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

Примирення суб'єктів трудових відносин – пріоритетна форма вирішення трудового спору

У статті розв'язуються питання примирення сторін трудового спору. Формулюється категорія «примирення», з'ясовується її зміст як соціально-правового явища у сфері трудових відносин, виявляються її особливості як однієї з пріоритетних форм вирішення трудових спорів. З'ясовується головне завдання юрисдикційної діяльності Національної служби посередництва і примирення, виявляються особливості правової основи діяльності та роль як державного органу і як суб'єкта трудового права в примиренні сторін трудового конфлікту.

Ключові слова: *Національна служба посередництва і примирення, колективний трудовий спір, примирні процедури, примирення, стабільність трудових відносин.*

Курс на євроінтеграцію, демократизацію соціальних, економічних та правових процесів, децентралізацію правового регулювання суспільних відносин і, зокрема, у сфері суспільно організованої колективної праці викликали до життя в Україні ефективні способи правового регулювання (саморегулювання), спрямовані на відновлення та підтримання соціальної стабіль-

ності в суспільстві, що відображає його насувні потреби. У зв'язку з такими, прогресивними по суті, змінами, ефективність виконання завдань із сприяння примиренню суб'єктів трудових відносин Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) набуває загальносоціальної значимості.

Проблемі примирення суб'єктів трудових відносин присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Е. Аннерс, М. І. Єнікєєв, В. М. Куц, Ю. М. Мамницький, М. В. Молодцов, О. І. Процевський, Е. А. Рубінштейн, Т. В. Чернишова, А. М. Ященко та ін.

Метою цієї роботи є вирішення питань щодо: 1) з'ясування змісту примирення як правового способу вирішення соціальних конфліктів у різних сферах діяльності людини; 2) виявлення особливостей характеру регулятивного впливу на проведення примирення сторін конфлікту; 3) надання характеристики правової основи організаційної діяльності з примирення суб'єктів трудових відносин; 4) характеристика статусу НСПП як посередника з примирення суб'єктів трудових відносин; 5) визначення змісту соціальної цінності примирення як способу збереження миру в сфері праці.

Очевидно, що категорія «соціальний мир» як необхідна організаційно-правова умова належного стану, ефективного функціонування і розвитку відносин у сфері праці та примирення, як інститут права щодо вирішення трудових спорів, потребує окремої наукової розробки, осмислення та визначення. Належний рівень її визначеності забезпечить правильне і однозначне тлумачення та розуміння процесу вирішення трудових спорів усіма суб'єктами. Може суттєво вплинути на підвищення ефективності діяльності НСПП, спрямованої на вирішення визначеного Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [14] головного завдання: примирення суб'єктів соціально-трудова відносин як превентивного способу зниження ризиків виникнення трудових спорів та збереження стабільності у сфері праці.

Виникнення, існування і розвиток соціально-правового примирення як невід'ємного елементу системи вирішення со-

ціальних конфліктів є наслідком багатовікового досвіду людства в різних сферах діяльності. Необхідність індивідуальних чи колективних суб'єктів у примиренні обумовлена усвідомленими загальнолюдськими потребами в організованості, урегульованості та впорядкованості суспільних відносин [9, с. 59, 245], зокрема у сфері праці.

Так, Т. В. Чернишова висловила думку про те, що досягнення взаємної згоди в діяльності людей є головним призначенням правового регулювання. Тому примирні процедури виникали одночасно з організованими людськими спільнотами і як спосіб самозбереження внутрішньообщинного миру та безпеки, і як засіб конструктивного розвитку та примноження матеріальних і духовних цінностей. Вчена вважає, що з метою запобігання або нівелювання негативних наслідків спорів держава та різні громадянські інститути створюють механізми управління конфліктами, зокрема у формі примирення сторін. «Примирення в праві» Т. В. Чернишова розглядає як комплексний правовий інститут, що об'єднує різні передбачені чинним законодавством примирні процедури, та як особливий спосіб впливу на суспільні відносини, що містить психологічні і правові елементи [16].

Сутністю «примирення» як способу правового регулювання є його відновлювальна функція, спрямована на приведення суспільних відносин до стану, в якому такі відносини перебували до їх порушення. Примирення як правовий спосіб урегулювання соціальних конфліктів сформувався у найбільш складних, у багатьох випадках конфліктних, сферах міжлюдської взаємодії (військово-кримінальній, кримінально-правовій, майновій, владних відносин тощо). На цьому, виходячи з особливостей людської психології, доречно наголошує М. І. Єнікєєв [8, с. 234]. Ініціатором процедури примирення може бути спеціальний державний орган. «Посередництво» є правовим засобом впровадження процедури примирення сторін соціального конфлікту. Рішення посередника не має для сторін примусової сили, носить рекомендаційний характер, що узгоджується з диспозитивним методом та координаційним способом правового регулювання [9, с. 219].

Із цієї позиції випливає, що для будь-яких сфер людської діяльності спільним є визнання «примирення» як: 1) правового способу регулювання суспільних відносин і засобу стабілізації таких відносин; 2) інституту, що виконує допоміжну роль щодо вирішення спорів у сфері матеріальних відносин; 3) об'єктом регулюючого впливу посередницької діяльності, зокрема, державних органів, громадських інститутів; 4) правовідношення, що виникає на підставі вільного волевиявлення суб'єктів відносин та має наслідком виникнення обов'язків сторін у виконанні укладеної ними угоди про примирення; 5) правовідношення, що не має постконфліктних негативних наслідків психологічного, репутаційного, статусного характеру; 6) прогресивного способу правового регулювання, заснованого на заохоченні, спонуканні, стимулюванні і орієнтуванні суб'єктів суспільних відносин на реалізацію і дотримання найбільш бажаної, суспільно корисної поведінки; 7) явища, що цілком залежить від волі і правосвідомості сторін.

Е. А. Рубінштейн вважає, що «процедура урегулювання соціальних спорів шляхом примирення була джерелом такого стародавнього обряду слов'ян, як побратимство, спрямованого на обмеження застосування кровної помсти» [цит. за: 16]. Відомий шведський юрист Е. Аннерс наголошує, що із заінтересованості племені в установленні миру, сприяння третьою не заінтересованої сторони в особі народних зборів переговорам про примирення ворогуючих родових груп та розвитку комплексу правил примирення, що набули кримінально-правового, цивільно-правового, а з часом – все більш диференційованого характеру, сформувалося примирне право. Примирення як більш прогресивний і гуманний правовий спосіб вирішення соціальних конфліктів прийшло на зміну кровної помсти [1, с. 14–20].

Інститут примирення знаходить широке застосування у сучасному праві України. Так, В. М. Куц і А. М. Ященко, досліджуючи кримінально-правові позиції щодо примирення учасників кримінально-правового конфлікту, звертають увагу на відновлювальну функцію інституту примирення. На основі узагальнення різних позицій науковців щодо суті примирення

В. М. Куц і А. М. Ященко висловили думку про те, що примирення у кримінальному праві є угодою (домовленістю) між сторонами кримінально-правового конфлікту, змістом якої є їх спільні дії, спрямовані на відновлення передконфліктного стану відносин між ними (що не обов'язково передбачає встановлення між учасниками конфлікту дійсно дружніх відносин), оскільки це добровільна угода між сторонами, заснована на їх вільному волевиявленні, що виключає неправомірний сторонній вплив на потерпілого. Тому така угода має обов'язкову силу для сторін [13, с. 26]. Ю. М. Мамницький до засобів вирішення цивільно-правового спору відносить мирову угоду і визначає її як укладену сторонами і затверджену судом угоду [11, с. 527]. Такі взаємні поступки, добровільну відмову від частини власних інтересів однієї сторони на користь інтересів іншої з метою досягнення згоди, повного або часткового задоволення вимог позивача та вирішення цивільно-правового спору шляхом компромісу слід вважати примиренням [7, с. 562, 1085, 1122].

Щодо застосування примирення в урегулюванні трудових спорів аналіз Закону свідчить про спрямованість норм цього нормативно-правового акта на досягнення примирення між суб'єктами трудового права. Так, назва органу, визначеного Законом для вироблення рішення, яке може задовольнити сторони трудового спору, відповідає його суті і спрямованості – «примирна комісія». Положення ст. 13 Закону містить заборону ухилення сторін від участі в «примирній процедурі». А органи, завдання яких полягає у врегулюванні розбіжностей між сторонами, іменуються «примирними органами». На головну функцію з примирення сторін, що досягається посередництвом, вказує назва державного органу, суб'єкта трудового права – НСПП [14]. Вона, як посередник, зобов'язана згідно з Законом сприяти розв'язанню суперечок на початковому етапі їх зародження, домагатись досягнення компромісу між сторонами з метою примирення та відновлення соціального миру у сфері праці [7, с. 1122, 1076]. Має скеровувати весь потенціал своєї компетенції на виконання головної мети – примирення сторін та створення умов соціального миру.

Положення ст. 17 Закону відносить страйк до крайніх засобів вирішення трудового спору, що можуть породжувати руйнівні наслідки економічного, соціального та правового характеру. Тому ч. 3 ст. 18 та ст. 21 Закону орієнтують суб'єктів трудового права на пошук організаційно-правових шляхів урегулювання такого спору під час страйку шляхом «примирних процедур» та укладання угоди про вирішення трудового спору [14], тобто примирення. Така угода є правовою підставою для встановлення та підтримання соціального миру між сторонами – умови стабільності, якісного поліпшення і подальшого розвитку трудових відносин. Таким чином, застосування законодавцем понять «примирний», «примирення» має глибокий соціально-правовий смисл. Вказує на необхідність урівноважених, толерантних стосунків між суб'єктами трудових відносин, забезпечення відповідності кореспондуючих суб'єктивних прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин, узгодження їх інтересів як умови поновлення і підтримання соціального миру – основи подальшого розвитку трудових відносин. Злагодата повага до позиції іншої сторони, врахування її інтересів становлять внутрішню сутність таких відносин та сприяють примиренню. Метою примирення є відновлення соціального миру, заснованого на сприятливому психологічному кліматі, високому рівні правосвідомості як умови сталих соціально-трудова відносин.

Дані про результати практичної діяльності НСПП упродовж 1999–2014 рр. вказують на сталі тенденції до зменшення випадків виникнення трудових спорів з 421 у 1999 р. до 83 у 2014 р. Зазначене свідчить про те, що наймані працівники, усвідомивши, за сприяння НСПП, дієвість правових форм запобігання виникненню трудових спорів, пройнялися довірою як до юрисдикційної діяльності НСПП, так і до запропонованих законодавцем превентивних форм урегулювання суперечностей, не вдаючись до трудового спору. Дані про динаміку звернення найманих працівників упродовж 1999–2014 рр. до встановленої Конституцією України крайньої форми захисту своїх економічних і соціальних інтересів – страйку, підтверджують попередню

думку. Так, наймані працівники застосовували страйк у 1999 р. в 53 випадках, а у 2014 р. лише в 16. При цьому випадки звернення до цієї форми захисту протягом зазначеного періоду мали сталу тенденцію до зниження [2, с. 55; 5, с. 48]. Таким чином, усвідомлюючи можливі руйнівні наслідки цього соціального явища, наймані працівники поступово відмовляються від застосування страйку як засобу вирішення трудових спорів, обираючи такий ефективний соціально-правовий інструмент, як переговори, що забезпечує досягнення мети – примирення.

Ефективність діяльності НСПП, спрямованої на поліпшення трудових відносин та запобігання виникненню трудових спорів, підтверджується даними про результати здійснення організаційно-правових заходів превентивного характеру, усунення чинників дестабілізації стану соціально-трудова відносин у випадках ускладнення. Так, у 2011 р. такі заходи вживались НСПП у 724 випадках на 727 підприємствах і лише у 40 стали предметом трудового спору [3, с. 47]. У 2012 р. відповідно у 660 випадках, з яких 46 стали предметом трудового спору [4, с. 35]. У 2013 р. лише у 29 випадках з 724 виникли трудові спори [6, с. 51], у 2014 р. – у 42 з 737 [5, с. 47].

Сукупність норм права, що встановлюють порядок урегулювання трудових спорів, як структурний елемент системи трудового права складається з двох відносно самостійних підсистем (підгалузей) трудового права. Предметом регулювання таких уособлених груп правових норм є специфічне коло структурно і організаційно не пов'язаних між собою, дещо відмінних процесуальних відносин [9, с. 250]. Позиція щодо предмета трудового права таких авторитетних вчених, як О. І. Процевський та М. В. Молодцов [15, с. 13], підтверджує наведену думку. Такі відносини виникають при вирішенні: 1) індивідуальних трудових спорів [10]; 2) колективних трудових спорів (конфліктів) [14]. Необхідність у поділі відносин з вирішення трудових спорів на дві групи якісно однорідних процесуальних (організаційних) відносин у межах сфери правового регулювання галузі трудового права обумовлена як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками.

Так, відносини з вирішення індивідуальних трудових спорів регулюються окремими нормами глави XV Кодексу законів про працю України (статті 223–230) [10], з поділом на судову і поза-судову форми вирішення таких спорів. Відносини з вирішення колективних трудових спорів урегульовані нормами спеціального Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) [14]. Такий поділ обумовлений особливостями організації і структури трудового законодавства, особливостями основоположного характеру самих відносин та вносить визначеність у розуміння, певною мірою, різних підходів до правового регулювання відносин, що відрізняються за своїм змістом, суб'єктним складом, об'єктом та фактами (дещо різними підставами виникнення, розвитку та припинення таких організаційних відносин) [9, с. 334–350; 11, с. 391–408; 15, с. 11–26].

Разом з тим спільним для вирішення обох видів трудових спорів є спрямованість на завчасне врегулювання розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцем, запобігання виникненню спору шляхом безпосередніх переговорів, узгоджувальних зустрічей [12, с. 11], примирних процедур та інших примирних форм урегулювання конфлікту. Націленість сторін та учасників процесу вирішення спору на примирення, що досягається сторонами самостійно або за участю третьої сторони, є пріоритетною.

У сфері вирішення колективних трудових спорів такі обов'язки Законом [14] покладено на НСПП. Саме цей державний орган, будучи активним учасником зазначених вище організаційних відносин, застосовуючи встановлені Законом організаційно-правові засоби, сприяє забезпеченню умов для мирного функціонування трудових відносин. Такі умови повинні створюватися завчасно, задовго до суттєвого загострення відносин та можливого переростання розбіжностей у трудовий спір і досягатися, в першу чергу, шляхом примирення як одного із основних способів впливу на поведінку суб'єктів трудових відносин.

На те, що примирення суб'єктів трудових відносин є головним завданням юрисдикційної діяльності і основним обов'язком

НСПП, вказує черговість розташування завдань, які законодавець окреслив перед цим державним органом і суб'єктом трудового права: 1) сприяння поліпшенню трудових відносин; 2) запобігання виникненню трудових спорів; 3) прогнозування виникнення трудових спорів. І лише передостаннім визначено завдання щодо: 4) сприяння вирішенню трудових спорів шляхом посередництва [14]. Тобто законодавець розмістив завдання в порядку зміни стану трудових відносин – від зародження розбіжностей між сторонами до виникнення спору по мірі зростання соціальної напруженості між суб'єктами трудових відносин, акцентуючи при цьому увагу суб'єктів трудових відносин та учасників організаційних відносин на необхідності примирення сторін і недоведення ситуації до виникнення спору.

Таким чином, зміст Закону, сутність зазначених вище завдань і практичної діяльності НСПП вказують на те, що вирішення таких завдань можливе на двох стадіях та за двох станів соціально-трудова відносин: до виникнення трудового спору та після його виникнення. Перша – стадія поліпшення трудових відносин та запобігання виникненню трудових спорів – характеризується незначним погіршенням та певним відхиленням відносин від нормального стану, коли спостерігаються незначні тенденції до зростання соціальної напруженості у відносинах між найманими працівниками і роботодавцем. Такі відносини структурно ще не порушені. Розбіжності між сторонами не досягли рівня загострення, за якого може виникнути спір, що певною мірою спрощує досягнення примирення. Друга стадія характеризується суттєвим загостренням розбіжностей і в сукупності з іншими чинниками призводить до виникнення спору, порушення нормальних соціально-трудова зв'язків між працівниками і роботодавцем, руйнування комунікацій і можливого застосування працівниками крайніх засобів вирішення спору – страйку, акцій соціального протесту, що значно ускладнює виконання завдання з примирення сторін.

Саме тому на першій стадії, коли регулюючий вплив НСПП не потребує значних інтелектуальних посередницьких зусиль і може бути більш ефективним та результативним, НСПП зобов'язана активно вживати належних, завчасних та ефектив-

них організаційно-правових заходів з метою спрямування поведінки сторін на уникнення конфлікту та їх примирення. Таким чином, вказане визначає «примирення сторін» головним завданням НСПП ще на стадії сприяння поліпшенню трудових відносин.

Закон орієнтує сторін і учасників організаційних відносин з вирішення трудового спору на здійснення активної взаємодії, яка забезпечується розробкою і реалізацією правових і організаційних заходів, відкритістю інформації для широкої громадськості, інтенсивним обміном інформацією між сторонами і учасниками такого процесу, гласністю та підтриманням сталих соціально-правових зв'язків тощо. Правовим засобом досягнення примирення суб'єктів, між якими назріває конфлікт та підтримання між ними соціального миру, є уособлена група норм Закону, об'єднаних в інститут примирення [9, с. 250; 15, с. 33].

Примирення необхідно розглядати як динамічну соціально-правову категорію, що становить правову форму діяльності учасників процесу поліпшення таких відносин, спрямовану на запобігання виникненню або урегулювання спору, що вже виник. Метою примирення є поновлення та підтримання мирних стосунків, сталих трудових відносин між суб'єктами, які існували до їх порушення. Такий стан відносин досягається шляхом толерантного, раціонального ставлення суб'єктів, між якими виникли розбіжності, один до одного, узгодження власних інтересів кожної зі сторін з інтересами іншої тощо [7, с. 1122, 1459].

«Соціальний мир» відображає стан рівноваги суспільних відносин, який характеризується злагодою, гармонійними, соціально-партнерськими стосунками, заснованими на спільності та узгодженості інтересів суб'єктів відносин, вказує на відсутність незгоди, суперечки між суб'єктами таких відносин [7, с. 461, 668, 1224]. Під «соціальним миром» у сфері праці, антиподом якого є «трудоий конфлікт», необхідно розуміти соціальне явище, сутністю якого є солідарність і співробітництво суб'єктів трудових відносин (спільності дій, позицій і спільної відповідальності у процесі праці, узгодженості різноспрямованих соціально-економічних інтересів тощо) [7, с. 1354, 1367].

Ключова організуюча і спрямовуюча роль у цьому процесі згідно із Законом відведена НСПП. Як державний орган і суб'єкт трудового права НСПП зобов'язана сприяти спрямуванню свідомих правомірних дій суб'єктів трудових відносин, заснованих на їх вільному волевиявленні, на відновлення мирних стосунків. Не втручаючись у такі відносини, надавати необхідну організаційну і правову допомогу з метою підтримання нормальних відносин і запобігання поглибленню розбіжностей, які виникли між сторонами [7, с. 667, 968].

Соціально-правове примирення як структурний елемент цілісної системи позасудового вирішення трудових спорів виконує додаткову поновлювальну функцію стосовно трудових відносин [9, с. 157]. Разом з тим щодо організаційно-правових відносин із сприяння поліпшенню трудових відносин, запобігання виникненню трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню [14], що мають допоміжне призначення стосовно трудових відносин, «соціально-правове примирення» виконує основну юридичну функцію [9, с. 155].

Таким чином, на підставі аналізу та узагальнення змісту, суті і загальних засад Закону впливає, що примирення суб'єктів трудових відносин є найбільш пріоритетною формою поліпшення трудових відносин та вирішення трудового спору – головним завданням юрисдикційної діяльності НСПП, виконання якого забезпечує: 1) відновлення становища, що мало місце до погіршення і дестабілізації трудових відносин; 2) створення умов для поновлення і підтримання соціально-трудового миру як необхідної умови ефективного функціонування і розвитку трудових відносин; 3) запобігання виникненню трудового спору та його руйнівним наслідкам; 4) усунення чинників соціальної напруженості у відносинах; 5) збереження нормальних умов функціонування трудових відносин; 6) підтримання психологічної рівноваги і забезпечення позитивної репутації сторін.

Список використаних джерел

1. Аннерс, Э. История европейского права [Текст] : пер. со швед. / Э. Аннерс ; Ин-т Европы. – М. : Наука, 1996. – 395 с.

2. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення [Текст]. – 2011. – № 11–12. – ВД «АДЕФ-Україна», 2011. – 63 с.
3. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення [Текст]. – 2012. – № 1–2. – ВД «АДЕФ-Україна», 2012. – 63 с.
4. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення [Текст]. – 2013. – № 1–2. – ВД «АДЕФ-Україна», 2013. – 63 с.
5. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення [Текст]. – 2015. – № 1. – ТОВ «АДЕФ-ПРИНТ», 2015. – 63 с.
6. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення [Текст]. – 2014. – № 1–2. – ТОВ «Ітем ЛТД», 2014. – 63 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., доповн. та CD) [Текст] / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2007. – 1736 с.
8. Еникеев, М. И. Основы общей и юридической психологии [Текст] : учеб. для вузов / М. И. Еникеев. – М. : Юристь, 1996. – 631 с.
9. Загальна теорія держави і права [Текст] : підруч. для студ. юрид. вищих 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.
10. Кодекс законів про працю України [Текст] // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Ст. 375.
11. Курс цивільного процесу [Текст] : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Право, 2011. – 1352 с.
12. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) [із змінами, внесеними наказом НСПП від 28 січ. 2011 р. за № 08] [Текст] // Соціально-трудові відносини: нормативно-правове регулювання запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); порядку здійснення аналізу причин їх виникнення та прогнозування в Україні. – К.: АДЕФ-Україна, 2009. – 152 с.
13. Примирення учасників кримінально-правового конфлікту (кримінально-правовий аспект) [Текст] : монографія / В. М. Куц, А. М. Ященко. – Х. : Юрайт, 2013. – 328 с.
14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Текст] : Закон України від 3 берез. 1998 р. № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
15. Трудове право [Текст] : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
16. Чернышова, Т. В. Понятие и виды примирения в российском праве [Електронний ресурс] / Т. В. Чернышова // Журн. рос. права. – 2010. – № 12. – Режим доступу: <http://www.lawcahital.ru/en/pr-sudo-proizvodstva/50-20//06-12-10-56-47>.

Н. А. Ришняк

**Примирение субъектов трудовых отношений –
приоритетная форма решения трудового спора**

В статье решаются вопросы примирения сторон трудового спора. Формулируется категория «примирение», выясняется ее содержание как социально-правового явления в сфере трудовых отношений, выявляются ее особенности как одной из приоритетных форм решения трудовых споров. Обозначается главная задача юрисдикционной деятельности Национальной службы посредничества и примирения, правовая основа деятельности и роль как государственного органа и как субъекта трудового права в примирении сторон трудового конфликта.

Ключевые слова: *Национальная служба посредничества и примирения, коллективный трудовой спор, примирительные процедуры, примирение, стабильность трудовых отношений.*

M. O. Rishniak

**Conciliation of parties to labor relations
as a priority form of resolving labor disputes**

This article deals with the problem of conciliating the parties to labor relations. The status and role of the National Mediation and Conciliation Service (NMCS) as a mediator for conciliation of parties to labor relations were outlined. Particularities of the nature of regulatory effect on conciliation of the parties to a conflict were discussed. The meaning of social value of conciliation was clarified and its restorative function ascertained.

It was established that scientific literature regards 'conciliation in law' as a comprehensive legal institute combining various conciliation procedures provided by law; as a special way of influencing social relations that contains psychological and legal elements. It was ascertained that 'mediation' is a legal mean of implementing the procedure of conciliating the parties to a social conflict. It was further ascertained that mediator's decisions have the nature of recommendations.

The author has established that for scholars, the common definition of 'conciliation' is that of a: 1) legal mean of regulating and an instrument of stabilizing social relations; 2) institute playing an ancillary role in resolving disputes in the sphere of material relations; 3) object of mediation's regulatory effect; 4) legal relationship occurring on the basis of free expression of will of parties to a relation-

ship and resulting in the accrual of obligations by the parties under a conciliation agreement they made; 5) legal relationship which does not have negative post-conflict consequences of psychological, reputational or status-related nature; 6) progressive method of legal regulation; 7) process fully dependent on the parties' will and legal consciousness.

The pre-conflict nature of conciliation procedure was described. It was established that the NMCS's key responsibility is to facilitate resolution of disputes in their initial phase. The author has arrived at the conclusion that labor dispute resolution agreement serves as a legal basis to establish and maintain social peace between the parties to a dispute and a foundation for further development of labor relations. The author formulates the goal of 'conciliation': restoration of social peace based on favorable psychological climate and high level of legal consciousness as a condition for stable social and labor relations.

Citing statistical data regarding instances of labor dispute, the author draws a conclusion regarding the effectiveness of legal forms of preventing labor disputes, emphasizes the meaning of the NMCS's jurisdiction and preventive forms of settling disagreements in forestalling a labor dispute. The author describes the declining trend in labor strikes as an instrument of resolving labor disputes due to application of conciliation procedure.

The author makes a generalizing conclusion that scholars classify the relationships associated with resolution of labor disputes as individual and collective. Resolution of individual labor disputes is regulated by the applicable provisions of the Code of Labor Laws of Ukraine, with division into judicial and out-of-court forms of resolving these disputes. Relationships associated with resolution of collective labor disputes are regulated by a special law. The law designates the NMCS as the main body responsible for resolution of collective labor disputes.

The author arrives at the conclusion that 'conciliation of parties to labor relations' is the highest-priority form of improving labor relations and resolving labor disputes and the key objective of NMCS's jurisdiction which serves the following purposes: 1) restoring the situation which existed before the occurrence of a labor dispute; 2) creating conditions to resume and maintain peace in social and labor sphere; 3) preventing new labor disputes and their destructive consequences; 4) eliminating factors that cause social tensions in relations; 5) preserving normal conditions in which labor relations exist; 6) maintaining psychological balance and promoting positive reputation of the parties.

Keywords: National Mediation and Conciliation Service, collective labor dispute, conciliation procedures, conciliation, stability of labor relations.