

ЗАПАРА С. І.,
кандидат юридичних наук, доцент,
декан юридичного факультету
(Сумський національний аграрний університет)

УДК 347.122:349.22

ПРИНЦИПИ ПОЗАСУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Запропонована стаття присвячена проблемам та перспективам розвитку трудових відносин в Україні шляхом створення та запровадження нової системи вирішення трудових спорів. Вироблення спеціально-юрисдикційних принципів позасудового захисту права на працю є одним із важливих завдань, що визначають зміст та перспективи вирішення трудових спорів в Україні.

Ключові слова: принцип, трудовий спір, спори про права, спори про інтереси, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори.

Представленная статья посвящена проблемам и перспективам развития трудовых отношений в Украине посредством создания и внедрения новой системы разрешения трудовых споров. Разработка специально-юрисдикционных принципов внесудебного разрешения трудовых споров является одной из важных задач, определяющих перспективы разрешения трудовых споров в Украине.

Ключевые слова: принцип, трудовой спор, споры о правах, споры об интересах, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры.

The article is devoted to the problems and prospects of the development of labour relations in Ukraine via creation and establishment of a new dispute resolution system. Working out special jurisdictional principles of extrajudicial protection of the right to work is one of the most important objectives determining the content and prospects of labour disputes resolution in Ukraine.

Key words: principle, labour dispute, disputes of rights, disputes of interests, individual labour disputes, collective labour disputes.

Вступ. Сучасний державно-суспільний розвиток України характеризується трансформацією влади, у тому числі й судової, що зумовлює необхідність подальших наукових досліджень, покликаних зробити зміни конструктивними та ефективними.

Постановка завдання. Свій внесок у розвиток загальнотеоретичних засад формування однієї з центральних процесуальних категорій – принципів цивільного процесу зробили такі вчені, як М.Г. Авдюков, В.С. Букіна, О.Ф. Воронов, Ю.Г. Ершов, В.В. Комаров, О.А. Логінов, В.М. Семенов, Д.А. Фурсов, О.О. Штефан. Медіаційні принципи ставали предметом дослідження С.В. Васильєва, С.І. Калашнікової та багатьох інших. Проте у контексті розробки та прийняття нового закону України «Про порядок вирішення трудових спорів» зазначене питання не розглядалося.

Метою даної публікації є аналіз спеціально-юрисдикційних принципів вирішення трудових спорів.

Результати дослідження. Позасудові принципи вирішення трудових спорів у науковій літературі пов'язують із медіаційними процедурами. З точки зору головної ідеї даного дослідження сторони, залежно від предмету спору, вичерпавши ресурс переговорів, у позасудовому порядку можуть звернутися до Національної служби посередництва і примирення з метою створення трудового арбітражу або направлення трудового медіатора для сприяння у вирішенні конфлікту. Зазначені пропозиції продиктовані головною ідеєю – створити оптимальне середовище для сторін трудового спору, яке спонукає їх до вироблення спільного вирішення проблеми спору, застосовуючи народну мудрість «і вівці цілі, і вовки ситі». Звернення до суду відбувається за формальними правилами, які, навіть за суттєвого пом'якшення, все одно не гарантують вироблення спільного рішення. Тому загальносвітова практика передбачає у трудових спорах застосування примирних процедур.

У міжнародній практиці вироблені принципи позасудового розгляду спорів. Ураховуючи євроінтеграційний курс України та беручи до уваги важливість і змістовність зазначених принципів, вважаємо, що вони мають іманентний характер щодо національного права та повинні набути реалізації і в українській системі вирішення трудових спорів.

Зокрема, норми Рекомендації Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах містять зауваження державам-учасникам щодо поступового втілення в життя Керівних принципів медіації в цивільних справах: *незалежності і неупередженості медіатора, рівності сторін, конфіденційності*.



Європейський кодекс поведінки медіатора виділяє такі принципи, як *принцип компетентності медіатора, незалежності та неупередженості медіатора, справедливості, конфіденційності* [1].

Рекомендація МОП № 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх розв'язання» встановлює наступні принципи вирішення індивідуальних трудових спорів: *доступності; без шкоди для скаржника; своєчасного розгляду скарги; встановлення порядку її розгляду колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, які можуть передбачити і порядок розгляду скарг* [2].

Додамо, що загально визнаними принципами міжнародного права у приватних відносинах є принципи *загальної поваги до прав людини та принцип неухильного виконання зобов'язань (pacta sunt servanda)* [3, с. 121].

Заслужують на увагу висновки Г.В. Севастьянова, який, розвиваючи концепцію приватного процесуального права, до основних засад альтернативного розгляду спорів відносить принципи *довіри, дозвольного спрямування відносин у сфері альтернативного розгляду спорів, свободи вибору та укладення угоди про застосування способу альтернативного розгляду спорів на основі взаємного волевиявлення сторін, конфіденційності, диспозитивності, процесуальної рівності сторін, сприяння сторонами вирішенню спору та/або урегулюванню конфлікту* [4, с. 394-397].

О.В. Авімська виділяє принцип *транспарентності* (відкритості влади і управління), *відповідальності* сторін [5, с. 155]. С.В. Васильєв вказує на такі принципи, як *безсторонність, емпатія, конфіденційність та добра репутація посередника (медіатора)* [6, с. 132-133]. М.А. Рожкова визначає принципи *медіації, процедурної гнучкості, неформальності, безпосередньої участі сторін, спрямованості на особистість, спрямованості на збереження відносин, креативності, спрямування в майбутнє, керівної ролі посередника у примирній процедурі* [7, с. 352].

Аналіз зазначених принципів у контексті завдань нової системи вирішення трудових спорів дослідження дозволив виділити ті з них, які, на нашу думку, є системоутворювальними та взаємодоповнювальними. Розглянемо їх детальніше.

Першим із цієї групи принципів є *принцип добровільної участі в позасудових процедурах*. Цей принцип передбачає виключно добровільний характер участі сторін у примирних процедурах. У формальному вираженні принцип добровільності передбачає укладення спеціального договору про порядок вирішення трудового спору або можливість передбачити такий порядок у колективній угоді (договорі), трудовому договорі.

Зазначений принцип є своєрідним фактором гармонізації судового та позасудового порядку вирішення спорів про права. Адже позасудовий порядок може відбутися лише добровільно на підставі укладеного договору.

Цікавим фактом є те, що у звіті Міністерства юстиції Англії та Уельсу за наслідками експерименту застосування двох різних програм судової медіації (обов'язкової та добровільної) був зроблений один із висновків про те, що обов'язкова медіація менш ефективна, ніж добровільна [8].

Дія даного принципу є гарантом ефективності вирішення спору та передбачає розвиток цивілізованих відносин між сторонами соціально-трудових відносин.

Наступним принципом є *принцип соціального діалогу*. Відповідно до змісту ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог» основними принципами, що визначають соціальний діалог, є принципи *законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань*.

Важливим моментом у логіко-змістовному розумінні формування основних засад вирішення трудових спорів у позасудовому порядку є взаємозв'язок принципу соціального діалогу та принципу законності і верховенства права. Адже саме завдяки та через трансформацію принципу соціального діалогу реалізується верховенство права та законність у соціально-трудових правовідносинах.

У межах нової системи вирішення трудових спорів *принцип вирішення трудових спорів на основі соціального діалогу*, який водночас є і принципом, і способом розв'язання конфлікту, серед іншого реалізується в наступному:

1. Попередження та вирішення трудових спорів здійснюється на основі визначеності функцій, завдань, повноважень соціальних партнерів, що досягають спільних домовленостей та приймають узгоджені рішення, та забезпечується взаємною відповідальністю.
2. Сторони трудового спору повинні дотримуватися співпраці та рівності сторін незалежно від майнового стану, займаної посади, місця проживання, мовних та інших ознак.
3. Розвиток колективно-договірних відносин відбувається шляхом включення до колективних угод всіх рівнів обов'язкового розділу, що передбачає вирішення трудових спорів на підприємстві, установі, організації.
4. Спонування сторін трудового спору до прийняття компромісних рішень, досягнення спільних домовленостей у пріоритетному позасудовому порядку.



5. Створюється можливість участі представників сторін соціального діалогу територіального та галузевого рівнів у трудових спорах, що виникають на виробничому рівні. Відбувається посилення значення галузевого та територіального інститутів колективно-договірного регулювання трудових відносин шляхом покращення їх кадрового, організаційного та фінансового забезпечення.

6. Надання права сторонам соціального діалогу визначати особливості здійснення процедур позасудового розгляду трудових спорів у трудовому договорі (контракті) чи/та колективній угоді відповідного рівня.

7. Можливість паритетного формування складу суду для вирішення трудових спорів.

Третій принцип – принцип вирішення трудових спорів на засадах компетентності, незалежності та неупередженості трудових арбітрів та трудових медіаторів отримує свою реалізацію в тому, що уповноважені органи/особи, які вирішують/сприяють вирішенню трудового спору, є незалежними від сторін спору та підкорюються лише закону, а також мають достатню компетенцію. При цьому компетентний відбір та навчання трудових арбітрів та трудових медіаторів гарантує Національна служба посередництва і примирення, яка під час формування Реєстру зазначених осіб керується професійною підготовкою та життєвим досвідом потенційних арбітрів та медіаторів, здійснює навчання та подальшу підготовку для цього виду діяльності.

Федеральний закон Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участі посередника (процедуру медіації)» до одного з головних принципів медіації відносить *неупередженість та незалежність медіатора* [9].

В Європейському кодексі поведінки медіаторів [10] існує відмінність між нейтральністю (незалежністю) та неупередженістю. Відповідно до ст. 2.1 зазначеного кодексу медіатор не повинен діяти або, розпочавши роботу, повинен призупинити діяльність у разі з'ясування обставин, які можуть вплинути на його незалежність чи викликати конфлікт інтересів. Такими обставинами в Кодексі визнані особисті або ділові стосунки медіатора з однією зі сторін; фінансова або інша пряма чи опосередкована зацікавленість медіатора в результаті медіації; наявність факту співпраці медіатора або іншого працівника його ж фірми з однією зі сторін у якій-небудь якості, окрім медіації. Ст. 2.2, визначаючи неупередженість медіатора, зобов'язує його діяти абсолютно об'єктивно щодо кожної зі сторін та намагатися бути сприйнятим як особа, що діє та намагається надати послуги кожній зі сторін щодо того, що стосується медіації, однаковим чином, з повагою до процесу медіації.

Отже, трудовий арбітр та медіатор повинні мати достатню компетенцію (мати знання, досвід, проходити відповідну підготовку), бути незалежними та неупередженими під час вирішення трудового спору, намагаючись при цьому зберігати рівно партнерські відносини до обох сторін спору та уникаючи будь-якої залежності від них.

Черговим принципом є принцип *оперативності, простоти, доступності процедури вирішення трудових спорів та оптимальності передбачуваних для цього строків*, який реалізується в тому, що порядок вирішення трудових спорів, визначений спеціальним законом, включає мінімально можливу кількість етапів, кожен з яких передбачає реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйнятного рішення по суті спору; строки для вирішення трудових спорів повинні бути розумними та достатніми для вироблення взаємоприйнятного рішення по суті спору.

П'ятим принципом вирішення трудового спору в позасудовому порядку є принцип *безоплатності для сторін спору позасудового порядку вирішення трудового спору*.

На даний момент трудові спори вирішуються в позасудовому та судовому порядках. Позасудове вирішення трудових спорів в Україні здійснюється в індивідуальному та колективному порядках. Індивідуальний трудовий спір вирішується комісією з трудових спорів відповідно до Гл. XV КЗпП України, яка не передбачає плату за розв'язання спору. Колективний трудовий спір вирішується відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Ч. 5 ст. 11 даного Закону передбачає, що організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках.

При цьому до складової матеріально-технічного забезпечення працівників віднесена і оплата праці незалежного посередника та трудового арбітра. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до зазначеного Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правління) підприємств і рад трудових колективів. Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних із участю у примирній процедурі, проводяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках [11]. Подібний підхід в окремих спорах зменшує, а іноді й унеможливує доступ до позасудового вирішення спору, адже не всі суб'єкти звернення можуть взяти на себе витрати щодо вирішення колективного спору.



Залучення досвідченого трудового арбітра або незалежного посередника пов'язане з необхідністю оплатити його середню заробітну плату. Якщо у вирішенні трудового спору беруть участь три і більше трудових арбітри, розмір внесків сторін, навіть якщо він дорівнює половині витрат, може створити передумови для відмови від трудового арбітражу або обрання лише одного трудового арбітра, що вже є обмеженням можливостей на ефективне вирішення трудового спору, адже ступінь складності спорів є різним та може потребувати комплексних знань, що досягається колегіальним представництвом трудових арбітрів.

Міжнародна Організація Праці у своїй Рекомендації щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951 р. передбачає, що процедура примирення повинна бути безоплатною та оперативною. Тому, вважаємо, що позасудові процедури вирішення трудових спорів повинні бути безоплатними та проводитися за рахунок державного бюджету.

Оплата діяльності трудових арбітрів та трудових посередників повинна залежати, на нашу думку, не від місячної заробітної плати такої особи, обраховуватися виходячи з погодинної ставки, затвердженої у встановленому порядку. Такий підхід до оплати праці трудових арбітрів та посередників вважаємо більш справедливим, адже всі зазначені особи отримуватимуть однакову винагороду, та виправданим у частині відповідності відпрацьованого часу та отриманої винагороди.

З огляду на вищевикладене принцип безоплатності позасудового порядку вирішення трудового спору для сторін реалізується в наступному:

1. Сторони трудового спору беруть участь у позасудовому порядку вирішення спору, як правило, безоплатно.

2. Витрати щодо організації трудового арбітражу та залучення трудового посередника здійснюються за рахунок державного бюджету.

Черговим принципом, що заслуговує на увагу, є принцип *конфіденційності*. Зазначений принцип знайшов своє закріплення в Рекомендації Res (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах, де містяться зауваження державам-учасникам щодо поступового втілення у життя Керівних принципів медіації в цивільних справах, Європейському кодексі поведінки медіатора та Директивах ЮНСІТРАЛ [12], багатьох національних законах зарубіжних країн. Як зазначається в Зеленій книзі [13], конфіденційність є ключовим фактором успішності альтернативного розгляду спорів у зв'язку з тим, що даний принцип гарантує відкритість до комунікації між сторонами під час проведення процедур.

Як відмічено в дослідженні альтернативного вирішення спорів в США Е.І. Носиревою, Одноименний акт про посередництво США практично повністю присвячений правилам конфіденційності під час посередництва [14, с. 320].

На даний момент відповідно до п. 3.9 Положення про трудовий арбітраж [15], затвердженого НСПП, трудовий арбітраж, член трудового арбітражу не має права розголошувати відомості та інформацію, що стали йому відомі під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту), без згоди сторін або їх правонаступників. Забороняється вимагати від члена трудового арбітражу надання документів, відомостей та інформації, якими він володіє у зв'язку з розглядом колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків, передбачених законами України.

Вважається доцільним зберегти зазначений принцип і в подальшій примирній практиці, тим більше, що він має переваги порівняно із судовим розглядом. Тому трудові арбітри, експерти, спеціалісти, перекладачі та інші особи, що беруть участь у справі, зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо інформації, яка стала їм відомою під час вирішення трудового спору.

Не слід сприймати як порушення принципу конфіденційності необхідність реєстрації трудового спору НСПП. Служба, реєструючи спір, здійснює статистичну функцію та водночас дисциплінує сторони спору. До того ж, реєстрації підлягає лише факт виникнення спору без оприлюднення іншої інформації. Інша інформація про трудовий спір під час вирішення трудового спору може бути опублікована за взаємною згодою сторін. Натомість практичну реалізацію принцип конфіденційності набуває у випадку, коли законодавець передбачить слухання справи трудовим арбітражем за участю сторін трудового спору в закритих арбітражних засіданнях. У такий спосіб трудовий арбітраж отримує перевагу над судовим розглядом, оскільки зберігатиме, за бажанням сторін, конфіденційність розгляду справи.

Наступний принцип пов'язаний із можливістю відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору. Зазначений принцип пов'язує із так званим принципом «*opt – out clauses*», який трапляється у правозастосуванні окремих країн і який дослівно розуміється як пункт договору, що передбачає можливість для підписанта самостійно обирати одну з особливих умов договору або його переривати [16].

Традиційно очікування осіб, що перебувають у трудових відносинах, мають імперативний характер. Проте все частіше учасники трудових правовідносин усвідомлюють, що «їх доля знаходиться у власних руках».

З точки зору розвитку трудових відносин диспозитивний характер правового регулювання набирає нового актуального значення в сучасних умовах і заслуговує на додаткову увагу з точки зору інноваційних підходів. Державна політика, встановлюючи мінімальні гарантії під час реалізації трудових відносин, є га-



рантом законності, забезпечує регулятивну функцію у встановленні і розвитку трудового права. Усе більшого значення в ринкових умовах набувають договірні засади, що змушує переглядати традиційні імперативні підходи в регулюванні правових відносин.

Інститут «opt – out clauses» є одним зі способів правового регулювання трудових відносин. Сенс його полягає в законній можливості відхилитися від чинної норми, встановивши при цьому оптимальний варіант правового регулювання наявних соціально-трудова відносин.

Зрозуміло, при цьому передбачається, що ця можливість створюється для обмеженого кола правових питань. Слід враховувати, що існує ризик упередженого ставлення роботодавця під час формування таких норм, що дозволяють відхилитися від наявних правил і використовувати цю ситуацію у власних корисливих цілях. Проте сама практика «opt – out clauses» має глибокий сенс і особливо важлива для держав, що мають посттоталітарну історію. У такому разі виховання відповідальної громадянської позиції – тривалий процес, що виключає моментальне усвідомлення себе повноцінним учасником правовідносин. Але поступово повинно прийти не лише розуміння необхідності дотримання правил поведінки, а й їх створення. Одним із таких інструментів і є «opt – out clauses».

Цікавим є шведський досвід застосування «opt – out clauses», де сторонам дозволено відхилитися від певних положень закону шляхом формулювання альтернативних положень у колективних угодах, ув'язаних національними або галузевими організаціями профспілок і працедавців. На думку шведського експерта Йорана Тругена, застосування цих норм дозволяє зрілим, рівним сторонам створити альтернативу законодавчим актам, а внесення подібного права створює для соціальних партнерів, що вважають себе «зрілими», законну можливість створити «власну» процедурну систему, зафіксовану в колективній угоді [17, с. 2]. Старший радник із правових питань Національної служби посередництва Швеції Курт Еріксон вважає: «Може, когось і здивує той факт, що шведська держава, організувавши Національну службу посередництва, з метою сприяння ефективному процесу формування заробітної плати і посилення контролю за посередництвом дозволила сторонам створювати – у рамках колективних угод – власні системи. Це пояснюється двома обставинами: глибоким переконанням шведів, що колективним угодам слід віддавати перевагу перед законами, і усвідомленням, що сторони несуть спільну відповідальність за результат. При цьому держава не дозволила сторонам формувати свої системи виключно на власний розсуд. Угода про процедури ведення переговорів не буде зареєстрованою і не набуде правомірності, якщо вона не відповідає поставленим у законі вимогам» [18, с. 12]. Подібне зауваження прекрасно характеризує причину і наслідок можливого відхилення від чинних норм.

Не применшуючи значення закону як нормативно-правового акту вищої юридичної сили, який регулює найважливіші громадські стосунки шляхом закріплення загальнообов'язкових правил (норм), прийнятих у встановленому порядку, зазначимо, що в окремих випадках є присутніми істотна «розпорошеність» законодавчих норм або надмірна їх «зарегульованість».

Нагадаємо, що захист трудових прав в Україні здійснюється як в індивідуальному, так і в колективному порядку. Норми, які регулюють порядок вирішення трудових спорів в Україні, розміщені при цьому в різних нормативно-правових актах і часто передбачають складний механізм правозастосування.

Ми вже зазначали, що нова українська система вирішення трудових спорів має бути викладена у спеціальному законі України, а особливості позасудового розгляду трудових спорів будуть передбачені в колективних договорах і угодах, а у випадку їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудових спорів. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів може бути передбачений і в трудовому договорі (контракті). При цьому колективні договори й угоди можуть передбачати відхилення від передбачених законом норм, зокрема щодо пріоритетності вирішення трудового спору в позасудовому порядку, термінів проведення переговорів, умов залучення до переговорів представників організацій працедавця, подачі справи на розгляд трудового арбітражу і в інших випадках. Зазначена інноваційна можливість може стати реальною через запровадження принципу, що передбачатиме відхилення від норм, визначених законодавством.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене, зауважимо, що зазначені принципи вирішення трудових спорів є історично і практично обґрунтованими та мають функціонально-організаційний зміст. Лише сукупне застосування запропонованих принципів може гарантувати оперативне і справедливе вирішення трудових спорів на основі верховенства права та законності.

Список використаних джерел:

1. Европейский кодекс поведения медиаторов: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mosmediator.narod.ru/index/0-2309>.
2. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_250.
3. Безп'ята В.Ф. Судовий захист права на працю: дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук: спеціальність: 12.00.03. – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне право / В.Ф. Безп'ята. – Харків, 2012. – 194 с.



4. Севастьянов Г.В. Альтернативное разрешение споров – частное процессуальное право // Российский ежегодник гражданского и арбитражного процесса. – С.-Пб.: ООО «Универ. издат. консорц. «Юридическая книга», 2008, № 6. – С. 394-397.
5. Авимская О.В. Принципы медиации (посредничества) // Третейский суд. – 2009. – № 5. – С. 147-155.
6. Васильев С.В. Цивільний процес України [Текст]: навчальний посібник / С.В. Васильев – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 344 с.
7. Рожкова М.А., Елисеєв Н.Г., Скворцов О.Ю. Договорное право: соглашения о подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражное (третейское) и мировое соглашения / Под общ ред. М.А. Рожковой. – М.: Статут, 2008. – 528 с.
8. Twisting arms: court referred and court linked mediation under judicial pressure: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Ministry of Justice Research Series, №1 /07//<http://www.justice.gov.uk/publications/docs/Twisting-arms-part1.pdf>.
9. Федеральний закон Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участі посередника (процедуру медіації)» № 193-ФЗ.
10. Европейский кодекс поведения медиаторов: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mosmediator.narod.ru/index/0-2309>.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
12. Рекомендації Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах містять зауваження державам-учасникам щодо поступового втілення в життя Керівних принципів медіації в цивільних справах: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/>; Европейский кодекс поведения медиаторов: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>; Типовий закон ЮНСІТРАЛ, Директиви 2008/52/ЕС.
13. Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law, Brussels, 19.04.2002COM(2002) 196 final: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: eur-lex.europa.eu/.../com2002_0196en01.pdf.
14. Альтернативное разрешение споров в США / Носырева Е.И. – М.: Городец, 2005. – 320 с.
15. Положення про трудовий арбітраж, затверджене наказом НСПП від 18 листопада 2008 року м. Київ № 135: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=97:2010-02-25-15-07-59&catid=6:2009-12-29-19-38-17&Itemid=22.
16. English Dictionary. Definition of “opt - out clause” // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause>.
17. Труген Й. Зведені аналіз і коментарі шведських експертів, присвячені проекту концепції нової моделі вирішення трудових спорів в Україні // Стокгольм. – 14 грудня 2012 року. – С. 2.
18. Еріксон Курт. Посередництво у вирішенні трудових спорів: досвід Швеції // Стокгольм. – 2012 р. – С. 12.

КИРИЧЕНКО Т. М.,

старший викладач кафедри історії та теорії держави і права юридичного факультету
(Херсонський державний університет)

УДК 349.2:006.032

УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ МЕХАНІЗМУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ

Динамічний розвиток міждержавно-правових систем на сучасному етапі, розширення простору взаємодії національних правових систем потребує ефективного правового механізму, який міг би враховувати узгоджені способи взаємодії, сприяв би гармонійному функціонуванню вказаних систем у єдиному правовому просторі. Таким механізмом можна вважати процес імплементації.

Ключові слова: конституційно-правовий механізм, імплементація, ООН, МОП, ЄС, міждержавні інститути, імплементаційні норми, міжнародний механізм, нормотворча діяльність; національна правозастосовна практика, впровадження міжнародного права.

Динамичное развитие межгосударственных правовых систем на современном этапе, расширение пространства взаимодействия национальных правовых систем требует эффективного правового механизма, который мог бы учитывать согласованные способы взаимодействия, способствовал бы гармоничному функционированию указанных систем в едином правовом пространстве. Таким механизмом можно считать процесс имплементации.

