

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

ДЕЙНЕКА ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 349.22:331.109.62(477)

ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ
ТРУДОВИХ СПОРІВ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «__» _____ 2015 р. о ____ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорoga, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «__» _____ 2015 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г. І. Чанишева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. З розвитком соціального діалогу в сфері праці особливої уваги потребують способи мирного врегулювання розбіжностей між сторонами трудових правовідносин. Велике значення для ефективного вирішення трудових спорів мають примирні процедури, де сторонам або спеціально створеним органам надається можливість урегулювати розбіжності, що виникли, шляхом досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень.

У національній юридичній практиці примирні процедури традиційно пов'язуються з вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів), законодавче забезпечення яких здійснюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. На відміну від законодавства деяких західних країн, у чинному трудовому законодавстві України не приділяється належної уваги примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів.

Включення до Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» проекту Трудового кодексу України (далі – далі ТК України) окремої глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» свідчить про подальший розвиток соціального діалогу у сфері праці і впровадження його нової форми в індивідуальних трудових правовідносинах. У зв'язку з цим у науці трудового права потребують відповідного теоретичного обґрунтування питання про поняття, принципи, форми, порядок здійснення примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Національна політика захисту працівників в умовах індивідуального трудового правовідношення відповідно до підп. е) п. 4 Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 року повинна передбачати заходи, спрямовані на ефективне забезпечення доступу зацікавленим сторонам, зокрема, роботодавцям і працівникам, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дійових процедур і механізмів вирішення спорів, що стосуються існування і змісту індивідуального трудового правовідношення.

Детально і чітко юридично розроблені процедури вирішення трудових спорів у поєднанні з скороченим набором процедурних формальностей призводять до найбільш гармонічного вирішення спорів, зниженню кількості страйків і локаутів, дозволяють узгодити та поєднати інтереси сторін. В умовах реформування трудового законодавства України необхідним є внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення процедури вирішення трудових спорів, у тому числі примирних процедур вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Ці питання набувають особливої актуальності напередодні прийняття Трудового кодексу України та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». При цьому не втрачають своєї актуальності питання теорії трудових спорів, зокрема, про їх поняття, види, предмет, сторони тощо, у зв'язку з включенням відповідних норм до зазначених законопроектів, які потребують докладного аналізу з метою наукового обґрунтування їхнього змісту.

Проблеми правового регулювання розгляду та вирішення трудових спорів досліджуються у роботах В.М. Андріїва, В.Д. Архіпова, М.І. Бару, Н.Б. Бологіної, В.Я. Бурака, М.О. Буянової, С.А. Голощапова, З.І. Джафарова, П.Ф. Єлісейкіна, С.І. Запари, М.І. Іншина, А.М. Касумова, І.Я. Кисельова, О.М. Куренного, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікової, М.В. Лушнікова, В.В. Лазора, О.Я. Петрова, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Смолярчука, І.О. Снігірьової, А.І. Ставцевої, В.М. Скобелкіна, М.В. Сокол, М.П. Стадника, В.М. Толкунової, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас, у вітчизняній науці трудового права до цього часу ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження теоретичних та практичних проблем правового регулювання примирних процедур вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток теорії трудового права щодо передбачених чинним законодавством, проектом ТК України, проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» примирних процедур вирішення трудових спорів та внесення пропозицій щодо вдосконалення їх юридичного забезпечення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

- визначити поняття, предмет та здійснити класифікацію трудових спорів;
- сформулювати поняття та принципи примирних процедур вирішення трудових спорів за законодавством України;

- дослідити міжнародні стандарти примирних процедур вирішення трудових спорів на предмет відповідності ним норм національного законодавства у цій сфері;

- охарактеризувати юридичне забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів за законодавством України;

- дослідити форми примирних процедур вирішення колективних трудових спорів;

- визначити та розглянути форми примирних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів;

- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» у сфері регламентації примирних процедур вирішення трудових спорів.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються примирні процедури вирішення трудових спорів.

Предметом дослідження є примирні процедури вирішення трудових спорів.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів в їх розвитку і взаємозв'язку (п.п. 1.3, 1.4). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток інституту примирних процедур вирішення трудових спорів і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми (п.п. 1.2, 1.4). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні поняття трудових спорів, примирних процедур вирішення трудових спорів і характеристики їх окремих форм за трудовим законодавством України (п.п. 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.2). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (п.п. 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2).

Емпіричною базою дослідження є матеріали практики діяльності Національної служби посередництва і примирення, а також примирних органів вирішення трудових спорів за 2012–2015 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням примирних процедур вирішення трудових спорів.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

визначено поняття та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів. Обґрунтовано розуміння зазначених процедур у науці трудового права не тільки як примирних процедур вирішення колективних трудових спорів, що передбачені чинним законодавством, а й як примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, передбачених проектом ТК України;

з'ясовано місце норм про примирні процедури вирішення трудових спорів у системі трудового права України. Обґрунтовано висновок про те, що зазначені норми є складовою двох самостійних правових інститутів – «Індивідуальні трудові спори» та «Колективні трудові спори» як структурних частин «Індивідуальне трудове право» і «Колективне трудове право» системи сучасного трудового права України;

визначено поняття та принципи примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, а також охарактеризовано їх форму і порядок здійснення. Встановлено, що за проектом ТК України формою примирних процедур розгляду індивідуальних трудових спорів є їх вирішення комісією з трудових спорів;

запропоновано розглядати примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів як нову організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці, що буде здійснюватися на локальному рівні;

сформульовано поняття безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем як способу врегулювання розбіжностей, що виникли між ними, та обґрунтовано необхідність більш детального їх правового регулювання. Зокрема, запропоновано зміст норм про порядок, строки вирішення розбіжностей, обов'язки сторін у ході безпосередніх переговорів, які пропонується включити до проекту ТК України;

запропоновано закріпити у чинному КЗпП та проекті ТК України обов'язок роботодавця і працівника вживати всіх можливих заходів, не заборонених законодавством, щодо врегулювання індивідуального трудового спору, який виник між ними;

досліджено правовий статус трудових медіаторів та їх участь у примирних процедурах вирішення колективних трудових спорів за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства України та проекту ТК України відносно примирних процедур вирішення трудових спорів з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

удосконалено:

поняття трудових спорів, які пропонується розглядати як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин щодо застосування трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку;

визначення поняття і предмету індивідуальних трудових спорів та їх законодавче закріплення у ст. 349 проекту ТК України. Зокрема, пропонується закріпити у зазначеній статті предмет індивідуального трудового спору як застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміну умов праці;

визначення поняття, видів і предмету колективних трудових спорів та їх нормативне закріплення у проекті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». Запропоновано також уточнити у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» предмет колективних трудових спорів (конфліктів) і визначити його як: а) встановлення або зміну умов праці; б) укладення, зміну і виконання колективних договорів, угод; г) застосування трудового законодавства;

набуло подальшого розвитку:

висновок про співвідношення понять «трудоий спір», «конфлікт» та «розбіжності». Зроблено висновок, що найбільш широким із зазначених понять є поняття «розбіжності», що включає «конфлікт» і «трудоий спір».

Трудовий спір виникає з моменту звернення до компетентного органу (або особи) і є більш вузьким поняттям, ніж розбіжність. За формами врегулювання розбіжності пропонується поділяти на державні та недержавні, юрисдикційні та неюрисдикційні;

положення про досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів як одну з юрисдикційних форм захисту трудових прав та інтересів працівників. Запропоновано у досудовому порядку вирішення індивідуального трудового спору виділяти доюрисдикційну та юрисдикційну стадії. Водночас вирішення трудового спору зусиллями сторін слід віднести до неюрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів;

визначення етапів та принципів примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зокрема, обґрунтовано доцільність виокремлення у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів наступних етапів (стадій): безпосередньо примирної процедури; примирно-посередницької процедури; примирно-третейської процедури.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані:

у науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем юридичного забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів;

у правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також проекту Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»;

у правозастосовчій діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства про примирні процедури вирішення трудових спорів;

у навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Трудові спори», «Соціальний діалог в Україні», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін;

у правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури працівників (їх представників) та роботодавців (їх представників).

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях: I Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Економіко-правові напрями розвитку України та країн близького зарубіжжя» (м. Львів, 31 січня 2012 р.); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса,

20-21 квітня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 12 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 7 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел (190 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 200 сторінок, в яких основний зміст – 180 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації та структуру дисертації.

Перший розділ «Теоретична та нормативна основи примирних процедур вирішення трудових спорів» складається з чотирьох підрозділів і присвячений визначенню поняття, предмету і видів трудових спорів, поняття та принципів примирних процедур вирішення трудових спорів, дослідженню міжнародних стандартів примирних процедур, характеристиці юридичного забезпечення примирних процедур за трудовим законодавством України.

У **підрозділі 1.1. «Поняття, предмет та класифікація трудових спорів»** проаналізовані різні підходи до визначення поняття та предмету трудових спорів, їх класифікації у науці трудового права.

Формулюється авторське визначення поняття трудових спорів. Піддається критиці визначення поняття індивідуального трудового спору у проекті ТК України як трудового спору між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення. Відзначається, що у даному визначенні не враховуються положення теорії трудових спорів про предмет, сторони та момент виникнення індивідуального трудового спору. Формулюється авторське визначення поняття індивідуального трудового спору, яке пропонується закріпити у

частині першій ст. 349 «Поняття та предмет індивідуального трудового спору» глави 1 «Загальні положення» Книги дев'ятої проекту ТК України.

Не узгоджується з теорією трудових спорів і визначення предмету індивідуального трудового спору у частині другій ст. 349 проекту ТК України. У зв'язку з цим пропонується закріпити у зазначеній статті предмет індивідуального трудового спору як застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміну умов праці.

У підрозділі аналізуються види трудових спорів, класифікація яких здійснюється за різними підставами. Звертається увага на теоретичне та практичне значення класифікації трудових спорів за їх предметом (характером) на трудові спори про інтереси та трудові спори про права як основу для відповідних процедур їх вирішення.

У дисертації визначаються поняття, предмет та сторони колективних трудових спорів. Особливістю національної моделі колективних трудових спорів є віднесення до останніх не тільки спорів про інтереси, як у більшості пострадянських країн, а й спорів про права (відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) це розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю).

Не змінюючи цього важливого положення, пропонується уточнити предмет колективного трудового спору у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і віднести до нього: а) встановлення або зміну умов праці; б) укладення, зміну і виконання колективних договорів, угод; г) застосування трудового законодавства.

Сторонами колективних трудових спорів визнаються сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

У підрозділі 1.2. **«Поняття та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів»** на підставі міжнародних актів та актів національного законодавства визначаються поняття примирних процедур вирішення трудових спорів та їх основні принципи.

Примирні процедури у широкому розумінні можна визначити як комплекс організаційних, правових, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих не тільки на вирішення трудових спорів, а й на запобігання їх виникнення. У більш вузькому розумінні примирні процедури являють собою розгляд трудових спорів уповноваженими органами з метою їх вирішення.

Щодо колективних трудових спорів примирну процедуру пропонується визначити як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, за участю посередника і(або) в трудовому арбітражі. Пропонується виокремлювати у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів безпосередньо примирну, примирно-посередницьку та примирно-третейську процедури.

У світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб. За законодавством більшості пострадянських країн (зокрема, за ТК Республіки Білорусь, ТК Республіки Молдова, ТК РФ, ТК Азербайджанської Республіки та ін.) це утворення примирної комісії та спроба сторін урегулювати спір самостійно; примирення за участю посередника та/або трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднуються різним чином. Українській моделі примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) властиві усі зазначені форми, дві з яких є обов'язковими.

Виходячи зі змісту глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої проекту ТК України, щодо індивідуальних трудових спорів примирну процедуру пропонується визначити як розгляд спору комісією з трудових спорів (далі – КТС) з метою його вирішення.

У підрозділі виокремлюються та розглядаються основні загальні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів, а також спеціальні принципи, властиві окремо примирним процедурам вирішення колективних трудових спорів та примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів.

У **підрозділі 1.3. «Міжнародні стандарти примирних процедур вирішення трудових спорів»** аналізуються норми актів МОП, Ради Європи, що регламентують процедури розгляду та вирішення трудових спорів, у тому числі примирні процедури.

Важливе значення для розгляду індивідуальних трудових спорів мають положення Рекомендації МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 5 червня 1967 року. Передбачена Рекомендацією процедура розгляду скарг працівників у зв'язку з виникненням індивідуальних трудових спорів про право являє собою своєрідний різновид ускладненого примирно-третейського розгляду. Відповідно до зазначеної Рекомендації у разі можливості такі скарги повинні вирішуватися на самому підприємстві відповідно до процедури, яка повинна бути ефективною, пристосованою до умов країни, галузі економічної діяльності та підприємства, повністю гарантувати зацікавленим сторонам об'єктивне розслідування. Така процедура повинна бути якомога простішою та швидкою і може, у разі необхідності, передбачати з цією метою відповідні терміни; формальності її застосування повинні бути мінімальними. На кожній стадії розгляду скарги повинна існувати реальна можливість досягнення врегулювання питання за угодою працівника і роботодавця.

У підрозділі досліджуються стандарти МОП щодо застосування механізмів примирення, посередництва та арбітражу для вирішення колективних трудових спорів, закріплені в Рекомендації № 91 про колективні договори 1951 р., Рекомендації № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним

переговорам 1981 р. та Рекомендації № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. та деяких інших актах МОП.

Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. закликає держави створювати органи із добровільного примирення з метою сприяти попередженню і вирішенню трудових конфліктів. Процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками. Такі органи утворюються з рівної кількості представників роботодавців і працівників. Примирна процедура повинна бути безплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно та зведено до мінімуму.

Існує думка, що у Рекомендації МОП № 92 надається перевага використанню добровільного примирення і арбітражу як найбільш бажаного способу вирішення колективних трудових спорів. Це не зовсім так. У даному акті йдеться про окремі способи вирішення колективних трудових спорів. Тому робити висновок про те, що дана Рекомендація дає негативну оцінку судовому вирішенню колективних трудових спорів, немає підстав. Також, незважаючи на узагальнюючий досвід Адміністративної ради Міжнародного бюро праці, не можна стверджувати, що МОП висловлює свою думку про те, якого роду мирні процедури повинні здійснюватися сторонами при вирішенні колективних трудових спорів у різних країнах.

У **підрозділі 1.4. «Юридичне забезпечення примирних процедур за трудовим законодавством України»** аналізується генезис національного трудового законодавства в даній сфері, починаючи з норм КЗпП УРСР 1922 року, якими передбачався примирний розгляд трудових спорів у розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах, до складу яких входили представники сторін. У подальшому примирні процедури стосувалися тільки вирішення індивідуальних трудових спорів, оскільки колективні трудові спори (конфлікти) вважалися атрибутом буржуазного суспільства. Тривалий час КТС за своєю правовою природою були примирними органами, які створювалися сторонами на паритетних засадах. Така ситуація існувала до внесення змін до глави XV КЗпП Законом України від 18 лютого 1992 року, яким було змінено статус КТС та порядок її організації, прийняття рішення та ін.

Сучасним законодавством (Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, іншими нормативно-правовими актами) досить докладно врегульовані примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до міжнародних трудових стандартів.

Водночас у зазначеному Законі, на відміну від законодавства більшості пострадянських країн, відсутня спеціальна стаття про примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Окремі положення про примирні процедури закріплені у ст. 13 «Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)» Закону. Пропонується іменувати дану статтю

«Примирні процедури» і передбачити в ній поняття та етапи примирних процедур, заборону для сторін ухилятися від участі в примирних процедурах, зобов'язання представників сторін, примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) використовувати всі передбачені законодавством можливості для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), строки проведення примирних процедур тощо.

На відміну від колективних трудових спорів, спеціальні норми про примирні процедури розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у чинному КЗпП відсутні. Вперше у національній юридичній практиці до проекту ТК України включено окрему главу з відповідною назвою, зміст якої водночас потребує доопрацювання.

Другий розділ «Форми примирних процедур вирішення колективних трудових спорів за законодавством України» складається з чотирьох підрозділів і присвячений дослідженню вирішення колективних трудових спорів примирною комісією, правового забезпечення діяльності незалежного посередника, трудового арбітражу, участі Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах за чинним законодавством України, а також з'ясуванню правового статусу трудового медіатора за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів».

У **підрозділі 2.1. «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією»** аналізуються правові засади організації та діяльності примирної комісії, яка за чинним законодавством має статус примирного органу.

Розгляд колективного трудового спору про інтереси примирною комісією, яка складається з однакової кількості представників сторін, є обов'язковою стадією примирної процедури. Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту). Водночас у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» не передбачений порядок прийняття рішення примирною комісією. Зазначений порядок встановлюється підзаконним актом. Відповідно до п. 4.1 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 130, рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії.

Законодавством більшості пострадянських країн передбачається інший порядок прийняття рішення примирною комісією – за угодою сторін колективного трудового спору. Виходячи з принципів утворення примирної комісії та суті її діяльності, доцільно такий порядок передбачити у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Потребує більш чіткого врегулювання відповідальність осіб, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення низки статей Закону, в тому числі щодо виконання рішення примирної комісії. У підрозділі формулюються конкретні пропозиції про внесення доповнень до

частини другої ст. 31 Закону з урахуванням законодавчого досвіду деяких пострадянських країн.

У **підрозділі 2.2. «Правове забезпечення діяльності незалежного посередника. Трудова медіація»** аналізуються правові основи діяльності незалежного посередника за чинним законодавством і трудового медіатора за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів».

За чинним законодавством України вирішення спору незалежним посередником як самостійна і обов'язкова стадія не передбачається. Запропоновані незалежним посередником для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту) не є обов'язковими для сторін. У підрозділі вноситься пропозиція доповнити ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» частиною другою наступного змісту: «Незалежний посередник передає сторонам варіанти вирішення спору. Рекомендації стають для сторін обов'язковими, якщо жодна із сторін у десятиденний строк не відхилила пропозиції незалежного посередника або якщо сторони заздалегідь уклали угоду про їх виконання».

У дисертації з'ясовується правовий статус трудового медіатора за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». Інститут трудових медіаторів вперше передбачається законопроектом у національній юридичній практиці. Згідно із ст. 1 проекту Закону трудовим медіатором визнається фізична особа, яка має професійний досвід та кваліфікацію здійснювати медіаторську діяльність на підставах та в порядку, передбачених цим Законом. Це особа (особи), яка визначатиметься Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) за зверненням однієї або обох сторін трудового спору і яка сприяє вирішенню спору по суті. Передбачається, що НСПП направлятиме двох або трьох трудових медіаторів для вирішення трудового спору про інтереси (група трудових медіаторів утворює медіаційну комісію). Як випливає із законопроекту, трудові медіатори виконують функції посередництва при вирішенні колективного трудового спору про інтереси.

У **підрозділі 2.3 «Правові основи діяльності трудового арбітражу»** досліджуються питання правової регламентації утворення та діяльності трудового арбітражу як примирного органу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про права.

За Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом. За чинним законодавством трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника. У проекті Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів» збережено статус трудового арбітражу як примирного органу з вирішення спорів про права. Водночас змінено порядок утворення трудового арбітражу, його компетенцію, порядок проведення і винесення рішення та ін. За законопроектом (частини 9, 10 ст. 27) якщо одна зі сторін вважає, що переговори завершено, а трудовий спір про

права не вирішено, вона письмово звертається до центрального офісу або територіального відділення НСПП для вирішення трудового спору трудовим арбітражем. Якщо вирішення трудового спору трудовим арбітражем не передбачено у трудовому договорі (контракті), колективному договорі (угоді), сторони можуть укласти для цього арбітражний договір. В іншому випадку вирішення спору про права відбувається в судовому порядку.

Відповідно до частини п'ятої ст. 12 Закону України рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. ТК Республіки Білорусь встановлено, що рішення трудового арбітражу набуває для сторін обов'язкову силу, якщо сторони уклали угоду про обов'язковість цього рішення. При невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна із сторін вправі звернутися до суду для його примусового виконання (частина четверта ст. 383). У підрозділі пропонується доповнити аналогічним положенням акти національного законодавства.

У підрозділі 2.4. «Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах» аналізуються питання правового забезпечення участі НСПП у примирних процедурах вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

За чинним законодавством України НСПП має статус постійно діючого державного органу, створеного Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). НСПП фактично є органом, через який держава впливає на примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Діяльність даного органу є досить ефективною не тільки щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), а й їх запобіганню.

Водночас повноваження НСПП не обмежуються тільки зазначеною сферою. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог у Україні» НСПП вирішує важливі питання визначення репрезентативності та правоможності сторін соціального діалогу та їх представників шляхом проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузових), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах. Проте, незважаючи на нові повноваження у сфері соціального діалогу, НСПП не можна відносити до органів соціального діалогу (спеціалізованих), як про це помилково відзначається в літературі.

Підкреслюється значення нормотворчої діяльності НСПП у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Водночас звертається увага на відсутність закріплення у ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відповідних повноважень НСПП. Формуються й інші пропозиції про внесення змін

та доповнень до актів чинного законодавства з метою удосконалення участі НСПП у примирних процедурах.

Третій розділ «Примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» складається з двох підрозділів, присвячених дослідженню досудового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів за чинним законодавством України та примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, передбачених проектом ТК України.

У підрозділі 3.1. *«Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів за чинним законодавством України»* розглядаються дві стадії досудового порядку вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем: 1) безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) розгляд трудового спору КТС.

Обґрунтовується доцільність більш детального врегулювання безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем як способу вирішення розбіжностей між ними. Недоліком чинного КЗпП є відсутність у ньому норм про порядок, строки вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, у ході безпосередніх переговорів.

У проекті ТК України зазначену прогалину не усунуто, встановлено тільки строк врегулювання розбіжностей, що виникли. У ст. 355 проекту ТК країни необхідно встановити обов'язок роботодавця вступити у переговори з працівником і у двотижневий термін надати письмову відповідь на вимоги працівника. Відсутність у ст. 355 правових наслідків для роботодавця у разі невиконання ним обов'язку надати працівникові письмову відповідь у визначений строк значно знижує ефективність норми, закріпленої у даній статті.

У проекті ТК України пропонується вирішити питання про юридичну силу узгодженого і належно оформленого сторонами рішення, досягнутого у ході переговорів, а також закріпити право працівника на звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення. Пропонується зазначені питання врегулювати у підзаконному нормативно-правовому акті – Рекомендаціях про порядок проведення безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем для вирішення розбіжностей, що виникли.

Обґрунтовується доцільність доповнення КЗпП і проекту ТК України нормою про те, що працівник вправі звернутися до суду, мінуючи КТС, в разі, якщо розбіжності не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення. Це дозволило б зменшити кількість звернень до суду і сприяло оперативному вирішенню розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем.

Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів включає, крім доюрисдикційної стадії врегулювання розбіжностей, юрисдикційну стадію – розгляд зазначених спорів комісіями з трудових спорів. У підрозділі аналізуються норми чинного КЗпП про правовий статус КТС, порядок

їх організації та діяльності. Досліджується зарубіжний досвід правової регламентації діяльності досудових органів, які розглядають індивідуальні трудові спори.

У підрозділі 3.2. *«Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів за проектом Трудового кодексу України»* досліджується форма та порядок здійснення примирних процедур за проектом Трудового кодексу України.

Як і в чинному КЗпП, у проєкті ТК України не передбачений обов'язок працівника спробувати самостійно або за участю свого представника врегулювати розбіжності, що виникли, з роботодавцем шляхом безпосередніх переговорів. Йдеться про дотримання доюрисдикційної стадії врегулювання розбіжностей, що виникли. Відсутність норми про право КТС відмовити у прийнятті заяви в разі не дотримання зазначеної стадії свідчить про її альтернативний характер.

Встановлено, що формою здійснення примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, виходячи зі змісту глави 2 Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» проєкту ТК України, є розгляд та вирішення зазначених спорів КТС.

Відзначається зміна у проєкті ТК України правового статусу КТС, яка з органу трудового колективу перетворюється в орган соціального діалогу, що функціонуватиме на локальному рівні.

Вносяться пропозиції щодо удосконалення діяльності КТС за проектом ТК України. Так, частиною першою ст. 358 проєкту передбачена можливість укладення сторонами мирової угоди протягом строку розгляду індивідуального трудового спору. Зазначена угода затверджується рішенням КТС. Пропонується передбачити у частині першій ст. 358 положення про встановлення обов'язкової стадії примирення, результатом якої має стати укладення мирової угоди сторін. При цьому КТС повинна використати усі можливості для мирного вирішення спору (з'ясувати причини розбіжностей, запропонувати шляхи їх вирішення тощо). І лише у разі недосягнення мирової угоди, КТС вирішує спір у встановлений законом строк.

Звертається увага на прогалини у правовій регламентації організації та діяльності КТС за проектом ТК України. Так, у ст. 353 не передбачається, хто виступає ініціатором утворення КТС. Залишається невизначеним питання про компетенцію КТС, у тому числі не закріплюється перелік індивідуальних трудових спорів, які не можуть і не повинні розглядатися КТС.

У підрозділі звертається увага на інші питання організації та діяльності КТС, формулюються зміни та доповнення до відповідних статей глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» з метою удосконалення їх змісту.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення правового забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів.

1. Під трудовими спорами слід розуміти неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку.

Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються в органах з розгляду трудових спорів (суді, комісії з трудових спорів). Зазначене поняття індивідуального трудового спору пропонується закріпити в частині першій ст. 349 проекту ТК України.

Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур. Зазначене поняття пропонується закріпити у ст. 1 проекту Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів».

2. З метою вдосконалення правового забезпечення вирішення трудових спорів, у тому числі примирних процедур, видається доцільним при підготовці змін до Конституції України врахувати досвід пострадянських країн і закріпити серед конституційних прав людини і громадянина (ст. 44) право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк.

Пункт 14 ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проекту ТК України пропонується викласти у наступній редакції: «(14) забезпечення права кожного на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, а також права на страйк у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими законами».

Перелік основних прав працівника, передбачених ст. 21 проекту ТК України, пропонується доповнити правом на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, в тому числі правом на страйк, у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими законами.

3. Виключення окремої глави, присвяченої вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), з Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК України викликає заперечення. У проєкті міститься тільки одна ст. 316 «Колективний трудовий спір», яка має відсильний характер. Видається необхідним включення до Трудового кодексу України норм про поняття, види колективних трудових спорів, основні положення про порядок їх вирішення, включаючи примирну процедуру. Такі норми містяться у багатьох трудових кодексах постсоціалістичних країн.

4. Примирні процедури можна визначити як комплекс організаційних, правових, соціально-економічних та інших заходів,

спрямованих на вирішення трудових спорів, а також на запобігання їх виникнення. У більш вузькому розумінні примирні процедури являють собою розгляд трудових спорів уповноваженими органами з метою їх вирішення.

Щодо колективних трудових спорів примирну процедуру пропонується визначити як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та(або) в трудовому арбітражі. Щодо індивідуальних трудових спорів примирна процедура являє собою розгляд індивідуального трудового спору з метою його вирішення комісією з трудових спорів.

5. До основних загальних принципів примирних процедур вирішення трудових спорів слід віднести такі: законність; соціальна справедливість; рівність сторін; правоможність сторін та їх представників; незалежність примирних органів; колегіальність; розумність і достатність строків для вироблення взаємоприйняттого рішення по суті спору; оперативність, простота, доступність примирних процедур; зобов'язання сторін вживати не заборонені законодавством заходи для вирішення розбіжностей; безоплатність для сторін примирних процедур; примирна спрямованість діяльності органів із вирішення трудових спорів; обов'язковість угоди, досягнутої під час примирної процедури. Крім того, слід виокремлювати спеціальні принципи, які властиві окремо примирним процедурам вирішення колективних трудових спорів та примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів.

6. У світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднуються різним чином. Особливістю української моделі примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є застосування усіх зазначених форм, дві з яких є обов'язковими: розгляд спорів про інтереси (пункти «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирною комісією та розгляд спорів про право (пункти «в» і «г» ст. 2 зазначеного Закону) трудовим арбітражем.

7. Видається доцільним виокремлювати у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів наступні етапи (стадії): безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру. Безпосередньо примирна процедура передбачає вирішення розбіжностей, що виникли, самими сторонами в ході переговорів, а у разі недосягнення угоди – примирною комісією, створеної з представників сторін. Примирно-посередницька процедура – це вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, а за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» – вирішення спору за участю трудового медіатора. Примирно-третейська процедура передбачає розгляд та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.

8. У чинному КЗпП і проекті ТК України не передбачений обов'язок працівника спробувати самостійно або за участю свого представника врегулювати розбіжності, що виникли, з роботодавцем шляхом безпосередніх переговорів. Йдеться про дотримання доюрисдикційної стадії врегулювання розбіжностей, що виникли. Видається доцільним доповнити проект ТК України нормою про право працівника звернутися до органу з розгляду трудових спорів (суду, комісії з трудових спорів), якщо працівник самостійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення.

Проект ТК України необхідно також доповнити нормою про обов'язок роботодавця вживати всіх можливих заходів, не заборонених законодавством, щодо врегулювання розбіжностей із працівником.

9. У проекті ТК України змінено правовий статус комісії з трудових спорів. Відповідно до проекту утворення КТС вже не є обов'язковим. Це питання вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У проекті ТК України змінено також порядок утворення КТС порівняно з чинним КЗпП. Розробники законопроекту повернулися до порядку утворення КТС, який існував до внесення змін до глави XV КЗпП Законом України від 18 лютого 1992 року. Відповідно до частини першої ст. 353 комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників.

Зміст зазначених норм проекту ТК України дозволяє дійти висновку про те, що комісії з трудових спорів надано статус органу соціального діалогу, який утворюється на паритетних засадах із представників сторін. Примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів слід розглядати як нову організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці, що буде здійснюватися на локальному рівні.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Дейнека В.М. Примирні процедури з вирішення трудових спорів / В.М. Дейнека // Актуальні проблеми політики: зб. наукових праць. Вип. 53. – Одеса: Фенікс, 2014. – С. 342–349.
2. Дейнека В.М. Безпосередні переговори як спосіб урегулювання розбіжностей між працівником і роботодавцем / В.М. Дейнека // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: збірник наукових праць. Вип. 10-2. Том 2. – Одеса, 2014. – С. 20-22.
3. Дейнека В. М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів / В.М. Дейнека // Вісник Одеського національного університету. Серія Правознавство. – Том 19. – Вип. 3 (24) 2014 р. – С. 66–72.
4. Дейнека В.М. Правові основи утворення та діяльності трудового арбітражу / В.М. Дейнека // Південноукраїнський правничий часопис. – 2014. – № 4. – С. 115–118.
5. Дейнека В.Н. Понятие и принципы примирительной процедуры по рассмотрению индивидуальных трудовых споров / В.Н. Дейнека // Закон и

жизнь: междунар. науч.-практ. правовой журнал / редкол. Л. Арсене (глав. ред.) и др. – Кишинэу : SRL «Cetatea de Sus», 2015. – № 1/2 (277). – С. 45-49.

6. Дейнека В.М. Правове регулювання примирних процедур з розгляду трудових спорів / В.М. Дейнека // Матеріали І Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інтеграційні економіко-правові напрями розвитку України та країн близького зарубіжжя» (м. Львів, Львівська комерційна академія, 31 січня 2012 р.) [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <https://clck.ru/9ZmNe>. – Назва з екрану.

7. Дейнека В.М. Примирні процедури з розгляду колективних трудових спорів / В.М. Дейнека // Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права : матер. Міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листопада 2012 р.). Т. 1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 646-649.

8. Дейнека В.М. Міжнародні стандарти мирних способів вирішення колективних трудових спорів / В.М. Дейнека // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 284-287.

9. Дейнека В.М. Примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів у Великій Британії / В.М. Дейнека // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т. 3 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 372-373.

10. Дейнека В.М. Принципи вирішення колективних трудових спорів за актами МОП / В.М. Дейнека // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 55-57.

11. Дейнека В.М. Принципи вирішення трудових спорів за актами МОП / В.М. Дейнека // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.) Т. 1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 573-575.

12. Дейнека В.М. Примирно-третейські способи вирішення трудових спорів у країнах Заходу / В.М. Дейнека // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. V Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 22 берез. 2014 р.) / за заг. ред. д.ю.н., професора Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2014. – С. 41-44.

АНОТАЦІЯ

Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2015.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідження примирних процедур вирішення трудових спорів.

У дисертації визначено поняття, предмет та види трудових спорів. Сформульовано поняття та принципи примирних процедур вирішення трудових спорів. Досліджено міжнародні стандарти примирних процедур вирішення трудових спорів на предмет відповідності ним норм національного законодавства в цій сфері. Охарактеризовано юридичне забезпечення примирних процедур за трудовим законодавством України. Досліджено форми примирних процедур вирішення колективних трудових спорів. Визначено та розглянуто форми примирних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» у сфері регламентації примирних процедур вирішення трудових спорів.

Ключові слова: трудові спори, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, примирні процедури, примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів, примирні процедури вирішення колективних трудових спорів.

АННОТАЦИЯ

Дейнека В.Н. Примирительные процедуры разрешения трудовых споров. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05–трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2015.

Диссертация является первым в отечественной науке трудового права специальным комплексным исследованием примирительных процедур разрешения трудовых споров.

В диссертации определены понятие, предмет трудовых споров и осуществлена их классификация. Трудовые споры определены как неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между сторонами трудовых правоотношений по поводу применения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, нормативных актов работодателя, договоров о труде, а также установления или изменения условий труда, которые разрешаются в установленном законодательством порядке.

Сформулированы понятие и принципы примирительных процедур разрешения трудовых споров. Примирительные процедуры предложено рассматривать как комплекс организационных, правовых, социально-экономических и иных мероприятий, направленных на разрешение трудовых споров, а также на предотвращение их возникновения. В более узком понимании примирительные процедуры представляют собой рассмотрение трудового спора уполномоченными органами с целью его разрешения.

Исследованы международные стандарты примирительных процедур разрешения трудовых споров на предмет соответствия им норм национального законодательства в данной сфере.

Охарактеризовано юридическое обеспечение примирительных процедур по трудовому законодательству Украины.

Исследованы формы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров: разрешение указанных споров примирительной комиссией, в том числе с участием независимого посредника, и/или трудовым арбитражем. Проанализировано участие Национальной службы посредничества и примирения в примирительных процедурах разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

Определены и рассмотрены формы примирительных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров.

Сформулированы научно обоснованные предложения по совершенствованию действующего законодательства Украины, проекта Трудового кодекса Украины, проекта Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» в сфере регулирования примирительных процедур разрешения трудовых споров.

Ключевые слова: трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, примирительные процедуры, примирительные процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

SUMMARY

Deineka V.M. Conciliation procedures of settlement of labour disputes. – Manuscript.

Thesis for the degree of Candidate of Legal Sciences in the specialty 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law. – National University «Odessa Law Academy», Odessa, 2015.

The dissertation is the first special complex research of conciliation procedures of settlement of labour disputes in domestic science of labour law.

The definition and subject matter of labour disputes are described in the thesis and their classification is provided. The definition and principles of conciliation procedures of settlement of labour disputes are formulated. International standards of conciliation procedures of settlement of labour disputes concerning compliance with them of the norms of national legislation in this area are investigated. Legal coverage of conciliation procedures under the labour laws of Ukraine is characterized. Forms of conciliation procedures of settlement of collective labour disputes are studied. The forms of conciliation procedures of settlement of individual labour disputes are identified and examined.

Scientifically substantiated proposals for improvement of current legislation of Ukraine, draft Labour Code of Ukraine, Draft Law of Ukraine «On the procedure of settlement of collective labour disputes» in the field of regulation of conciliation procedures for resolving labour disputes were formulated.

Keywords: labour disputes, individual labour disputes, collective labour disputes, conciliation procedures, conciliation procedures of settlement of individual labour disputes, conciliation procedures of settlement of collective labour disputes.

Підписано до друку 10.08.2015 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1508-2а.

Видавець і виготовлювач ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25
Тел. (048) 7777-591.