

**Н. И. ЧУДЫК-БЕЛОУСОВА,
А. В. ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО**

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕДУР РАЗРЕШЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

Исследуется необходимость внедрения процедуры разрешения коллективного трудового спора как конфликта интересов с применением процедуры медиации. Установлено, что конфликты интересов возникают между сторонами преимущественно в период подготовки и обсуждения коллективного договора. Урегулирование разногласий и решения таких споров осуществляется с помощью отдельных определенных законодательством самостоятельных процедур. Действующее законодательство Украины не исключает возможности решения коллективного трудового спора как конфликта интересов между его сторонами путем медиации, которая часто применяется в зарубежных странах. В процессе применения посредничества (медиации) при разрешении коллективного трудового спора должны участвовать работодатель, наемные работники и медиатор как незаинтересованный посредник, основным заданием которого является помощь сторонам спора в достижении взаимопонимания и решение существующего между сторонами спора путем переговоров. На основе проведенного исследования обосновано, что нормативное закрепление института медиации в трудовом праве будет способствовать согласованию интересов сторон коллективного трудового спора.

Ключевые слова: трудовой спор; альтернативное разрешение споров; посредник; медиация; коллективный договор.

УДК 349.22(075.8)

Введение. Действующее законодательство Украины определяет трудовой спор как разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений по установлению условий труда или применению законодательства о труде [1], т. е. «неурегулированные путем переговоров разногласия между сторонами трудовых правоотношений — коллективом наемных работников и работодателем — по поводу применения норм трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений или установления или изменения условий труда с передачей их на рассмотрение в компетентный орган» [2, с. 18], в том числе «разногласия по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта, заключения, изменения, исполнения коллективных договоров, различного толкования законодательства и иных нормативных актов» [3, с. 3].

Такие разногласия считаются «разногласиями искового характера, возникшими между работодателем и трудовым коллективом предприятия по вопросам исполнения требований законодательства о труде, коллективного догово-

Надежда Ивановна ЧУДЫК-БЕЛОУСОВА (700937@ukr.net), кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового, земельного и хозяйственного права Хмельницкого университета управления и права им. Леонида Юзькова (г. Хмельницкий, Украина);

Анжелика Васильевна ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО (Angelina_jas@mail.ru), кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

ра, соглашения или его отдельных положений, переданные для разрешения в соответствующий юрисдикционный орган [2, с. 18].

В зависимости от уровня выделяют коллективные трудовые споры производственного, отраслевого, территориального и национального уровней; в зависимости от стороны, выдвигающей требования, — трудовой спор, одной из сторон которого являются наемные работники; трудовой спор, одной из сторон которого является профсоюз; трудовой спор, одной из сторон которого является созданный и уполномоченный наемными работниками орган (организация, лицо) [2, с. 18].

Основная часть. Разногласия между субъектами трудовых правоотношений не всегда приводят к возникновению трудового спора, так как «часто их разрешают путем переговоров между самими субъектами. В этом случае недоразумения, так или иначе связанные с нарушением трудовых прав работников, не перерастают в трудовой спор. В связи с этим спорами предлагают признавать «только те разногласия между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, которые не удалось урегулировать путем непосредственных переговоров обеих конфликтующих сторон» [4, с. 436].

Конфликт (лат. *conflictus* — столкновение) является столкновением противоположных интересов и взглядов, напряжением и крайнее обострение противоречий, что приводит к активным действиям, осложнениям, борьбе, сопровождающихся сложными коллизиями. Единая позиция относительно понимания понятия «трудовые конфликты» в трудовом праве отсутствует. Трудовыми конфликтами считают «столкновения между работодателями и работниками по поводу установления или применения условий труда, противоречия между субъектами трудовых отношений, возникающими в процессе труда, столкновение противоположных экономических и социальных интересов. Стороной, противостоящей работодателю в таком конфликте, может быть как отдельно взятый работник, так и коллектив работников в целом» [5, с. 179].

Трудовой конфликт строится на противоположных интересах работников и работодателей и возникает в связи с борьбой рабочих за установление или изменение условий труда, правового статуса работников (конфликты интересов) или в связи с толкованием и применением юридических норм, нарушением работодателями установленных условий труда, прав работников (конфликты права). В зависимости от причин, условий, фазы возникновения и развития различают непримиримые и примиримые конфликты [6, с. 14].

Основанием возникновения конфликта является отказ работодателя выполнить решение примирительных органов или непринятие этими органами решения, удовлетворяющего обе стороны. Разрешение коллективного трудового спора возможно путем проведения забастовки и переговоров сторон при обязательном участии независимого посредника [7, с. 10]. Конкретные условия возникновения конфликта обуславливают форму его развития и протекания — скрытую (латентную) или открытую. Конфликт возникает при активизации деятельности одной стороны и противодействии этой активизации в качестве ответной реакции другой стороны. Причем причиной активизации конфликта могут быть как субъективные, так и объективные факторы [6, с. 14–15].

В случае если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специально уполномоченных на это органов, то конфликт перерастает в трудовой спор [8, с. 11]. Следовательно, трудовой конфликт — разногласия неискового характера между работодателем (или органом, представляющим интересы работодателей) и трудовым коллективом предприятия (или органом, представляющим интересы работников на отраслевом, региональном, национальном уровнях) по вопросам

установления или изменения условий труда, которые решаются с помощью установленных законом процедур [9, с. 8], т. е. «не урегулированы с помощью примирительных процедур противоречия между сторонами трудовых правоотношений — коллективом наемных работников и работодателем, возникающие вследствие непринятия примиряющими органами взаимоприемлемого решения» [7, с. 17].

Признаками, характеризующими трудовой конфликт, являются стороны конфликта — работники или объединения работников и работодатель или орган, представляющий интересы работодателей на соответствующем уровне; расхождения интересов сторон. Предметом разногласий является установление новых или изменение существующих условий труда. Решение разногласий осуществляется преимущественно самими сторонами в примирительно-третейском порядке в соответствии с предусмотренными законодательством процедурами [9, с. 10].

Конфликты экономического характера, или «конфликты интересов» (в западной терминологии), возникают обычно в период подготовки и обсуждения коллективного договора. Поэтому конфликты по применению норм трудового права, установлению новых или изменению существующих условий труда, заключению, изменению и выполнению условий коллективного договора (соглашения) целесообразно передавать на рассмотрение компетентным юрисдикционным (примирительным) органам [10, с. 87] с помощью примирения, посредничества, добровольного или принудительного арбитража, т. е. путем примирительно-третейского разбирательства [11, с. 81].

В процессе развития конфликт проходит последовательно следующие стадии: возникновение разногласий сторон; коллективный трудовой спор; противостояние сторон, которое может перерасти в забастовку, что приводит к материальному ущербу работодателя [12, с. 207]. Поэтому если конфликт работодателя и работников не удалось решить, его следует признавать «коллективным трудовым спором, который не нашел решения в примирительной комиссии или трудовом арбитраже» [13, с. 385].

В связи с наличием организационно оформленных разногласий и определенных законодательством механизмов их разрешения такой спор является стадией развития «конфликта интересов». В этой связи следует согласиться, что наличие термина «трудовой спор» в законодательстве является более обоснованным [14, с. 8—9]. Следовательно, конфликты, связанные с установлением условий труда, можно считать «конфликтами интересов» [15, с. 61].

В свою очередь «интерес» характеризуется стремлением субъекта трудовых правоотношений овладеть определенным благом материального характера для удовлетворения существующих потребностей при отсутствии прямого запрета и при содействии уполномоченных органов, поэтому «интересом» в коллективном трудовом споре является удовлетворение требований работника в связи с наличием потребности в удовлетворении тех благ, которые согласно действующему законодательству и локальным правовым актам должны быть ему предоставлены. Классификацию коллективных трудовых споров проводят в зависимости от уровня возникновения.

Урегулирование разногласий и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется с помощью отдельных, самостоятельных процедур.

Примирение является способом разрешения коллективного трудового спора, который не только позволяет обеспечить обмен информацией между сторонами спора, но и способствует созданию условий для сближения двух позиций или демонстрации преимуществ внесудебного способа разрешения спора [16, с. 76]. Оно осуществляется путем непосредственных переговоров

между конфликтующими сторонами в лице представителей с целью достижения согласия в коллективном трудовом споре. Примирительные процедуры включают в себя рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником и трудовым арбитражем.

На стадии примирительных процедур к участию в решении спора могут привлекаться независимые посредники и представители Национальной службы посредничества и примирения (далее — НСПП). Сущность примирительных процедур заключается в привлечении к разрешению коллективного трудового спора примирительной комиссии, независимого посредника, трудового арбитража, НСПП и как крайнее средство разрешения существующего спора — забастовка. Урегулирование разногласий с помощью примирительных процедур следует осуществлять в максимально короткие сроки, бесплатно и оперативно, т. е. в течение времени, отведенного на процедуру законодательством государства (пункт 3 Рекомендаций МОТ) [17].

Действующее законодательство Украины не исключает возможности разрешения коллективного спора между его сторонами путем медиации. Термин «медиация» (от лат. *mediation* — посредничество) введен в научный оборот в 60-е гг. XX в. в США и будучи институтом, широко распространенным в англо-американской правовой системе, последовательно имплементировался в правовые системы романо-германской правовой семьи. Медиация успешно развивается в Бельгии, Германии, Норвегии, Финляндии, Франции, Польше, Молдове и других странах. Интегрированные законы о медиации существуют в Аргентине (закон «О медиации и соглашениях»), Болгарии (закон «О медиации (посредничестве)»), Боснии и Герцеговине (закон «О процедуре медиации»), Австралии (Акт о медиации) Австрии («Федеральный закон о медиации в гражданских делах»), соответствующие законы были приняты в Венгрии, Хорватии, Канаде и Никарагуа [18, с. 14].

Медиацию преимущественно определяют как «посредничество», т. е. как «самостоятельную форму участия независимого посредника в разрешении коллективных трудовых споров и конфликтов, в обязательном порядке используется на протяжении всей процедуры разрешения споров и конфликтов» [7, с. 6].

Медиация в частном праве является «одним из альтернативных (внесудебных) методов решения конфликтов, согласно которому незаинтересованный посредник (медиатор) помогает сторонам достичь путем переговоров добровольной и взаимовыгодной сделки» [19]. Совет Европы 15 октября 1999 г. призвал государства-члены к внедрению альтернативных внесудебных процедур, среди которых медиация является основным методом. В 2008 г. принята Директива 2008/52 / ЕС Европейского Парламента и Совета по определенным аспектам медиации в гражданских и коммерческих делах, отдельные рекомендации и руководящие принципы [20]. О необходимости законодательного урегулирования и применения медиации в Украине отмечено также в ряде нормативных актов [21; 22], в том числе и в уже утративших силу [23].

В медиации выиграть могут обе стороны спора, так как каждая из них реализует собственные интересы. Процедура посредничества (медиации) должна заключаться в том, чтобы стороны с участием медиатора могли прийти к консенсусу в решении спора и достичь взаимопонимания. Посредник (медиатор) должен способствовать урегулированию спора, помогать сторонам спора в ходе дискуссии выявить их истинные интересы и потребности, найти решение, которое удовлетворит участников конфликта. Его основной задачей является примирение сторон конфликта. Законодательство отдельных стран

предусматривает возможность урегулирования трудового спора, в том числе и путем медиации [24].

Медиация по юридической природе носит частноправовой характер и соответственно отношения медиации регулируются диспозитивным методом. Трудовое право регулируется путем сочетания императивного и диспозитивного метода [25, с. 14–18]. В связи с этим трудовое законодательство может содержать некоторые особенности процедуры медиации по трудовым спорам. Так, в процессе применения посредничества при разрешении коллективного трудового спора участвующие стороны спора: работодатель, наемные работники и медиатор как незаинтересованный посредник, основной задачей которого является оказание помощи сторонам спора — достичь взаимопонимания и решить в установленном в законе способе существующий спор путем переговоров. Посредник (медиатор) способствует разрешению спора, помогает сторонам в ходе взаимной дискуссии выявить их интересы и потребности, найти решение, удовлетворяющее участников конфликта. Его основной задачей является примирение сторон конфликта [26, с. 106].

Исходя из сущности процедуры посредничества (медиации), считаем, что украинское трудовое законодательство не совсем правильно определяет посредничество в системе процедур рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Участие посредника в разрешении коллективного трудового спора не имеет самостоятельного значения, поскольку он только обслуживает процесс переговоров между сторонами [27, с. 169]. При этом посредника (медиатора) можно будет признать самостоятельным субъектом разрешения коллективного трудового спора, если в законодательстве будет закреплена возможность его привлечения на любом этапе переговоров между сторонами коллективного трудового спора.

В юридической литературе предложены различные подходы к выделению этапов посредничества (медиации) при разрешении коллективного трудового спора: фактическое начало процедуры медиации; подготовка к медиации; рассмотрение спора; оформление результата рассмотрения спора.

Институт медиации закреплён в частности в законе Республики Молдова «О медиации» от 3 июня 2015 г. [28], законе Российской Федерации «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. [29], законе Республики Беларусь «О медиации» от 12 июля 2013 г. [30]. В законе Республики Молдова процедура медиации в отношении разрешения коллективных трудовых споров разрешена, в Российской Федерации и Республике Беларусь применение процедуры медиации запрещено [31, с. 191–193].

Вопросы трудовой медиации рассматриваются современными исследователями [32–37]. Так, Т. Фокина определяет медиацию как метод разрешения споров с привлечением посредника (медиатора), который помогает сторонам конфликта наладить процесс коммуникации и проанализировать конфликтную ситуацию таким образом, чтобы они сами смогли выбрать тот вариант решения, который удовлетворял бы интересы и потребности всех участников конфликта [34, с. 16]. В отличие от формального судебного или арбитражного процесса во время медиации стороны достигают согласия сами — медиатор не принимает решение за них. Медиация в организации (*work-place mediation*) как процесс предусматривает решение конфликтов между его сторонами — представителями одной организации, а медиатором может выступать внутренний или сторонний независимый медиатор. Такая медиация является частью системы управления конфликтами в организации. Она может происходить в формате как общих, так и отдельных частных (медиатор-участник) встреч. Каждой из сторон должны быть обеспечены равные возможности участвовать в дискуссии. Медиатор может

проводить медиацию способом, который сочтет уместным, учитывая обстоятельства дела, пожелания сторон и необходимость быстрого и эффективного решения спора. Медиатор не уполномочен принимать решения вместо сторон.

Медиатор может прекратить медиацию, если стороны не прилагают усилий для разрешения спора. Преимуществами медиации в литературе называют: экономии времени, снижение стоимости процесса разрешения спора, возможность влиять на результат, конфиденциальность процедуры, возможность сохранения или восстановления деловых отношений с партнерами, возможность предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем, гарантию исполнения решения (в случае успешной медиации). Среди недостатков медиации выделяют следующее: стороны могут не дать согласия на медиацию; медиация в некоторых странах не урегулирована на законодательном уровне [38].

Заключение. В Украине разработаны проекты законов «О медиации» и «О внесении изменений в некоторые законодательные акты относительно процедуры медиации (примирения)», предусматривающие введение в судопроизводство конкретного механизма обеспечения прав сторон на примирение. Предлагается внедрить процедуру медиации, направленную на примирение сторон с целью достижения между ними согласия по спорным вопросам с помощью посредника (медиатора). Однако проект закона Украины «О медиации» имеет значительные отличия от правил медиации, существующих на международном уровне. Проект, разработанный в Украине, касается только споров, переданных на рассмотрение в суд.

Примирительную процедуру применяет (назначает) суд, но не стороны. Законопроектом также предусмотрена возможность сторон самостоятельно, по своему усмотрению, обратиться к примирению вместо обращения в суд для решения спора. Таким образом, в законодательстве Украины не планируется пока введение примирительной процедуры в ее классическом виде (в качестве альтернативы судебному разбирательству), хотя предусматривается возможность дополнительного способа разрешения споров, переданных на решение суда.

Судья в случае необходимости должен иметь возможность привлечь медиатора для примирения сторон. Основанием для принятия такого решения может быть и установленный факт отсутствия предварительных переговоров между сторонами. Привлечение медиатора к решению дела может происходить путем обязательной медиации во всех трудовых спорах; привлечение медиатора по инициативе суда, привлечение медиатора по инициативе суда по ходатайству одной из сторон или обеих сторон трудового спора [36, с. 138]. Заслуживает внимания следующая позиция: медиатор может быть привлечен к разрешению разногласий еще до возникновения трудового спора, т. е. во время проведения непосредственных переговоров между сторонами [39, с. 279], в том числе и при разрешении коллективного трудового спора.

Соглашаясь с тем, что реализованные проектом закона Украины «О медиации» европейские и международные стандарты должны способствовать развитию гражданского общества и формированию культуры мирного цивилизованного разрешения конфликтов на основе взаимных интересов и согласия [31], позволим отметить, что проект закона Украины «О медиации» содержит отдельный раздел об особенностях медиации в отдельных категориях споров.

В связи с этим, несмотря на то что порядок проведения системы мероприятий по разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов) и взаимодействия сторон социально-трудовых отношений определяется законом, в обновленном законодательстве целесообразно закрепить возможность разрешения трудовых споров в процедуре медиации. Нормативное закрепление института медиации в трудовом праве может способствовать согласованию прав и законных интересов сторон индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98 – ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
2. *Кабанець, В. О.* Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. О. Кабанець ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2009. — 20 с.
Kabanets', V. O. Teoretichni aspekti udoskonalennya rozglyadu trudovikh sporiv (konfliktiv) v Ukraïni [Theoretical aspects of the discussion of labor disputes (conflicts) in Ukraine] : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yurid. nauk : spets. 12.00.05 «Trudove pravo; pravo sotsial'nogo zabezpechennya» / V. O. Kabanets' ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. — Lugans'k, 2009. — 20 p.
3. *Стадник, М. П.* Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. П. Стадник ; Ін-т держ. та права ім. В. М. Корецького. — Київ, 1998. — 16 с.
Stadnik, M. P. Pravove reguluvannya virishennya kolektivnikh trudovikh sporiv (konfliktiv) : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yurid. nauk : spets. 12.00.05 «Trudove pravo; pravo sotsial'nogo zabezpechennya» / M. P. Stadnik ; In-t derzh. ta prava im. V. M. Korets'kogo. — Kiïv, 1998. — 16 p.
4. Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. — Київ : Ін Юре, 2003. — 536 с.
5. *Лазор, В. В.* Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : моногр. / В. В. Лазор. — Луганск : Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. — 250 с.
Lazor, V. V. Teoreticheskie i sotsial'nye aspekty sushchnosti trudovogo dogovora i poriyadok razresheniya sporov pri nevypolnenii ego usloviy [Theoretical and social aspects of the nature of the employment contract and the procedure for resolving disputes in case of failure to fulfill its conditions] : monogr. / V. V. Lazor. — Lugansk : Izd-vo VNU im. V. Dalya, 2002. — 250 p.
6. *Грищенко, Ю. М.* Коллективные трудовые споры: правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. М. Грищенко ; Акад. труда и социал. отношений. — М., 2000. — 24 с.
Gritsenko, Yu. M. Kollektivnye trudovye spory: pravovoy aspekt [Collective labor disputes: legal aspect] : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05 / Yu. M. Gritsenko ; Akad. truda i sotsial. otnosheniy. — M., 2000. — 24 p.
7. *Сокол, М. В.* Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. В. Сокол ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. — Київ, 2010. — 20 с.
Sokol, M. V. Poryadok virishennya kolektivnikh trudovikh sporiv i konfliktiv v Ukraïni [The order of the selection of collective labor disputes and conflicts in Ukraine] : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yurid. nauk : spets. 12.00.05 «Trudove pravo; pravo sotsial'nogo zabezpechennya» / M. V. Sokol ; In-t derzhavi i prava im. V. M. Korets'kogo NAN Ukraïni. — Kiïv, 2010. — 20 p.
8. *Куренной, А. М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А. М. Куренной, В. И. Миронов. — М. : Дело, 1997. — 384 с.
Kurennoy, A. M. Prakticheskiy kommentariy k zakonodatel'stvu o trudovykh sporakh [Practical commentary on the legislation on labor disputes] / A. M. Kurennoy, V. I. Mironov. — M. : Delo, 1997. — 384 p.
9. *Лазор, В. В.* Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Лазор ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — Київ, 2005. — 40 с.
Lazor, V. V. Problemi pravovogo reguluvannya trudovikh sporiv i konfliktiv za umov formuvannya rinkovikh vidnosin v Ukraïni : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya d-ra yurid. nauk : spets. 12.00.05 «Trudove pravo; pravo sotsial'nogo zabezpechennya» / V. V. Lazor ; Kiïv. nats. un-t im. T. Shevchenka. — Kiïv, 2005. — 40 p.

10. *Комаренко, А. М.* До поняття трудових конфліктів / А. М. Комаренко // Право України. — 2000. — № 5. — С. 85–89.
- Komarenko, A. M.* Do ponyattya trudovikh konfliktiv [To the understanding of labor conflicts] / A. M. Komarenko // Pravo Ukraini. — 2000. — N 5. — P. 85–89.
11. *Силин, А. А.* Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире / А. А. Силин, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. — 2000. — № 2. — С. 17–103.
- Silin, A. A.* Sovremennye tendentsii v regulirovanii kollektivnykh trudovykh otnosheniy v mire [Modern trends in the regulation of collective labor relations in the world] / A. A. Silin, D. S. Nekipelov // Trud za rubezhom. — 2000. — N 2. — P. 17–103.
12. *Акопова, Е. М.* Договоры о труде / Е. М. Акопова, С. Н. Яремина. — Ростов н/Д : Феникс, 1995. — 464 с.
- Akopova, E. M.* Dogovory o trude [Labor contracts] / E. M. Akopova, S. N. Yaremina. — Rostov n/D : Feniks, 1995. — 464 p.
13. *Толкунова, В. Н.* Трудовое право России : учеб. пособие / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. — М. : Юрист, 1996. — 448 с.
- Tolkunova, V. N.* Trudovoe pravo Rossii [Labor law of Russia] : ucheb. posobie / V. N. Tolkunova, K. N. Gusov. — M. : Yurist, 1996. — 448 p.
14. *Сафонов, В. А.* Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики : автореф. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. А. Сафонов ; Санкт-Петербург. гос. ун-т. — СПб., 2000. — 17 с.
- Safonov, V. A.* Kollektivnye trudovye spory: problemy teorii i praktiki [Collective labor disputes: problems of theory and practice] : avtoref. kand. jurid. nauk : spets. 12.00.05 «Trudovoe pravo; pravo sotsial'nogo obespecheniya» / V. A. Safonov ; Sankt-Peterb. gos. un-t. — SPb., 2000. — 17 p.
15. *Муцинова, Н. А.* Трудовое право развивающихся стран / Н. А. Муцинова. — М. : Изд-во Ун-та дружбы народов, 1989. — 72 с.
- Mutsinova, N. A.* Trudovoe pravo razvivayushchikhsya stran [Labor law of developing countries] / N. A. Mutsinova. — M. : Izd-vo Un-ta druzhby narodov, 1989. — 72 p.
16. *Лазор, В. В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : моногр. / В. В. Лазор. — Луганськ : Література, 2004. — 352 с.
- Lazor, V. V.* Pravove reguluyvannya trudovikh sporiv, konfliktiv i poryadok ikh virishennya na suchasnomu etapi [The law of regulation of labor disputes, conflicts and the order of their choice at the current date] : monogr. / V. V. Lazor. — Lugans'k : Literatura, 2004. — 352 p.
17. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951 р. [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
18. *Притика, Ю. Д.* Правовий режим медіації у законодавчих системах зарубіжних країн / Ю. Д. Притика // Малий і середній бізнес (право, держава, економіка). — 2010. — № 3–4. — С. 12–16.
- Pritika, Yu. D.* Pravoviy rezhim mediatsii u zakonodavchikh sistemakh zarubizhnikh kraïn [The legal regime of mediation in legislative systems of foreign countries] / Yu. D. Pritika // Maliy i seredniy biznes (pravo, derzhava, ekonomika). — 2010. — N 3–4. — P. 12–16.
19. *Максимова, С. В.* Медіація / С. В. Максимова // Юридична енциклопедія / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. — Київ : Українська енциклопедія, 2001. — Т. 3. К–М. — С. 610.
- Maksimova, S. V.* Mediatsiya [Media] / S. V. Maksimova // Yuridichna entsiklopediya / redkol.: Yu. S. Shemshuchenko (golova) ta in. — Kiiv : Ukraïns'ka entsiklopediya, 2001. — T. 3. K–M. — P. 610.
20. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters [Electronic resource] / EUR-Lex. — Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:En:PDF>. — Date of access: 05.02.2020.
21. Конвенція про юрисдикцію, право, що застосовується, визнання, виконання та співробітництво щодо батьківської відповідальності та заходів захисту дітей від 19.10.1996 р. [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/973_002.

22. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів від 10.05.2006 р. № 361/2006 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Законодавство України. — URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/361/2006>.

23. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 11.06.1998 р. № 615/98 // Верховна Рада України. Законодавство України. — URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/615/98>.

24. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Казахстан от 28.01.2011 г. № 401 – IV ЗРК // Информационное агентство Zakon.kz. — Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376. — Дата доступа: 05.02.2020.

25. Попов, В. И. Проблемы трудового права России / В. И. Попов. — М. : Изд-во МГУ, 2003. — 144 с.

Popov, V. I. Problemy trudovogo prava Rossii [Problems of Labor Law of Russia] / V. I. Popov. — M. : Izd-vo MGU, 2003. — 144 p.

26. Альтернативні способи вирішення трудових спорів : навч. посіб. / В. Бурак [та ін.] ; під ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. — Хмельницький : Хмельниц. ун-т управління та права, 2015. — 171 с.

27. Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Сафонов — СПб., 2000. — 226 л.

Safonov, V. A. Kollektivnye trudovye spory: problemy teorii i praktiki [Collective labor disputes: problems of theory and practice] : dis. ... kand. jurid. nauk : 12.00.05 / V. A. Safonov — SPb., 2000. — 226 l.

28. О медиации [Resursă Electronică] : Закон Респ. Молдова от 03.07.2015 г. № 137 // Monitorul Oficial, Nr. 224–233 (21.08.2015) / Monitorul Oficial al Republicii Moldova. — URL: <http://monitorul.md/index/viewpdf/id/105/?lang=2>.

29. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] : Федер. закон Рос. Федерации от 27.07.2010 г. № 193 – ФЗ : принят Гос. Думой 07.07.2010 г. : одоб. Советом Федерации 14.07.2010 г. // Рос. газ. — Режим доступа: <http://rg.ru/2010/07/30/mediaciadok.html>. — Дата доступа: 05.02.2020.

30. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58–З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

31. Ясинская-Казаченко, А. В. Порядок разрешения коллективных трудовых споров / А. В. Ясинская-Казаченко // Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хельманна [и др.]. — Минск : Издат. центр БГУ, 2015. — Гл. 3. — С. 169–228.

Yasinskaya-Kazachenko, A. V. Poryadok razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov [The procedure for resolving collective labor disputes] / A. V. Yasinskaya-Kazachenko // Trudovye spory i ikh uregulirovanie : ucheb.-metod. posobie / A. G. Avdey [i dr.] ; pod red. U. Khell'manna [i dr.]. — Minsk : Izdat. tsentr BGU, 2015. — Gl. 3. — P. 169–228.

32. Дараганова, Н. В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів / Н. В. Дараганова // Вісн. Акад. адвокатури України. — 2012. — Число 3. — С. 178–181.

Daraganova, N. V. Pitannya zastosuvannya v Ukraini mediatsii yak al'ternativnogo sposobu virishennya individual'nikh trudovikh sporiv [Feeding in the Ukrainian media as an alternative to the method of completing individual labor disputes] / N. V. Daraganova // Visn. Akad. advokaturi Ukraini. — 2012. — Chislo 3. — P. 178–181.

33. Таранова, Т. С. Основы альтернативного разрешения споров / Т. С. Таранова, Н. И. Ивуть, И. А. Бельская. — Минск : БГЭУ, 2012. — 110 с.

Taranova, T. S. Osnovy al'ternativnogo razresheniya sporov [The Basics of Alternative Dispute Resolution] / T. S. Taranova, N. I. Ivut', I. A. Bel'skaya. — Minsk : BGEU, 2012. — 110 p.

34. Фокіна, Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів / Т. Фокіна // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2012. — № 5–6. — С. 14–18.

Fokina, T. Al'ternativni metodi vregulyuvannya trudovikh sporiv [Alternative methods of adjusting labor disputes] / T. Fokina // Byul. ' Nats. sluzhbi poserednitstva i primirennya. — 2012. — N 5–6. — P. 14–18.

35. Белінська, О. В. Медіація — альтернативне вирішення спорів / О. В. Белінська // Вісн. Вищої Ради юстиції. — 2011. — № 1 (5). — С. 158–163.

Belins'ka, O. V. Mediatsiya — al'ternativne virishennya sporiv [Mediation — alternative to the contest] / O. V. Belins'ka // *Visn. Vishchoi Radi yustitsii*. — 2011. — N 1 (5). — P. 158—163.

36. *Zapara, S. I.* Okremi osoblivosti zaprovadzhennya mediatsii pid chas sudovogo rozglyadu trudovikh sporiv / S. I. Zapara // *Pravove reguluvannya vidnosin u sferi praci i sotsial'nogo zabezpechennya: problemi i perspektivi rozvitku : tezi dopovidei i nauk. povidomlen' uchastnikov VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kharkiv, 3—4 zhovtnya 2014 r.* / za red. V. V. Zhernakova. — Kyiv : Pravo, 2014. — S. 135—139.

Zapara, S. I. Okremi osoblivosti zaprovadzhennya mediatsii pid chas sudovogo rozglyadu trudovikh sporiv [Surroundings of special requirements for medical examination hour of ship review of labor disputes] / S. I. Zapara // *Pravove reguluvannya vidnosin u sferi praci i sotsial'nogo zabezpechennya: problemi i perspektivi rozvitku : tezi dopovidei i nauk. povidomlen' uchastnikov VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kharkiv, 3—4 zhovtnya 2014 r.* / za red. V. V. Zhernakova. — Kyiv : Pravo, 2014. — S. 135—139.

37. *Антонов, И. В.* Медиация как альтернативная форма разрешения экономических споров с участием посредника / И. В. Антонов, Н. В. Ружицкая // *Законодательство*. — 2008. — № 4. — С. 56—60.

Antonov, I. V. Mediatsiya kak al'ternativnaya forma razresheniya ekonomicheskikh sporov s uchastiem posrednika [Mediation as an alternative form of resolving economic disputes with the participation of a mediator] / I. V. Antonov, N. V. Ruzhitskaya // *Zakonodatel'stvo*. — 2008. — N 4. — P. 56—60.

38. Про альтернативне вирішення спорів [Електронний ресурс] // Український центр медіації. — URL: http://ukrmediation.com.ua/ua/about_center/on_alternative_dispute_resolution/.

39. *Шевченко, Д. В.* Правовий механізм вирішення розбіжностей між працівниками та роботодавцем / Д. В. Шевченко // *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5—7 червня 2014 р.* / редкол.: В. С. Венедіктов, А. М. Куліш, М. М. Бурбика ; за ред. В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. — Суми : СумДУ, 2014. — С. 277—280.

Shevchenko, D. V. Pravoviy mekhanizm virishennya rozbizhnostey mizh pratsivnikami ta robotodavtsem / D. V. Shevchenko // *Aktual'ni problemi yuridichnoi nauki na shlyakhu suchasnoi rozbudovi derzhavi i suspil'stva : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi konferentsii, m. Sumi, 5—7 chervnya 2014 r.* / redkol.: V. S. Venediktov, A. M. Kulish, M. M. Burbika ; za red. V. S. Venediktova, A. M. Kulisha. — Sumi : SumDU, 2014. — P. 277—280.

NADIIA CHUDYK-BILOUSOVA, ANZHELIKA YASINSKAYA-KAZACHENKO

TRANSFORMATION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTE RESOLUTION PROCEDURES AS A WAY TO PROTECT EMPLOYEE RIGHTS AND LEGITIMATE INTERESTS

Authors affiliation. *Nadiia CHUDYK-BILOUSOVA* (700937@ukr.net), *Khmelnytsky University of Management and Law named after Leonid Yuzkov*; *Anzhelika YASINSKAYA-KAZACHENKO* (Angelina_jas@mail.ru), *Belarus State Economic University (Minsk, Belarus)*.

Abstract. The article examines the need to implement procedures for the settlement of the collective labor dispute as a conflict of interest with the use of mediation. It has been established that conflicts of interest arise between the parties mainly during the preparation and discussion of the collective agreement. The settlement of differences and resolution of such disputes can be achieved by means of certain independent procedures specified by legislation. The current Ukrainian legislation does not exclude the possibility

of settling the collective labor dispute as a conflict of interest between the parties through mediation, which is often applied in other countries. Applying mediation for resolving collective labor disputes should involve the employer, employees and “the mediator” as a disinterested intermediary, whose main task is to assist the parties to the dispute in reaching mutual understanding and resolution of the dispute through negotiations. The study substantiates that the legitimization of mediation in the labor law will reconcile the interests of the parties to the collective labor dispute.

Keywords: labor dispute; alternative dispute resolution; mediator; mediation; collective labor agreement.

UDC 349.22(075.8)

*Статья поступила
в редакцию 10. 02. 2020 г.*

А. В. ШЕРСТОБИТОВ, Е. А. ТИТОРЕНКО

НЕДВИЖИМОСТЬ КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье исследуются вопросы правового регулирования режима недвижимости как предмета правоотношений субъектов гражданского права. Авторами на основе сравнительного анализа норм права различных отраслей выявлен ряд принципиальных проблем в законодательной классификации объектов недвижимости. Отсутствие четкой дефиниции, обобщающих критериев и признаков объектов недвижимости не позволяет максимально полно обеспечивать права и законные интересы участников общественных отношений в сфере права собственности на объекты недвижимости.

Проведенное исследование позволило авторам выделить объединяющий признак классификации недвижимости — ее целевое назначение. На основании полученных выводов авторами делается вывод о необходимости пересмотра понятия «недвижимость» как фундаментальной правовой категории, сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего классификацию объектов недвижимости.

Ключевые слова: недвижимость; правовое регулирование; государственная регистрация.

УДК 347.214.2(476)

Введение. Одним из важнейших элементов института гражданского права (института собственности) является его субинститут; — недвижимого имущества (недвижимости), и существующие в настоящее время проблемы его

*Андрей Васильевич ШЕРСТОБИТОВ (sherstobitov.andrey.vas@gmail.ru), кандидат юридических наук, доцент кафедры международного экономического права Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь);
Елена Анатольевна ТИТОРЕНКО (protoslana@yandex.ru), кандидат юридических наук, доцент кафедры международного экономического права Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).*