України про соціальний діалог. Акти соціального діалогу
3. Поняття та принципи соціального діалогу
4. Рівні та сторони соціального діалогу
5. Основні форми соціального діалогу
6. Система органів соціального діалогу
7. Відповідальність сторін соціального діалогу
8. Поняття сторін та суб'єктів соціального діалогу
9. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців і порядок їх визначення.
10. Сторона працівників та її суб'єкти.
11. Правовий статус профспілок, їх об'єднань
12. Сторона роботодавців та її суб'єкти. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань
13. Сторона органів виконавчої влади та її суб'єкти. Повноваження Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері соціального діалогу
14. Проблеми представництва працівників і роботодавців на різних рівнях соціального діалогу
15. Трудовий колектив та його участь у соціальному діалозі
16. Поняття обміну інформацією як організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці.
17. Порядок та форми здійснення обміну інформацією між сторонами

- соціального діалогу у сфері праці.
- 18.Поняття консультацій як організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці.
 - 19.Порядок проведення консультацій на різних рівнях соціального діалогу у сфері праці.
 - 20.Поняття та значення узгоджувальних процедур як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.
 - 21.Порядок проведення узгоджувальних процедур.
 - 22.Право працівників на участь в управлінні організацією та механізм реалізації права участі працівників в управлінні організацією.
 - 23.Право на ведення колективних переговорів: нормативне закріплення та принципи здійснення
 - 24.Поняття та предмет колективних переговорів
 - 25.Учасники переговорів, їх права та обов'язки, гарантії і компенсації під час переговорів
 - 26.Порядок ведення колективних переговорів та вирішення розбіжностей під час їх ведення
 - 27.Колективні угоди: поняття, види
 28. Сфера дії колективних угод
 - 29.Сторони та зміст колективних угод. Порядок укладенні і зміни
 - 30.Колективний договір: поняття, сторони, зміст і структура
 - 31.Порядок укладення, зміни колективного договору і контроль за його виконанням.
 - 32.Відповідальність за порушення і невиконання колективних угод і колективних договорів.
 - 33.Поняття та класифікація органів соціального діалогу
 - 34.Міжнародна організація праці як орган соціального діалогу
 35. Наднаціональні органи соціального діалогу в Європейському Союзі
 - 36.Національна тристороння соціально-економічна рада: порядок створення та склад

- 37.Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради
- 38.Організація діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради
- 39.Порядок створення та склад галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради, її функції та права
- 40.Порядок створення та склад територіальної тристоронньої соціально-економічної ради, її функції та права
- 41.Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)
- 42.Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): поняття та етапи
- 43.Примирна комісія: порядок утворення та повноваження. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника
- 44.Трудовий арбітраж: порядок утворення та повноваження. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем
- 45.Участь Національної-служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

