

28. Коротаева А.М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермь, 2011. 180 с.
29. Коротаева А.М., Бугров Л.Ю. Трудовое право Европейского Союза: обеспечение политики в сфере труда и занятости. Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права- М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 330 с.
30. Дарморіс О.М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу. Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2009. Вип. 45. С. 375–381.
31. Спіцина Г.О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. К.: Ніка-Центр, 2016. 304 с.
32. Боруа І., Чанишева Г.І. Трудове право ЄС: навч. посібник. К.: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 91 с.
33. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гарашенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 304 с.
34. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.; відповід. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ніка-Центр, 2017. 256 с.
35. Labour Law. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157>.

УДК 349.22

УВАРОВА Н.В.

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті на основі аналізу наукових поглядів та норм чинного законодавства України розглянуто ключові нормативно-правові акти, за допомогою яких здійснюється регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві. Встановлено, що особливості правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні зумовлюються їх суб'єктним складом, тобто залежно від того, чи є однією із його сторін окремий найманий працівник, трудовий колектив, профспілка чи працівник із специфічним статусом (суддя, прокурор тощо), законодавством встановлюються певні особливості процедури вирішення трудових спорів.

Ключові слова: регулювання, правове регулювання, нормативно-правовий акт, трудовий спір, трудове право.

В статье на основании анализа научных взглядов и норм действующего законодательства Украины рассмотрены ключевые нормативно-правовые акты, с помощью которых осуществляется регулирование решения трудовых споров в трудовом праве. Установлено, что особенности правового регулирования решения трудовых споров в Украине оговариваются, в первую очередь, их субъектным составом, то есть в зависимости от того, является ли одной из его сторон отдельный наемный работник, трудовой коллектив, профсоюз или работник со специфическим статусом (судья, прокурор и тому подобные), законодательством устанавливаются определенные особенности процедуры разрешения трудовых споров.

Ключевые слова: регулирование, правовое регулирование, нормативно-правовой акт, трудовой спор, трудовое право.

In the article on the basis of the analysis of scientific views and norms of the current legislation of Ukraine the key regulatory legal acts with the help of which the regulation of the resolution of labor disputes in labor law is implemented. It has been established that the peculiarities of legal regulation of the resolution of labor disputes in Ukraine are stipulated, first of all, by their subject structure, depending on whether one of the parties has one hired employee, labor collective, trade union or employee with a specific status (judge, prosecutor, etc.), the law establishes certain features of the procedure for resolving labor disputes.

Key words: *regulation, legal regulation, normative-legal act, labor disputes, labor law.*

Вступ. Перехід до ринкової економіки, загострення конкуренції не лише у сфері виробництва, а й на ринку праці, виникнення та поглиблення економічної кризи не лише в Україні, а й в усьому світі значно поглибило протиріччя між найманою працею та роботодавцем-власником засобів виробництва. Потрібно зауважити, що Україна не є країною з розвинутою економікою. Економіку нашої держави, безсумнівно, можна віднести до перехідної. Загальновідомо, що країни з перехідною економікою мають нестабільний економічний потенціал, який впливає на виникнення трудових спорів, загострення протиріч у сфері праці. Тому кількість трудових спорів у таких державах збільшується, а їх форми набувають радикального характеру. Отже, проблема правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні є досить актуальною [1].

Окремі питання правового регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві виникли досить давно. Таким проблемам приділяли увагу Є.Ю. Подорожній, М.Д. Бойко, Л.В. Могілевський, М.М. Клемпарський, Л.Я. Гінцбург, М.Г. Александров, С.С. Алексєєв, П.Д. Пилипенко, Б.К. Бегічев, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, В.А. Павлійчук, Е.С. Регушевський, С.В. Моліцький та багато інших учених. Однак, попри велику кількість наукових праць, єдиного комплексного дослідження визначеної проблематики так проведено і не було.

Постановка завдання. Саме тому метою статті є розгляд основних засад здійснення правового регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві.

Результати дослідження. Розгляд сутності основного питання, яке визначено у представленій науковій праці, слід розпочати із визначення сутності поняття «правове регулювання». Так, Т.В. Кашаніна та А.В. Кашанін правове регулювання вважають різновидом правового впливу, що передбачає використання спеціальних правових засобів з огляду на необхідність юридичної організації суспільних відносин [2, с. 54]. О.В. Петришин, С.П. Погребняк, В.С. Смородинський визначили правове регулювання суспільних відносин як впорядкування поведінки учасників суспільних відносин за допомогою юридичних засобів. Об'єктом правового регулювання є поведінка людей та їх об'єднань у суспільстві, яка через свою соціальну значущість регулюється нормами права (юридично значуща поведінка). Предметом правового регулювання є такі суспільні відносини, упорядкування яких можливо і водночас доречно саме за допомогою юридичних засобів, адже право є універсальним соціальним регулятором, проте не єдиним і не всеосяжним. Існують певні об'єктивні можливості права, які визначають межі правового регулювання, поза якими воно стає неефективним, некорисним і навіть шкідливим. Визначення цих меж є необхідним з метою запобігання тотальному регламентуванню суспільного життя і втручання держави в особисте життя членів суспільства. Право досягає своєї мети і дійсно регулює суспільні відносини лише за тих умов, якщо поведінка людей, якої вимагають його норми, є об'єктивно можливою і відповідає соціальним, зокрема економічним і політичним, умовам [3].

І.Д. Вальчук, проаналізувавши проблематику визначення поняття та ознак правового регулювання, робить висновок, що останнє (тобто правове регулювання) має розглядатися як специфічна система нормативного впливу на суспільно значущі, свідомо-вольові, повторні та стійкі суспільні відносини з метою їх упорядкування, яка реалізується через визначення базових складових зазначених відносин і з використанням спеціальних юридичних засобів [4]. Для гарантування стабільності системи правового регулювання необхідно забезпечити здійснення її функціонування відповідно до чітко визначених принципів правового регулювання; використання оптимально підбраного з урахуванням специфіки суспільних відносин методу правового регулювання; наявність реально та ефективно діючих механізмів роботи діяльних елементів

правового регулювання. У результаті здійснення правового регулювання ті суспільні відносини, які входять до предмета його регулювання, набувають юридичної форми, тобто стають такими, що є максимально наближеними до визначеної чинним законодавством універсальної моделі відповідних правовідносин [4]. Держава, пишуть Ю.А. Ведерніков та А.В. Папірна, забезпечує життєдіяльність суспільства використанням влади, а право – нормативним регулюванням. Воно із самого початку покликане бути стабілізуючим фактором завдяки принципам свободи і справедливості, що в ньому містяться. Правове регулювання – це здійснюваний державою за допомогою права та інших юридичних засобів вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, розвитку та захисту [5].

Отже, враховуючи зазначене вище, резюмуємо, що правове регулювання вирішення трудових спорів є процесом впливу права через його відповідні засоби на суспільні відносини, що складаються та реалізуються (відбуваються) між сторонами спору, з метою забезпечення їх конструктивного та безпечного існування відповідно до визнаних у державі принципів і стандартів суспільного життя. Таким чином, коли йдеться про правове регулювання, то зокрема мається на увазі система діючих правових норм та нормативно-правових актів, у яких закріплені перші. Усі інші засоби правового регулювання певним чином походять або зумовлюються нормами права і нормативно-правовими актами. Тому, розмірковуючи про особливості правового регулювання вирішення трудових спорів, слід розглянути особливості законодавчої регламентації окресленого питання. Зазначимо, що законодавство ми розуміємо у широкому контексті, тобто як систему усіх джерел (форм) офіційно встановленого об'єктивного права, підзаконних актів, що приймаються президентом, урядом, міністерствами та іншими органами держави, тобто систему усіх нормативно-правових актів держави й органів місцевого самоврядування, включно з актами нижчого рівня (локальні акти) [6, с. 278]. Для сфери трудового права такий підхід до тлумачення законодавства вбачається доцільнішим, оскільки значна частина суспільних відносин у сфері праці регулюється підзаконними актами, зокрема локальними нормативно-правовими.

Отже, вищий рівень правового регулювання вирішення трудових спорів складають Конституція України (Основний закон держави) та міжнародні договори, до яких в установленому порядку приєдналася наша держава. Відповідно до Конституції України кожному гарантується право захищати свої життя та здоров'я, честь та гідність, інші права, свободи і законні інтереси. Обов'язком держави є створення відповідних умов та механізмів, які б забезпечували належну реалізацію особами свого права на захист гарантованих їм Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами прав, свобод і законних інтересів. Що стосується безпосередньо трудових спорів, то у Конституції закріплено тільки те, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону [7]. Водночас у ст. 124 Основного закону України закріплено, що юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. Законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [7]. Отже, однією із особливостей конституційного регулювання вирішення трудових спорів є те, що положеннями Основного закону держави визначаються лише загальні засади вирішення трудових спорів, а саме такі:

- вони можуть бути вирішені як у позасудовому, так і судовому порядку;
- розгляд спору у позасудовому порядку не перешкоджає наступному зверненню сторони із цим спором до суду.

Окрім того, саме у Конституції України закріплені ключові принципи організації та функціонування суспільного життя в країні, зокрема такі, як верховенство права, пріоритет прав і свобод людини та громадянина, законність. Названі принципи є основними і під час вирішення трудових спорів.

Що стосується ролі міжнародно-правових нормативних актів (Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р., Конвенція про примусову чи обов'язкову працю від 10.08.1956 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) від 07.09.2016 р., численні конвенції МОП, що регулюють *право на працю* (№ 29 – про примусову або обов'язкову працю, № 47 – про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, № 111 – про дискримінацію в галузі праці та занять, № 122 – про політику

в галузі зайнятості, № 158 – про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця), *право на відпочинок* (№ 52 – про щорічні оплачувані відпустки), *право на захист від безробіття* (№ 2 – про безробіття), *право на справедливі та сприятливі умови праці* (№ 45 – про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, № 60 – про вік дітей для прийняття на непромислові роботи, № 90 – про нічну працю підлітків у промисловості, № 95 – про охорону заробітної плати, № 100 – про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, № 103 – про охорону материнства, № 138 – про мінімальний вік для прийняття на роботу), *право об'єднуватися у професійні спілки, право на захист трудових прав* (№ 87 – про свободу асоціації і захист права на організацію, № 98 – про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, № 144 – про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), № 154 – про сприяння колективним переговорам) [8]) у врегулюванні вирішення трудових спорів, то вона зводиться здебільшого до вказівок на те, що держави-учасниці таких договорів повинні сприяти створенню механізмів позасудового вирішення зазначених спорів, а також гарантувати безперешкодну можливість їх вирішення у судовому порядку.

Основними Законами України з питань вирішення трудових спорів є Кодекс законів про працю України 1971 р. (далі – КЗпП України) та Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 р. Так, у першому нормативно-правовому акті закріплено, що працівники мають право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, а також на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством [9]. До особливостей правової регламентації вирішення трудових спорів зазначеним Кодексом слід віднести те, що у ньому визначені організаційно-правові засади розв'язання тільки вказаних спорів індивідуального характеру. Що стосується позасудового вирішення індивідуальних трудових спорів, то у КЗпП визначені як матеріально-правові, так і процедурні засади вирішення цих спорів. Водночас питання судового вирішення трудових спорів нормами КЗпП регламентуються тільки частково, зокрема щодо видів індивідуальних трудових спорів, які підлягають вирішенню безпосередньо у судовому порядку, строків звернення до суду та деяких аспектів наслідків розгляду спору. В цілому ж процедура судового вирішення трудових спорів регламентується нормами Цивільного процесуального кодексу України.

Також до особливостей правового регулювання вирішення трудових спорів у позасудовому порядку слід віднести те, що його джерелами, окрім КЗпП, є й локальні нормативно-правові акти, зокрема йдеться про положення про комісії по трудовим спорам, які приймаються конференцією трудового колективу організації. Значення даних нормативно-правових актів полягає у тому, що саме у них закріплюються вимоги щодо порядку обрання, чисельності, складу і строку повноважень зазначеної комісії. В іншій частині норми таких положень дублюють норми КЗпП.

Механізм вирішення колективних трудових спорів визначається спеціальним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 р., в якому закріплено правові і організаційні засади функціонування системи заходів для вирішення таких спорів. Окрім того, норми цього Закону спрямовано на забезпечення здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними [10]. Головними особливостями правового регулювання колективних трудових спорів є такі:

- по-перше, у згаданому Законі поняття «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» використовуються як рівнозначні (синонімічні, тотожні), що, на наше переконання, є помилкою;

- по-друге, у діючому законодавстві за загальним правилом не передбачено можливості вирішення колективних трудових спорів у судовому порядку. Винятками є лише декілька випадків, прямо передбачених у вищезгаданому Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зокрема заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку (ст. 23); у випадках, передбачених ст. 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду (ст. 25) [10]. А також у Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 1999 р. говориться, що профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, ор-

ганами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тиждневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду (ст. 20); спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем обов'язків, передбачених у ст. 42 цього Закону, розглядаються в судовому порядку (ст. 42).

Також як особливість правового регулювання колективних трудових конфліктів слід відзначити визначення у законодавстві конкретних примирних процедур, яких не передбачено для вирішення трудових конфліктів індивідуального характеру. Однак слід сказати, що у такому разі йдеться про правову регламентацію розбіжностей до того, як вони трансформуються у трудовий спір.

Останньою особливістю правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні, яку ми хотіли б відзначити, є наявність спеціального механізму їх вирішення для окремих категорій осіб, якими є судді, прокурорсько-слідчі працівники, а також працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини. Специфіка вирішення індивідуальних трудових спорів за участю таких категорій працівників визначається спеціальними законами («Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», «Про вищу раду правосуддя»).

Висновок. Отже, підсумовуючи викладене, можемо дійти висновку, що особливості правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні зумовлюються їх суб'єктним складом, тобто залежно від того, чи є однією із його сторін окремий найманий працівник, трудовий колектив, профспілка чи працівник із специфічним статусом (суддя, прокурор тощо), законодавством встановлюються певні особливості процедури вирішення трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Шевченко Д.В. Поняття, класифікація та порядок вирішення трудових спорів, конфліктів в Україні. Часопис Київського університету права. 2012. № 2. С. 239–241.
2. Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права: учебник для вузов. 2-е изд., изм. и доп. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА • М), 2001. 800 с.
3. Петришин О.В., Погребняк С.П., Смородинський В.С. Теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / за ред. О.В. Петришина. Х.: Право, 2014. 368 с.
4. Вальчук І.Д. Поняття й сутнісні ознаки правового регулювання суспільних відносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.ua/file/No.32/part_1/3.pdf.
5. Ведерніков Ю.А., Папірна А.В. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 333 с.
6. Скакун О.Ф. Теорія права і держави: підручник. 2-ге вид. К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
7. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с. URL: http://pidruchniki.com/1551061143328/pravo/mizhnarodno-pravovi_akti_dzherela_trudovogo_prava.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 13 березня 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/137/98-%D0%B2%D1%80/ed20121107>.