## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ЄРОХІН СЕРГІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ**

*УДК 349.2*

**Роль посередництва у вирішенні колективних**

**трудових спорів (конфліктів)**

12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

### ХАРКІВ – 2008

***Дисертацією є рукопис.***

**Роботу виконано в Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерства внутрішніх справ України.**

**Науковий керівник -** кандидат юридичних наук, доцент

Середа Григорій Порфирович,

 **Національна академія прокуратури**

 **України, ректор.**

Офіційні опоненти: **доктор юридичних наук, доцент**

 Ярошенко Олег Миколайович,

 **Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права**

 кандидат юридичних наук, доцент

Попович Євген Миколайович,

 **Прокуратура міста Харкова, прокурор.**

Захист відбудеться «14» червня 2008 року о «13» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.02 Харківського національного університету внутрішніх справ (61080, м. Харків, проспект 50 річчя СРСР, 27).

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ (61080, м. Харків, проспект 50 річчя СРСР, 27).

Автореферат розісланий «13» травня 2008 р.

**Вчений секретар**

**спеціалізованої вченої ради В.Є. Кириченко**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми.** Криза соціально-економічних відносин у суспільстві, недосконало відпрацьована система соціального партнерства, взаємовідносин працівників, роботодавців та держави, недосконала правова база, що значно відстає від потреб суспільства, справляють вкрай негативний вплив на рівень життя.

Значні зміни відбуваються й у трудових правовідносинах. Масові порушення трудового законодавства, зниження соціальних гарантій, невідповідність чинного законодавства сучасним суспільним відносинам призводять до загострення взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою в цій сфері спричиняє виникнення колективних трудових спорів. За таких умовах великого значення набуває питання правового регулювання посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), яке до цього часу залишалося поза увагою вітчизняних науковців.

В Україні трудове право протягом тривалого часу перебувало у стані відносної ізоляції від зовнішнього світу, й концепції, що склалися щодо трудових спорів в нашій країні й за кордоном, виходили з протилежно різних філософських позицій. Починаючи з 1917 р. й до розпаду Радянського Союзу, трудове право сприймалося не як результат перемовин, соціальної боротьби та взаємних поступок, а як інструмент соціального управління, що односторонньо регулювався державою. На підставі тези, що соціалістична власність належала народові, теорія трудового права ґрунтувалася на неможливості існування антагоністичних протиріч між робітниками та роботодавцями, адже за радянською доктриною кожен з робітників конкретного підприємства вважався одним із власників цього та інших підприємств країни. На підставі даної концепції заперечувалася сама можливість існування колективних трудових спорів. Колективно-трудові спори в СРСР з’явилися лише наприкінці 1980-х р., таким чином вітчизняний досвід щодо вирішення колективних трудових спорів є досить незначним порівняно з іншими країнами. У більшості закордонних країн сама галузь трудового права формувалася під впливом колективно-трудових спорів. Саме цьому дуже важливим є наслідування міжнародних стандартів з досліджуваного нами питання.

Дослідженнюокремих загальнотеоретичних та практичних питань, пов’язаних із порядком вирішення колективних трудових спорів в Україні та за кордоном приділяли увагу такі дослідники, як С.С. Алексєєв, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Ю.М. Гриценко, Д.І. Дєдов, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, І.О. Лосиця, В.І. Миронов, В.П. Пастухов, А.Ю. Пашерстнік, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.М. Руденко, В.О. Сафонов, В.М. Толкунова, Г.І. Чанишева, В.А. Шевченко, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та ін. Однак здебільшого тематика колективних трудових спорів розглядається ними в загальному плані: правова природа трудових спорів, їх структура та класифікація. Поза увагою вчених залишалося питання ролі посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п. 1.1 Пріоритетних напрямів наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення і впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ, на період 2004–2009 років, затверджених наказом МВС України № 755 від 05.07.2004 р. та п. 1.3 Головних напрямків наукових досліджень Національного університету внутрішніх справ на 2006–2010 рр., а також планів наукових досліджень науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України та кафедри трудового, екологічного та аграрного права Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Мета і завдання дослідження** визначені з урахуванням актуальності й прикладного значення теми. Метою дисертаційного дослідження є комплексне вивчення проблем розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до провідних тенденцій розвитку трудового законодавства, а також виявлення особливостей вирішення колективних трудових спорів в Україні за сучасних умов ринкової економіки.

Сформульована мета дисертаційного дослідження обумовлює необхідність вирішення наступних завдань:

* розглянути та узагальнити процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та ролі примирення у вирішенні цих спорів;
* визначити й узагальнити вітчизняні та закордонні наукові підходи щодо оцінювання процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
* схарактеризувати інститут посередництва у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів);
* виявити проблемні питання в галузі вирішення колективних трудових спорів на окремих етапах їх розгляду;
* розглянути підстави й причини виникнення в Україні колективних трудових спорів;
* визначити основні тенденції розвитку чинного законодавства з питань правового регулювання колективних трудових спорів (конфліктів), з урахуванням норм міжнародного права і потреб сьогодення;
* сформулювати конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства з питань вирішення трудових спорів.

**Об’єктом дослідження** є суспільні відносини, що виникають у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Предметом дослідження** є правове регулювання відносин з посередництва у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Методи дослідження***.* У роботі використовуються як загальнонаукові методи пізнання об’єктивної дійсності, що базуються на діалектичному підході до об’єкта дослідження, так і окремі методи наукового пізнання. Так, методологічну основу дисертаційного дослідження становлять такі методи наукового пізнання, як формально-логічний, системно-структурний, логіко-семантичний, порівняльно-правовий та історико-правовий. Засоби формальної логіки надали можливість проаналізувати трудові спори як цілісне явище (підрозділ 1.1). Системно–структурний метод було застосовано для визначення місця і ролі інституту трудових спорів (конфліктів) в системі трудового права України (підрозділ 1.1). За допомогою логіко–семантичного методу поглиблено понятійний апарат (підрозділи 1.1, 1.2, розділ 3). Порівняльно–правовий метод використано для порівняння національного законодавства у сфері охорони праці та законодавства Європейського Союзу (підрозділи 1.3, 2.1). За допомогою історико-правового методу досліджувалося правове значення посередництва на різних історичних етапах розвитку нашої держави (підрозділ 1.1, 1.2).

Основні положення дисертації базуються на аналізі актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, чинного законодавства України та законодавства країн із розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, конституційного, трудового, цивільного, цивільно-процесуального, кримінально-процесуального, міжнародного права, інших галузей системи права України, матеріалах колективно-договірного процесу, судової практики, практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертаційне дослідження є однією з спроб, комплексно. з урахуванням новітніх досягнень правової науки дослідити роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

- удосконалено понятійно-категоріальний апарат дослідженої тематики, що виражається в авторському формулюванні понять колективного трудового конфлікту і колективного трудового спору. Так, останній визначено як вирішення спеціально створеними для цього органами розбіжностей, що виникли в процесі колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин між потребами та інтересами працівників і роботодавців;

* визначено суб’єктно-об’єктний склад колективного трудового спору й доведено, що об’єктом колективного трудового спору є відносини щодо встановлення, зміни умов праці (зокрема, заробітна платня), укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод щодо питань соціально-трудових відносин.
* визначено предмет колективного трудового спору (конфлікту) як розбіжності, що виникають під час укладення, зміни або виконання колективного договору чи угоди;
* удосконалено структуру та юридичні ознаки посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
* дістала подальшого розвитку класифікація колективних трудових спорів (конфліктів) за критеріями значення (основні та допоміжні відносини) та послідовністю розгортання допоміжних відносин у часі й просторі (відносини, що передують основним трудовим відносинам; відносини, які їх супроводжують; відносини, які з необхідністю випливають із трудових відносин);
* отримало подальшого розвитку дослідження сутності процесуальних відносин у сфері посередництва при вирішенні колективних трудових спорів як складних, стадійно структурованих, охоронних правовідносин, що виникають з приводу розгляду та вирішення посередницькими органами колективного трудового спору;
* сформульовано ряд конкретних пропозицій щодо внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів з досліджуваних питань, зокрема до: Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», проекту Трудового кодексу України.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені у дисертації наукові положення, висновки та пропозиції можуть використовуватись: а) у науково-дослідній роботі для подальших теоретичних досліджень інституту посередництва в трудовому праві; б) у правотворчості під час розробки Трудового кодексу України, інших законів та підзаконних нормативно-правових актів, покликаних регулювати питання посередництва; в) у правозастосовчій діяльності для удосконалення практики застосування норм чинного законодавства, яке регулює відносини в сфері вирішення трудових спорів(конфліктів); г) у навчальному процесі під час підготовки лекцій, відповідних розділів підручників і навчальних посібників з трудового права та права соціального забезпечення, під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право України», а також у науково–дослідній роботі студентів, слухачів, курсантів, аспірантів та ад’юнктів.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і висновки дисертації знайшли відображення у наукових публікаціях автора, а також доповідях на науково-практичних конференціях: «Форми соціально–правового захисту працівників у службово-трудових відносинах» (м. Суми, 2–5 червня 2005 р.), «Трудове право України в контексті європейської інтеграції» (м. Чернігів 25–27 травня 2006р.), «Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин» (Чернігів, 31 травня–2 червня 2007р.). Також положення дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення ОВС та кафедри трудового, екологічного та аграрного права Харківського національного університету внутрішніх справ, наукових семінарах та круглих столах у Харківському національному університеті внутрішніх справ.

**Публікації.** Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення у п’яти наукових статтях, які розміщені у фахових наукових виданнях та у двох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації** зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 180 сторінок. Кількість використаних джерел складається з 198 найменувань і займає 15 сторінок.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, зазначено її зв’язок з науковими планами та програмами, об’єкт і предмет, мета і завдання, методи дослідження, його наукова новизна, апробація результатів дослідження й їх практичне значення.

**Розділ 1. «Соціально-правова характеристика посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)»** складається з трьох підрозділів. *У підрозділі 1.1. «Місце відносин щодо посередництва в системі трудового права України*» аналізується система трудового права України,

Запропоновано власну класифікацію трудових та тісно пов’язаних з ними відносин. Для такої класифікації обрано два критерії: а) основні та допоміжні відносини; б) послідовність розгортання допоміжних відносин у часі й просторі. Основними виступають трудові відносини, а допоміжними - відносини, які тісно з ними пов’язані. До основних відносин належать такі, без яких стає неможливою реалізація громадянами права на працю, зокрема, відносини щодо: укладання трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, нормування, оплати та охорони праці. Допоміжні відносини покликані забезпечити безперешкодну реалізацію основних трудових відносин, це відносини, що виникають з приводу: а) профорієнтації, профвідбору та працевлаштування громадян; б) професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві;
в) встановлення, зміни та припинення умов праці на підприємстві, в установі, організації - так звані колективні відносини; г) охорони праці; д) нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; е) дисципліни праці; є) матеріальної відповідальності сторін трудового договору одна перед одною;
ж) вирішення індивідуальних трудових спорів; з) соціального забезпечення працівників.

Визначено, що трудові відносини завжди є індивідуальними. Тісно пов’язані з трудовими відносини мають як індивідуальний, так і колективний характер. Мета і призначення колективних відносин у сфері праці - встановлення, зміна та припинення тих чи інших умов праці на підприємстві, в установі, організації. Цим правідносинам притаманний організаційно-управлінський характер. Колективні відносини в сфері праці є реальними та об’єктивно обумовленими. Вони виникають на основі індивідуальних трудових відносин і виконують щодо останніх допоміжну роль. Відносини посередництва є невід’ємною складовою частиною предмета трудового права України. Мета здійснення системи посередницьких функцій має двоєдиний характер: а) примирення сторін колективного трудового спору (конфлікту); б) вирішення трудового спору чи конфлікту. Відносини посередництва та колективні відносини в сфері праці співвідносяться між собою як частина і ціле. Колективні трудові відносини діють не лише на тому чи іншому підприємстві, в установі, організації, але й за їх межами: на рівні регіону, галузі, країни. Ці відносини, зберігаючи сутність колективних, набувають соціально-партнерський характер. Сутність соціального партнерства полягає у задоволенні сторонами трудових відносин своїх інтересів шляхом взаємних мирних переговорів та взаємних поступок. Соціальне партнерство визначається як система трудових та тісно пов’язаних з ними відносин, спрямована на забезпечення прав та узгодження інтересів основними суб’єктами трудового права: працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади та місцевого самоврядування.

У *підрозділі 1.2 „Загальна характеристика суб’єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)”* здійснено аналіз нормативно-правових актів, які регулюють діяльність органів, покликаних сприяти вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). У сукупності зазначені органи утворюють складну систему посередництва і примирення сторін колективного трудового спору і є допоміжними суб’єктами трудового права. Примирна комісія, незалежний посередник та трудовий арбітраж утворюються чи визначаються безпосередньо сторонами спору і мають тимчасовий характер (зазначені органи віднесено до посередницьких органів першого рівня). Четвертий орган - Національна служба посередництва і примирення - утворюється Президентом України і має постійно діючий характер (орган посередництва другого рівня). Основною метою трьох перших органів є допомога у вирішенні конкретного колективного трудового спору (конфлікту), а мета Національної служби посередництва і примирення має багатоаспектний склад, а саме: аналіз усіх обставин, пов’язаних з виникненням, розвитком та вирішенням колективних трудових спорів; підготовка фахівців, здатних вирішувати спори на високому професійному рівні; посередництво у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Відзначається, що у разі виникнення розбіжностей в процесі колективних переговорів, сторони повинні мати право самостійно визначитись у тому, який з органів посередництва здатний врегулювати конфліктну ситуацію. Пропонується надати можливість утворювати примирну комісію, трудовий арбітраж чи звертатись за допомогою до незалежного посередника на свій розсуд, виходячи з конкретних обставин колективного трудового спору. Якщо протиріччя між сторонами колективного договору або спору не були вирішені у органах посередництва першого рівня, вони зобов’язані передати ці протиріччя до органу другого рівня - Національної служби посередництва і примирення.

У підрозділ *1.3. „Об’єктивна природа нормативно-правового забезпечення вирішення органами посередництва колективних трудових спорів”* досліджуються об’єктивно-існуючі суспільні відносини щодо врегулювання колективних трудових спорів та їх нормативно-правове закріплення.

Призначення нормативного визначення і правового регулювання основних питань, які виникають в процесі діяльності органів посередництва щодо вирішення колективних трудових спорів, полягає у стабілізації цих процесів, надання останнім властивостей прогнозування і передбачуваності. Основним завданням нормативно-правового забезпечення процесу посередництва спеціально утворених для цього органів між сторонами колективного трудового спору є створення таких умов, коли останні можуть швидко і цивілізовано дійти згоди з (тих) питань, що виникли під час колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин. Держава, встановлюючи правові рамки діяльності сторін колективного трудового спору, визначає умови, форми і принципи сприйнятного їх існування в процесі задоволення своїх потреб та інтересів в сфері праці. Відзначається, що нормативно-правове забезпечення посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) має своїм об’єктом певну групу суспільно-трудових відносин, тобто явища соціального, а не правового порядку. Зміст норм права визначається нормотворцем не довільно, а на основі пізнання і закріплення сталих, найбільш важливих властивостей, ознак регульованого цією нормою трудового відношення. Вплив соціальних явищ на досліджуваний різновид нормативно-правового забезпечення найяскравіше виявляється на рівні потреб та інтересів органів посередництва, працівників і роботодавців. Об’єктивне відображення поведінки, потреб та інтересів працівників, роботодавців та посередницьких органів у відповідних нормативно-правових актах робить їх позитивними і правовими. Нормативно-правове забезпечення діяльності сторін колективного трудового спору (конфлікту) та органів, які виконують посередницькі функції під час його вирішення, покликане допомогти у задоволенні працівниками і роботодавцями своїх потреб та інтересів у сфері праці.

 **Розділ 2 „Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) суб’єктами посередницької діяльності”** складається з п’яти підрозділів, в яких розглядається історія виникнення трудового спору, міжнародно-правові засади вирішення колективних трудових спорів, принципи та сутність процесуальних відносин в сфері посередництва при вирішенні колективних трудових спорів.

У *підрозділі 2.1. «Поняття колективного трудового спору»* проаналізовано історію виникнення поняття трудового спору та динаміку його розвитку в різні історичні періоди; аналізуються погляди вчених на предмет колективного трудового спору та його визначення; пропонується власна точка зору щодо визначення колективного трудового спору, виділяються його характерні ознаки.

На підставі дослідження основних ознак трудового спору сформульовано його поняття: трудовий спір - це такі розбіжності з приводу задоволення суб’єктами трудового права своїх потреб та інтересів, які не були врегульовані ними безпосередньо і передані на розгляд і вирішення спеціально створеним для цього юрисдикційним органам. Позитивні моменти такого визначення трудового спору полягають в тому, що: а) воно є змістовним і стислим за характером; б) дозволяє під незадоволеними потребами та інтересами розуміти будь-які неправомірні дії учасників трудових відносин; в) має універсальний характер і стосується як індивідуальних, так і колективних суб’єктів трудового права. Колективні трудові спори - особливий різновид трудових спорів, що виникають з різних причин та між різними учасниками трудових та тісно пов’язаних з ними відносин. Трудовий спір - родова категорія, а колективний трудовий спір - видова. Їх поняття співвідносяться між собою як ціле і частина.

У підрозділі відзначається, що момент виникнення колективного трудового спору завжди пов’язаний з рішенням сторін створити примирну комісію, трудовий арбітраж чи звернутися по суті розбіжностей інтересів до незалежного посередника або Національної служби посередництва і примирення. У зв’язку з цим пропонується розмежування колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту та встановлення межі існування та закінчення останнього і виникнення першого. Практична важливість даного теоретичного висновку полягає в усуненні плутанини у розумінні даних понять. Колективний трудовий конфлікт визначається як самостійне вирішення працівниками та роботодавцями суперечностей, які виникли між потребами та інтересами сторін в процесі колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин, а колективний трудовий спір - це вирішення спеціально створеними для цього органами зазначених розбіжностей. Пропонується внесення відповідних доповнень та змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Кодексу законів про працю України.

*Підрозділ 2.2. «Міжнародно-правові засади вирішення колективних трудових спорів»* присвячено розгляду міжнародних норм, в яких викладені основні правові засади в сфері врегулювання протиріч між сторонами соціально-трудових відносин.

Відзначається, що в сучасних умовах розгляд тих чи інших міжнародних норм обов’язково має подвійний характер. По-перше, необхідно встановити зміст і умови застосування цих норм, визначити права і обов’язки суб’єктів суспільних відносин, що ними регулюються. По-друге, потрібно з’ясувати, які з міжнародних норм безпосередньо діють на території України. Міжнародне трудове право встановлює загальновизнані принципи і норми в сфері застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони праці, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. В міжнародному праві основний механізм вирішення трудових спорів названої категорії полягає у створенні умов, які б дозволили сторонам самостійно врегулювати суперечності, що виникли між ними.

У даному підрозділі зазначається, що на даний момент положення щодо врегулювання колективних трудових спорів закріплені, в основному, на рівні рекомендацій МОП. Останні не належать до міжнародних договорів, тому їх норми не покладають на держави будь-яких зобов’язань. І тільки вирішення спорів в сфері державної служби регулюється нормами конвенції МОП. На думку дисертанта, прийняття Міжнародною організацією праці окремої конвенції щодо вирішення колективних трудових спорів дозволить суттєво поліпшити захист інтересів як найманих працівників, так і роботодавців та забезпечити пряме застосування міжнародних норм у цій сфері державами-членами МОП.

*Підрозділі 2.3. «Принципи вирішення колективних трудових спорів»* присвячено розгляду принципів, які покладені в основу діяльності сторін колективних трудових та примирних органів, та які є важливим інструментом теоретичного аналізу процедур врегулювання зазначених спорів. Вирішення розбіжностей самими сторонами колективного трудового спору здійснюється на основі певних принципів. На підставі аналізу поглядів провідних вчених правової науки стосовно принципів вирішення колективних трудових спорів виділяються наступні принципи: 1) рівноправність сторін спору; 2) вирішення спорів за ініціативою та згодою сторін; 3) самостійність сторін у виробленні умов угоди про врегулювання спору; 4) зведення до мінімуму процесуальних вимог до порядку вирішення спору; 5) мирний та об’єктивний характер розгляду суперечностей; 6) безпосереднє представництво сторін в органах, що розглядають трудовий спір; 7) обов’язковість рішень, винесених за трудовими спорами; 8) соціальне партнерство; 9) реальність забезпечення зобов’язань, узятих на себе сторонами колективного трудового спору; 10) контроль за виконанням зобов’язань згідно з угодою про врегулювання спору. Наведені принципи є характерними лише для стадії вирішення суперечностей самими сторонами спору і можуть застосовуватися лише під час розгляду спору примирною комісією. Зазначені принципи є характерними лише для стадії вирішення суперечностей самими сторонами спору, тобто вони можуть застосовуватися тільки під час розгляду спору примирною комісією. Остання, як відомо, є органом, мета якого полягає у виробленні взаємоприйнятного для обох сторін рішення і який складається із представників сторін

*У підрозділі 2.4. «Сутність процесуальних відносин в сфері посередництва при вирішенні колективних трудових спорів»* досліджується діяльність примирних комісій, незалежних посередників, трудових арбітражів та Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективних трудових спорів. Діяльність зазначених суб’єктів спорів має процесуальний характер і відбувається в межах процесуально-трудових відносин.

Колективний трудовий спір поєднує два аспекти: матеріально-правовий і процесуально-правовий. Матеріально-правовий аспект означає наявність конфліктної ситуації, що потребує сторонньої допомоги, яку можуть здійснити (надати) примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж чи Національна служба посередництва і примирення. Процесуально-правовий аспект передбачає порядок безпосереднього вирішення колективного трудового спору цими посередницькими органами. Мета процесуальної діяльності примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення полягає у вирішенні конкретного колективного трудового спору таким чином, щоб потреби та інтереси його сторін були повністю задоволені. Результати процесуальної діяльності посередницьких органів повинні бути чітко відображені у відповідних юридичних документах.

Процесуальний порядок застосування норм матеріального характеру в сфері розгляду і вирішення (органами посередництва) колективних трудових спорів являє собою особливий випадок, особливу форму застосування цих норм та відрізняється наступними відмінними ознаками: ці норми права застосовуються при розгляді саме колективного трудового спору, який виник між працівниками і роботодавцями; вони застосовуються примирною комісією, незалежним посередником, трудовим арбітражем або Національною службою посередництва і примирення, які не є суб’єктами спірного правовідношення.

Трудове процесуальне правовідношення в сфері вирішення колективного трудового спору визначається як складне, стадійно структуроване, охоронне правовідношення, що виникає з приводу розгляду та вирішення посередницькими органами колективного трудового спору. Суб’єктами даного різновиду трудового процесуального правовідношення слід вважати такі органи чи особи, які під час вирішення по суті колективного трудового спору здійснюють процесуальні дії, що є підставами виникнення, розвитку та припинення такого правовідношення. Основними суб’єктами трудового процесуального правовідношення в сфері вирішення колективного трудового спору є: а) посередницькі органи; б) сторони колективного трудового спору та їх представники. Зміст даного різновиду трудового процесуального правовідношення складає правовий зв’язок суб’єктивних прав та обов’язків його суб’єктів.

*У підрозділі* *2.5. «Оптимізація правового регулювання діяльності органів посередництва під час розгляду та вирішення колективних трудових спорів»* здійснено аналіз існуючих процедур щодо вирішення розгляду та вирішення колективних трудових спорів.

Констатується, що органи примирення є особливими правовими утвореннями, погоджувальними органами суб’єктів колективних трудових відносин, в рамках яких відбувається врегулювання розбіжностей, пов’язаних із визначенням умов праці в організаціях, професіях, галузях, територіях та інших утвореннях, в яких можливе договірне регулювання трудових та соціально-економічних відносин.

Діюче законодавство України встановлює обов’язкове проведення примирної процедури у формі розгляду трудового спору в примирній комісії, визначаючи порядок утворення комісії, строки розгляду спору, порядок оформлення угоди між сторонами, у разі врегулювання сторонами суперечностей, а також обов’язковість для сторін прийнятої угоди

**ВИСНОВКИ**

В результаті дисертаційного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях юриспруденції, автором сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення правовідносин в сфері праці та ролі посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

До основних результатів, одержаних внаслідок проведеного дослідження, можна віднести:

1. Предметом колективного трудового спору (конфлікту) є колективні права та інтереси в соціально-трудовій сфері. Порядок регулювання суспільних відносин, що виникають у зв’язку з реалізацією робітниками права на колективні трудові спори, зокрема, страйк.

2. Об’єктом колективного трудового спору є відносини щодо встановлення, зміни умов праці (зокрема, заробітна платня), укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод щодо питань соціально-трудових відносин. Ці відносини виникають й розвиваються у зв’язку з розвитком соціального партнерства, системи угод між роботодавцями та робітниками, зміни умов праці в договірному порядку. Відносини щодо безпосереднього врегулювання колективних трудових спорів відносяться до процедурних правовідносин, адже основою для встановлення нових умов праці слугують погодження сторін. Таким чином й колективний трудовий спір (конфлікт) може бути урегульований на підставі погодження сторін, що є обов’язковими для виконання.

3. Суб’єкт трудового права - це фізична або юридична особа, яка має, реалізує та виконує передбачені нормативними приписами трудові права і обов’язки, і здатна за своїми якостями нести юридичну відповідальність

4. Допоміжними суб’єктами трудових правовідносин є органи, які виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). До них належать: примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж та Національна служба посередництва і примирення

5. Нормативно-правове забезпечення посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) - це система регулювання поведінки працівників (їх об’єднань чи представників), роботодавців (їх об’єднань чи представників) та діяльності примирних комісій, незалежних посередників, трудових арбітражів і Національної служби посередництва і примирення

6. Трудовий спір - це такі розбіжності з приводу задоволення суб’єктами трудового права своїх потреб та інтересів, які не були врегульовані ними безпосередньо і передані на розгляд і вирішення спеціально створеним для цього юрисдикційним органам.

7. Колективний трудовий конфлікт - це самостійне вирішення працівниками та роботодавцями суперечностей, які виникли між потребами та інтересами сторін в процесі колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин

8. Колективний трудовий спір - це вирішення спеціально створеними для цього органами розбіжностей, що виникли в процесі колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин між потребами й інтересами працівників і роботодавців

9. З міжнародних документів, що регулюють вирішення колективних трудових спорів, на території України діють лише Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Рекомендації МОП, нормативні положення яких знайшли відображення в Законах України «Про колективні договори і угоди» та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Усі інші документи на даний момент залишаються нератифікованими Верховною Радою і тому не можуть вважатися частиною національного законодавства України. Рекомендації МОП щодо врегулювання колективних трудових спорів не належать до міжнародних договорів, тому їх норми не покладають на держави будь-яких зобов’язань.

10. Дослідження джерел міжнародного права, які містять норми щодо врегулювання колективних трудових спорів, дозволяє виділити наступні загальні моменти:

а) вирішення колективних трудових спорів повинно здійснюватись шляхом застосування таких процедур, як добровільне примирення, посередництво та арбітраж;

б) якщо примирні процедури діють на спільній основі, в них має брати участь рівна кількість представників роботодавців і працівників;

в) примирні процедури мають бути доступними, безоплатними, оперативними і повинні здійснюватись відповідно до національних умов окремої держави;

г) час, відведений на проведення означених процедур, визначається державним законодавством і повинен бути зведений до мінімуму;

д) примирні процедури мають гарантувати сторонам колективного трудового спору незалежність та неупередженість при прийнятті рішень.

11. При подальшому удосконаленні трудового законодавства необхідно враховувати й нетрадиційні види організації третейської процедури, які отримують розповсюдження в наш час. Зокрема, заслуговує уваги механізм арбітражу, коли роль арбітру зведена до вибору одного, на його думку, найбільш правильного варіанту рішення, запропонованого однією із сторін, без права змінювати або доповнювати цю пропозицію, а також арбітраж-посередництво, при якому арбітр намагається зблизити позиції сторін в ході переговорів, але після їх невдачі самостійно формулює рішення.

12. Внесено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання процедури посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ**

1. **Єрохін С.В.** Відносини посередництва – невід’ємна частина предмета трудового права // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – №28. – С.306–310.

2. **Єрохін С.В.**  Загальна характеристика суб’єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – №29. – С.306–312.

3. **Єрохін С.В.**  Особливості процесуальних правовідносин в сфері вирішення колективних трудових спорів // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2005. – №30. – С.332–336.

4. **Єрохін С.В.** Теоретичні підходи до визначення поняття та змісту соціального партнерства в сфері праці // Право і безпека. – 2005. – №4/2. – С.133–141.

5. **Єрохін С.В.** До поняття трудового спору // Право і безпека. – 2005. – №4/5. – С.133–136.

6. **Єрохін С.В.** Роль соціального партнерства у вирішенні колективних трудових спорів // Матеріали наук.-практич. конф. 25 травня 2005 р.  Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – С.204–207.

7. **Єрохін С.В.** Розгляд колективних трудових спорів як форма захисту трудових прав працівників // Система початкової професійної підготовки персоналу ОВС України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції, м. Суми, 4-5 червня 2004 р. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр.справ, 2004. – С. 192–195.

**АНОТАЦІЇ**

**Єрохін С.В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) . –** *Рукопис.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків, 2008

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню та аналізу проблем вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до тенденцій розвитку трудового законодавства, а також виявленню особливостей вирішення колективних трудових спорів в Україні в сучасних умовах переходу до ринкової економіки. В роботі досліджуються поняття та зміст правовідносин, що складаються у зв’язку з виникненням та вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів), суб’єктно-об’єктний склад колективного трудового спору. Визначено структуру та юридичні ознаки посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), здійснено класифікацію колективних трудових спорів (конфліктів). У результаті дослідження сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення законодавства із вирішення колективних трудових спорів та практики його застосування.

**Ключові слова**: колективний трудовий спір (конфлікт), Національна служба посередництва і примирення, профспілкова організація, трудовий арбітраж, незалежний посередник.

**Ерохин С.В. Роль посредничества в решении коллективных трудовых споров (конфликтов). –** *Рукопись.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности – 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел, г. Харьков.

Диссертация посвящена комплексному исследованию и анализу проблем разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с тенденциями развития трудового законодательства, а также выявлению особенностей решения коллективных трудовых споров в Украине в современных условиях перехода к рыночной экономике. В работе исследуются понятие и содержание правоотношений, складывающихся в связи с возникновением и разрешением коллективных трудовых споров (конфликтов), а также субъекно-объектный состав коллективного трудового спора.

Предложена собственная классификация трудовых и тесно связанных с ними отношений. Для такой классификация используются следующие критерии: а) основные и вспомогательные отношения; б) последовательность развертывания вспомогательных отношений во времени и пространстве. Осуществлен анализ нормативно-правовых актов, которые регулируют деятельность органов, призванных оказывать содействие в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов). В совокупности данные органы образовывают сложную систему посредничества и примирения сторон коллективного трудового спора и являются вспомогательными субъектами трудового права.

Отмечается, что в случае возникновения расхождений в процессе коллективных переговоров, стороны должны иметь право самостоятельно определить орган посредничества, который способен урегулировать конфликтную ситуацию. Предлагается предоставить возможность создавать примирительную комиссию, трудовой арбитраж или обращаться за помощью к независимому посреднику.

Отмечается, что объектом нормативно-правового обеспечения посредничества в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) является определенная группа общественно-трудовых отношений, т.е. явления социального, а не правового порядка. Содержание норм права определяется нормотворцем не произвольно, а на основе познания и закрепление постоянных, наиболее важных свойств, признаков регулированного этой нормой трудового правоотношения.

Изучена история возникновения понятия трудового спора и динамика его развития в разные исторические периоды; анализируются взгляды ученых на предмет коллективного трудового спора и его определение; предлагается собственная точка зрения относительно определения коллективного трудового спора, выделяются его характерные признаки.

Рассмотрены международные нормы, в которых изложенные основные правовые основы в сфере урегулирования противоречий между сторонами социально-трудовых отношений.

Определены принципы, которые положены в основу деятельности сторон коллективных трудовых и примиряющих органов, и которые являются важным инструментом теоретического анализа процедур урегулирования указанных споров.

Исследована деятельность примиряющих комиссий, независимых посредников, трудовых арбитражей и Национальной службы посредничества и примирения по разрешению коллективных трудовых споров. Отмечается, что деятельность указанных субъектов имеет процессуальный характер и происходит в пределах процессуально-трудовых отношений.

Осуществлен анализ существующих процедур по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров. Констатируется, что органы примирения являются особыми правовыми формированиями, согласительными органами субъектов коллективных трудовых отношений, в рамках которых происходит урегулирование расхождений, связанных с определением условий работы в организациях, профессиях, областях, территориях и других образованиях, в которых возможное договорное регулирование трудовых и социально-экономических отношений

Определена структура и юридические признаки посредничества в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), осуществлена классификация коллективных трудовых споров (конфликтов).

В результате исследование сформулировано конкретные предложения и рекомендации по усовершенствованию законодательства по разрешению коллективных трудовых споров и практики его применения.

**Ключевые слова:** коллективный трудовой спор (конфликт), Национальная служба посредничества и примирения, профсоюзная организация, трудовой арбитраж, независимый посредник.

**Erohin S.V. Role of mediation in solution of collective labour disputes (conflicts). -** *Мanuscript.*

The Dissertation for a candidate’s degree in law on speciality 12.00.05 – Labour law; Social Security law. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2008.

Dissertation is devoted to examination and analysis of the problems in solution of collective labour disputes (conflicts) according to the tendencies in evolution of Labour Law legislature, and also to revealing peculiarities of collective labour disputes in Ukraine at the time of transforming to free market economy.

The work examines the notion and the substance of legal relations that are engaged in arising and solution of collective labour disputes (conflicts), subjective and objective content of the collective labour dispute. Dissertation states the structure and legal characteristics of mediation in solution of collective labour disputes (conflicts) and works out a classification of collective labour disputes (conflicts).

As the result of the present work proposition and recommendations for improvement of legislature on solution of collective labour disputes and its practical application were developed.

**Key words:** collective labour dispute (conflict), National service for mediation and conciliation, trade union organization, labour arbitration, independent mediator.

Підп. до друку 07.05.2008. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60х84/16. Умов. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9

Наклад 100 прим.

Друкарня

Харківського національного університету внутрішніх справ

61080, м. Харків, пр-т 50-річчя СРСР, 27

# Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>