

М. О. РІШНЯК,
начальник відділення Національної служби
посередництва і примирення в Кіровоградській
області

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)» – ОСНОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

У статті досліджуються питання обумовленості юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення як суб'єкта трудового права рівнем досконалості правового змісту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». На основі аналізу позицій вчених, практики застосування норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», його правового змісту в системному зв'язку з іншими законами, з урахуванням особливостей сфери колективних трудових спорів (конфліктів) та специфіки правовідносин з вирішення таких спорів, узагальнення результатів дослідження зроблено висновки і пропозиції про напрями удосконалення закону з метою підвищення ефективності правового регулювання та юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення.

Ключові слова: рівень досконалості правового змісту закону; повнота, чіткість, ясність та несуперечливість норм права; колективні трудові спори (конфлікти); Національна служба посередництва і примирення; принцип правової визначеності змісту нормативно-правового акта; ефективність правового регулювання; ефективність юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення.

Постановка проблеми. Соціальний запит на доступне, швидке та ефективне врегулювання колективних трудових спорів вимагає високого рівня досконалості змісту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [1]. Спеціальне призначення, процесуальний характер Закону, особливості сфери трудових спорів звужують або унеможливають застосування норм інших законів, обмежують можливості застосування альтернативних, бланкетних, відсильних чи відносних норм, вимагають адаптування відповідних запозичених правових понять до специфіки врегулювання трудових спорів [2, с. 236, 330, 416; 3, с. 188].

Актуальність теми дослідження. Як відомо, правовою регламентацією можуть бути охоплені лише соціальні зв'язки з повним і чітко визначеним суб'єктним складом, а ефективне правове регулювання можливе за умови достатньої конкретизації соціальних суб'єктів та соціальних груп [2, с. 213]. На взаємозв'язок чіткості правової регламентації правового статусу та участі суб'єктів права у правовідносинах та однозначності тлумачення їх реального правового становища в колі інших учасників вказує В. В. Комаров [4, с. 350]. О. М. Ярошенко слушно наголошує на тому, що поняття повинні відображати реальний правовий статус суб'єктів та учасників правовідносин,

відповідати покладеним на них завданням і функціям, характеризувати їх риси та особливості, вказувати на дійсне становище у взаємовідносинах з іншими суб'єктами трудового права [5, с. 84].

Виклад основного матеріалу. Неоднозначною щодо розуміння і тлумачення норм Закону є позиція науковців та практиків. Так, О. Кузніченко звертає увагу на те, що ст. 4 регламентує процедури формування і затвердження вимог неповно і нечітко, порядок організації роботи «загальних зборів», «конференції» не визначає і що такі прогалини усуваються застосуванням норм інших нормативно-правових актів та вказує на відсутність у Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) повноважень щодо сприяння вирішенню трудового спору на початковій стадії [6, с. 37]. І. Лаврінчук висловлює думку про необхідність формування єдиних підходів до визначення предмета спору, встановлення повноважень сторін та учасників, підстав і порядку їх участі у вирішенні такого спору. Акцентує увагу на тому, що відсутність у Законі поняття колективного трудового спору, нечіткість і неоднозначність інших понять, негативно позначаються на ефективності правового регулювання [7, с. 34]. З. Я. Козак звертає увагу на те, що застосування у законодавстві України різних за галузевою належністю понять роботодавця,

призводить до нагромадження різних за суттю визначень, що ускладнює визначення сторін колективних трудових спорів. Вчена вказує на відсутність єдності серед юристів-науковців у питаннях правового регулювання трудових спорів [8, с. 44].

Практичний досвід діяльності НСПП щодо сприяння вирішенню трудових спорів вказує на термінологічну недосконалість вираження змісту Закону [1; 9; 10; 11]. Аналіз офіційних звернень уповноважених найманими працівниками органів до НСПП щодо реєстрації трудових спорів у 2008 та 2014 роках свідчить про високу питому вагу фактів призупинення та відмови у їх реєстрації – 27,8% та 15,7% відповідно, від загальної кількості звернень [12–24]. Такі рішення були ухвалені НСПП у зв'язку з невідповідністю даних, отриманих від суб'єктів інформування про виникнення трудового спору, дійсним обставинам справи, вимогам законодавства та свідчать про розбіжності між суб'єктами щодо однозначного розуміння положень Закону. На суперечливе розуміння суб'єктами дійсного змісту Закону вказує факт конституційного подання Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», за результатами розгляду якого Конституційним Судом України було ухвалене рішення, згідно з яким Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади і як суб'єкт управління об'єктами державної власності, у межах повноважень, визначених Конституцією України та законами України, може бути стороною колективного трудового спору (конфлікту) на національному рівні [25].

Оскільки організаційно-правові відносини з вирішення трудових спорів тісно пов'язані з трудовими відносинами, а їх існування поза трудовими позбавлене будь-якого сенсу, зміст Закону повинен формуватися у системному зв'язку з нормативно-правовими актами трудового законодавства. Аналіз вказує на відсутність у Законі чіткої і повноцінної системи заходів і форм взаємодії суб'єктів та учасників процесу вирішення спору, органічного зв'язку відносин з вирішення трудових спорів з трудовими, колективно-договірними та відносинами соціального діалогу [1; 26; 27; 28]. Найманий працівник і роботодавець визначені як суб'єкти трудових відносин (ст. 1 Закону), що не корелює з відносинами з вирішення трудових спорів. При визначенні сторін трудового спору (ст. 3) законодавцем не взято за основу конституційне право працівників на страйк та право на вирішення колективного трудового спору, як підстав віднесення їх до первинного колективного суб'єкта, якому належить виключне право ініціювання трудо-

вого спору, як уповноваженій особі [1; 2, с. 339, 344; 29; 30; 31, с. 14].

Відповідь на запитання: хто може бути стороною трудового спору в статусі роботодавця на виробничому рівні, необхідно шукати у правовому зв'язку між найманими працівниками, які застосували свої здібності до праці на підставі трудових договорів з юридичною (фізичною) особою та об'єднавшись, як уповноважені особи, реалізували відповідно до Закону право на вирішення трудового спору, і такою особою, яка, дотримуючись принципу вільного найму, надала таким працівникам роботу, а тому зобов'язана виконати їх законні вимоги як сторона трудових правовідносин та сторона трудового спору. Таким чином, стороною спірних відносин, у статусі роботодавця, на виробничому рівні, може бути лише суб'єкт трудових відносин, який не виконав законних вимог колективу працівників, внаслідок чого між ними виник спір [1; 26; 32].

Фактична відсутність належним чином сформульованого поняття трудового спору (ст. 2 Закону) ускладнює розуміння його соціальної природи, сутності, як складного соціально-правового явища, причин виникнення і принципів дії правового механізму врегулювання [1; 27; 33]. Безпідставне, не обґрунтоване визначення абз. 3 ч. 1 ст. 3 Закону сторін трудового спору на галузевому та територіальному рівнях одним положенням вносить суперечливість в їх належне розуміння. Адже структурі, організації і характеру управління галуззю і територією, які мають специфічні відмінності, відповідають суб'єкти, які відрізняються за кількісними і якісними характеристиками, що потребує їх окремого визначення. На нечітке визначення сторін трудового спору на національному рівні (абз. 4 ст. 3) вказує факт конституційного подання сторони роботодавця [25].

Правовий порядок і форми здійснення процедур із формування і затвердження вимог та визначення представника найманих працівників на виробничому рівні, поняття, порядок організації та процедури скликання самоврядних органів управління найманих працівників – загальних зборів, конференції, організаційно-правові форми роботи таких органів і порядок ухвалення ними рішень та компетенція НСПП щодо сприяння вирішенню розбіжностей між сторонами трудового спору на стадії ініціювання і виникнення трудового спору регламентуються нормативно-правовими актами Президента України та НСПП, що не знімає проблеми їх визначення на рівні Закону [1; 34; 35].

Відповідно до Закону інші особи можуть брати участь у процесі вирішення трудового спору на підставі їх залучення сторонами або НСПП. Тому пер-

винна профспілкова організація, профспілки, їх об'єднання або інша організація чи орган можуть представляти інтереси працівників за умов отримання від них повноважень. Інтереси роботодавця, за його дорученням, у трудовому спорі може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, у сфері управління яких або членом яких є такий роботодавець. Суттєвим недоліком Закону є відсутність визначення роботодавця як сторони трудового спору на галузевому, територіальному та національному рівнях тому, що рішення, прийняте стороною роботодавця, може бути практично реалізоване виключно особою, яка перебуває у правовому зв'язку з працівниками, тобто роботодавцем на виробничому рівні [1; 37; 38].

Встановлений ст. 5 Закону порядок розгляду вимог працівників та прийняття роботодавцем, стороною роботодавця щодо таких вимог відповідного рішення є недосконалими. Відсутнє визначення характеру правового зв'язку між роботодавцем і стороною роботодавця, як між стороною та учасником трудового спору. Адже організації роботодавців, їх об'єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців як суб'єкти соціального діалогу можуть представляти інтереси роботодавців у трудовому спорі на відповідному рівні лише як членів таких організацій. Відповідно, Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування як органи влади, суб'єкти управління об'єктами державної власності або власності територіальних громад, які є суб'єктами соціального діалогу, можуть бути сторонами трудового спору, які представляють і захищають інтереси держави або територіальної громади та громадян як сторона відповідної угоди. Зазначене потребує визначення як механізму формування і затвердження вимог на галузевому, територіальному та національному рівнях, у взаємозв'язку з виробничим рівнем, так і механізму реалізації рішень, прийнятих стороною роботодавця на відповідному рівні щодо задоволення та виконання таких вимог роботодавцем на виробничому рівні [1; 38; 39; 40; 41]. У відносинах із вирішення трудових спорів можуть брати участь народні депутати України, представники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування відповідно до компетенції, встановленої спеціальними законами. Але Законом не визначено правових підстав та порядку їх участі або залучення НСПП [1; 40; 41; 42].

Застосування законодавцем понять «трудоий колектив», «профспілки», «об'єднання профспілок», які не є суб'єктами трудових відносин, в назві ст. 4, частинах 1, 3 ст. 4, назві ст. 5, частинах 1, 3 ст. 5,

частинах 1, 2 ст. 6 Закону в значенні сторони трудового спору є некоректним та суперечить іншим правовим положенням Закону та інших законодавчих актів, вносить суперечності у визначення сторони найманих працівників [1; 26; 32; 37]. Аналіз положень статей 1, 3, ч. 1 ст. 4, ст. 5, частин 1, 2 ст. 6 Закону вказує на те, що виробничий рівень трудового спору є базовим. Характер співвідношення виробничого рівня трудового спору з галузевим, територіальним чи національним рівнями, обумовлює певні особливості, які впливають із залежності повноважень усіх учасників відносин з вирішення трудового спору від волі первинних суб'єктів та має враховуватись при визначенні їх правового статусу та регламентації їх участі у правовідносинах.

Висновки. Таким чином, аналіз позицій вчених, практичної діяльності НСПП щодо реалізації норм Закону у системному зв'язку з іншими нормативно-правовими актами вказує на те, що недосконалість змісту Закону негативно впливає на ефективність юрисдикційної діяльності НСПП, що вимагає першочергового чіткого, однозначного і повного визначення: 1) колективного трудового спору як соціально-правового явища, його предмета і мети та правового механізму урегулювання розбіжностей між сторонами; 2) розмежування предмета трудового спору за його рівнями; 3) співвідношення виробничого рівня трудового спору як базового з іншими рівнями; 4) системи заходів і форм взаємодії сторін та учасників спору; 5) взаємозв'язку процесу урегулювання трудового спору з трудовими відносинами, процесом соціального діалогу та колективно-договірним регулюванням соціально-трудоих відносин; 6) найманих працівників, як первинної сторони, уповноваженої особи у відносинах з вирішення трудового спору; 7) роботодавця як основної сторони трудового спору зобов'язаної особи у відносинах з вирішення трудового спору; 8) правового зв'язку між найманими працівниками і роботодавцем; 9) правового зв'язку між роботодавцем і стороною роботодавця.

Окрім того, є необхідність конкретизації визначень: 1) сторін трудового спору на галузевому та територіальному рівнях окремими положеннями; 2) механізму формування і затвердження вимог найманих працівників та визначення представників сторін трудового спору на галузевому, територіальному і національному рівнях у взаємозв'язку з виробничим рівнем; 3) порядку організації, роботи та повноважень самоврядних органів управління найманих працівників (загальних зборів, конференції, інших самоврядних органів, виборних органів профспілок тощо); 4) представників як уповноважених сторонами органів або органів управління – похідних

від сторін трудового спору, які представляють і захищають їх інтереси; 5) інших учасників спору як осіб, які мають спеціальну заінтересованість у його вирішенні або діють в інтересах сторін, територіальної громади або держави, підстав та порядку їх участі в урегулюванні спору; 6) порядку прийняття стороною роботодавця рішень щодо задоволення вимог

найманих працівників на галузевому, територіальному та національному рівнях та механізму реалізації таких рішень роботодавцем щодо конкретних найманих працівників на виробничому рівні; 7) порядку реалізації рішень примирних органів; 8) конкретної персональної відповідальності осіб за порушення норм Закону.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
2. Загальна теорія держави і права : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – 584 с.
3. Румянцев О. Г. Юридический энциклопедический словарь / О. Г. Румянцев, В. Н. Додонов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 384 с.
4. Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – 1352 с.
5. Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
6. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 9(27). – ТОВ «Основа». – 64 с.
7. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. – № 4(34). – ТОВ «Основа». – 64 с.
8. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7(25). – ТОВ «Основа». – 64 с.
9. Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом НСПП від 05.05.2004 № 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart72/idx72684.htm>.
10. Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом НСПП від 05.05.2015 № 44 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>.
11. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затв. наказом НСПП від 25.03.2014 № 21 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>.
12. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 1–2(79–80). – ТОВ «Основа». – 61 с.
13. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 3(81). – ТОВ «Основа». – 61 с.
14. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 4–5(82–83). – ТОВ «Основа». – 61 с.
15. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 6(84). – ТОВ «Основа». – 61 с.
16. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 7–8(85–86). – ТОВ «Основа». – 61 с.
17. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 9–10(87–88). – ТОВ «Основа». – 61 с.
18. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 11–12(89–90). – ТОВ «Основа». – 61 с.
19. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – № 1–2. – ТОВ «Ітем ЛТД». – 63 с.
20. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – № 3–4. – ТОВ «Ітем ЛТД». – 63 с.
21. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – № 5–6. – ТОВ «Ітем ЛТД». – 63 с.
22. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – № 7–8. – ТОВ «Ітем ЛТД». – 63 с.
23. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – № 9–10. – ТОВ «Ітем ЛТД». – 63 с.
24. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – № 11–22. – ТОВ «Ітем ЛТД». – 63 с.
25. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу 4 частини 1 статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 24.12.2009 № 35-рп/2009 // Вісн. Конституц. Суду України. – 2010. – № 1. – Ст. 71.
26. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
27. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

28. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 №2862-VI-ВР // Голос України. – 2011. – №8.
29. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 №254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
30. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон УРСР від 20.03.1991 №871-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №23. – Ст. 267.
31. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2011. – 256 с.
32. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 №436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №18. – Ст. 144.
33. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 №137-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – №43. – Ст. 418.
34. Положення про Національну службу посередництва і примирення : затв. Указом Президента України від 17.11.1998 №1258/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – №46. – Ст. 13.
35. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілки, затв. Наказом НСПП від 26.09.2014 №66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>.
36. Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням роботодавців вимог найманих працівників, профспілки, затв. наказом НСПП від 26.09.2014 №65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>.
37. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.
38. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 №5026-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – №22. – Ст. 216.
39. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 №794-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – №13. – Ст. 222.
40. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 №586-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – №20–21. – Ст. 190.
41. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 №280/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – №24. – Ст. 170.
42. Про статус народного депутата України : Закон України від 17.11.1992 №2790-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №3. – Ст. 17.

REFERENCES

1. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 №137/98-VR [On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine of 03.03.1998 p., №137 / 98-VR] *Vidom. Verkhovn. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine 1998. №34. St. 227* [in Ukrainian].
2. Tsvik M. V., Petryshyn O. V., Avramenko L. V. (2009) *Zahalna teoriia derzhavy i prava: pidruch. dlia stud. yuryd. vyshchyykh navch. zakl.* [General theory of law: textbook. for students. Legal. Higher teach. bookmark]. Tsvika M. V., Petryshyna O. V. (Ed.) Kharkiv. Pravo [in Ukrainian].
3. Rumiantsev O. H., Dodonov V. N. (1997) *Yurydycheskyi entsyklopedycheskyi slovar* [Legal encyclopedic dictionary]. Moskva. YNFRA-M [in Russian].
4. Komarov V. V., Bihun V. A., Barankova V. V. (2011) *Kurs tsyvilnoho protsesu: pidruch.* [Course of Civil Procedure: textbook.]. Komarova V. V. (Ed.) Kharkiv. Pravo [in Ukrainian].
5. Zhernakov V. V., Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2012) *Trudove pravo: pidruch. [dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl.]* [Employment Law: textbook. [For the studio. Legal. spec. HI. teach. bookmark.]]. Zhernakova V. V. (Ed.) Kharkiv. Pravo [in Ukrainian].
6. *Biuletyn Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia* [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]. 2003. №9(27). TOV «Osнова». [in Ukrainian].
7. *Biuletyn Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia* [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]. 2004. №4(34). – TOV «Osнова» [in Ukrainian].

8. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2003. №7(25). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
9. Polozhennia pro poriadok vyznachennia storin kolektyvnoho trudovoho sporu (konfliktu), zatv. nakazom NSPP vid 05.05. 2004 №47 [Regulations on the procedure for determining the parties to a collective labor dispute (conflict) approved. NSMC by order of 05.05. 2004 №47]. *uazakon.com*. Retrieved from <http://uazakon.com/document/fpart72/idx72684.htm> [in Ukrainian].
10. Polozhennia pro poriadok perevirky povnovazhen predstavnykiv storin kolektyvnoho trudovoho sporu (konfliktu), zatv. nakazom NSPP vid 05.05.2015 №44 [Regulations on the Procedure Credentials representatives of the parties to a collective labor dispute (conflict) approved. NSMC by order of 05.05.2015 №44]. *nspp.gov.ua*. Retrieved from <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com> [in Ukrainian].
11. Polozhennia pro poriadok reistratsii Natsionalnoi sluzhboiu poserednytstva i prymyrennia vysunutykh naimanymy pratsivnykamy , profspilkoiu vymoh ta kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv), zatv. nakazom NSPP vid 25.03.2014 №21 [Regulation on the registration of the National Mediation and Reconciliation nominated employees, union requirements and collective labor disputes (conflicts) approved. NSMC by order of 03.25.2014 g., №21]. *nspp.gov.ua*. Retrieved from <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com> [in Ukrainian].
12. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №1-2(79-80). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
13. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №3(81). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
14. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №4-5(82-83). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
15. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №6(84). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
16. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №7-8(85-86). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
17. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №9-10(87-88). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
18. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2008. №11-12(89-90). TOV «Osnova» [in Ukrainian].
19. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2014. №1-2. TOV «Item LTD» [in Ukrainian].
20. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2014. №3-4. TOV «Item LTD» [in Ukrainian].
21. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2014. №5-6. TOV «Item LTD» [in Ukrainian].
22. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2014. №7-8. TOV «Item LTD» [in Ukrainian].
23. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2014. №9-10. TOV «Item LTD» [in Ukrainian].
24. *Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Bulletin of National Mediation and Reconciliation]*. 2014. №11-22. TOV «Item LTD» [in Ukrainian].
25. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym podanniam Kabinetu Ministriv Ukrainy shchodo ofitsiinoho tlumachennia polozhen statti 2, abzatsu 4 chastyny 1 statti 3 Zakonu Ukrainy «Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv)» vid 24.12.2009 №35-rp/2009 [the decision of the Constitutional Court of Ukraine in the constitutional proposal of the Cabinet of Ministers of Ukraine on an official interpretation of the provisions of Article 2, paragraph 4 of part 1 of Article 3 of the Law of Ukraine «On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts)» from 24.12.2009 g., Number 35-rp / 2009] *Visn. Konstyt. Sudu Ukrainy – Herald Constitutional. Court of Ukraine* 2010. №1. St. 71. [in Ukrainian].
26. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSSR vid 10.12.1971 №322-VIII [Labor Code of Ukraine: approved. Law of the USSR from 10.12.1971 №322-VIII]. *Vidom. Verkhov. Rady URSSR – Data Supreme Council of Ukraine*, 1971. №50 (Dodatok). St. 375.

27. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-KhII [About Collective Agreements Law of Ukraine of 01.07.1993 p., № 3356-XII]. *Vidom. Verkhov Rady Ukrainy – Data Supreme Council of Ukraine*. 1993. № 36. St. 361. [in Ukrainian].
28. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini: Zakon vid 23.12.2010 № 2862-VI-VR [On Social Dialogue in Ukraine: Law of 23.12.2010., № 2862-VI-BP]. *Holos Ukrainy. – Voice of Ukraine* 2011. № 8. [in Ukrainian].
29. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon vid 28.06.1996 № 254/96-VR [Constitution of Ukraine, the Law of 28.06.1996., № 254/96-VR]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 1996. № 30. St. 141. [in Ukrainian].
30. Pro vnesennia zmin i dopovnen do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainskoi RSR pry perekhodi respubliky do rynkovoï ekonomiky: Zakon URSR vid 20.03.1991 № 871-KhII [On changes and amendments to the Labor Code of the Ukrainian SSR republic in transition to a market economy, the USSR Law of 03.20.1991 g., № 871-XII]. *Vidom. Verkhov. Rady URSR. – Data Supreme Council of URSR* 1991. № 23. St. 267. [in Ukrainian].
31. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M., Klymenchuk N. M. (2011) *Kolektyvni uhody yak rezultat sotsialnoho partnerstva (suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku): monohr. [Collective agreements as a result of social partnership (the current state and development prospects): monograph]*. Kharkiv. Vyd-vo «FINN» [in Ukrainian].
32. Hospodarskyi kodeks Ukrainy: Zakon vid 16.01.2003 № 436-IV [Economic Code of Ukraine: Law of 16.01.2003., № 436-IV]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data Supreme Council of Ukraine* 2003. № 18. St. 144. [in Ukrainian].
33. Pro ratyfikatsiiu Yevropeiskoi sotsialnoi khartii (perehlianutoi): Zakon Ukrainy vid 14.09.2006 № 137-V [On ratification of the European Social Charter (revised): Law of Ukraine of 14.09.2006., № 137-V]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data Supreme Council of Ukraine* 2006. № 43. St. 418. [in Ukrainian].
34. Polozhennia pro Natsionalnu sluzhbu poserednytstva i prymyrennia: zatv. Ukazom Prezydenta Ukrainy vid 17.11.1998 № 1258/98 [Regulations on the National Mediation and Reconciliation: approved. Decree]. *Ofits. visn. Ukrainy – Official herald of Ukraine* 1998. № 46. St. 13. [in Ukrainian].
35. Polozhennia pro poriadok formuvannia i zatverdzhennia vymoh naimanykh pratsivnykiv, profspilky, zatv. Nakazom NSPP vid 26.09.2014 № 66. [The provisions on the formation and approval requirements of employees, trade unions, approved. By Order of 09/26/2014, the NSMC., № 66.8]. *nspp.gov.ua*. Retrieved from <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>. [in Ukrainian].
36. Polozhennia pro poriadok i stroky rozghliadu robotodavtsem abo upovnovazhenoiu nym osoboiu, orhanizatsiieu robotodavtsiv, obiednanniam robotodavtsiv vymoh naimanykh pratsivnykiv, profspilky, zatv. nakazom NSPP vid 26.09.2014 № 65. [Regulations on the procedure and terms of consideration of the employer or his authorized representative, the organization of employers, associations of employers demands of employees, trade unions, approved. NSMC by order of 09.26.2014 g., № 65]. *nspp.gov.ua*. Retrieved from <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>. [in Ukrainian].
37. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 r., № 1045-KhIV [On Trade Unions, their Rights and Guarantees: The Law of Ukraine of 15.09.1999 p., Number 1045-XIV]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 1999. № 45. St. 397. [in Ukrainian].
38. Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti: Zakon Ukrainy vid 22.06.2012 № 5026-VI [On the employers' organizations, their associations, their rights and guarantees of the Law of Ukraine of 22.06.2012 p., Number 5026-VI]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 2013. № 22. St. 216. [in Ukrainian].
39. Pro Kabinet Ministriv Ukrainy: Zakon vid 27.02.2014 № 794-VII [On the Cabinet of Ministers of Ukraine, the Law of 02.27.2014., № 794-VII]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 2014. № 13. St. 222. [in Ukrainian].
40. Pro mistsevi derzhavni administratsii: Zakon Ukrainy vid 09.04.1999 № 586-KhIV [On Local State Administration Law of Ukraine of 04.09.1999 p., № 586-XIV]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 1999. № 20-21. St. 190. [in Ukrainian].
41. Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini: Zakon vid 21.05.1997 № 280/97-VR [On local government in Ukraine: Law of 21.05.1997 p .. number 280/97-VR]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 1997. № 24. St. 170. [in Ukrainian].
42. Pro status narodnoho deputata Ukrainy: Zakon vid 17.11.1992 № 2790-XII [On status of deputy of Ukraine: Law of 11.17.1992 g., № 2790-XII]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 1993. № 3. St. 17. [in Ukrainian].

Н. А. РИШНЯК

начальник отделения Национальной службы посредничества и примирения
в Кировоградской области

**ЗАКОН УКРАИНЫ «О ПОРЯДКЕ РЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)» – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПОСРЕДНИЧЕСТВА И ПРИМИРЕНИЯ**

В статье исследуются вопросы обусловленности юрисдикционной деятельности Национальной службы посредничества и примирения как субъекта трудового права уровнем совершенства правового содержания Закона Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)». На основании анализа позиций ученых, практики применения норм Закона Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)», его правового содержания, в системной связи с другими законами, с учетом особенностей сферы коллективных трудовых споров (конфликтов) и специфики правоотношений по решению таких споров, обобщения результатов исследования сделаны выводы и предложения о направлениях усовершенствования закона с целью повышения эффективности правового регулирования и юрисдикционной деятельности Национальной службы посредничества и примирения.

Ключевые слова: уровень совершенства правового содержания закона; полнота, четкость, ясность и непротиворечивость норм права; коллективные трудовые споры (конфликты); Национальная служба посредничества и примирения; принцип правовой определенности содержания нормативно-правового акта; эффективность правового регулирования; эффективность юрисдикционной деятельности Национальной службы посредничества и примирения.

M. O. RISHNYAK

Head of the National Mediation and Conciliation in Kirovograd region

**THE LAW OF UKRAINE «ON THE PROCEDURE FOR SETTLING COLLECTIVE LABOR
DISPUTES (CONFLICTS)» – THE BASIS OF THE EFFECTIVENESS
OF THE NATIONAL MEDIATION AND RECONCILIATION**

Problem setting. The need for research excellence Reform Act of Ukraine «On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts)» caused great social demand for affordable, rapid and effective settlement of collective labor disputes. To that end, studied compliance with the regulations on labor disputes features that restrict or prevent the application of other laws and jurisdictional issues conditionality efficiency of the National Mediation and Reconciliation, as the subject of labor law, the level of excellence of the law.

Analysis of resent researches and publications. The subject of study of many scientists, among which are such as N. Bolotina, V. S. Venediktov, P. L. Garashchenko, V. V. Zhernakov, S. A. Ivanov, M. I. Inshyn, I. Kiselev, V. P. Kokhan, M. A. Kurennoy, V. V. Lazar, L. I. Lazar, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, G. S. Livshits, N. M. Mozer, I. V. Prokopenko, V. D. Perevalov, P. D. Pilipenko, N. A. Shabanova, A. M. Yaroshenko and others.

Article's main body. The analysis of the position of scientists in understanding and interpretation of the Law, the relationship sharpness legal regulation of the legal status and rights of subjects participating in legal interpretation of the uniqueness of their actual legal situation in terms of other participants. Attention is paid to communication features organizational and legal relationship with the settlement of labor disputes to labor relations, excellence formulation concepts that define subjects and participants of legal relations, collective labor dispute as a socio-legal phenomenon and procedures to resolve it. Studied experience of NMR to facilitate the resolution of labor disputes. Based on the analysis of the positions of scientists, the practice of the Law of Ukraine «On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts)», its legal content in the system due to other laws allowing for the scope of collective labor disputes (conflicts) and to address specific legal such disputes, summarizing the results of research, conclusions and suggestions on ways of improvement of the law in order to improve regulation and jurisdictional activity NMR.

Key words: level of perfection legal meaning of the law; the completeness, accuracy, clarity and consistency of the law; collective labor disputes (conflicts); The National Mediation and Conciliation Service; the principle of legal certainty content of the legal act; the effectiveness of legal regulation; effectiveness jurisdiction of the National Mediation and Reconciliation.