

4. Лібанова Е.М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.

5. Раєвнева О.В. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип.2. 2014. С. 322-327.

6. Штанська О.В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. URL: <http://82-117-235-189.gpron.sta.kh.velton.ua/e-book/db/2008-1/doc/5/08.pdf>

7. Лісогор С. Інноваційні технології працевлаштування незайнятого населення. URL: [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Rpzn/2008-2/08llspnn.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Rpzn/2008-2/08llspnn.pdf)

**Мельниченко В.Р.,**

здобувачка вищої освіти

група ЮД-949

Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ;

**Науковий керівник:**

**Бондар О.С.,**

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

Нині трудові спори є досить актуальними, адже це певні незгоди між працівником, колективом працівників і роботодавцем.

На жаль, Законодавство України не зазначає визначення поняття «трудові спори» тому це можна визнавати як прогалину у законодавстві, втім їх тематиці приділено багато уваги з боку науковців, кожний із них у своїх дослідженнях, пропонує особисте поняття трудових спорів, ось, наприклад Луценко С. А., зазначає, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем (сторони трудового спору) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладання, зміни та виконання трудових договорів, угод з питань соціально-трудових стосунків» [5, 68].

Також, Кисельова О. І. та Кобзева Т. А. у широкому сенсі зазначають, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами трудових правовідносин із приводу застосування законодавчих та інших нормативних правових актів про працю, а також установа нових або зміни наявних умов праці» [4, 273].

Так само, Пилипенко П. Д. під «трудовими спорами розуміє неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами

трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства, або встановлення чи зміни умов праці» [8, 182].

Так і Буянова М. О. визначає «трудовий спір, як неврегульовану розбіжність між суб'єктами трудового права, яке надійшло на розгляд юрисдикційному органу з приводу правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними інших суспільних відносин, що входять в предмет трудового права, про який заявлено до відповідного юрисдикційного органу, тобто цей орган, уповноважений державою прийняти юридично обов'язкове для сторін рішення» [2, 11].

Отже, зазначенні поняття, свідчать про різницю поглядів стосовно трактуванню трудового спору, тому цю прогалину визначення потрібно терміново вирішувати.

Слід також зазначити, що трудові спори, класифікують які і трудові конфлікти, але поняття «трудового спору» повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу [3, 98].

Далі трудові спори можна систематизувати за суб'єктом, тобто на такі види, як індивідуальні та колективні, тобто індивідуальний трудовий спір це – спори юридичного характеру, які виникають між працівником і роботодавцем у сфері застосування та тлумачення трудового законодавства їх розглядає комісії по трудових спорах і районні (міські) суди, колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю, їх розглядає примирна комісія та трудовий арбітраж.

Також, сторони колективного трудового спору (конфлікту) поділяються на: виробничі; галузеві і територіальні; національні.

Моментом утворення індивідуального трудового спору є подання заяви до відповідного органу, що розглядає трудові спори. Так само і колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу сповіщення про несхвалення колективних вимог і дійшов до рішення про незгоду з вердиктом власника або уповноваженого ним органу, або коли строки розгляду вимог, зазначених законодавством, завершилися, а хоча б якоїсь реакції від власника не надходило. Також, про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення [6].

Так само, за об'єктом є такі види трудових спорів: а) трудові спори, що впливають з укладення трудового договору; б) трудові спори з питань оплати

праці; в) трудові спори з питань порушення умов праці; г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору; д) трудові спори з питань припинення трудового договору [9, 442].

Основною причиною трудових спорів є суперечності інтересів працівника та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність трудового спору [7, 456].

Способами вирішення трудових спорів є примирення сторін трудового спору шляхом узгоджувальних процедур. Примирення – це такий спосіб вирішення трудового спору, який полягає у пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення шляхом переговорів, посередництва, погодження чи іншої процедури. Воно є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не забороні законодавством. За результатами примирення сторони, як правило, укладають окремий договір.

Ще одним видом альтернативних способів вирішення трудових спорів є посередництво (медіація). Медіація як спосіб вирішення трудового спору передбачає добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйнятної рішення про врегулювання спірних відносин [1, 187].

Також, альтернативним способом вирішення трудових спорів є третейські процедури. Суть третейської процедури під час вирішення трудових спорів полягає у тому, що сторони передають його вирішення на розгляд спеціально утвореного органу. Третейські органи за своєю правовою природою є специфічними позасудовими формуваннями, що засновуються згідно з чинним законодавством для вирішення трудових спорів за дорученням самих сторін трудового спору [1, 189].

Стосовно порядку розгляду трудового спору, їх розглядає комісія по трудових спорах у десятиденний строк та якщо працівник, який подав позов був відсутній на засіданні, трудовий спір відкладається до наступного засідання, якщо ж працівник не прийшов на ще одне засідання, справа за трудовим спором знімається з розгляду.

Отже, для того щоб не було розбіжностей у понятті «трудовий спір», українському законодавству потрібно вирішити питання, щодо пояснення даного терміну та приділити увагу медіації. Також, буде доцільним створення окремих трудових суддів, що будуть займатися тільки трудовими справами.

### **Список джерел:**

1. Бурак В.Я. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. №63. С. 184-191.
2. Буянова М.О. Трудовые споры. Москва: РГ–Пресс. 2014. 555 с.
3. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. №1. С. 95-99.

4. Кисельова О.І., Кобзева Т.А. Трудове право України. Суми: Сумський державний університет. 2017. 309 с.
5. Луценко С.А., Трудові спори. *Юридична консультація*. 2011. №2. - С. 68-69.
6. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: Закон України від 7 листопада 2012 р. №34, Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 18.05.2021).
7. Трудове право України / Кучер В.О. та ін. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2017. 564 с.
8. Трудове право України / Пилипенко П.Д. та ін. Київ : *Істина*, 2007. 208
9. Трудове право / Жернаков В.В. та ін. Харків: *Право*. 2012. 494 с.

**Мірошниченко А.С.,**  
студентка 2 курсу  
юридичного факультету  
**Науковий керівник:**  
**Нестерцова-Собакарь О.В.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ

## **ВИМОГИ ДО ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВИХ ВІДНОСИН**

Юридичні факти – це конкретні життєві обставини (події, явища) реальної дійсності, які породжують передбачені нормами права правові наслідки. Юридичні факти, як підстава виникнення правових офіційних відносин, мають відповідати певним вимогам. Для детального аналізу розглянемо їх зміст.

За своїм соціальним змістом юридичний факт, у першу чергу, має адекватно відображати соціальну ситуацію. Це головна вимога до юридичних фактів і саме в цьому полягає сутність їх ідентифікаційної функції. Вони повинні точно означити соціальну ситуацію, забезпечити її фіксацію в правовому регулюванні. Тобто юридичні факти виступають в ролі своєрідних оціночних критеріїв, які свідчать про наявність соціально-юридичної обставини. Інша вимога до юридичних фактів полягає в тому, що за їх допомогою визначаються межі ситуації, які дозволяють відмежувати її від інших схожих обставин. [1, с. 69]

Другою вимогою, якій має відповідати юридичний факт, є стабільність його соціального змісту. Нестійкі, схильні до внутрішніх змін обставини лише у виключних випадках можуть використовуватися в якості юридичних фактів. Наприклад, недостатньо стійким виявився такий юридичний факт, як середній бал з атестату зрілості, що враховувався при вступі до вищого навчального