

курентції кожної з п'яти країн БРІКС має власне історичне підґрунтя та пройшов індивідуальний шлях формування, тому є особливим.

БРІКС ще не є сталим формальним об'єднанням. Національне господарство кожної країни БРІКС зазнає трансформацій, змінюються та вдосконалюються під впливом різних факторів і механізми забезпечення економічної конкуренції у цих країнах, тому тема даної статті актуальна для подальшого дослідження.

**Список використаних джерел:**

1. Competition law and policy in brazil: a peer review – oecd, 2005.
2. Competition Law and Policy in South Africa – An OECD peer review – OECD publications (00 2003 56. – 1 p) – No. 82113, 2003.
3. Competition Law in the BRICS Countries, ISBN 978-90-411-3821-7, International Bar Association, 2012.
4. Competition policy in India: Prepare for opportunity – A practical guide from the Economist Intelligence Unit, 2012.
5. SOEs and competition policy in China, Prof. Wei Tan, Hanqing Advanced Institute of Economics and Finance (Renmin University of China), 2013.
6. Інтернет-сторінка стосовно конкурентного законодавства ПАР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.southafrica.info/business/investing/regulations/competition-policy.htm>

**БАЛУХ В. С.,**  
кандидат юридичних наук  
(Одеський апеляційний  
господарський суд)

УДК 349.22

**АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ  
ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Досліджено поняття альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. Визначено сутність переговорів, медіації, примирення як окремих видів таких способів. Зроблено висновок про вплив на поширення альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні внутрішніх і зовнішніх факторів. До зовнішніх належить підтримка з боку держави, у тому числі шляхом правового регулювання відповідних процедур, рівень довіри населення до альтернативного вирішення спорів, до внутрішніх – забезпечення можливості доступу до них сторін індивідуального трудового спору.

**Ключові слова:** *альтернативне вирішення спорів, індивідуальний трудовий спір, переговори, медіація, примирення.*

Исследован вопрос альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров. Определена сущность переговоров, медиации, примирения как отдельных видов таких способов. Сделан вывод о влиянии на распространение альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров в Украине внутренних и внешних факторов. К внешним относятся поддержка со стороны государства, в том числе путем правового регулирования соответствующих процедур, к внутренним – обеспечение возможности доступа к ним



сторон індивідуального трудового спору.

**Ключевые слова:** альтернативное разрешение споров, индивидуальный трудовой спор, переговоры, медиация, примирение.

Alternative dispute resolution of individual labor disputes was outlined. The essence of negotiation, mediation, conciliation as certain types of alternative dispute resolution of individual labor disputes was defined. It was concluded that the internal and external factors impacted on the distribution of alternative dispute resolution of individual labor disputes in Ukraine. The external factors included government support, including through the provision of legal regulation of the relevant procedures and the internal - providing sides of the labor dispute of access to them.

**Key words:** alternative dispute resolution, individual labor dispute, negotiation, mediation, conciliation.

**Вступ.** Одним із головних напрямків розвитку нашої держави в економічній сфері є забезпечення динамічного соціально-економічного прогресу. Досягнення поставленої мети обумовлюється багатьма чинниками, серед яких не останнє місце належить ефективному використанню трудового потенціалу.

Основні тенденції умов розвитку трудового потенціалу в Україні нині мають досить негативні характеристики: високий рівень безробіття, недостатній рівень соціально-економічних умов праці та виробничого побуту працівників та ін. Дані обставини, як наслідок, призводять до підвищення рівня соціальної напруги в трудових колективах, виникнення трудових конфліктів як індивідуальних, так і колективних.

Безсумнівно, виникнення трудового спору може обумовлюватись впливом багатьох факторів: організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних [1, с. 24]. Однак слід розуміти, що сторони такого спору, як правило, зацікавлені в ефективному та швидкому його вирішенні, оскільки для працівника це може означати вихід із обставин, що формують у нього стресовий стан, а для роботодавця – збереження ділової репутації, зменшення витрат, зняття напруги у трудовому колективі та підвищення результативності його роботи.

Отже у даному контексті набуває актуального значення наявність ефективного й злагодженого механізму вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом використання різних позасудових та судових способів їх вирішення.

Останніми роками все більше уваги приділяється питанням реформування законодавства про працю, забезпечення його відповідності міжнародним трудовим стандартам. Відповідно до проекту Трудового кодексу України до засад правового регулювання трудових відносин зараховано гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк; забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин, а гл. 2 книги 9 «Індивідуальні трудові спори» даного кодексу передбачено примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів [2].

У свою чергу, якщо враховувати характеристику сучасного стану здійснення правосуддя, базуючись на аналізі зарубіжного досвіду, є достатні підстави говорити про існування сприятливих передумов для запровадження або значнішого поширення у вітчизняній практиці різних альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, спрямованих саме на мирне їх розв'язання.

Постановка завдання. Мета даного дослідження – з'ясування питання альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів та можливості їх застосування в Україні.

Результати дослідження. На даний час альтернативні способи вирішення спорів привертають увагу все більшого кола науковців. В аспекті трудового права дані питання розглядалися у працях В. О. Кабанець, С. І. Запари, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової та ін.



Зазначимо, що в літературі бракує одностайного підходу до визначення поняття «альтернативне вирішення спорів» (далі – АВС). Так, пропонується визнавати АВС способом позасудового впливу на конфлікт, мета якого – усунення протиріч між сторонами конфлікту та мінімізація негативних наслідків конфлікту для його учасників [3, с. 78]. Більш широке визначення даного поняття дає Г. В. Севастьянов він вважає що АВС – це погоджений вибір (застосування), виходячи з конкретної ситуації, визначеного або спільного моделювання власного найефективнішого недержавного (приватного) способу вирішення спору і/або врегулювання правового конфлікту (способу АВС), не забороненого законом, з метою досягнення необхідного правового результату (встановлення суб'єктивних прав та обов'язків сторін) [4, с. 25–32].

Під час характеристики переваг альтернативних способів вирішення спорів, як правило, увага акцентується на «швидкості», «гнучкості» та «ефективності» процедур, які проводяться.

Для розуміння доцільності застосування альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів принциповим, на наш погляд, є розуміння того, що зараз такі спори у більшості випадків обумовлюються розбіжностями думок роботодавця та працівника з приводу укладання, зміни, виконання або припинення трудового договору, виконання умов колективного договору або ж інших правил, що стосуються внутрішнього трудового розпорядку. Отже, такі розбіжності, в тому разі, коли одна зі сторін спору діятиме в категоричній формі (відмова, небажання, ігнорування тощо) з будь-яких підстав, передбачених вище, можуть призвести до виникнення індивідуального трудового спору в правовій площині, що передбачає його подальше вирішення відповідно до норм закону уповноваженими органами або судом.

Однак не слід лишати поза увагою також спори, що виникають між роботодавцем і працівником з питань індивідуально-договірного регулювання, де роботодавець вправі, але не зобов'язаний надати, встановити або змінити працівнику умови праці [5, с. 682]. Тут на перше місце, за наявності відносної юридичної нерівності працівника та роботодавця, виходить індивідуальний конфлікт їхніх інтересів з приводу надання працівнику нового права.

Зважаючи на викладене, вбачається доцільним розгляд індивідуальних трудових спорів як конфліктів інтересів (або економічних спорів) або ж як конфліктів права (інакше юридичних спорів) [6, с. 258].

У цілому, вітчизняна система вирішення індивідуальних трудових спорів характеризується такими ознаками:

1) «загальний» порядок вирішення індивідуальних трудових спорів незалежно від предмета спору (за винятком передбачених ст. 232 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає попередній розгляд уповноваженим органом (комісією з трудових спорів), що є обов'язковим або ж розгляд такого спору безпосередньо судом [7];

2) досудовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів, виходячи з норми ст. 224 КЗпП України обумовлює необхідність для працівника попередньо здійснити заходи щодо врегулювання розбіжностей за безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом [7];

3) індивідуальні трудові спори, як правило, вирішуються в судах, а не в комісіях із трудових спорів.

Слід погодитись при цьому, що існуючий механізм вирішення індивідуальних трудових спорів неефективний. Його неефективність пов'язана з тим, що існуюча модель розв'язання таких спорів передбачає право працівника на звернення до комісії з трудових спорів, правоохоронні органи та суд. Проте ці звернення ефективні лише в тому разі, коли мають місце порушення законодавства, які можуть бути доведені. Вказані органи є неефективними в умовах поширення неформальних відносин між працівником та роботодавцем, а також у разі виникнення індивідуального конфлікту інтересів [8].

Якщо ж звернутись до світової практики, то зарубіжний досвід провідних країн світу (наприклад, Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, Франції,



Сполучених штатів Америки, Німеччини) свідчить про застосування додатково до звичайного порядку судового вирішення цілої низки способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів.

Звичайно, єдиної концепції їх застосування немає, неможливо говорити і про однаковий рівень їх поширеності під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Однак безсумнівно вбачається приділення великої уваги у даних країнах загалом питанням альтернативного вирішення спорів, зокрема, у трудових відносинах.

Характеристиками виокремлення альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів є такі положення:

- належність АВС як до позасудових так і до досудових способів вирішення відповідних спорів;
- добровільність участі сторін трудового спору у здійсненні пов'язаних із АВС процедурах, що мають переважно неформальний характер їх проведення;
- залучення нейтральних посередників, які не беруть участі в прийнятті рішення, або ж таких, що мають право на прийняття рішень, обов'язкових для виконання сторонами лише за їх згодою;
- примирення сторін як головне завдання АВС.

Зважаючи на врегульований положеннями КЗпП України порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, застосування альтернативних способів їх розв'язання – це відносно нове явище для України. Єдина згадка у КЗпП України про таку чи іншу можливість врегулювати індивідуальний трудовий спір «мирним» шляхом міститься ст. 224 даного кодексу в аспекті безпосередніх переговорів, які виступають як обов'язковий самостійний засіб урегулювання спору до подання заяви працівником до комісії з трудових спорів.

Отже, є доцільним розгляд найпоширеніших у світовій практиці способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів, до переліку яких належать переговори (negotiation), примирення (conciliation), посередництво (медіація), що ґрунтуються на примирливо-третейському способі розгляду таких спорів.

Традиційно, переговори як альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору являє собою обмін сторін думками стосовно предмета спору без залучення третьої нейтральної сторони. Мета проведення переговорів – досягнення відповідного консенсусу. Вони при цьому можуть бути як самостійним засобом вирішення спору так і складовою іншого способу альтернативного вирішення індивідуального трудового спору. Відмінність полягає в тому, що в першому випадку переговори ведуться безпосередньо сторонами (їх представниками), у другому – обов'язково за участі третьої незалежної особи [9, с. 431]. Звернімо увагу, що в законодавстві деяких європейських країн (зокрема, Болгарії) переговори є обов'язковою стадією вирішення трудового спору. Факт досягнення сторонами згоди засвідчується протоколом, що має силу рішення комісії з трудових спорів [10, с. 997]. Натомість в Україні жодних положень, які б визначали процедуру проведення переговорів між роботодавцем та найманим працівником, норми КЗпП України не містять. Як наслідок на практиці підставою для звернення до комісії з трудових спорів є факт подання працівником самостійно або з участю профспілкової організації до роботодавця письмової претензії, яка в подальшому була залишена без задоволення. Тобто фактично про забезпечення можливості проведення переговорів між сторонами індивідуального трудового спору не йдеться.

У свою чергу, примирення та медіація дуже схожі за своєю суттю процедури, бо передбачають залучення нейтральної третьої сторони – посередника для забезпечення «мирного» розв'язання спору. Відмінність у ролі посередника. Під час медіації роль посередника-медіатора – сприяти діалогу сторін трудового спору, надати їм допомогу у визначенні тих інтересів, пріоритетів, потреб та бажань, на задоволення яких може бути спрямовано подальше взаємовигідне вирішення сторонами трудового спору. При цьому медіатор не вправі пропонувати власне бачення розв'язання спору, а роль посередника у примиренні як альтернативному вирішенні індивідуального трудового спору активніша. На відміну від медіатора,



посередник у примиренні, як правило, може запропонувати сторонам власне варіант вирішення спору. Слід зазначити, що законодавство деяких країн (наприклад, Австрії) передбачає можливість включення до тексту трудового договору застереження про примирення [11], що фактично означає угоду між роботодавцем та найманим працівником про попередній розгляд трудових спорів за участю визначеного ними посередника або ж органу примирення.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів свідчить про позитивний характер відповідного застосування. Однак розглядати альтернативні способи як «панацею», звичайно, не можна, оскільки відповідну модель вирішення спорів може бути застосовано не до всіх категорій індивідуальних трудових спорів. Необхідно зазначити також, що в деякому розумінні трудові спори сприяють розвитку правосуддя.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що вітчизняне правове регулювання альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів має фрагментарний характер, що не дозволяє виділити такі способи у трудовому праві як однорідні та самостійні способи вирішення індивідуальних трудових спорів, які б характеризувались внутрішньою єдністю. У свою чергу, ймовірність поширення альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів обумовлюється як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. До зовнішніх факторів, на наш погляд, належать: наявність підтримки з боку держави, у тому числі шляхом правового регулювання відповідних процедур (медіації, примирення тощо), рівень довіри населення до альтернативного вирішення спорів. Внутрішні фактори визначають можливості доступу сторін індивідуального трудового спору до альтернативних способів їх вирішення, що може бути досягнуто за допомогою інституалізації відповідних процедур через існування спеціально створених органів або ж провадження діяльності незалежними посередниками.

#### Список використаних джерел:

1. Конфліктологія / Герасіна Л.М. Панов М.І., Осипова Н.П. та ін.; за ред Л.М. Герасіної, М.І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
2. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс]: проект Закону України від 22.04.2013 року № 2902/ – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
3. Альтернативные способы разрешения споров между субъектами предпринимательской деятельности / [С.С. Сулакшин, Е.Э. Буянова, В.В. Кулаков, М.Ю. Погорелко]. – М.: Научный эксперт, 2013. – 272 с.
4. Севастьянов Г.В. Концепция частого процессуального права (права альтернативного разрешения споров) / Г.В. Севастьянов // Третейский суд. – 2009. – № 1. – С. 25–32.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – Мн.: Регистр, 2008. – 1024 с.
6. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: [учебник для вузов] / Киселев И.Я. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1993. – 263 с.
7. Кодекс законів про працю України / Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
8. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування [Електронний ресурс]: аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>.
9. Петоченко Т.М. Перспективы расширения применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров в Республике Беларусь / Т.М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе: сборник научных трудов. Выпуск 6. – Минск: Право и экономика, 2011. – С. 430–436.
10. Лушников А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т.; 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Луш-



- никова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
11. Risak Martin E. Austrian Practice in the Prevention and Amicable Settlement of Labour Disputes [Електронний ресурс] /Е. Martin Risak. – Режим доступу: [www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id](http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id).

**РИЖЕНКО І.М.,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент  
(Херсонський державний  
університет)

УДК 342.9

### ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАВО ВЛАСНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ» ЯК ОБ'ЄКТА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

Стаття присвячена сучасним тенденціям щодо змісту та використання поняття права власності суб'єкта господарювання як об'єкта адміністративно-правового захисту.

**Ключові слова:** адміністративно-правовий захист, право власності, суб'єкт господарювання.

Статья посвящена современным тенденциям, касающимся содержания понятия права собственности субъекта хозяйствования как объекта административно-правовой защиты и его использования.

**Ключевые слова:** административно-правовая защита, право собственности, субъект хозяйствования.

The article deals with current trends regarding the content of the notion of ownership of a business entity as an object of administrative and legal protection and its use.

**Key words:** administrative and legal protection, ownership, business entity.

**Вступ.** Актуальність теми дослідження викликана необхідністю публічного забезпечення ефективного розвитку економічних ринкових відносин в Україні в умовах масштабного реформування всієї суспільно-державної дійсності та вимагає уточнення категорійного апарату у сфері адміністративно-правового захисту права власності суб'єктів господарювання. Провідними в цьому аспекті є загальнозживані, але надзвичайно складні філософсько-правові феномени: «право», «право власності», «свобода», «законні інтереси суб'єктів господарювання» та ін., щодо яких не припиняється правова полеміка [1, с.24].

**Постановка завдання.** В умовах сьогодення сталою у вітчизняній юриспруденції є точка зору, найбільш вдало сформована Ю.П. Битяком, що наука вітчизняного адміністративного права з моменту свого утвердження нерозривно пов'язується із забезпеченням та охороною прав і свобод громадян та виконання ними обов'язків [2, с. 26]. Тим самим, на наш погляд, є незаперечним, що дослідження основних проблем щодо забезпечення адміністративно-правового захисту права власності суб'єктів господарювання треба здійснювати саме через розкриття зазначених вище категорій. Отже, метою цієї публікації є розкриття поняття права власності як об'єкта адміністративно-правового захисту суб'єктів господа-

