

Національна служба посередництва і примирення

Відділення в Чернігівській області

14000, м. Чернігів, вул. П'ятницька, 39, кімн. 909,

тел.675-298, тел.(факс)660-058

E-mail: dspp_chernigiv@ukr.net



НСП



**ІНФОРМАЦІЙНИЙ
БЮЛЕТЕНЬ**

№ 3

9 місяців 2009 року

м. Чернігів

2009 р.

**Відділення Національної служби посередництва і примирення
в Чернігівській області**

Адреса: 14000, м. Чернігів, вул. П'ятницька,39, кімн. 909

Телефони: 67-52-98, 66-00-58 (факс)

Електронна пошта: dspp_chernigiv@ukr.net

Web-сторінка: www.cg.gov.ua (рубрика «Соціальна сфера»)

Керівництво:

Начальник відділення -

Дедіков Олександр Георгійович

Заступник начальника,
завідувач сектора правового
забезпечення -

Юрченко Станіслав Дмитрович

Завідувач сектора аналітично-
інформаційної роботи
та прогнозування -

в.о. Козаченко Олена Анатоліївна

Web-сайт НСПП: www.nspp.gov.ua

Узагальнені підсумки основної діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Чернігівській області за дев'ять місяців 2009 року

Протягом дев'яти місяців 2009 року відділення НСПП, виконуючи свої повноваження, реалізовувало завдання, визначені Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, нормативно-правовими актами Національної служби посередництва і примирення, Положенням про відділення НСПП, наказами та розпорядженнями Голови НСПП.

Спеціалісти відділення здійснювали заходи, спрямовані на:

- сприяння поліпшенню стану соціально-трудова відносин у трудових колективах підприємств, установ, організацій області;
- запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- здійснення посередництва і примирення при вирішенні таких спорів (конфліктів), забезпечення правового супроводу примирних процедур;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- підвищення рівня правової культури зацікавлених сторін соціального діалогу щодо законодавчих і нормативно-правових актів НСПП, спрямованих на сприяння поліпшенню соціально-трудова відносин;
- забезпечення поінформованості громадськості, органів державної влади та місцевого самоврядування про діяльність Національної служби посередництва і примирення й відділення НСПП в області.

Результати роботи відділення НСПП в певній мірі були пов'язані із:

- налагодженням взаємодії з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями профспілок і роботодавців, сторонами соціально-трудова відносин;
- використанням (з врахуванням особливостей конфліктних ситуацій) потенціалу всіх причетних органів, організацій, установ заради вироблення взаємоприйнятних для сторін рішень;
- координацією їх зусиль для сприяння врегулювання розбіжностей, що виникали.

Позитивним кроком конструктивного співробітництва було оперативне реагування у випадках загострення соціально-трудова відносин, своєчасний обмін інформацією про стан справ, що давало можливість приймати взаємоузгоджені рішення та вживати заходів, спрямованих на локалізацію соціальної напруги.

I. Аналіз стану і динаміки соціально-трудова відносин.

Виконуючи свої повноваження, відділення НСПП взаємодіяло з обласною державною адміністрацією та її структурними підрозділами, обласною радою, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, об'єднанням роботодавців, арбітрами, посередниками, позаштатними радниками та завідуючими інформаційно-консультаційних центрів НСПП, керівниками і профактивом підприємств, організацій та установ області.

У звітному періоді їм було направлено **614** листів-запитів, інформаційних повідомлень, методичних матеріалів та рекомендацій з питань сприяння поліпшенню стану соціально-трудових відносин та підвищення рівня правової обізнаності зацікавлених сторін. Отримано **319** відповідей, які використовувались в роботі відділення НСПП. Більшість кореспонденції направлялось і отримувалось шляхом електронного зв'язку.

Працівниками відділення НСПП здійснено **три** службових відрядження. З виїздом на місце вивчався стан соціально-трудових відносин в **одиннадцяти** підприємствах м. Чернігова, на виконання доручень відділення, позаштатними радниками НСПП та завідувачами ІКЦ НСПП проаналізована ситуація у **двадцяти двох** організаціях області.

З особистих питань до відділення НСПП звернулось **73** громадянина, яким було надано роз'яснення та консультації з питань повноважень відділення НСПП, трудового законодавства, механізму правового врегулювання розбіжностей, що виникали.

Було підготовлено та надіслано до НСПП: **дві** термінові, **дев'ять** щомісячних та **дві** щоквартальні Інформації про стан соціально-трудових відносин у трудових колективах підприємств, установ та організацій області; **Комплексний аналіз** стану соціально-трудових відносин на підприємствах хімічної промисловості в Чернігівській області у першому півріччі 2008 – першому кварталі 2009 роках та **Прогноз** можливих змін соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у другому півріччі 2009 року в Чернігівській області.

Аналізуючи загальний стан та динаміку соціально-трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, слід зазначити, що їх стабільність чи ступінь ускладнення в значній мірі залежить від соціально-економічного становища районів і міст, результатів виробничої, фінансово-економічної діяльності господарських суб'єктів.

Одним з головних чинників, що спричиняли виникнення загострення відносин між найманими працівниками та роботодавцями, була недостатня фінансово-економічна результативність роботи значної кількості підприємств більшості видів економічної діяльності через негативний вплив світової фінансово-економічної кризи.

За підсумками січня-серпня 2009 р. виробництво промислової продукції становило **81,2%** відносно відповідного періоду 2008 р.

Підприємствами області (крім підприємств сільського господарства, малого бізнесу та бюджетних установ) отримано збитковий (сальдовий) фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування в сумі **189,4** млн.грн. (минулорічний показник був прибутковим і дорівнював **214,0** млн.грн.).

Прибуткові підприємства, частка яких у загальній кількості становила **52%**, отримали прибутку на **27 %** менше, ніж за відповідний період 2008 р.

За видами економічної діяльності прибутковою була діяльність підприємств: торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (35,5 млн.грн.); оптової торгівлі, посередництва в оптовій торгівлі (38,5 млн.грн);

фінансової діяльності (5,8 млн.грн.), з надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльності у сфері культури та спорту (0,4 млн.грн.).

Збитково працювало 48% підприємств, ними було отримано збитків у 2,8 рази більше, ніж рік тому.

Найбільші суми збитків (154,1 млн.грн.) спостерігалися в промисловості (переробній, хімічній та нафтохімічній, виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, машинобудуванні), на підприємствах, які здійснюють операції з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (31,7 млн.грн.), у будівництві (29,6 млн.грн.). Обсяг виконаних будівельних робіт за 9 місяців 2009 року становить 48,2% до відповідного періоду попереднього року.

Слід зазначити, що з 22 районів області 8 працювали зі збитками.

Обсяг продукції сільського господарства за 9 місяців 2009 року в усіх категоріях господарств становив **99,3%** проти аналогічного періоду 2008 року.

Незважаючи на наявність деяких позитивних тенденцій в економіці області, головним **фінансово-економічним чинником** ускладнення соціально-трудоких відносин та виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) упродовж 2009 року залишалася об'єктивна макроекономічна нестабільність і, як наслідок, - дисбаланс у розвитку усіх видів діяльності підприємств (швидке вимивання оборотних коштів через неможливість отримання короткострокових кредитів на оптимізацію поточної діяльності; замороження програм розвитку; масові порушення платіжних зобов'язань; скорочення обсягів виробництва через зменшення попиту зовнішніх та внутрішніх ринків, значне підвищення цін на матеріали та енергоносії, криза в банківській системі та ін.).

На ряді підприємств продовжували діяти **негативні причини соціального характеру**, які створювали умови для виникнення соціальної напруги:

- низький рівень оплати праці (у серпні 2009 р. середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника становила **1523 грн.**; зберігалася значна диференціація заробітної плати за територіями: більшими за середньообласний її розміри були в містах Прилуки (на 49%), Чернігів (на 4,1%), Варвинському (на 30%), Корюківському (на 10,6%) районах, а найнижчою (на 25,7% меншою від середньообласної) заробітна плата була в Борзнянському районі);
- існуюча заборгованість із заробітної плати та недостатні темпи її погашення, порушення термінів виплати поточної заробітної плати (загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати на 01.09.2009р. становила **29,2 млн.грн.**, **65,7%** якої складають борги працівникам діючих (економічно активних) підприємств (**19,2 млн.грн.**). Найбільша заборгованість - в промисловості – 9,9 млн.грн. (51,8% від загальної суми) та будівництві – 4,5 млн.грн (23,6%). При цьому, більше половини всього боргу (62,2%) створено на підприємствах м.Чернігова. Кількість працівників, які вчасно не отримали заробітну плату на 01.09.2009 р. становила **11,9 тис. осіб** (5,0% загальної кількості), з них майже дві третини (65,3%) зайняті на підприємствах промисловості);
- наявне безробіття працездатного населення (у січні–серпні 2009 р. послугами державної служби зайнятості скористалися **53,1 тис. осіб**. У серпні п.р. ринку праці області були притаманні деякі позитивні тенденції. Так, кількість

zareєстрованих безробітних за місяць зменшилася на 6,9%, та на 01.09.2009 р. становила **20,2 тис. осіб.**; рівень zareєстрованого безробіття теж зменшився та на початок серпня становив 3,2% (місяць тому – 3,4%);

- тривала практика застосування на окремих підприємствах, установах та організаціях вимушеної неповної зайнятості, робота в умовах неповного робочого дня (тижня) (виходячи з обсягів виконаних робіт (послуг) і випуску продукції, у липні 2009 р. завантаження працівників відповідно до встановленої тривалості робочого часу в цілому в області становило **93,1%** від штатної кількості працівників, у промисловості – **86,9%**. Ці показники були нижчі, ніж у липні 2008 р. (відповідно, 95,8% та 95,3%) У липні п.р. у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації промислових підприємств перебувало 5866 осіб, що складає **11,3%** до середньооблікової кількості штатних працівників, а в режимі скороченого робочого дня (тижня) працювало 8818 осіб – **17,%**);

- порушення соціальних та трудових прав найманих працівників на підприємствах, щодо яких реалізується процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом (незадоволені вимоги із заробітної плати на них, порівняно з 01.07.2009 р., збільшилися на **18,3 тис.грн.** (на 0,4%) і на 01.08.2009р. становили **4,9 млн.грн.**);

- випадки ухилення керівників підприємств від укладання колективних договорів, невиконання окремих їх вимог, продовження терміну дії або переукладання на новий термін (станом на 01.09.2009 року в області zareєстровано **4610** колективних договорів, дія яких поширюється на **87,5%** облікової кількості штатних працівників). Зустрічаються випадки, коли зміст колективних договорів не в повній мірі відповідає Закону України „Про колективні договори та угоди”: не наводяться тарифні ставки робітників, відсутні міжрозрядні (міжпосадові) коефіцієнти співвідношень в оплаті праці, терміни виплати заробітної плати не відповідають статті 115 КЗпП України, відсутні додатки до колективних договорів - Положення про оплату праці, Положення про преміювання, заходи по охороні праці;

- порушення трудового законодавства про працю (недотримання рекомендацій Генеральної та галузевої угод в частині оплати праці, невідповідність розміру мінімальної заробітної плати законодавчо встановленому; порушення термінів виплати поточної заробітної плати; неврегульованість міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень в оплаті праці, невчасне проведення індексації заробітної плати в межах прожиткового мінімуму; невивплата доплат, надбавок за шкідливі і особливо шкідливі умови праці, за роботу в надурочний час, у нічну зміну, святкові та неробочі дні тощо).

Наявність кожного із зазначених чинників сприяє виникненню спірних чи конфліктних ситуацій.

Головними залишаються заборгованість із заробітної плати та несвоєчасна виплата поточної зарплати.

Але у багатьох випадках, навіть при загостренні соціально-трудова відносин, трудові колективи проявляють інертність і нерішуче ставляться до висунення офіційних вимог на адресу роботодавців.

Стримуючими факторами, як правило, є:

- побоювання втратити робоче місце за умови існуючого безробіття; обмеженого, особливо в сільській місцевості, вибору місць роботи;
- наявність, крім основного, інших джерел заробітку та доходу;
- недостатня обізнаність з діючим трудовим законодавством;
- інколи спостережна і нерішуча позиція профспілкових лідерів та представників трудових колективів.

Зазначені проблемні питання обов'язково враховуються під час організації планування діяльності відділенням НСПП.

II. Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)

Відповідно до нормативно-правових актів та методичних рекомендацій НСПП, затверджених Планів роботи, відділення НСПП здійснювало системний моніторинг стану соціально-трудова відносин, аналіз причин виникнення розбіжностей між найманими працівниками та власниками, прогноз їх розвитку та заходи, спрямовані на своєчасне реагування на загострення стану соціально-трудова відносин з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

На контролі відділення НСПП у січні-вересні п.р. з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) перебувало **49** розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин у **49** конфліктних ситуаціях, які охоплювали **31839** працівників **49** підприємств, установ, організацій.

Упродовж 2009 року за сприяння відділення НСПП врегульовано **31** розбіжність між найманими працівниками та роботодавцями у **31** конфліктній ситуації, чим попереджено виникнення нових колективних трудових спорів (конфліктів) у **31** трудовому колективі.

В територіальному розрізі конфліктні ситуації між найманими працівниками та власниками мали місце в **Бахмацькому, Варвинському, Городнянському, Козелецькому, Менському, Ніжинському, Новгород-Сіверському, Прилуцькому, Семенівському, Сосницькому, Щорському районах та містах Чернігів і Ніжин.**

За видами економічної діяльності конфліктні ситуації, що виникли з початку року, розподілилися таким чином: 9-промислових (25% від загальної кількості), 2-виробництво та розподіл електроенергії, газу та води (5,6%), 1-сільське господарство (2,8%), 1-будівництво (2,8%), 1-готелі і ресторани (2,8%), 1-транспорт (2,8%), 21-освіта (58,3%). За формами власності: приватна – 15, комунальна – 1, державна – 20.

Завдяки налагодженій співпраці і взаємодії в роботі з обласною державною адміністрацією та її структурними підрозділами, районними державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, галузевими об'єднаннями профспілок, локалізовано конфліктні чинники на підприємствах: ТОВ „Нарком-Агро” (Прилуцький район), ВАТ „Менське АТП-17442” (м. Мена), ВАТ «Корюківське АТП-17445» (м. Корюківка), ВАТ „Агроспецмонтаж” (м. Чернігів), ВАТ „Чернігівський інструментальний завод” (м. Чернігів), ВАТ «Агроспецмонтаж» (м. Чернігів), ЗАТ «Інтерліс» (м. Чернігів), ЗАТ

«Чернігівський лікєро-горілчаний завод «Чернігівська горілка» (м. Чернігів), ВАТ «Чернігівський інструментальний завод» (м. Чернігів); вирішено розбіжності між педагогічними працівниками 13-ти районів і 2-х міст та відповідними відділами (управліннями) освіти райдержадміністрацій та міських рад та інші.

Виходячи із аналізу розбіжностей, вирішенням яких відділення НСПП займалось протягом 9 місяців 2009 року, слід зазначити, що причиною їх виникнення є порушення ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України „Про оплату праці” щодо своєчасної виплати заробітної плати – 49 розбіжностей, що становить 100% від загальної кількості.

В процесі роботи спеціалістами відділення проводилися зустрічі із сторонами соціально-трудових відносин, надавались роз’яснення і консультації стосовно застосування чинного законодавства, направлялись рекомендаційні листи щодо правового вирішення розбіжностей, залучались представники органів місцевої виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, профспілок, позаштатних радників НСПП для узгодження заходів по сприянню поліпшення стану справ у трудових колективах.

Слід відмітити позитивність плідного співробітництва з керівництвом **Бахмацької, Борзнянської, Варвинської, Коропської, Куликівської, Менської, Сосницької, Прилуцької райдержадміністрацій, міст Ніжина, Прилуки, Деснянської та Новозаводської районних в м. Чернігові рад.**

Надання ними об’єктивної і детальної інформації, завчасне реагування на можливі погіршення стану соціально-трудових відносин в трудових колективах підприємств, організацій, установ давало можливість своєчасно вживати дії по нормалізації конфліктних ситуацій та попереджувати виникнення акцій соціального протесту.

Працівники відділення НСПП постійно брали участь у засіданнях міської та районної (у м. Чернігові) комісій з питань забезпечення своєчасності і повноти сплати податків та погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, за результатами роботи яких керівникам окремих підприємств надавались доручення й відповідні рекомендації щодо повного погашення існуючої заборгованості із заробітної плати як головного конфліктогенного чинника, поліпшення стану соціально-трудових відносин в трудових колективах, зверталась їх увага на відповідальність за порушення чинного законодавства.

У звітному періоді, за результатами роботи комісій, на контроль відділення НСПП щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) у зв’язку із заборгованістю по заробітній платі взято: ВАТ „Чернігівський інструментальний завод”, корпорація „Єврогаз”, ВАТ „Чернігівський завод радіоприладів „ЧеЗаРа”, ВАТ „Готель Градецький”, ТОВ „Чернігівський завод будівельних матеріалів”, ВАТ „Чернігівгаз” та інші.

По кожному підприємству, установі та організації заведено окремі папки-накопичувачі, ведеться стенд контролю за результатами роботи та систематично поповнюється інформаційна комп’ютерна база даних, із сторонами соціально-трудових відносин підтримується постійний зв’язок.

Практика роботи відділення НСПП підтверджує важливість проведення заходів щодо підвищення рівня правової культури зацікавлених сторін соціально-

трудових відносин та інформування громадськості про діяльність НСПП й відділення.

Для реалізації цих напрямів роботи у 2009 році, відділення НСПП використовувало широкий спектр різноманітних заходів:

1. Завдяки досягнутій домовленості з керівництвом «Учбово-методичний центр» ради Федерації профспілкових організацій області, оновлена лекційна тематика відділення НСПП з актуальних питань сьогодення. Працівники відділення брали участь проведенні навчально-практичних семінарів, «круглих столів», курсів підвищення кваліфікації, фахових засідань профспілкового активу районів і міст області. В роботі зазначених форумів висвітлювались питання: про роль і завдання НСПП; роз'яснення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; в практичній формі розглядалися Методичні матеріали сторонам соціально-трудових відносин з питань здійснення заходів щодо вирішення КТС (к) та Методичні рекомендації щодо здійснення взаємодії НСПП з професійними спілками, їх об'єднаннями у вирішенні КТС(к). Присутніх інформувалось про результати та основні напрями діяльності відділення НСПП із обов'язковим запрошенням до співпраці.

2. За технічною допомогою облдержадміністрації та обласної ради, протягом січня-вересня п.р. випущено **169** екземплярів щоквартально Інформаційного бюлетеня відділення НСПП та **79** екземплярів тематичних брошур з інформацію щодо:

- узагальнених підсумків основної діяльності відділення НСПП в частині запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), аналізу результатів спільних дій з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками, роботодавцями, прогнозу можливих змін соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) (рубрика «*Узагальнені підсумки основної діяльності відділення НСПП*»);

- підвищення рівня правової культури сторін соціально-трудових відносин, організаційно-методичної роботи з арбітрами, посередниками та позаштатними радниками НСПП, методичних рекомендацій про порядок вирішення колективних трудових спорів, здійснення примирних процедури відповідності до вимог чинного законодавства (рубрика «*Правовий всеобуч*»);

- запрошення до співпраці всіх зацікавлених сторін соціально-трудових відносин заради взаємоприйнятих рішень по розв'язанню розбіжностей, що виникають на доконфліктній стадії (рубрика «*Запрошення до співпраці*»).

Інформаційні збірники направлялись до облдержадміністрації та її структурних підрозділів, райдержадміністрацій, міськвиконкомів, Федерації профспілкових організацій області та галузевих обкомів профспілок, об'єднання роботодавців, керівників інформаційно-консультаційних центрів НСПП, управління громадської безпеки УМВС в області, Територіальної державної інспекції праці в області, Учбово-методичного центру ради Федерації профспілкових організацій області.

3. Протягом 9 місяців 2009 року працівниками відділення НСПП та представниками позаштатних інституцій НСПП в області підготовлено та запропоновано для публікацій в засобах масової інформації **51** стаття з

актуальних правових питань та основної діяльності Національної служби посередництва і примирення й відділення НСПП, в т.ч. для публікації у Бюлетені НСПП направлено **5** статей, в місєвих ЗМІ – **46**.

За ініціативою відділення НСПП, при підтримці **Бахмацької, Борзнянської, Куликівської, Коропської, Менської, Носівської, Новгород-Сіверської, Семенівської та Прилуцької** районних державних адміністрацій, у вересні 2009 року розпочато публікацію в районних ЗМІ відповідних статей.

4. З метою розширення мережі інформаційної взаємодії з місєвими органами виконавчої влади, органами місєвого самоврядування, для рекламування діяльності НСПП, інформування громадськості про основні завдання та напрями роботи відділення НСПП, надання методичної допомоги, при технічній допомозі облдержадміністрації, здійснювалось щомісячне оновлення інформаційних матеріалів на започаткованій у січні 2008 року тематичній сторінці відділення НСПП, що розташована на офіційному web-сайті облдержадміністрації (www.cg.gov.ua, рубрика «Соціальна сфера») (з початку 2009 року – **9** оновлень). Крім того, у серпні п.р. проведена робота по структуризації розміщеної у 2008-2009 роках інформації з визначенням актуальних рубрик: «Інформація про відділення НСПП», «Результати основної діяльності відділення НСПП», «Правовий всеобуч», «Позаштатні інституції НСПП», «Бюлетень НСПП», «Статті, інтерв'ю, виступи».

4. Для Чернігівського центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місєвого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій облдержадміністрації та обласної ради - підготовлено тематичний модуль до навчального плану на 2010 рік „Взаємодія відділення НСПП з місєвими органами виконавчої влади, органами місєвого самоврядування, профспілками та об'єднаннями профспілок, роботодавцями та об'єднаннями роботодавців щодо сприяння запобіганню виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та акцій протесту між сторонами соціально-трудоxих відносин”.

Суттєву допомогу та сприяння відділенню НСПП у питаннях поліпшення соціального клімату в трудових колективах районів і міст області надавали позаштатні інституції НСПП. На даний час на громадських засадах працюють **16** трудових арбітрів, **5** незалежних посередників, **26** позаштатних радників НСПП, **18** кервіників інформаційно-консультаційних центрів НСПП. Шляхом телефонного зв'язку, письмових звернень, особистого спілкування під час зустрічей, вони, в межах визначених повноважень, систематично надавали якісні інформаційні матеріали. За дорученням відділення НСПП проводили вивчення стану соціально-трудоxих відносин на окремих підприємствах, в установах та організаціях області, висловлювали свої пропозиції щодо їх поліпшення, надавали правову допомогу громадянам, сприяли налагодженню взаємодії в роботі відділення НСПП з місєвими органами державної влади та органами місєвого самоврядування.

III. Стан і результати вирішення висунутих найманими працівниками або профспілками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів)

У січні-вересні п.р. відділення НСПП сприяло вирішенню **восьми** вимог, висунутих найманими працівниками у **трьох** колективних трудових спорах, безпосередніми учасниками яких стали **3774** працюючих. За сприяння відділення НСПП, у взаємодії з усіма зацікавленими органами і організаціями у ході проведення примирно-переговорних процедур, було вирішено та знято з реєстрації **два** колективних трудових спора, задоволено **п'ять** вимог найманих працівників.

1. ВАТ ЕК „Чернігівобленерго” (м. Чернігів).

Колективний трудовий спір - перехідний з 2006 року (реєстраційний номер 083-06/25-В). Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства – 3320 чол. Вид економічної діяльності - виробництво та розподілення електроенергії.

Працівниками відділення НСПП, з метою врегулювання колективного трудового спору, здійснювались заходи у відповідності до вимог нормативно-правових актів НСПП в межах визначених повноважень.

За результати роботи, розпорядженням НСПП № 013-р від 30 січня 2009 року колективний трудовий спір знято з реєстрації, як вирішений.

2. ДП „171 Чернігівський ремонтний завод” (м. Чернігів).

Колективний трудовий спір - перехідний з 2008 року (реєстраційний номер 032-08/25-В). Чисельність працюючих структурного підрозділу (технічного відділу), що приймають участь у КТС - 7 чол. Форма власності підприємства – державна. Вид економічної діяльності – ремонт, технічне обслуговування і монтаж машин та устаткування для сільського господарства. Завод підпорядкований Департаменту економічної та господарської діяльності Міністерства оборони України.

З метою врегулювання колективного трудового спору, у відповідності до вимог Закону України « Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», нормативно-правових актів Національної служби посередництва і примирення, відділенням НСПП, в межах визначених повноважень, проводились робочі зустрічі та надавались необхідні консультації сторонам колективного трудового спору, підтримувався постійний взаємозв'язок з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, радою Федерації профспілкових організацій області, директором Департаменту економічної та господарської діяльності Міністерства оборони України, прокурором м. Чернігова.

В результаті здійснених спільних заходів та роботи примирної комісії, розпорядженнями НСПП:

- від 22 вересня 2008 року № 170-р знято з реєстрації першу вимогу;
- від 10.09.2009 року № 185-р знято з реєстрації колективний трудовий спір як вирішений.

3. Відкрите акціонерне товариство „Прилуцький завод „Білкозин” (м. Прилуки)

Національна служба посередництва і примирення своїм розпорядженням від 12 травня 2009 року № 108-р зареєструвала колективний трудовий спір між найманими працівниками ВАТ «Прилуцький завод «Білкозин» (670 чол.) та адміністрацією ВАТ «Прилуцький завод «Білкозин» (реєстраційний номер 042-09/25-В) і першу-п'яту та сьому вимоги найманих працівників підприємства:

1) погасити в повному обсязі і в найкоротші терміни заборгованість з виплат заробітної плати та в подальшому виплачувати її згідно затвердженого в колективному договорі графіка, пункт 15.29. розділу 4 “Оплата праці”;

2) провести нарахування та виплатити компенсацію за втрату частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати, Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат”;

3) повністю розрахуватись з працівниками по виплатах, передбачених колективним договором, за 2008 рік, пункти 15.23,15.25,15.26,15.27. розділу 4 “Оплата праці”;

4) привести годинні тарифні ставки працівників у відповідність із галузевою угодою, оскільки зараз діють ставки станом на 01.01.2008 року, пункт 15.2. розділу 4 “Оплата праці”;

5) вчасно забезпечувати працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту у відповідності з галузевими нормами;

7) надавати відомості на запити профспілки та окремих працівників у відповідності з чинним законодавством, ст. 248, 251 КЗпП України.

Було відмовлено у реєстрації шостої („скасувати наказ про впровадження неповного робочого часу в підрозділах, як такий, що суперечить п.10.3. колективного договору, розділ 2 “Трудові відносини”) та восьмої („надати трудовому колективу план виходу із кризи”) вимог найманих працівників, оскільки зазначені вимоги не є предметом даного колективного трудового спору і повинні вирішуватися в установленому чинним законодавством України порядку.

Виконуючи свої повноваження, відділенням НСПП, відповідно до Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів та сприяння їх своєчасному вирішенню, налагоджено взаємодію в роботі з місцевими органами виконавчої влади, Прилуцькою міською радою, Федерацією профспілкових організацій області та обкомом профспілки працівників агропромислового комплексу.

Зацікавленим сторонам соціально-трудова відносин надано відповідні роз'яснення і консультації, направлено нормативно-правові акти НСПП для використання при здійсненні примирних процедур.

Оскільки, в порушення норм ст. 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», роботодавець ухилився від примирних процедур, з метою попередження застосування найманими працівниками товариства крайнього засобу вирішення колективного трудового спору - страйку, відділення НСПП звернулось до прокурора області за сприянням

у здійсненні заходів, спрямованих на дотримання вимог Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

В результаті подальшої роботи, працівниками відділення НСПП були проведені засідання узгоджувальної та примирної комісії між сторонами КТС (к) у складі запрошених: голови та завідувача відділу обласної організації профспілки працівників агропромислового комплексу, заступника Прилуцького міського голови, позаштатного радника НСПП в м. Прилуки, де сторони підписали протокол та відповідні Угоди про виконання **другої, п'ятої та сьомої** вимог колективного трудового спору.

Розпорядженням Національної служби посередництва і примирення від 04 вересня 2009 року № 183-р знято з реєстрації другу, п'яту та сьому вимоги колективного трудового спору, як вирішені.

На даний час здійснюється організаційна робота по узгодженню дій щодо врегулювання першої, третьої та четвертої вимог найманих працівників ВАТ «Прилуцький завод «Білкозин».

Про здійснені заходи щодо вирішення зазначених колективних трудових спорів письмово проінформовано облдержадміністрацію, Чернігівського та Прилуцького міських голів, начальників головного управління праці та соціального захисту населення, головного управління економіки облдержадміністрації, керівника Територіальної державної інспекції праці в області, голів Федерації профспілкових організацій області та обкому профспілки працівників агропромислового комплексу України.

IV. Страйки, колективні припинення роботи, акції протесту, пов'язані із ускладненням стану соціально-трудова відносин.

В поточному році на території Чернігівської області відбулися **дві** акції протесту, пов'язані із ускладненням стану соціально-трудова відносин, про перебіг подій яких Національній службі посередництва і примирення надано **дві** термінові інформації.

1. **19 травня 2009 року** відбулася **акція протесту** трудових колективів служби автомобільних доріг біля адміністративної будівлі обласної служби автомобільних доріг та обласної ради, в якій прийняли участь близько **150** чоловік на чолі з головою Чернігівської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України Титенком В. М.

У зверненні учасників акції до т.в.о. начальника Служби автомобільних доріг у Чернігівській області Кулькіна Є.В. були виставлені **три вимоги**:

1. Терміново організувати і провести в строк до 5 червня 2009 року гласну, прозору закупівлю робіт по будівництву, капітальному і поточному ремонтам автодоріг загального користування місцевого значення за участю місцевих виконавців.

2. Забезпечити об'єкти робіт стабільним, достатнім фінансуванням.

3. Вжити рішучих заходів по недопущенню виникнення незавершеного будівництва, котре здійснюється за державний кошт.

Під час проведення пікетування, представником відділення НСПП було надано консультаційні роз'яснення щодо порядку вирішення колективних

трудових спорів, акцій протесту (в т.ч. страйків) відповідно до вимог чинного законодавства, запропоновано налагодити більш плідну взаємодію і співпрацю в подальшій роботі.

2. **01 червня 2009 року** на території комунального підприємства „Чернігівське тролейбусне управління” міської ради м.Чернігова (далі КП „ЧТУ”) відбулася **акція протесту у формі зборів** працівників підприємства. Причина - заборгованість із виплати заробітної плати найманим працівникам у сумі близько 2 млн. грн. В акції взяли участь всі працівники підприємства. Рух тролейбусів по м. Чернігову було призупинено.

На збори запрошувались Чернігівській міський голова, його перший заступник, начальник управління транспорту та зв'язку міської ради м. Чернігова.

Працівниками підприємства висувались вимоги стосовно негайного погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

Присутній на зборах представник відділення НСПП спілкувався з керівником та головою профкому КП „ЧТУ”, яким було надано консультаційні роз'яснення щодо порядку вирішення колективних трудових спорів, акцій протесту (в т.ч. страйків) відповідно до вимог чинного законодавства.

За письмовою інформацією керівника КП „Чернігівське тролейбусне управління”, борг по заробітній платі працівникам погашено в повному обсязі у погоджений між сторонами соціально-трудова відносин термін.

Підсумовуючи, слід зазначити, що в цілому, з врахуванням особливостей суспільно-демографічної ситуації та соціально-економічного розвитку регіону, загальний стан соціально-трудова відносин підприємств, установ і організацій в районах і містах області на даний час контрольований і не викликає занепокоєння. Збереження стабільності забезпечується відповідальним відношенням і взаємо узгодженими діями місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань профспілок і роботодавців та відділення НСПП, спрямованими на упередження виникнення конфліктних ситуацій і оперативну локалізацію соціальної напруги в трудових колективах.

Правовий всеобуч

НА ДОПОМОГУ СТОРОНАМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЩОДО ВИРІШЕННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1. Організація оплати праці

Відповідно до статті 2 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" **питання оплати праці можуть бути предметом колективного трудового спору (конфлікту)** з усіх видів розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Оплата праці є одним із основних, а інколи і єдиним джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників та членів їх сімей. Тому не дивно, що основні вимоги найманих працівників при виникненні колективних трудових спорів, конфліктів стосуються невиконання вимог законодавства про працю, зокрема погашення заборгованості із заробітної плати, несвоєчасної виплати поточної заробітної плати, низького рівня оплати праці, виплати доплат, надбавок.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Відповідно до положень статті 23 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Сторонам соціально-трудова відносин слід взяти до уваги, що як виняток із цього правила колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна оплаті праці в грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Поряд із цим заборонено виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі, крім банківських чеків у встановленому порядку.

В Україні на даний час використовується **тарифна система оплати праці, яка є основою організації оплати праці** та включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Вона використовується для розподілу робіт і працівників залежно від їх, відповідно, складності та кваліфікації за розрядами тарифної сітки і є основою формування та регулювання заробітної плати.

Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Згідно частини 2 статті 97 КЗпП України, форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити питання оплати праці з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

2. Державне та договірне регулювання оплати праці

Сторонам соціально-трудових відносин слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання. **Державне регулювання** оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (статті 8, 12 Закону "Про оплату праці").

За цими межами здійснюється **договірне регулювання** оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори та угоди".

Згідно зі статтею 5 Закону України "Про колективні договори та угоди", який визначає правові засади розробки укладення й виконання колективних договорів і угод, умови угод є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Статтею 9 Закону України "Про колективні договори та угоди" визначено, що положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Для підприємств, які під час укладення Генеральної угоди не були представлені уповноваженими представниками зі сторони власника і сторони профспілки, її норми не є обов'язковими, а обов'язковими є норми, соціальні гарантії, пільги, компенсації, встановлені законодавством на державному рівні, зокрема щодо розміру мінімальної заробітної плати.

Оскільки норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться, насамперед, про мінімальний розмір заробітної плати. Відповідно до вимог статті 95 Кодексу законів про працю України, **мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Окрім мінімальної заробітної плати, чинне законодавство України з оплати праці встановлює і інші норми і гарантії в оплаті праці, а саме: за роботу в надурочний час (стаття 106 КЗпП України); у святкові, неробочі та вихідні дні (стаття 107 КЗпП України); у нічний час (стаття 108 КЗпП України); за час простою, який мав місце не з вини працівника (стаття 113 КЗпП України); при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника (стаття 112 КЗпП України); оплата щорічних відпусток (частина 3 статті 115 КЗпП України); для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу (статті 122, 170 КЗпП України); переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю (стаття 33 КЗпП України); для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу (стаття 178 КЗпП України); для донорів (стаття 124 КЗпП України) тощо.

3. Гарантії дотримання прав працівників на оплату праці

Слід звернути увагу сторін соціально-трудових відносин, що чинним законодавством України з оплати праці встановлено **гарантії дотримання прав працівників на оплату праці, найважливішими з яких є наступні:**

– **оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку.** Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (частина 5 статті 97 КЗпП України, частина 3 статті 15 Закону України "Про оплату праці");

– **роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови,** встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Розмір заробітної плати за працю може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати тільки в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника (статті 21, 22 Закону України "Про оплату праці", частина 4 статті 97 КЗпП України);

– **заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки,** встановлені у колективному договорі, але **не рідше двох разів на місяць** через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів (стаття 24 Закону України "Про оплату праці", стаття 115 КЗпП України).

У випадку порушення строків виплати заробітної плати, працівник має право на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (стаття 34 Закону України "Про оплату праці", постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 року № 1427 "Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати").

– **проведення індексації заробітної плати,** яка полягає у підвищенні грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг (стаття 95 КЗпП України, стаття 33 Закону України "Про оплату праці").

– своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості (стаття 24 Закону України "Про оплату праці").

– забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством (стаття 127 КЗпП України). Тому не допускаються випадки отримання заробітної плати, належної працівнику, членами його сім'ї, іншими особами без спеціально оформленої довіреності.

– забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником власнику або уповноваженому ним органу чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи (частина 2 статті 25 Закону України "Про оплату праці");

– при звільненні працівника виплата всіх сум, які належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення (стаття 116 КЗпП України).

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної (стаття 134 Кодексу законів про працю України), адміністративної (стаття 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення) та кримінальної відповідальності (стаття 175 Кримінального кодексу України) згідно з законодавством.

Перелік основних законодавчих та нормативно-правових актів України щодо вирішення розбіжностей з питань оплати праці

- Конституція України (стаття 43);
- Кодекс законів про працю України (розділ VII);
- Господарський кодекс України (статті 44, 54, 65);
- Кримінальний кодекс України (стаття 175);
- Кодекс України про адміністративні правопорушення (стаття 41);
- Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)";
- Закон України "Про оплату праці";
- Закон України "Про відпустки" (розділ V);
- Закон України "Про індексацію грошових доходів населення";
- Закон України "Про колективні договори і угоди" (статті 7, 8);
- Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (статті 21, 38, 41, 45);
- Закон України "Про організації роботодавців" (стаття 28);
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 року № 1427 "Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати", із наступними змінами;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 року № 1078 "Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення", із наступними змінами.

Запрошуємо до співпраці !

Виходячи із результатів діяльності, відділення НСПП продовжує спрямовувати організацію роботи з метою сприяння поліпшенню стану соціально - трудових відносин на:

- налагодження більш плідної взаємодії, в межах компетенції, з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями профспілок і роботодавців;

- вивчення, виявлення та узагальнення причин виникнення конфліктогенних ситуацій, підготовку відповідних рекомендацій, пропозицій, надання консультативної допомоги зацікавленим сторонам соціально-трудових відносин;

- залучення потенціалу всіх причетних представницьких органів заради взаємоприйнятних для сторін рішень по розв'язанню розбіжностей, що виникли на доконфліктній стадії;

- популяризації та роз'ясненню законодавчих і нормативно правових актів НСПП, спрямованих на сприяння поліпшенню соціально – трудових відносин, запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

У разі виникнення передумов соціальної напруги в трудових колективах підприємств, установ, організацій області (незалежно від форм власності і організаційно-правових форм господарювання) з питань порушення законодавства про працю, виконання колективних договорів, угод, за сприянням у вирішенні розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцями та соціального захисту працюючих до відділення НСПП мають право звертатися як сторони конфлікту, так і органи влади, зацікавлені у стабілізації стану соціально-трудових відносин на відповідній території. Спеціалістами відділення НСПП будуть надані необхідні юридичні консультації з метою сприяння вирішенню кожної конкретної проблемної ситуації.

Відділення НСПП в Чернігівській області знаходиться за адресою:

14000, м. Чернігів, вул. П'ятницька, 39, кімната 909,

телефони: 67-52-98, 66-00-58 (факс)

E-mail: dspp_chernigiv@ukr.net

До уваги передплатників!

„Бюлетень Національної служби посередництва і примирення”

на 2009 рік

Передплатний індекс - 23877

Виходить щомісяця обсягом 4,65 умовн. друк. аркушів (40 сторінок)

Передплату можна оформити в будь-якому відділенні зв’язку України

Бюлетень Національної служби посередництва і примирення – офіційне, нормативне, виробничо-практичне, наукове, інформаційне видання.

Постійними рубриками Бюлетеня є рубрики „Закони України”, „Акти Президента України”, „Акти Кабінету Міністрів України”, „Нормативні акти Національної служби посередництва і примирення”, „Наукові дослідження”, „Взаємодія сторін соціально-трудових відносин”, „Точка зору”, „Досвід роботи”, „Запитуйте – відповідаємо”, „Міжнародні акти” тощо.

В Бюлетені публікуються тексти законодавчих та нормативно-правових актів з питань регулювання соціально-трудових відносин, соціального захисту працюючих, матеріали з практики врегулювання розбіжностей між роботодавцями та найманими працівниками, юридичні консультації з питань правового регулювання соціально-трудових відносин та колективних трудових спорів тощо.

Бюлетень Національної служби посередництва і примирення буде корисний для працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, профспілкових працівників, роботодавців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів, усіх, хто цікавиться питаннями врегулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками.