

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

Серія: Навчально-методичні посібники

Г.І. ЧАНИШЕВА, О.С. ЩУКІН, О.М. ПОТОПАХІНА

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

навчально-методичний посібник

для здобувачів вищої освіти

рівень освіти

перший (бакалаврський) рівень

галузь знань

08 - Право

спеціальність

081 - Право

Одеса 2023

Автори:

Чанишева Галія Інсафівна – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, заслужений діяч науки і техніки України, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

Щукін Олександр Сергійович – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

Потопахіна Ольга Миколаївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова.

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»,
протокол №3 від 16 лютого 2023 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, в.о. завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Чанишева Г.І., Щукін О.С., Потопахіна О.М. Соціальний діалог: Навчально-методичний посібник /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2023. 118 с.

ЗМІСТ

Передмова	4
Тематичний план курсу	6
Зміст програми навчальної дисципліни	7
Плани практичних занять та методичні рекомендації для самостійної роботи .	13
Питання для підготовки до заліку	1186

ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Соціальний діалог» вивчається здобувачами вищої освіти першого (бакалаврського) рівня у галузі знань 08 – Право за спеціальністю 081 – Право спеціалізацією «Захист прав людини».

Метою викладання навчальної дисципліни «Соціальний діалог» є формування у здобувачів вищої освіти за спеціальністю 081-Право знань щодо механізму соціального діалогу як одного з основних принципів функціонування правової держави та громадянського суспільства, взаємодії сторін соціального діалогу та їх суб'єктів.

Вивчення цієї навчальної дисципліни передбачає також набуття здобувачами вищої освіти за спеціальністю 081-Право теоретичних і практичних знань щодо формування державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин з метою ефективного і успішного здійснення ними професійної 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.

Для ефективного здійснення професійної діяльності здобувачам вищої освіти за спеціальністю 081-Право необхідно оволодіти навичками участі у процесі визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень. Для цього їм 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 не тільки теоретичну, а й практичну спрямованість. Передбачається поглиблене вивчення здобувачами вищої освіти 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, виконання практичних завдань, 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 вищої освіти 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	4	2	10
Тема 2. Правовий статус сторін та суб'єктів соціального діалогу	4	6	11
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	4	6	11
Тема 5. Створення та функціонування органів соціального діалогу	2	2	10
Тема 6. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)	4	4	11
Разом	20	22	63

ЗМІСТ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Загальнотеоретичні основи соціального діалогу в Україні (4 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 (загальна характеристика).

Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: ведення колективних переговорів з укладання 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: загальна характеристика.

Відповідальність сторін соціального діалогу.

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

Поняття сторін соціального діалогу та їх суб'єктів. 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 (4 год.)

Право на ведення колективних переговорів. Принципи здійснення права на ведення колективних переговорів і укладання 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. Генеральна угода як основний акт соціального діалогу. Сторони колективних угод. Зміст колективних угод. Порядок укладення та зміни колективних угод. Реєстрація колективних угод. Контроль за виконанням колективної угоди.

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

Відповідальність за ухилення від участі в переговорах, порушення і невиконання колективних угод і колективних договорів, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

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) (4 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).

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Загальнотеоретичні основи соціального діалогу в Україні (4 год.)

1. Становлення та розвиток 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.
8. Моделі соціального діалогу: світовий досвід

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.

23 лютого 2023 року Верховна Рада України прийняла у другому читанні проєкт Закону України «Про колективні угоди та договори» №7628 від 02.08.2022 (в редакції від 06.10.2022), метою якого є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу. У п. 1 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту передбачено, що «цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану».

Законом передбачається розширення суб'єктного складу сторін колективних переговорів, що дасть змогу залучити до соціального діалогу і новостворені профспілки. Зокрема, на галузевому рівні: у колективних переговорах зможуть брати участь нерепрезентативні представники, які укладають галузеві угоди обмеженої дії.

Своєю чергою, на рівні підприємства, установи чи організації право на укладення колективного договору матимуть всі без винятку працівники і роботодавці, зокрема фізичні особи.

Закон також визначає: порядок застосування роботодавцем умов колективних угод у випадках, коли він зобов'язаний враховувати положення угод різного рівня (територіального, галузевого, локального тощо); встановлює взаємозв'язок між нормами колективних угод галузевого і територіального рівня.

Крім того, передбачено можливість призупинення й зупинення дії окремих положень колективних угод і договорів – за згодою сторін та у разі настання форс-мажорних обставин (перелік яких зазначено в договорі). Також передбачено приєднання до сторін угод і договорів нових суб'єктів.

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 ґрунтується 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, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року, «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року, інших нормативно-правових актів.

Тривалий час нормативна база у цій сфері залишалася не повністю 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.

Актами соціального діалогу є колективні угоди та колективні договори.

В умовах воєнного стану в Україні прийнято низку законодавчих актів, які стосуються особливостей дії колективного договору в цей період, посилення ролі колективних угод і договорів у захисті трудових прав працівників. Ідеться про закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX, Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №7628.

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.

Система органів соціального діалогу закріплена у ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Передбачається, що для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону, утворюються 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 стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

Особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

Так, статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено відповідальність за ухилення від участі в переговорах. Відповідно до зазначеної статті на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Статтею 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачена відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди. Згідно із цією статтею 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.

Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю встановлена ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до якої особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Відповідно до ст. 41¹ Кодексу України про адміністративні правопорушення ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк –

тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів –

тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41² Кодексу України про адміністративні порушення).

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 (ст. 41³ Кодексу України про адміністративні порушення).

У світі існують дві моделі соціального діалогу – трипартизм і біпартизм. При трипартизмі у регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин беруть участь на рівних засадах організації, що представляють інтереси працівників, об'єднання роботодавців і держава. При біпартизмі роль держави у регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин є не такою значною, як при трипартизмі, тому сторонами соціального діалогу є організації працівників та об'єднання роботодавців.

Залежно від рівня колективних переговорів у країнах Європи виділяються три основні моделі соціального діалогу. У північних країнах Європи (Швеція, Фінляндія, Норвегія, Бельгія) соціальний діалог здійснюється на трьох рівнях: національному, галузевому, виробничому (локальному). На перших трьох рівнях соціальний діалог здійснюється на тристоронній основі. Наприклад, у Бельгії на національному рівні створюється Національна рада з праці, до складу якої входить рівна кількість учасників від трьох сторін соціального діалогу. На галузевому рівні створюють паритетні комісії також із представників усіх трьох сторін. І тільки на виробничому рівні соціальний діалог здійснюється на двосторонній основі між роботодавцями і профспілками.

Для другої моделі характерною є однорівненість соціального діалогу (Велика Британія, Ірландія, Греція, Іспанія, Канаді, США, Японія, низка країн Латинської Америки). У цих країнах в основному на локальному рівні (на рівні підприємства) укладається колективний договір. Держава здійснює правотворчу діяльність шляхом прийняття законів, а профспілки та організації роботодавців намагаються вплинути на законодавство через своїх представників.

Третя модель соціального діалогу є проміжною між першою і другою моделями (Німеччина, Австрія, Нідерланди, Швейцарія, інші країни). У цих країнах розвинутим є галузевий рівень соціального діалогу, на якому укладаються галузеві угоди. Так, у Нідерландах понад 200 галузевих угод поширюються на більшість компаній та їх працівників.

Завдання 1

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 поставках Корнілов торговельної 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.

Завдання 4

Сформулюйте власну точку зору щодо співвідношення понять соціального діалогу і соціального партнерства.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Причини та умови виникнення соціального діалогу.
2. Функції соціального діалогу.
3. Акти соціального діалогу: поняття та класифікація.
4. Соціальний діалог у країнах ЄС (на прикладі 2-3 країн).

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 1 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. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.
11. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.
13. 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.
14. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
16. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року №5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565.
17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Капустін В.В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. №16. С. 118–123.

23. Мартиненко М. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні. *Україна: аспекти праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. 2020. №1. С.32-37.

24. 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.

25. 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.

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

27. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального партнерства у сфері праці: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2006. 200 с.

28. 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.

29. 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.

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

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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>*

35. Чанишева Г.І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №9. С. 77-82.
36. 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.
37. Чанишева Г.І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №11. С.80-85.
38. Чанишева Г.І. Основні тенденції функціонування трудового права в умовах інтеграційного розвитку України. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. С. 18-28.
39. Шуліка А.А. Міжнародна організація праці як основний орган соціального партнерства. *Грані*. 2010. №1. С. 99-103.
40. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: дис. ...доктора філософії: 081-Право. Одеса, 2021. 227 с.
41. Яцишин В.В. Соціальний діалог у сфері праці: поняття та принципи. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. С. 183-215.

Тема 2. Правовий статус сторін соціального діалогу та їх суб'єктів (6 год.)

1. Поняття сторін соціального діалогу та їх суб'єктів.
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. Функції та повноваження профспілок, їх об'єднань.
5. Сучасні тенденції в профспілковому русі: світ та Україна.
6. Актуальні питання судової практики щодо здійснення права на об'єднання у профспілки.
7. Сторона роботодавців та її суб'єкти. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань.
8. Функції та повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань.
9. Сторона органів виконавчої влади та її суб'єкти. Повноваження Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері соціального діалогу.
10. Проблеми представництва працівників і роботодавців на різних рівнях соціального діалогу.
11. Трудовий колектив та його участь у соціальному діалозі.

Методичні рекомендації

Сторони соціального діалогу – це учасники відносин із соціального діалогу, а саме профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади (на територіальному рівні стороною соціального діалогу також можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством), сторона працівників і сторона роботодавця, наділені відповідними суб'єктивними правами та юридичними обов'язками.

Суб'єкти сторін соціального діалогу – це профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання з відповідним статусом, органи виконавчої влади, первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, які представляють сторін соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Сторони соціального діалогу визначені в частині другій ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». 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 (зареєстровані) 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 (зареєстровані) 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 відповідного 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).

Правовий статус профспілок, їх об'єднань визначений Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. Цей Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Відповідно до ст. 1 Закону професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ч. 1 ст. 2 Закону).

Зі змісту ст. 36 Конституції України, ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 243 КЗпП України впливають дві **основні функції профспілок** – представницька і захисна, які, судячи зі змісту зазначених норм, здійснюються профспілками одночасно. Статтею 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачені повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю. Отже, слід дійти висновку, що основними функціями

профспілок, їх об'єднань є представницька і захисна функції, а також функція громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці.

1. Водночас виокремлення трьох зазначених вище основних функцій профспілок є досить умовним, тому що під функцією можна розуміти як один, так і декілька взаємопов'язаних напрямів діяльності. Саме через цей взаємозв'язок у більшості випадків такі функції, як представницька і захисна здійснюються профспілками, їх об'єднаннями одночасно. При цьому не варто віддавати перевагу або вважати більш важливою якусь одну із зазначених вище функцій, вони всі є рівноцінними і однаково значущими з точки зору прав та інтересів працівників.

Зміст кожної із трьох основних функцій профспілок розкривається через їх повноваження, передбачені Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, законами України, актами соціального діалогу, статутами профспілок, їх об'єднань зі здійснення цих основних функцій. Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань закріплені нормами розділу II Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Аналіз змісту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX дозволяє дійти висновку про покладення на профспілки, їх об'єднання нової функції – функції максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Частиною першою ст. 14 «Діяльність профспілок» на професійні спілки покладено обов'язок у межах своєї діяльності максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави. В умовах воєнного стану ця функція, як впливає зі змісту ст. 14 цього Закону, має бути визнана головною у діяльності професійних спілок. Водночас, зважаючи на значення цієї функції, не можна не відзначити необхідність її деталізації, наповнення конкретним змістом, а саме

певними повноваженнями, як це має місце у нормах Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо представницької та захисної функцій профспілок. Як видається, доцільно було б в окремій статті зазначеного Закону визначити повноваження професійних спілок із реалізації цієї функції. Відповідними положеннями бажано було б доповнити укладені колективні угоди та колективні договори.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змінено зміст й такої функції профспілок, як здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону працю. Ідеться про розширення змісту цієї функції в особливий період, а, отже, її посилення, оскільки відповідно до частини першої ст. 14 зазначеного Закону у межах своєї діяльності професійні спілки зобов'язані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Річ у тім, що зазначеним Законом України не тільки встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, в основному, індивідуальних трудових прав. Тому важливим є те, що саме здійсненню громадського контролю за їх додержанням приділено особливу увагу та підкреслено його значення в цьому Законі. Зазнає змін й діяльність професійних спілок з таких напрямів, як культурно-масова, фізкультурна і оздоровча робота. Згідно з частиною другою ст. 14 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів, якими передбачено обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за

рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Призупинення фінансування фактично означає призупинення відповідних видів роботи первинних профспілкових організацій.

У частині другій ст. 5 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ закріплена імперативна норма про те, що у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

В умовах воєнного стану також можуть зазнавати обмежень повноваження профспілок через приписи ст. 11 Закону України від 15 березня 2022 року № № 2136-ІХ, якою передбачено можливість зупинення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану дії окремих положень колективного договору. Для аналізу змін у змісті представницької та захисної функцій профспілок необхідно звернутися до інших законів України, прийнятих в умовах воєнного стану. Ідеться, насамперед, про норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-ІХ [12].

У частині другій ст. 5 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ закріплена імперативна норма про те, що у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

В умовах воєнного стану також можуть зазнавати обмежень повноваження профспілок через приписи ст. 11 Закону України від 15 березня 2022 року № № 2136-ІХ, якою передбачено можливість зупинення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану дії окремих положень колективного договору.

Для аналізу змін у змісті представницької та захисної функцій профспілок необхідно звернутися до інших законів України, прийнятих в умовах воєнного стану. Ідеться, насамперед, про норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-ІХ, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-ІХ.

У сучасний період профспілки України переживають нелегкі часи не тільки через військову агресію РФ. В умовах воєнного стану тільки загострилися ті проблеми, з якими стикається світовий профспілковий рух протягом останніх десятиліть. Через скорочення зайнятості в обробних галузях, поширення нестандартних і адаптивних форм зайнятості, розвиток неформальної економіки у поєднанні зі змінами трудового законодавства і моделей поведінки працівників, обмеженнями і порушенням прав профспілок їх чисельність скоротилася в більшості країн світу. У ХХІ сторіччі трудові відносини характеризуються новою нестабільністю праці, що серйозно вплинуло на світовий профспілковий рух. Перед профспілками постали дві головні проблеми: 1) розвиток цифрової економіки та її переутворюючого впливу на працю і трудові відносини; 2) соціальний розподіл робочої сили на працівників зі стабільною і гідно оплачуваною роботою і працівників з нестабільною, низько оплачуваною чи випадковою роботою або взагалі без роботи.

Щодо майбутнього профспілок нависла загроза невизначеності через низку таких питань: 1) чого можна очікувати від профспілок та які їхні перспективи в найближчі десятиліття? 2) чи будуть вони як і раніше великими членськими організаціями, що представляють усе різноманіття сьогоденних форм праці або їх подальша доля полягає у представленні інтересів невеликої, захищеної меншості? 3) чи продовжиться упадок профспілок, який намітився в

останні десятиліття, або ж вони відновляться, щоб у цифрову епоху виступати таким самим значимим фактором трудових відносин, що і в промислову? Західні вчені прогнозують чотири можливі сценарії майбутнього профспілок: 1) поступова маргіналізація профспілок у разі продовження поточних тенденцій; 2) дуалізація профспілкового представництва і політики; 3) заміщення (тобто профспілки поступово заміщуються іншими формами громадського представництва); 4) оновлення. В останньому випадку йдеться про те, що профспілки знаходять способи зміцнити існуючий процес оновлення профспілкового руху, поновити свої сили, поширити свій вплив за межі кількості своїх членів і охопити різні сегменти «нової нестабільної робочої сили» цифрової економіки. Як видається, саме цей останній сценарій майбутнього профспілок має перспективи. Його необхідно реалізовувати вже у теперішній час, у складний період, який переживає наша країна.

Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року №5026-VI. Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.

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.

Відповідно до ст. 1 Закону організація роботодавців - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців; об'єднання організацій

роботодавців - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Статтею 5 Закону визначені мета та завдання організацій роботодавців, їх об'єднань. Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є:

1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;

2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки;

3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;

4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг;

5) сприяння створенню нових робочих місць;

6) співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;

7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;

8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду;

10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації;

11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Першою організацією роботодавців в Україні став Український союз промисловців і підприємців (лютий 1992 р.) як всеукраїнська громадянська неприбуткова організація. В листопаді 1998 року була створена Конфедерація роботодавців України (1998-2002 рр.), а у 2002 році – Федерація роботодавців України. Натепер Федерація роботодавців України є найбільш впливовим об'єднанням українського бізнесу, що представляє інтереси близько 8500 підприємств у відносинах соціального діалогу з профспілками, їх об'єднаннями та органами виконавчої влади. ФРУ об'єднує близько 140 галузевих і територіальних організацій роботодавців, що представляють найбільш вагомі сектори економіки України, серед яких: машинобудування, автомобілебудування, металургія, аерокосмічна і оборонна промисловість, АПК, хімічне виробництво, ІТ-сфера, медіа-галузь, ПЕК, медична та мікробіологічна промисловість, будівництво, транспортна сфері та інфраструктура, ритейл та логістика, легка та харчова промисловість, туризм, комунальні послуги, сфера послуг.

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) вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників (у разі відсутності первинної профспілкової організації);
- 6) служба охорони праці;
- 7) менеджер з роботи з персоналом;
- 8) комісія з розгляду трудових спорів.

Завдання 3

Визначте критерії репрезентативності об'єднань профспілок і об'єднань організацій роботодавців на національному рівні соціального діалогу. Назвіть випадки, для яких необхідним є визначення для цих суб'єктів критеріїв репрезентативності.

Завдання 4

Визначте критерії репрезентативності професійних спілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань на галузевому рівні соціального діалогу. Назвіть випадки, для яких необхідним є визначення для цих суб'єктів критеріїв репрезентативності, а також орган, який здійснює оцінку відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Сучасний профспілковий рух в Україні.
2. Основні тенденції профспілкового руху у світі.
3. Інституалізація організацій роботодавців, їх об'єднань в Україні.
4. Функції профспілок у країнах Європейського Союзу.

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 1 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. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.

11. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.

12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.

13. 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.

14. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.

15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.

16. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року №5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст.2565.

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

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

21. 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.

22. 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.

23. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. №4. С. 195-201.

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

42. Трюхан О.А. Право на об'єднання у профспілки: актуальні питання теорії та практики. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-

кор. НАПрН України Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. С. 64-95.

25. 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.

26. Чанишева Г.І. Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань. *Актуальні проблеми політики*. Спеціальний випуск: Зб. наукових праць. О, 2013. С. 61-69.

27. Чанишева Г.І. Профспілки, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. Т. XIII /Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. В.М. Др'омін. Одеса: Юридична література, 2014. С. 185-193.

28. Чанишева Г.І. Організації роботодавців та їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових відносин. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*: [збірник]. Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. Вип. 21. Ч. II. С. 68-72.

29. 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.

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

31. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. К.: «Генеза», 2013. 360 с.

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 цих 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. (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011), згідно зі ст. 1 якого під інформацією розуміються будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

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 з частиною першою 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. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну.

Частиною другою цієї статті передбачено, що профспілки, їх об'єднання мають право безоплатно одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань.

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 такому випадку, не передбачене право роботодавця на одержання інформації від профспілок.

Частиною другою 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 з частиною першою ст. 21 цього Закону інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація.

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 другою статті 251 КЗпП України передбачено, що у разі затримки виплати заробітної плати роботодавець 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 роботодавця 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 сторін соціального діалогу визначати певну інформацію, яка не є конфіденційною, таємною та службовою, 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 медіа. Обмін інформації у такій формі, зазвичай, передбачається сторонами соціального діалогу у територіальних угодах.

Чинним законодавством також передбачається відповідальність за ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод. Статтею 41³ 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.

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 інформацією 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 цих 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 трудових, соціальних, економічних відносин та здійснення соціального діалогу. 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 уже 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 цей 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 встановленні строки, порушення порядку розгляду пропозицій, а, отже, за відсутності закріплення такого порядку в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначення в законодавстві відповідальності не буде ефективним.

Порядок проведення узгоджувальних процедур на місцевому рівні визначено Порядком проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 року №996.

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?

Завдання 4

Голова виборного органу первинної профспілкової організації звернувся до керівника виробничого об'єднання «Мікрон» з проханням надати інформацію про виробничу діяльність об'єднання про результати зазначеної діяльності об'єднання за перший квартал 2022 року. Керівник відмовився надавати таку інформацію, пославшись на те, що Колективним договором об'єднання на 2021-2026 роки таке зобов'язання адміністрації об'єднання не передбачене.

Чи обґрунтованою є відмова керівника виробничого об'єднання «Мікрон»?

Завдання 5

Метою узгоджувальних процедур як форми соціального діалогу є:

- 1) визначення та зближення позицій сторін соціального діалогу при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції;
- 2) з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики;
- 3) врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів;
- 4) укладення колективних договорів і угод.

Завдання 6

Визначте співвідношення консультацій як окремої форми соціального діалогу з іншими формами, передбаченими ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

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. Конституція України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. 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.
3. 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.І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1521-1525.
4. 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.
5. 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.
6. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
8. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. №2657-XII (у редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011). *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №32. Ст.313.

9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.

10. 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.

11. Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 року №996. *Офіційний вісник України*. 2010. №84. Ст. 2945,

12. 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.

13. 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

14. 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.

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

16. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. Одеса: Фенікс, 2012. 196 с.

17. 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.

18. 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 (6 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 укладення.
6. Сторони та зміст колективних угод.
7. Порядок укладення і зміни колективних угод. Контроль за їх виконанням.
8. Колективний договір: поняття, сфера укладення, сторони.
9. Зміст і структура колективного договору.
10. Порядок укладення, зміни колективного договору і контроль за його виконанням.
11. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах, порушення і невиконання колективних угод і колективних договорів, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Методичні рекомендації

Право на колективні переговори та укладання колективних договорів і угод є одним із основних трудових прав. Юридичному забезпеченню 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 цими 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 цей 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 форм здійснення соціального діалогу.

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. Шпайер. Активний розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин припадає на ХІХ 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 працівників і роботодавців. Аналогічна норма закріплена і в ст.10 КЗпП України, але в ній ідеться тільки про колективний договір.

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.

В науці трудового права визначаються поняття колективної угоди і колективного договору. Видається доцільним визначити колективну угоду як правовий акт у формі письмової угоди, що укладається між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях у межах їх компетенції та визначає зобов'язання сторін із регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Колективний договір видається можливим визначити як локальний нормативно-правовий акт, який укладається у формі письмової угоди на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань за результатами колективних переговорів на локальному рівні соціального діалогу з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю (далі - підприємство).

У чинному законодавстві України (ч. 3 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», ч. 5 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») виділяються 4 види колективних угод залежно від рівня їх укладання. Відповідно до частини третьої ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди.

Сторони колективного договору, угоди визначені ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до частини першої якої сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) (*частина перша статті 3 в редакції Закону №2253-IX від 12.05.2022*).

Аналогічні норми закріплені в частині першій ст. 12 КЗпП України. Крім того, у частині другій цієї статті зазначається, що якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів

кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця.

Відповідно до частини третьої ст. 12 КЗпП України первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Стаття 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» (в ред. Закону України від 12 травня 2022 року №2253-ІХ) містить інші норми, що не закріплені у ст. 12 КЗпП України. Зазначається, що У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного

рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони профспілок, роботодавців може вести переговори та укладати колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог (ч.2 ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог (ч. 1 ст.4 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

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 (установи, організації), фізичної особи, яка використовує найману працю; 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 сторін за поліпшення умов праці й побуту

працівників; залучення працівників до управління виробництвом, поширення правових знань; врегулювання суперечностей між роботодавцем 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 працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

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; заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування,

організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації.

Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), 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» зазначило, 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 науковці 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 такому 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.

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 низці 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 страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту). 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 (конфлікт). Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р., у «б» ст. 2 якого до видів визначених спорів віднесено розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди. Тому ці розбіжності вирішуються шляхом проведення примирно-посередницької процедури відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

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 вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після 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 підписуються уповноваженими представниками 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, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом

строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Порядок повідомної реєстрації колективних угод і колективних договорів визначено постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. №115. Здобувачам вищої освіти 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.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX Закон України «Про колективні договори і угоди» доповнено статтею 9¹ «Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди», відповідно до частини першої якої дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі, якщо угоду:

укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

zareєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди або окремих її положень» від 13 вересня 2002 року №1022, яка набирає чинності через 120 календарних днів після припинення або скасування воєнного стану.

Потрібно враховувати особливості дії колективного договору в умовах воєнного стану, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX. Відповідно до ст. 11 Закону на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Згідно з частиною другою ст. 14 Закону на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів.

Статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачена відповідальність за ухилення від участі в переговорах.

Відповідно до частини першої 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 (ч. 2 ст.18 Закону).

Статтею 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлена відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Зазначено, що особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

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?

Завдання 6

Голова Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України звернувся до Міністерства освіти і науки України з пропозицією розпочати колективні переговори з укладення нової Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Профспілками працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки. При цьому Голова заявив про готовність

Київської міської організації бути одним із суб'єктів профспілкової сторони у колективних переговорах з укладення Галузевої угоди.

Дайте оцінку пропозиції Голови Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України.

Яким критеріям репрезентативності мають відповідати суб'єкти профспілкової сторони для участі в колективних переговорах з укладення галузевої колективної угоди?

Завдання 7

Виберіть правильну відповідь:

на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є:

а) сторона працівників, суб'єктами якої є виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник):

б) сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників;

в) сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця;

г) сторона роботодавця, суб'єктом якої є керівник підприємства (установи, організації).

Завдання 8

Виберіть правильну відповідь:

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань на національному рівні соціального діалогу проводиться:

а) Кабінетом Міністрів України;

- б) центральним органом виконавчої влади;
- в) Федерацією профспілок України;
- г) Національною службою посередництва і примирення.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ:

1. Суб'єкти права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод.
2. Принципи ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод.
3. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа.
4. Особливості укладення та дії колективного договору в умовах воєнного стану.
5. Сторони, зміст колективного договору (на прикладі колективного договору конкретного підприємства (установи, організації) або укладеного з фізичною особою, яка використовує найману працю).

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 1 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. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI.. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.

11. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. №3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.
13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
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 організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
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. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Нормативне і договірне регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. *Правова система України в умовах воєнного стану: збірник наукових праць /за загальною редакцією О.О. Кота,*

А.Б. Гриняка, Н.В. Міловської, М.М. Хоменка. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 346-370.

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

22. Чанишева Г.І. Суб'єкти права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. *Правовий світогляд: людина і право*: Матеріали щорічної науково-практичної конференції (Київ, 22.04.2014 р.) /Ін-т дер-ви і права ім. В.М. Корецького НАН України. К., Ніка-Центр, 2014. С. 25-30.

23. 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.

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

25. 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.

26. 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;

Ин-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 248-254.

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

28. 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.

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

30. Чанишева Г.І. Укладання та дія колективного договору в умовах воєнного стану. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Випуск 3. С. 33-37.

31. Чанишева Г. Щодо договірної регулювання трудових відносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. III Між. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ, 2022. С. 36-38.

32. Чанишева Г.І. Щодо моделей правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану: *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми*: Матеріали III Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 6 грудня 2022 року) /[редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 86-88.

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

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 розвитку 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-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально – трудових відносин.

Завдання 1

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.

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

Завдання 4

Доповніть необхідними словами і цифрами наступну законодавчу норму:

Національна тристороння соціально-економічна рада складається з _____ кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує ___ членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

___ членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус _____;

___ членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус _____;

___ членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються

_____.

В якій статті та якого Закону ця норма закріплена?

Завдання 5

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:

- 1) формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;
- 2) ведення колективних переговорів з укладення генеральної угоди;
- 3) сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів);
- 4) державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;
- 5) основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік.

Завдання 6

Оберіть правильну відповідь:

строк повноважень органів соціального діалогу складає:

- а) три роки:
- б) п'ять років:
- в) шість років.

Завдання 7

Оберіть правильну відповідь:

Рішення про утворення галузевої (міжгалузевої) ради та кількість її членів приймається:

- а) Національною тристоронньою соціально-економічною радою;

- б) сторонами соціального діалогу.
- в) Президією Національної тристоронньої соціально-економічної ради;
- г) Президентом України.

Завдання 8

Доповніть необхідними словами таку правову норму:

На _____ для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є _____) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є _____) утворюється _____ відповідно до закону.

Знайдіть цю норму у відповідному законодавчому акті.

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. 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 1 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 №2862-VI.. *Відомості Верховної Ради України. 2011. №28. Ст.255.*

9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст.361.*

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.*

11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *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) (4 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).

Методичні рекомендації

Традиційно 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 регулюванню 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 від 21 червня 2019 року №43. Цим нормативно-правовим актом визначені особливості формування та затвердження вимог найманих працівників на кожному рівні соціального діалогу у сфері праці. Відповідно до абзацу другого п.1.3 Положення вимоги найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу або профспілки - це пропозиції найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) чи

профспілки, їх об'єднання або інших уповноважених цими найманими працівниками органів, висунуті у категоричній формі, сформовані, затверджені і документально оформлені відповідно до положень статей 2-4 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" до роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднань організацій роботодавців з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

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

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло (ч.1 ст.6 Закону).

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 цих органів, їх роль у вирішенні колективних трудових спорів, порядок роботи примирної комісії та трудового арбітражу.

Відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Наступними частинами цієї статті передбачено, що примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією регулюється ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про примирну комісію, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 №67.

Відповідно до ст. 10 Закону незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення. Згідно з п. 1.4 Положення про посередника, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №133 основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння сторонам колективного трудового спору(конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах.

Положення про посередника розроблено відповідно до статей 7-11, 13-16 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" і визначає завдання, функції, права та обов'язки посередника.

Відповідно до частини першої ст. 11 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Наступними частинами цієї статті передбачено, що трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону;

виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем регулюється ст. 12 Закону, Положенням про трудовий арбітраж, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 №68.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення

таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення (ч. 1 ст. 15 Закону).

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

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

формування списків арбітрів та посередників;

перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення

генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 року №1258/98.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачений також судовий порядок вирішення колективних трудових спорів в окремих випадках. Зокрема 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 договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства громадянину 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.

Вирішіть спір.

Завдання 4

Оберіть правильну відповідь:

колективний трудовий спір (конфлікт) щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень вирішується:

- а) примирною комісією;
- б) трудовим арбітражем;
- в) незалежним посередником;
- г) Національною службою посередництва і примирення.

Завдання 5

Доповніть необхідними словами таку правову норму:

«Примирна комісія утворюється _____ на виробничому рівні - у _____, на галузевому чи територіальному рівні - у _____, на національному рівні - у _____ строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з _____ представників сторін».

Знайдіть цю норму у відповідному законодавчому акті.

Завдання 6

Оберіть правильну відповідь:

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника:

- а) у триденний строк;
- б) у п'ятиденний строк;
- в) у семиденний строк;
- г) у десятиденний строк.

Завдання 7

Працівники науково-дослідного інституту в зв'язку з затримкою заробітної плати вирішили оголосити страйк. Таке рішення було прийнято на загальних зборах трудового колективу, на якому також було обрано представників працівників для повідомлення директора інституту про початок страйку через три дні.

Проаналізуйте ситуацію і дайте їй власну оцінку.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Міжнародно-правові акти про примирну процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

2. Співвідношення понять «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт».
3. Етапи примирно-посередницької процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
4. Діяльність Національної служби посередництва і примирення із підготовки трудових арбітрів та незалежних посередників.
5. Судовий порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
6. Вирішення колективних трудових спорів в окремих країнах ЄС (на прикладі законодавства 2-3 країн-членів ЄС).

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.547-548.
3. Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення 1967 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1964-1999. Т.2. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.842-844.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. №3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.

6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст.255.

7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.

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

9. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 року №1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. №46. Ст. 1684.

10. Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення 09.11.2005 №124. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05/print>

11. Положення про арбітра: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №135. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08/print>

12. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21.06.2019 №43. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0043299-19#n7>

13. 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 25.03.2014 №21. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0021299-14#Text>

14. Положення про трудовий арбітраж: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 №68. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text>

15. 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. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0095299-08#Text>

16. Положення про посередника: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №133. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>.

17. Положення про примирну комісію: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 №67. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text>

18. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №131. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text>

19. 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 09.06.2009 року №33. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033299-09#Text>

20. 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. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0080299-11#Text>

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

22. 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.

23. 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..

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

25. Чанишева Г.І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia*. 2023. Випуск 1.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛКУ

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 укладення та дії колективних угод.
29. Сторони та зміст колективних угод. Порядок укладення 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).