

## АНОТАЦІЯ

**Кривенко Д.Є. Правове регулювання трудових спорів в Україні. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії із спеціальності 081 «Право». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2021.

Дисертаційне дослідження присвячено теоретико-правовим основам правового регулювання трудових спорів в Україні. Здійснено аналіз, якою є наукова інтерпретація та теоретико-правова характеристика трудових спорів. Встановлено, якими є особливості сучасного стану правового регулювання трудових спорів. Досліджено питання медіації, як способу вирішення трудових спорів. Визначено зміст, поняття та ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. Здійснено порівняльно-правовий аналіз медіації та інших способів вирішення трудових спорів, виділено їхні спільні та відмінні риси.

Аналіз позицій науковців засвідчив, що дане питання у загальних рисах розглядається однаково, втім окремі особливості трудового спору можуть трактуватись по-різному. На основі аналізу наукових джерел нами встановлено наступні причини виникнення трудових спорів:

1) трудові спори можуть виникати із причин необізнаності однієї із сторін у тому, що своїми діями чи бездіяльністю вона порушує умови трудового договору, локальних нормативно-правових актів, законодавства про працю, а також негативно впливає на права й інтереси іншої сторони трудових правовідносин;

2) іншої причиною виникнення трудових спорів є свідоме порушення однією із сторін трудових правовідносин умов трудового договору, локальних нормативно-правових актів, законодавства про працю, що негативно впливає на права й інтереси іншої сторони трудових правовідносин;

3) трудові спори можуть виникати із причин, які не залежать від сторін трудових правовідносин – недоліків законодавства про працю, складного

економічного становища держави тощо.

Виділено наступні особливості трудового спору:

- 1) виникають із конфлікту між сторонами трудових відносин;
- 2) суб'єктами трудових спорів є особи, які працевлаштовуються, працівники, профспілки чи інші уповноважені працівниками органи, та роботодавець, організації (об'єднання) роботодавців;
- 3) трудовий спір може бути урегульований шляхом переговорів, а в результаті відсутності такого урегулювання може бути переданий на розгляд відповідного юрисдикційного органу, або ж до загальної судової влади;
- 4) для вирішення трудових спорів у законодавстві передбачена спеціальна процедура.

Система вирішення трудових спорів в Україні передбачає різні процедури для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Норми, які формують існуючу систему захисту трудових прав та інтересів працівників, встановлені у міжнародних, законодавчих, судових актах, що ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є настільки складною, що використати своє право на захист трудових прав та інтересів є не простим завданням.

Обґрунтовано, що характерними ознаками норм конвенцій МОП серед джерел правового регулювання трудових спорів є:

- 1) їх пріоритет перед іншими актами національного трудового законодавства за винятком Конституції України;
- 2) ними створюється правове підґрунтя для покращення трудових стандартів у національній економіці;
- 3) конвенції МОП містять у собі доробок міжнародної спільноти, адже розробляються спеціалістами в галузі праці та затверджуються за результатами обговорень на тристоронніх конференціях за участі представників країн – членів МОП;
- 4) конвенції МОП враховують особливості функціонування трудового законодавства в кожній окремій країні.

Зроблено висновок, що спільним для медіації та інших способів вирішення трудових спорів є потреба у задоволенні інтересів обох сторін трудового спору, що здійснюється, насамперед, через створення менш формалізованої атмосфери та довіри з боку сторін трудового спору до особи медіатора, арбітра чи членів Комісії з трудових спорів чого не відбувається у випадку застосування саме судового захисту. Найбільш досконало врегульованим способом вирішення трудових спорів є діяльність Комісії з трудових спорів. Разом з тим, вона діє виключно щодо індивідуальних трудових спорів та не може бути створена на усіх підприємствах, що погіршує загальний стан конфліктності трудового середовища та дотримання вимоги щодо безпечних й комфортних для життя та здоров'я умов праці.

Також у роботі проаналізовано концептуальні засади вдосконалення медіації як способу вирішення трудових спорів. Виділено проблеми й недоліки медіації як способу вирішення трудових спорів, та запропоновано шляхи їх вирішення. Досліджено позитивний європейський досвід медіації як способу вирішення трудових спорів та запропоновано напрями його запозичення у національне трудове законодавство.

Актуальність дослідження проблем та недоліків медіації як способу вирішення трудових спорів, та пошуку шляхів їх вирішення, обумовлена тим, що розвиток медіації є одним із пріоритетних напрямів удосконалення механізмів вирішення трудових спорів в нашій державі. Як свідчить наш аналіз наукової літератури, вітчизняні науковці неодноразово звертались до дослідження питань про доцільність застосування медіації для врегулювання та вирішення трудових спорів та її перспектив в Україні, втім, питання проблематики медіації як способу вирішення трудових спорів переважно залишаються поза межами уваги дослідників цього питання. На даному етапі першочергова увага приділяється саме позитивним аспектам, які може принести медіація для вирішення трудових спорів в нашій державі. В той самий час, в умовах, коли медіація розглядається як безумовно прогресивний

та позитивний в перспективі крок законодавця, дослідження проблем, які її запровадження може породити, також є необхідним.

Проаналізовано позитивний зарубіжний досвід медіації як способу вирішення трудових спорів у Великій Британії та Франції.

Встановлено, що актуальність дослідження досвіду Великої Британії у цій сфері обумовлена наступними чинниками:

1) законодавчий досвід урегулювання медіації у Великій Британії є таким, на який звертають увагу фактично усі дослідники законодавства про медіацію в зарубіжних країнах;

2) у Великій Британії функціонує найстаріший серед європейських країн інститут медіації (у науковій літературі, як дата виникнення медіації в трудових правовідносинах у Великій Британії зазначається 1975 рік, коли було прийнято Закон «Про забезпечення зайнятості» (Employment Protection Act 1975));

3) сама британська процедура медіації, як способу вирішення трудових спорів, на нашу думку, є однією із найдосконаліших серед європейських держав, а тому має обов'язково бути розглянутою вітчизняним законодавцем в світлі прийняття національного законодавства про медіацію.

Зроблено висновок, що французький досвід медіації є корисним для України з наступних причин:

1) Франція є однією із перших європейських країн, у якій було запроваджено медіацію на законодавчому рівні, і при цьому відповідні положення закріплені на рівні трудового законодавства (в Трудовому кодексі Франції (Code du travail));

2) першочергове запровадження медіаційних процедур у Франції відбулось саме у сфері вирішення трудових спорів, тож на сьогодні дана держава має доволі великий досвід в цій сфері;

3) Франція є однією із не багатьох держав світу, у яких медіація застосовується для вирішення колективних трудових спорів, в той час як у науковій літературі нашої держави прийнято вважати, що медіація може

застосовуватись виключно для індивідуальних трудових спорів, адже до вирішення колективних трудових спорів в Україні застосовується примирно-третейський порядок.

**Ключові слова:** праця, трудові відносини, працівник, роботодавець, спір, конфлікт, трудовий спір, трудовий конфлікт, вирішення трудового спору, вирішення трудового конфлікту, медіація.

## SUMMARY

**Krivenko D.E. Legal regulation of labor disputes in Ukraine. – *On the rights of the manuscript.***

The dissertation for obtaining the scientific degree of the Doctor of Philosophy in a specialty, 081 "Law". Taras Shevchenko National University of Kiev, The Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2021

The dissertation research is devoted to the theoretical and legal bases of legal regulation of labor disputes in Ukraine. An analysis of the scientific interpretation and theoretical and legal characteristics of labor disputes. It is established what are the features of the current state of legal regulation of labor disputes. The issue of mediation as a way of resolving labor disputes is studied. The content, concepts and features of mediation as a way of resolving labor disputes are defined. A comparative legal analysis of mediation and other ways of resolving labor disputes is carried out, their common and distinctive features are highlighted.

The analysis of the positions of scientists showed that this issue is generally considered the same, but some features of the labor dispute may be interpreted differently. Based on the analysis of scientific sources, we have identified the following causes of labor disputes:

- 1) labor disputes may arise due to ignorance of one of the parties that its actions or omissions violate the terms of the employment contract, local regulations, labor legislation, as well as adversely affect the rights and interests of the other party to the employment relationship;

2) another cause of labor disputes is a deliberate violation by one of the parties to the employment relationship of the employment contract, local regulations, labor legislation, which negatively affects the rights and interests of the other party to the employment relationship;

3) labor disputes may arise for reasons that do not depend on the parties to the employment relationship - the shortcomings of labor legislation, the difficult economic situation of the state and so on.

The following features of the labor dispute are highlighted:

1) arise from a conflict between the parties to the employment relationship;

2) the subjects of labor disputes are persons who are employed, employees, trade unions or other bodies authorized by employees, and the employer, organizations (associations) of employers;

3) a labor dispute may be settled by negotiation, and as a result of the absence of such a settlement may be referred to the relevant jurisdiction, or to the general courts;

4) the legislation provides for a special procedure for resolving labor disputes.

The labor dispute resolution system in Ukraine provides for different procedures for resolving individual and collective labor disputes. The norms that form the existing system of protection of labor rights and interests of employees are established in international, legislative and judicial acts, which complicates their law enforcement, and the envisaged procedure for labor disputes is so complex that exercising your right to protection of labor rights and interests is not easy task.

It is substantiated that the characteristic features of the norms of ILO conventions among the sources of legal regulation of labor disputes are:

1) their priority over other acts of national labor legislation with the exception of the Constitution of Ukraine;

2) they create a legal basis for improving labor standards in the national economy;

3) ILO conventions contain the achievements of the international community, as they are developed by specialists in the field of labor and approved as a result of discussions at tripartite conferences with the participation of representatives of ILO member countries;

4) ILO conventions take into account the peculiarities of the functioning of labor legislation in each country.

It is concluded that common to mediation and other ways of resolving labor disputes is the need to satisfy the interests of both parties to the labor dispute, which is carried out primarily by creating a less formalized atmosphere and trust on the part of the parties to the mediator, arbitrator or members of the Labor Commission. disputes which do not occur in the case of judicial protection. The most perfectly regulated way of resolving labor disputes is the activity of the Labor Disputes Commission. However, it applies only to individual labor disputes and cannot be created in all enterprises, which worsens the general state of conflict in the work environment and compliance with the requirements for safe and comfortable working and living conditions.

The paper also analyzes the conceptual principles of improving mediation as a way to resolve labor disputes. Problems and shortcomings of mediation as a way to resolve labor disputes are highlighted, and ways to resolve them are suggested. The positive European experience of mediation as a way of resolving labor disputes is studied and the directions of its borrowing into the national labor legislation are suggested.

The relevance of researching the problems and shortcomings of mediation as a way to resolve labor disputes, and finding ways to resolve them, due to the fact that the development of mediation is one of the priority areas for improving the mechanisms for resolving labor disputes in our country. According to our analysis of the scientific literature, domestic scientists have repeatedly addressed the study of the feasibility of mediation to resolve and resolve labor disputes and its prospects in Ukraine, however, the issue of mediation as a way to resolve labor disputes mostly remain beyond the attention of researchers. At this stage, priority is given to the positive aspects that can bring mediation to resolve labor disputes in our country. At the same time, in a context where mediation is seen as an unquestionably progressive and positive step for the legislator in the long run, research into the problems that its introduction may create is also necessary.

The positive foreign experience of mediation as a way of resolving labor disputes in Great Britain and France is analyzed.

It is established that the relevance of the study of the British experience in this area is due to the following factors:

1) the legislative experience in regulating mediation in the United Kingdom is one that all researchers of legislation on mediation in foreign countries pay attention to;

2) the United Kingdom has the oldest institution of mediation in Europe (in the scientific literature, the date of origin of mediation in labor relations in the UK is 1975, when the Employment Protection Act 1975) was adopted;

3) the British mediation procedure itself, as a way of resolving labor disputes, in our opinion, is one of the most perfect among European countries, and therefore must be considered by the domestic legislator in the light of the adoption of national legislation on mediation.

It is concluded that the French experience of mediation is useful for Ukraine for the following reasons:

1) France is one of the first European countries to introduce mediation at the legislative level, and the relevant provisions are enshrined at the level of labor law (in the French Labor Code (Code du travail));

2) the first introduction of mediation procedures in France took place in the field of labor dispute resolution, so today the country has quite extensive experience in this area;

3) France is one of the few countries in the world where mediation is used to resolve collective labor disputes, while in the scientific literature of our country it is believed that mediation can be used only for individual labor disputes, because to resolve collective labor disputes in Ukraine is subject to a conciliation procedure.

**Key words:** labor, labor relations, employee, employer, dispute, conflict, labor dispute, labor conflict, labor dispute resolution, labor conflict resolution, mediation.



## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Кривенко Д.Є. Порівняльно-правовий аналіз медіації та страйку як способу вирішення трудових спорів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 2. Том. 2. С. 139-146.
2. Кривенко Д.Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102-106.
3. Кривенко Д.Є. Зміст медіації як способу вирішення трудових спорів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 5. Т. 2. С. 70-74.
4. Кривенко Д.Є. Порівняльно-правовий аналіз медіації та трудового арбітражу як способу вирішення трудових спорів: спільні та відмінні риси. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 6. Т. 2. С. 92-97.
5. Кривенко Д.Є. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1 (39). С. 143-153.
6. Кривенко Д.Є. Проблеми медіації як способу вирішення трудових спорів та шляхи їх вирішення. *Соціальне право*. 2020. № 2. С. 139-145.
7. Кривенко Д.Є. Позитивний європейський досвід вирішення трудових спорів. *KELM*. 2020. № 6. С. 163-170.

*Матеріали наукових конференцій:*

8. Кривенко Д.Є. Наукова інтерпретація трудових спорів. *Теорія і практика розвитку правових інститутів: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10-11 березня 2016 р.)*. К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. С. 80-83.
9. Кривенко Д.Є. Особливості правового регулювання трудових спорів в Україні за міжнародним законодавством. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.)*. Одеса: ГО

«Причорноморська фундація права», 2017. С. 62-66.

10. Кривенко Д.Є. Теоретична характеристика видів загальних ознак медіації як способу вирішення трудових спорів. "Адміністративне право та процес: актуальні проблеми та шляхи вирішення : тези доп. учасників наук.-практ. семінару, м. Харків, 21 лютого 2020 р. Харків: НДІ ППСН, 2020". С. 69-71.

## **LIST OF PAPERS PUBLISHED ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION**

### *Articles in scientific professional publications of Ukraine and scientific periodicals of other countries:*

1. Krivenko D.E. Comparative legal analysis of mediation and strike as a way to resolve labor disputes. *Prykarpattya Legal Bulletin*. 2018. № 2. Vol. 2. pp. 139-146.

2. Krivenko D.E. The concept of mediation as a way to resolve labor disputes. *Social law*. 2019. № 3. pp. 102–106.

3. Krivenko D.E. The content of mediation as a way to resolve labor disputes. *Scientific Bulletin of Public and Private Law*. 2019. № 5. T. 2. S. 70–74.

4. Krivenko D.E. Comparative legal analysis of mediation and labor arbitration as a way of resolving labor disputes: common and distinctive features. *Scientific Bulletin of Public and Private Law*. 2019. № 6. T. 2. S. 92–97.

5. Krivenko D.E. Signs of mediation as a way to resolve labor disputes. *Current issues of law: theory and practice*. 2020. № 1 (39). Pp. 143-153.

6. Krivenko D.E. Problems of mediation as a way to resolve labor disputes and ways to resolve them. *Social law*. 2020. № 2. pp. 139-145.

7. Krivenko D.E. Positive European experience in resolving labor disputes. *KELM*. 2020. № 6. pp. 163-170.

### *Proceedings of scientific conferences:*

8. Krivenko D.E. Scientific interpretation of labor disputes. Theory and practice of development of legal institutions: Proceedings of the international scientific-practical conference (Kyiv, March 10-11, 2016). : "Research Institute of Public Law", 2016. P. 80-83.

9. Krivenko D.E. Features of legal regulation of labor disputes in Ukraine under international law. Reforming national and international law: perspectives and priorities: materials of the International scientific-practical conference (Odessa, January 20-21, 2017). Odessa: NGO "Black Sea Law Foundation", 2017. P. 62-66.

10. Krivenko D.E. Theoretical characteristics of the types of common features of mediation as a way of resolving labor disputes. "Administrative law and process: current problems and solutions: abstracts of additional participants of the scientific-practical seminar, Kharkiv, February 21, 2020. Kharkiv: Research Institute of PPSN, 2020". Pp. 69-71.