

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-02>

УДК 364-043.86(477):061.23

Лайков Сергій Миколайович – керівник відділення Національної служби посередництва та примирення в Харківській області, площа Конституції, 1, Харків, 61003, Україна, e-mail: nsppkharkiv@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0004-0993-7796>

Єськова Сніжана Володимирівна – провідний спеціаліст відділення Національної служби посередництва та примирення в Харківській області, площа Конституції, 1, Харків, 61003, Україна, e-mail: nsppkharkiv@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0009-1607-3558>

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ І ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ДОСВІД ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Стаття присвячена аналізу діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в Харківській області щодо забезпечення ефективного соціального діалогу та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) в умовах воєнного стану. Актуальність теми зумовлена критичною роллю соціального діалогу у підтриманні стабільності соціально-трудової сфери в регіоні, що зазнав значних воєнних та економічних втрат. НСПП, яка створена у 1998 році, виступає ключовим державним органом для запобігання, прогнозування та посередництва у врегулюванні колективних трудових конфліктів, сприяючи громадському спокою та запобіганню дестабілізації трудових колективів в Україні.

Метою дослідження є узагальнення досвіду відділення НСПП у Харківській області за двома основними напрямками: розвиток соціального діалогу через системну співпрацю з профспілками, роботодавцями, органами влади та закладами вищої освіти; безпосереднє врегулювання колективних трудових спорів.

В межах першого напрямку увагу зосереджено на описі партнерства з Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна (зокрема, з соціологічним факультетом, з 2025 р. – Навчально-науковим інститутом соціології та медіакомунікацій). За другим напрямком наведено перелік типових причин колективних трудових спорів в Харківській області, а також проаналізовано основні фактори дестабілізації, які до них призводять. Також представлено опис кейсів, які демонструють реальні практики вирішення трудових спорів (конфліктів) в Харківській області.

Як цитувати: Лайков С.М., Єськова С. Соціальний діалог і врегулювання колективних трудових спорів: досвід Харківської області // SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 14–20. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-02>

In cites: Laikov S., Yeskova S. (2025) Social dialogue and settlement of collective labor disputes: the experience of the Kharkiv region. *SOCIOPROSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 14-20 <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-02> [in Ukrainian].

© Лайков С.М., Єськова С., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Зроблено висновок про те, що модель діяльності відділення НСПП в Харківській області є ефективною завдяки конструктивній взаємодії всіх стейкхолдерів, підвищенню правової культури, моніторингу та популяризації посередництва. Лише за умов залучення зацікавлених сторін можливе покращення соціально-трудова відносин навіть у воєнний час. Досвід Харківщини має науково-практичну цінність для інших регіонів України.

Ключові слова: *соціальний діалог, колективний трудовий спір, конфлікт, НСПП, Харківська область, воєнний стан, примирні процедури, профспілки, заклади освіти.*

Актуальність теми. Соціальний діалог є ключовим чинником сталого розвитку суспільства, забезпечення соціальної стабільності та підвищення довіри між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

В умовах воєнного стану питання підтримання рівноваги у соціально-трудова сфері набуває особливої значущості, адже порушення трудових прав, зниження рівня оплати праці, скорочення персоналу чи обмеження фінансування створюють передумови для соціальної напруги та виникнення колективних трудових спорів.

У 1998 році Президентом України було створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП) – постійно діючий державний орган, створений для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання та прогнозування їх виникненню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів. Діяльність НСПП виступає важливим елементом державної політики у сфері соціально-трудова відносин, яка орієнтована на запобігання дестабілізаційним процесам у трудових колективах, сприяння підтриманню громадського спокою, що особливо актуально для регіонів, які зазнають воєнних і економічних втрат.

Харківський регіон є одним із найбільш постраждалих від військових дій, тому досвід роботи відділення НСПП у Харківській області становить значний науково-практичний інтерес у контексті дослідження моделей соціального діалогу в кризових умовах.

Метою статті є визначення головних напрямів діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області щодо забезпечення ефективного соціального діалогу, попередження та врегулювання колективних трудових спорів у період воєнного стану в Харківській області.

Розвиток соціального діалогу в Харківській області підтримується відділенням Національної служби посередництва і примирення в Харківській області через системну співпрацю з профспілковими організаціями, роботодавцями, органами влади, а також закладами вищої освіти. Так, зокрема, фахівці відділення НСПП в Харківській області досить тривалий час активно співпрацюють із Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна, зокрема з соціологічним факультетом (з 2025 року – Навчально-науковий інститут соціології та медіакомунікацій). Фахівцями відділення та науковцями забезпечується проведення спільних заходів, нарад, лекцій, опитувань, досліджень тощо.

Ефективним у напрямі з'ясування стану соціально-трудова відносин у колективах, нагальних проблем, викликів, особливостей здійснення соціального діалогу є проведення спільних соціологічних досліджень. Такі дослідження проводилися на окремих підприємствах, а також, в органах місцевого самоврядування деяких територіальних громад. Так, у лютому-квітні 2024 року фахівцями відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області та Харківської

обласної ради профспілки працівників соціальної сфери за підтримки науковців кафедри соціології управління та соціальної роботи (з 2025 року – кафедра «Каразінська школа соціальної роботи») Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна було проведено соціологічне дослідження на тему «Ставлення до підвищення ефективності соціального діалогу на рівні територіальних громад». Метою дослідження було з'ясування особливостей та проблем здійснення соціального діалогу в обраних територіальних громадах Харківської та Волинської областей, а також шляхів їх вирішення. Дослідження було орієнтовано на опитування експертів – працівників органів місцевого самоврядування обраних територіальних громад. Методом збору інформації стало анкетне опитування. Вивченню підлягали наступні питання: ставлення до територіальної громади та особливості життя в ній, рівень поінформованості про соціальний діалог, ефективність існуючої практики соціального діалогу, проблеми здійснення соціального діалогу та шляхи їх вирішення. Проведене дослідження дозволило зробити певні висновки щодо підвищення ефективності соціального діалогу в обраних територіальних громадах Харківської області.

Загалом слід зазначити, що результати соціологічних опитувань є корисними у напрямі розвитку правового регулювання соціального діалогу, розуміння стану соціально-трудових відносин, прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Важливим напрямом діяльності відділення НСПП В Харківській області є також врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [1].

Практика відділення свідчить, що найпоширенішими причинами виникнення розбіжностей між сторонами є:

- невиконання законодавства про працю (наявність заборгованості із виплати заробітної плати, питання щодо преміювання);
- невиконання положень колективного договору (нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат);
- питання щодо укладення колективного договору (забезпечення проведення конференції трудового колективу щодо прийняття колективного договору).

Основними проблемами, які призводять до скрутного фінансово-економічного становища підприємств (установ, організацій), і, як наслідок, до перелічених вище ситуацій, є наступні: постійні обстріли цивільної і виробничої інфраструктури, заміновані території, руйнування та пошкодження виробничих об'єктів, обмежене бюджетне фінансування, нестача обігових коштів, незадовільний стан розрахунків замовників (споживачів послуг), зниження платоспроможності замовників, невідповідність діючих тарифів на послуги фактичним витратам (собівартості), нестача або відсутність замовлень, втрата та дефіцит кваліфікованих кадрів, зростання цін на комплектуючі та паливно-мастильні матеріали тощо.

Фахівці відділення НСПП беруть участь на всіх етапах врегулювання колективних трудових спорів, здійснюють функції посередництва і примирення під час

їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін соціально-трудових відносин. Співробітники служби працюють злагоджено і гнучко, допомагають пройти шлях до порозуміння, сприяють здійсненню соціального діалогу. З моменту створення і по теперішній час фахівці відділення сприяли врегулюванню 190 колективних трудових спорів (конфліктів), з них у період дії воєнного стану співробітники сприяли вирішенню 30 спорів. Наймані працівники, знайомі з колективною формою захисту своїх прав, нерідко повторно звертаються до процедури вирішення колективного трудового спору. Неодноразово у різні періоди зверталися до примирних процедур працівники ДП “Завод ім. В.О. Малишева”, ВАТ “Харківська книжкова фабрика ім. М.В. Фрунзе”, ВАТ “Ізюмський тепловозоремонтний завод”, ДП “Харківський завод транспортного устаткування”, КП “Зміївський ремонтний енергомеханічний завод” тощо.

Прикладом успішного врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) стали спори, які були зареєстровані у дошкільних групах спеціальних закладів освіти. Гострою проблемою цих закладів була невизначеність фінансування, що призвело до порушення законодавства про працю (несвоєчасної виплати заробітної плати). Невиплата поточної заробітної плати викликала обурення педагогічних працівників і напругу у трудових колективах. Проблеми з фінансуванням не забезпечувала належного функціонування дошкільних груп, що викликала невдоволення батьків дітей з особливими потребами. Ці діти мають особливе піклування з боку держави і повинні бути забезпечені доступом до якісної освіти. Саме через несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам дошкільних груп спеціальних шкіл у лютому 2024 року у закладах виникло 2 колективні трудові спори (конфлікти):

- між найманими працівниками дошкільних груп КЗ “Харківська спеціальна школа №5” Харківської обласної ради та адміністрацією КЗ “Харківська спеціальна школа №5” Харківської обласної ради;

- між найманими працівниками дошкільних груп КЗ “Харківська спеціальна школа ім. В.Г. Короленка” Харківської обласної ради та адміністрацією КЗ “Харківська спеціальна школа ім. В.Г. Короленка” Харківської обласної ради.

В рамках врегулювання названих вище колективних трудових спорів (конфліктів) відділенням були створені примирні комісії по врегулюванню колективних трудових спорів. Відділення залучило до вирішення проблеми фінансування дошкільних груп та безпосередньо до роботи примирних комісій керівництво Харківської обласної ради, Департаменту науки і освіти Харківської обласної військової адміністрації, Департаменту економіки і міжнародних відносин Харківської обласної військової адміністрації та Харківської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України. Результатом примирних процедур стало повне виконання вимог найманих працівників (виплати заробітної плати за січень 2024 року). Крім того, було погашено заборгованість за лютий-березень 2024 року, що виникла перед працівниками, а також забезпечено подальше фінансування дошкільних груп закладів освіти в рамках впровадження Програми розвитку освіти «Освіта незламної Харківщини» на 2024-2028 роки. У квітні 2024 року спори врегульовано та знято з реєстрації.

Особливою гостротою відзначалася ситуація у закладах культури, зокрема у театральних закладах, засновником яких є Харківська обласна рада. Основною причиною цього стало значне обмеження у 2024 році фінансової підтримки театрів з обласного бюджету. Ситуація, що склалася із фінансуванням театрів, стала причиною

виникнення заборгованості із виплати заробітної плати перед працівниками, створила підґрунтя для загострення стану соціально-трудових відносин у колективах театральних закладів, виникнення колективного трудового спору між найманими працівниками та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Харківський державний академічний театр ляльок ім. В.А. Афанасьєва», а також в цілому поставила під загрозу виживання театрів, які є осередком культурної спадщини Харківщини.

Прикладом того, як суб'єктивний фактор може вплинути на стан соціально-трудових відносин і спровокувати виникнення колективного трудового спору (конфлікту), є ситуація, що склалася в Обласному комунальному закладі «Харківський театр для дітей та юнацтва». Саме через ігнорування керівником театру звернень профспілки щодо організації та проведення конференції трудового колективу по розгляду й прийняттю Колективного договору на період 2024-2029 р.р. виникли розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин театру. Керуючись тим, що всі терміни ведення переговорів, передбачені Регламентом роботи спільної робочої комісії, вичерпані, а позиція адміністрації не веде до конструктивного вирішення проблеми і гальмує процес укладення колективного договору, профспілковий комітет первинної профспілкової організації Обласного комунального закладу «Харківський театр для дітей та юнацтва» був вимушений прийняти рішення вступити в колективний трудовий спір із адміністрацією закладу, щоб врегулювати існуючі розбіжності в ході примирних процедур.

В рамках врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) в ОКЗ «Харківський театр для дітей та юнацтва» та в ОКП «Харківський державний академічний театр ляльок ім. В.А. Афанасьєва» відділенням НСПП були створені примирні комісії по врегулюванню колективних трудових спорів. Фахівці відділення брали участь в роботі примирних комісій; проводили узгоджувальні зустрічі із представниками сторін, сприяли налагодженню конструктивного діалогу між ними; здійснювали виїзди до театрів; надавали всі необхідні рекомендації та роз'яснення, методичну допомогу.

З метою поліпшення стану соціально-трудових відносин та врегулювання розбіжностей відділенням налагоджено постійну співпрацю із представниками найманих працівників, профспілок та роботодавців, фахівцями Харківської обласної профспілкової організації профспілки працівників культури України. Задля привернення уваги до проблем закладів культури відділення неодноразово письмово зверталось до начальника Харківської обласної військової адміністрації О. Синегубова, голови Харківської обласної ради Т. Єгорової-Луценко, Департаменту культури і туризму Харківської обласної державної адміністрації, Департаменту економіки і міжнародних відносин Харківської обласної державної адміністрації та Північно-Східного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

Керівником відділення С. Лайковим проводились неодноразові зустрічі із депутатом Харківської обласної ради, головою Об'єднання профспілок Харківської області С. Тесленком та депутатом Харківської обласної ради, члена постійної комісії з питань молодіжної політики, культури, спорту та туризму Харківської обласної ради Н. Плотнік. В ході проведених зустрічей з депутатами обласної ради обговорювались питання фінансування закладів культури з обласного бюджету, необхідності погашення заборгованості із виплати заробітної плати перед працівниками. За ініціативи відділення та за підсумком проведених зустрічей депутатами С. Тесленком та Н. Плотнік були підготовлені та направлені відповідні депутатські звернення на ім'я

начальника Харківської обласної військової адміністрації О. Синегубова стосовно виділення додаткової фінансової підтримки театральним закладам.

Завдяки спільній ефективній роботі вдалося досягти позитивних результатів. На теперішній час колективні трудові спори врегульовано. Колективом відділення НСПП в Харківській області забезпечено вагомий внесок у напряду створення умов для конструктивного діалогу, сприяння врегулюванню розбіжностей між сторонами та стабілізацію стану соціально-трудова відносин у колективах закладів культури.

На теперішній час більша кількість конфліктних ситуацій вирішується не переростаючи в колективні трудові спори (конфлікти) завдяки заходам по запобіганню їх виникненню, які були започатковані в 2001 році. З моменту заснування цієї системи відділення сприяло врегулюванню близько 470 конфліктних ситуацій на підприємствах Харківської області. Виконання запобіжних заходів дає можливість своєчасно поліпшити стан соціально-трудова відносин на проблемних підприємствах.

Висновки. Важливими напрямками діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області у період воєнного стану є розвиток соціального діалогу з через системну співпрацю з профспілковими організаціями, роботодавцями, органами влади, та закладами вищої освіти, а також врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Наведені кейси свідчать про те, що обрана відділенням НСПП в Харківській області модель діяльності, є доволі ефективною.

Відділенням НСПП в Харківській області забезпечено ефективний соціальний діалог, а також підвищення рівня правової культури, популяризацію діяльності НСПП, моніторинг стану соціально-трудова відносин через активну взаємодію із закладами вищої освіти, профспілками, роботодавцями, органами державної влади, місцевого самоврядування та іншими стейкхолдерами.

Отже, для ефективного вирішення спорів необхідно залучати всі зацікавлені сторони. Лише за умов конструктивної взаємодії можливо досягти поліпшення стану соціально-трудова відносин у колективах навіть в умовах війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України № 137/98-ВР від 3 березня 1998 р. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

Стаття надійшла до редакції 03.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Laikov Serhiy – Head of the National Mediation and Reconciliation Service in Kharkiv Region, 1 Constitution Square, Kharkiv, 61003, Ukraine, e-mail: nsppkharkiv@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0004-0993-7796>

Yeskova Snizhana – leading specialist of the National Mediation and Reconciliation Service in Kharkiv region, 1 Constitution Square, Kharkiv, 61003, Ukraine, e-mail: nsppkharkiv@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0009-1607-3558>

SOCIAL DIALOGUE AND SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES: THE EXPERIENCE OF THE KHARKIV REGION

The article is devoted to the analysis of the activities of the National Service for Mediation and Reconciliation (NSMR) in the Kharkiv region to ensure effective social dialogue and the settlement of collective labor disputes (conflicts) under martial law. The relevance of the topic is due to the critical role of social dialogue in maintaining stability in the social and labor sphere in a region that has suffered significant military and economic losses. The NSPP, established in 1998, is a key state body for the prevention, forecasting, and mediation in the settlement of collective labor conflicts, promoting public peace and preventing the destabilization of labor collectives in Ukraine.

The aim of the study is to summarize the experience of the NSPP branch in the Kharkiv region in two main areas: the development of social dialogue through systematic cooperation with trade unions, employers, authorities, and higher education institutions; and the direct settlement of collective labor disputes.

The first section focuses on describing the partnership with V. N. Karazin Kharkiv National University (in particular, with the Faculty of Sociology, and from 2025 – with the Educational and Scientific Institute of Sociology and Media Communications). The second area provides a list of typical causes of collective labor disputes in the Kharkiv region and analyzes the main destabilizing factors that lead to them. It also presents case studies demonstrating real-life practices for resolving labor disputes (conflicts) in the Kharkiv region.

It concludes that the model of the NSPP branch in the Kharkiv region is effective thanks to the constructive interaction of all stakeholders, the improvement of legal culture, monitoring, and the promotion of mediation. Only with the involvement of interested parties is it possible to improve social and labor relations, even in wartime. The experience of the Kharkiv region has scientific and practical value for other regions of Ukraine.

Keywords: *social dialogue, collective labor dispute, conflict, NSPP, Kharkiv region, martial law, conciliation procedures, trade unions, educational institutions.*

REFERENCES

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (1998). Law of Ukraine No. 137/98-VR of March 3, 1998, On the Procedure for Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts). Vidomosti of the Verkhovna Rada of Ukraine, 34, Article 227. [in Ukrainian].

The article was received by the editors 03.11.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.