

В. О. РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття присвячена вивченню проблем із попередження виникнення колективних трудових спорів, що потребують поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства, а й відповідного зарубіжного правового матеріалу та накопиченого досвіду в цій галузі. Зокрема, автором проаналізовано роль та значення Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів.

Ключові слова: Національна служба посередництва і примирення, примирні процедури, розв'язання колективних трудових спорів, попередження страйків, ефективність юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення.

Постановка проблеми. За кризових умов працівники підприємств панікують, відчувають страх втратити роботу, не отримати вчасно зарплату. Тому важливим завданням держави за умов сьогодення є вироблення правових засобів, спрямованих на запобігання страйкам. Загальновизнаним у сучасному світі є використання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору. Проблеми із попередження виникнення колективних трудових спорів потребують поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства, а й відповідного зарубіжного правового матеріалу та накопиченого досвіду в цій галузі. З метою сприяння поліпшенню трудових відносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів Президент України утворив Національну службу посередництва і примирення. Служба в межах своїх повноважень приймає рішення, що мають розглядатися сторонами колективного трудового спору. Водночас доцільно зазначити, що пропозиції НСПП мають рекомендаційний характер.

З урахуванням тієї обставини, що страйк – останній засіб вирішення колективного трудового спору, який несе негативні наслідки як для роботодавця, так і для найманих працівників і економіки країни в цілому, за реалій сьогодення роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків недооцінена.

Метою цієї статті є з'ясування значення Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Світова фінансово-економічна криза загострила в Україні потребу збереження соціального миру.

Трудовий конфлікт – це конфлікт у сфері трудових відносин з приводу рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, різних елементів і факторів трудового процесу. Недодержання законодавчих та інших нормативних актів про працю, умов колективного договору, умов трудового договору (контракту) щодо організації, режиму робочого часу, умов праці тощо викликає розбіжності інтересів між працівником (групою працівників), з одного боку, і роботодавцем (чи уповноваженим ним органом) – з другого. Об'єктивними причинами трудових спорів (конфліктів) є причини економічного, соціального, правового характеру, а також недоліки в організації виробництва та праці, які роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин невідворотними незалежно від дій чи бездіяльності сторін.

Примирно-третейська процедура залагодження трудових конфліктів застосовується в багатьох країнах. Ефективну роль у попередженні страйкового руху відіграє незалежний державний орган – Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП). Ми поділяємо думку С. Запари щодо успішності діяльності цієї служби у зв'язку з гармонійним поєднанням державно-розпорядчих функцій, що викликають традиційну довіру сторін спору, з примирно-посередницькою діяльністю [1, с. 21].

Науково-теоретичними аспектами цієї проблеми займалися такі правознавці, як О. М. Ярошенко, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, М. І. Іншин, Н. М. Швець, В. В. Лазор, Л. Беззубко, В. М. Руденко, В. Я. Бурак, С. І. Запара та ін.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з метою сприяння поліпшенню тру-

дових відносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх вирішенню, здійсненню посередництва для вирішення таких спорів Президент України утворив Національну службу посередництва і примирення. 17 листопада 1998 р. Президент України видав Указ № 1258 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» у складі центрального апарату та регіональних відділень. Спочатку передбачалося функціонування лише п'яти відділень цієї служби: Центрального, Західного, Північного, Південного та Східного. Але досвід підтвердив, що такої кількості регіональних відділень НСПП недостатньо. Указом Президента України від 30.12.2000 р. № 1393/2000 ліквідовані регіональні відділення та утворено 25 відділень НСПП. Для вирішення суперечок у містах Києві та Севастополі у центральному апараті НСПП створено відповідні відділи, що дозволило скоротити терміни розгляду матеріалів колективних трудових суперечок, забезпечити їх оперативне вирішення. З моменту заснування НСПП пройшло майже 20 років, аналогічні служби в деяких країнах існують понад 100 років. Національна служба посередництва і примирення створена за принципом аналогічних зарубіжних служб. В інших країнах інститут посередництва вже давно набув активного розвитку. У багатьох країнах, насамперед у Латинській Америці, Азії, допомогу в проведенні переговорів між конфліктуючими сторонами здійснюють в основному урядові служби примирення або інспектори праці.

У більшості промислово розвинутих країн примирення є поширеною процедурою вирішення колективних трудових спорів, чому сприяє принцип нейтрального характеру примирного механізму, який у цих країнах сповідується. Нейтральність примирних органів забезпечує підвищену довіру до них з боку організацій працівників і підприємств. А це, у свою чергу, впливає на структуру таких органів. Зокрема, до складу Комісії з трудових відносин Японії входить рівна кількість представників підприємств, профспілок і незалежних членів.

У Швеції посередницьку роль виконує Державне бюро посередництва й арбітражу. У Великобританії такі функції в разі трудових конфліктів здійснює Консультативна служба примирення й арбітражу, а також Центральний арбітражний комітет. Слід зазначити, що служба виконує свої функції лише у випадку звернення до неї конфліктуючих сторін. У Данії діє Примирна рада, в Ірландії – Комісія з трудових відносин, у Південній Африці – Комісія з примирення, посередництва й арбітражу. Історично так склалися, що роль посередника в колективних трудових спорах виконують приватні особи. Так, у Франції таким посередником може бути представник науки,

парламентер, журналіст і навіть діяч церкви [2, с. 116].

Широкою автономією у сфері примирення користуються підприємці та профспілки у Німеччині, де процедури посередництва встановлені в більшості галузей економіки відповідно до угод, що укладаються між сторонами колективних договорів, а примирні комісії складаються з рівної кількості представників відповідної асоціації підприємців і заінтересованої профспілки, а також незалежного представника. В окремих країнах, що розвиваються, і нових індустриальних країнах також створені тристоронні органи, на які покладені примирні функції (Бразилія, Мексика, Венесуела).

НСПП пройдено шлях від побоювання та недовіри до служби (з боку як роботодавців, так і найманих працівників та профспілок) до взаємодії та порозуміння під час проведення примирних процедур із розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів). Сторонам соціально-трудових відносин стало зрозуміло, що завданням НСПП є не посилення протистояння, а сприяння вирішенню розбіжностей, забезпечення дотримання положень чинних нормативно-правових актів. З отриманням певного досвіду в роботі змінювалися пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку діяльності служба надавала перевагу розв'язанню колективних трудових спорів, недопущенню страйків, то згодом співробітники НСПП дійшли висновку, що вирішити спір важче, ніж його попередити, тому в подальшому акценти в роботі змістилися на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та недопущення переростання розбіжностей у страйкові вимоги. НСПП підтвердила на практиці необхідність і продуктивність своєї діяльності як державного органу, що сприяє вирішенню колективних трудових спорів на всіх рівнях, попередженню страйків. Ці процеси завдяки НСПП спрямовуються у правове русло, долаючи в соціально-трудових відносинах стихійність і безкомпромісно-страйкові крайнощі [3].

За результатами 2015 р. Національна служба посередництва і примирення сприяла пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 18 страйків. Відділення НСПП Львівської області впродовж 2016 р. сприяло вирішенню 22 колективних трудових спорів (конфліктів), з них 18 – на виробничому рівні, 4 – на територіальному рівні, безпосередніми учасниками яких стали 11 047 найманих працівників, 49 підприємств, установ, організацій області. Крім того, у зазначений період відділення НСПП здійснювало заходи з врегулювання 12 конфліктних ситуацій (з них 11 – на виробничому рівні, 1 – на територіальному), учасниками яких були 15 982 найманих працівники та 19 суб'єктів господарювання. У результа-

ті вирішення колективних трудових спорів погашено заборгованість з виплати заробітної плати на суму 118,6 млн грн, або 87,1% від загальної суми боргу (136,1 млн грн), що стала основною причиною виникнення спорів (конфліктів).

Відділенням НСПП здійснюються також заходи щодо забезпечення реалізації Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якого на НСПП покладено функції щодо проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) сторін соціального діалогу. Серед основних принципів, відповідно до яких здійснюється соціальний діалог, Законом України «Про соціальний діалог в Україні» визначено принцип репрезентативності і правомочності сторін та їх представників. Тому згідно зі ст. 4 зазначеного Закону для участі у колективних переговорах щодо укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах соціального діалогу та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях визначається за критеріями репрезентативності. Відповідно до рішень відділення НСПП визначено такими, що відповідають критеріям репрезентативності (підтвердили репрезентативність) на територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу, 20 суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців.

Основними завданнями НСПП є сприяння стабільності відносин між роботодавцем та найманими працівниками та взаєморозуміння сторін. Задля цієї мети відділення НСПП здійснюють заходи щодо сприяння зменшенню соціальної напруги на підприємствах, стабілізації та поліпшення соціально-трудова відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів та їх своєчасного вирішення, переростання спору у страйк як крайній засіб розв'язання конфліктної ситуації, створення умов для проведення соціального діалогу в конструктивному руслі.

Упродовж березня 2017 р. фахівці відділення НСПП у Харківській області (далі – Відділення) взяли участь у 4 засіданнях комісій та робочих груп з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат. Зокрема, 29.03.2017 р. начальник відділення НСПП у Харківській області С. М. Лайков узяв участь у засіданні обласної тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат; 22.03.2017 р. головний спеціаліст Відділення О. В. Базій – у засіданні робочої групи адміністрації Московського району Харківської місь-

кої ради; 23.03.2017 р. головний спеціаліст Відділення С. В. Єськова – у засіданні робочої групи адміністрації Новобаварського району Харківської міської ради. На засідання комісії та робочих груп були запрошені керівники та представники підприємств, де мають місце заборгованість із виплати заробітної плати та борги по інших платежах, не дотримується встановлений законодавством мінімальний розмір заробітної плати.

У ході засідання обласної тимчасової комісії розглядався стан справ на 6 підприємствах. Основними проблемними питаннями всіх підприємств є: відсутність необхідних обсягів робіт, несвоєчасні розрахунки замовників, відсутність обігових коштів, значні суми кредиторської та дебіторської заборгованості, порушення законодавства про оплату праці (наявність заборгованості із виплати заробітної плати) тощо. У ході засідання комісії детально обговорено проблеми економічного розвитку підприємств, перспективи погашення боргів. У ході засідань робочих груп адміністрацій Московського, Новобаварського районів Харківської міської ради отримано детальну інформацію стосовно ситуації на підприємствах-боржниках із виплати заробітної плати. Керівники підприємств у своїх звітах інформували про вжиті заходи у напрямі погашення боргів, на деяких підприємствах відбулися позитивні зміни: відбулося повне погашення заборгованостей.

По завершенні засідань комісії та робочих груп рекомендовано керівникам підприємств приділити максимум зусиль у напрямі забезпечення виконання вимог законодавства про працю, розроблення та дотримання графіків погашення заборгованості із виплати заробітної плати. Прийняті відповідні рішення, визначено конкретні завдання керівникам департаментів, контролюючим органам. За підсумками роботи комісії та робочих груп з працівниками Відділення були відпрацьовані питання щодо подальшого моніторингу стану соціально-трудова відносин на підприємствах-боржниках.

НСПП – нормотворчий орган. Служба в межах своїх повноважень приймає рішення, що мають розглядатися сторонами колективного трудового спору. Водночас доцільно зазначити, що пропозиції НСПП мають рекомендаційний характер. У той самий час в інших країнах рішення такої служби в деяких випадках є обов'язковими для сторін. За наявності певних економічних і фінансових умов, коли підприємства здатні ліквідувати заборгованість, у разі ігнорування власником цього рішення воно може бути виконано у примусовому порядку за допомогою органів виконавчої служби. Зокрема, у Великобританії звичаї, які юридично не закріплені, але виникають у результаті переговорів між профспілками та роботодавцями, фіксуються в кодексах практики, які ви-

даються Консультативною службою примирення й арбітражу. Невиконання їх не є правопорушенням, проте може бути достатньою підставою для подання заяви у промисловий трибунал (наглядний орган у сфері праці) про вирішення спору з приводу порушення звичаю [4, с. 104].

Ми поділяємо думку Н. М. Швець, що за реалій сьогодення роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків недооцінена. Вищим навчальним закладам юридичного профілю слід готувати трудових арбітрів, незалежних посередників. Ця функція (з добору та підготовки) не має бути прерогативою виключно НСПП, як це відбувається за умов сьогодення (за п. 1.2 наказу НСПП від 11.11.1999 р. № 105, яким затверджено «Положення про арбітра», п. 1.2 наказу НСПП від 11.11.1999 р. № 106, яким затверджено «Положення про посередника»). Висококваліфіковані фахівці НСПП мають співпрацювати з ВНЗ на предмет включення в навчальну програму дисциплін щодо розгляду трудових спорів і мають бути зацікавлені в якісній підготовці перспективних трудових арбітрів та посередників, які б сприяли врегулюванню колективного трудового спору шляхом проведення примирних процедур, не доводячи справу до страйку і подальшого судового розгляду претензій [5, с. 89].

З урахуванням тієї обставини, що страйк – останній засіб для вирішення колективного трудового спору, який несе негативні наслідки як для роботодавця, так і для найманих працівників і економіки країни в цілому, одним із важливих завдань НСПП є сприяння сторонам колективного трудового спору в урегулюванні конфлікту і попередження переростання останнього у страйк. З цією метою НСПП оперативно реагує на звернення сторін колективного трудового спору на тих підприємствах, в установах, організаціях, де виникли суперечки. Висококваліфіковані фахівці служби реєструють спір, знайомляться з вимогами конфліктуючих сторін і намагаються примирити сторони. Коли ж колективний трудовий спір переростає у страйк, НСПП делегує своїх представників на підприємство, в установу, організацію, переслідуючи високу мету – посадити сторони спору за стіл переговорів і врегулювати конфліктну ситуацію, запобігаючи переростанню страйку в довгострокову акцію. На практиці служба підтвердила ефективність своєї роботи як щодо попередження страйків, так і припинення страйкового руху на самому початку проведення страйку, що свідчить про суспільну значущість діяльності цієї служби, високу кваліфікацію арбітрів, посередників, яких готує НСПП, у справі запобігання страйкам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. І. Запара. – Київ, 2005. – 22 с.
2. Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами / Л. В. Беззубко. – Дніпропетровськ, 2004. – 242 с.
3. Пархомов С. Уникати трудових конфліктів / С. Пархомов // Уряд. кур'єр. – 1999. – № 22.
4. Лютов Н. Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ / Н. Л. Лютов // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 101–108.
5. Швець Н. М. Право на страйк та його обмеження / Н. М. Швець // Сутність та значення впливу законодавства на розвиток суспільних відносин : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 берез. 2017 р.). – Одеса : ГО «Причорномор. фундація права», 2017. – С. 86–90.
6. Питання Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 11.04.2007 № 291 // Уряд. кур'єр. – 2007. – 18 квіт. (№ 69).
7. Зеленюк І. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд / І. Зеленюк // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2012. – № 5/6. – С. 52–62.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
9. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] : затв. наказом НСПП від 05.03.2014 № 21. – Режим доступу: <http://WWW.nspp.gov.ua/index.php?option=com>.
10. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілки [Електронний ресурс] : затв. наказом НСПП від 26.09.2014 № 66. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com>.

REFERENCES

1. Zapara S. I. (2005) Udoshkonalennia protsedury vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv)t prymyrynymy orhanamy v Ukraini [Improving procedures for settling collective labor disputes (conflicts) conciliation bodies in Ukraine] *Extended abstract of Candidate's thesis*. K., [In Ukrainian]
2. Bezzubko L. V. (2004) *Mekhaizm gosudarstvennogo upravleniya kollektivnymi trudovymi konfliktami* [Mechanism of state management of collective labor conflicts] D.. [In Russian]
3. Parkhomov S. (1999) Unykaty trudovykh konfliktiv [Uniqueness of the hard-working conflicts] *Uriadovi kurier*. – *Government courier*, 22 [In Ukrainian]
4. Lyutov N. L. (2001) Istoricheskiy aspekt razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov v Velikobritanii. SShA i FRG [The historical aspect of the resolution of collective labor disputes in Great Britain, the United States and Germany] *Pravo i politika*. – *Law and Policy*, 5, 101–108. [In Russian]
5. Shvets N. M. (2017) Pravo na straika ta yoho obmezhenia [The right to strike that yogo obmezhenia] Sutnist that znachennya vplyv legislations on the development of suspilnyh visosin. *Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 10–11 bereznia 2017 r.) – Proceedings of the international scientific conference' 17 (86-90)* Odesa: HO «Prychornomorska fundatsiia prava» [In Ukrainian]
6. Pytannia Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 11.04.2007 r. # 291 [Issues of the National Mediation and Conciliation: Presidential Decree Ukraine from 11.04.2007 g. Number 291] (2007) *Uriad. kurier*. – *Government courier*, 18
7. Zeleniuk I. (2012) Orhanizatsiia ta funktsionuvannia sluzhb iz vrehuliuвання kolektyvnykh trudovykh sporiv. Zarubizhnyi ohliad [Organization and functioning of the settlement of collective labor disputes. Foreign inspection] *Biul. nats. sluzhby poserednytstva i prymyrennia*. – *Bulletin of the national service of mediation and reconciliation*, 5/6, 52–62. [In Ukrainian]
8. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) : Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 r. #137/98-VR [On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine from 03.03.1998 p. № 137 / 98-VR] (1998) *Vidom. Verkh. Rady Ukrainy*. – *Supreme Council of Ukraine*, 34, 227. [In Ukrainian]
9. Polozhennia pro poriadok reiestratsii Natsionalnoiu sluzhboiu poserednytstva i prymyrennia vysunutykh naimanykh pratsivnykamy, profspilkoiu vymoh ta kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv), zatv. Nakazom NSPP vid 05.03.2014 #21 [Regulation on the registration of the National Mediation and reconciliation put forward by employees, union requirements and collective labor disputes (conflicts) approved. NSMC Decree of 05.03.2014 № 21 *nspp.gov.ua* Retrieved from: [http:// www.nspp.gov.ua/index.php?option=com](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com). [In Ukrainian]
10. Polozhennia pro poriadok formuvannia i zatverdzhennia vymoh naimanykh pratsivnykiv, profspilky, zatv. Nakazom NSPP vid 26.09.2014r. # 66 *nspp.gov.ua* Retrieved from: [http:// www.nspp.gov.ua/index.php?option=com](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com). [In Ukrainian]

В. А. РАДИОНОВА-ВОДЯНИЦКАЯ

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

НАЦИОНАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПОСРЕДНИЧЕСТВА И ПРИМИРЕНИЯ И ЕЕ РОЛЬ В РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья посвящена изучению проблем предупреждения возникновения коллективных трудовых споров, требующих углубленного исследования с анализом не только действующего законодательства, но и соответствующего зарубежного правового материала и накопленного опыта в этой области. В частности, автором проанализированы роль и значение Национальной службы посередництва и примирення в разрешении коллективных трудовых споров.

Ключевые слова: Национальная служба посередництва и примирення, примирительные процедуры, разрешение коллективных трудовых споров, предупреждение забастовок, эффективность юрисдикционной деятельности Национальной службы посередництва и примирення.

V. O. RADIONOVA-VODYANYTSKA

PhD, Assistant of Labor Law Department of Yaroslav Mudriy National Law University

**NATIONAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE AND ITS ROLE IN SETTLING
COLLECTIVE LABOR DISPUTES**

Problem setting. Under the crisis conditions the employees of enterprises are in a flap, they afraid of losing their jobs, do not get paid on time. Therefore, an important task of the state, under the present conditions, is to develop legal measures aimed at preventing strikes. Using conciliation procedures to resolve collective labor dispute is generally accepted in today's world.

Analysis of recent researches and publication. Scientific and theoretical aspects of this problem have been studied by such lawyers as O. M. Yaroshenko, N. B. Bolotina, G. I. Chanysheva, M. I. Inshyn, N. M. Shvets, V. V. Lazor, L. Bezzubko, V. M. Rudenko, V. J. Burak, S. I. Zapara and others.

Target of research. The purpose of this article is to clarify the meaning of the National Mediation and Conciliation Service in resolving collective labor disputes.

Article's main body. The global economic crisis aggravated in Ukraine the need to preserve social peace. Under the crisis conditions, employees of enterprises are in a flap, feeling the fear of losing a job, do not get paid on time. Therefore, an important task of the state under the present conditions is to develop legal measures aimed at preventing strikes. Using conciliation procedures to resolve collective labor dispute is generally accepted in today's world.

Problems on prevention of collective labor disputes require in-depth research with analyzing not only the current legislation, but also the foreign legal material and experience in this field. In order to facilitate the improvement of labor relations and prevention of collective labor disputes, to forecast and facilitate its timely resolution, to implement the mediation to resolve such disputes the President of Ukraine created the National Mediation and Conciliation Service. The Service within its authority takes the decisions that should be considered by the parties of collective labor dispute. However, it is advisable to note that the proposals of NMCS should be recognized as recommendations.

Conclusions and prospects for the development. Given the fact that the strike – the latest means of resolving a collective labor dispute that has negative consequences for both employers and employees and the economy as a whole, the role of National Mediation and Conciliation Service in preventing strikes is undervalued.

To this aim the NMCS responsive to the request of the parties of collective labor dispute at those enterprises, institutions and organizations where disputes arose. Highly skilled experts of Service register dispute, meet the requirements of the conflicting parties and try to reconcile the parties. When the collective labor dispute turns into a strike – the NMCS delegate its representatives to the enterprise, institution, organization pursuing a higher purpose – to put the disputing parties negotiate and settle a conflict by preventing the escalation of a long strike action. In practice, the Service proved its effectiveness as to prevent strikes and to stop them in the beginning of the strike; all this indicates the social significance of the activities of the Service, highly qualified arbitrators, mediators in the NMCS in preventing strikes.

Key words: National Mediation and Conciliation Service, conciliation, solving collective labor disputes, prevent strikes, efficiency of jurisdiction activity of the National Mediation and Conciliation Service.