

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:340.137.3

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2019-2-8>

В. В. Бонтлаб

кандидат юридичних наук,
здобувач кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін
Інституту права імені Іоаннікія Малиновського
Національного університету «Острозька академія»

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Статтю присвячено аналізу міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів. Розглянуто, якими міжнародно-правовими актами встановлюються відповідні стандарти. Наведено доктринальні позиції та проведено аналіз конвенцій та рекомендацій МОП, універсальних міжнародних актів у сфері прав людини, окремих положень Конституції України та трудового законодавства й судової практики. Визначено принципи локального вирішення трудових спорів, встановлені міжнародно-правовими актами. Наведено визначення міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів). Сформовано пропозиції з удосконалення теоретичних засад вирішення трудових спорів (конфліктів) та трудового законодавства щодо відповідності положенням міжнародно-правових актів.

Ключові слова: міжнародне трудове право, трудові спори (конфлікти), колективний трудовий спір, захист трудових прав, вирішення трудових спорів.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку трудового права та законодавства характеризується складним та суперечливим процесом розробки та прийняття нового Трудового кодексу, який відповідав би вимогам новітнього розвитку суспільно-економічних та й політичних відносин в Україні. Активізація інтеграційних процесів у напрямку Європейського Союзу, зростання громадянської активності суспільства, цілий комплекс започаткованих реформ, вимагають наповнення реальним змістом положень Конституції України щодо проголошення України є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою» [1]. Динамічний розвиток суспільно-трудова відносин дуже активно реагує на суспільно-політичні перетворення, які відбуваються в наш час. Здійснення судової реформи викликає великий інтерес як в наукових колах, так і в суспільстві взагалі. Довіра до судової влади, з одного боку, та наявність дієвих юридичних інстру-

ментів врегулювання конфліктних ситуацій у суспільно-трудова сфері, з іншого боку, якраз і сприяють розбудові демократичної, соціальної та правової держави. Навіть більше, в умовах фінансово-економічної кризи соціально-трудова конфлікти ще більше загострюються, а відтак потреба в ефективному правовому регулюванні лише посилюється.

Трудові спори посідають досить значне місце у конфліктах правового характеру. Особливістю трудових спорів є те, що вони можуть стосуватися не лише конфліктів про право, а й конфлікту інтересів, регулювання яких виходить за межі судового врегулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі вирішення трудових спорів присвячено багато публікацій вітчизняних та закордонних науковців. Серед авторів, які досліджують питання вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, присвятили свої праці такі вчені, як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак,

І.В. Дашутін, Н.В. Драганова, С.І. Запара, М.І. Іншин, В.О. Кабанець, В.Л. Костюк, І.В. Лагутина, В.В. Лазор, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, М.В. Сокол, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Особливу увагу слід звернути на результати наукових досліджень, викладених у монографіях Г.І. Чанишевої «Коллективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект» (2001 р.), С. І. Запарі «Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку» (2013 р.) та дисертаціях на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук В.В. Лазора «Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні» (2005 р.), С.І. Запарі «Генеа та доктринальні засади інституту захисту права на працю в сучасній Україні» (2014 р.) та В.І. Журавель «Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників» (2018 р.). Крім того в Україні було захищено кілька кандидатських дисертацій на тему трудових спорів (конфліктів), зокрема А.А. Гробою (2014 р.), І.В. Дашутиним (2008 р.), С.І. Ілларіоною (2015 р.) С.В. Лозовим (2009 р.), О.М. Обушком (2002 р.), В.О. Кабанець (2009 р.), М.В. Сокол (2010 р.) та інші. Водночас питанням міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів присвячено недостатньо уваги наукової спільноти. Особливі питання означеної проблеми розкриті у спільній публікації М.М. Ясинок та С.І. Запарі «Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку» (2013 р.), яка присвячена аналізу українського та європейського законодавства, міжнародних стандартів з питань вирішення трудових спорів з метою вивчення світового досвіду та вироблення основних принципів формування нової моделі вирішення трудових спорів в Україні [2], а також у навчальному посібнику під редакцією У. Гельманна та П.Д. Пилипенка «Альтернативні способи вирішення трудових спорів» (2015 р.), у якому детально висвітлюються питання досудового та позасудового способу вирішення індивідуальних трудових спорів, а також альтернативне вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних процедур, арбітражу та посередництва [3]. Однак власне міжнародні стандарти вирішення трудових спорів не було достатньо досліджено та узагальнено. Крім того, з часу названих публікацій, було внесено низку змін до національного законодавства, запро-

ваджено реформу судоустрою та судочинства в Україні, підписано Угоду про асоціацію України з ЄС, поступово накопичується практика застосування судами оновленого законодавства та альтернативного вирішення спорів.

Мета дослідження полягає у систематизованому дослідженні міжнародно-правових стандартів вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, як обов'язкових для України, так і тих, які не мають такого статусу для України. Досягненню поставленої мети сприятиме виконання наступних завдань: визначити зміст поняття міжнародних стандартів у сфері праці; дослідити положення універсальних міжнародних актів, якими закріплено відповідні стандарти; розглянути положення актів МОП, якими встановлюються стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів); встановити рівень відповідності положень національного законодавства положенням міжнародних стандартів у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); визначити напрямки удосконалення правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні.

Виклад матеріалу дослідження та його основні результати. Розвиток трудового права має відбуватися з урахуванням положень міжнародних стандартів з питань праці, зокрема актів МОП. Це положення справедливо вважається одним із принципів трудового права і «впливає з об'єктивної потреби перспективного розвитку трудового права, яке перебуває у перманентному процесі становлення <...>» [4, с. 56–58]. Вважаємо, що цей принцип стосується повною мірою трудових спорів (конфліктів) як інституту галузі трудового права.

Міжнародні стандарти у сфері праці – це результат міжнародно-правового регулювання праці. Як зазначається у підручнику з порівняльного та міжнародного трудового права, цей результат полягає в міждержавній договірній регламентації питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників. Таким чином міжнародна спільнота виробляє модельні акти про працю, освоєння яких є необхідною умовою розробки й удосконалення будь-якої національної системи трудового законодавства, яка прагне відповідати загальноцивілізаційним вимогам [5, с. 447].

Визначаючи поняття міжнародних соціальних стандартів, В.Л. Костюк вважає, що «між-

народні соціальні стандарти слід розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому розумінні, міжнародні соціальні стандарти – це сукупність означених та упорядкованих міжнародною спільнотою норм та положень концептуального характеру з широкого кола соціальних питань. У вузькому значенні, міжнародні соціальні стандарти – це сукупність визначених на підставі міжнародно-правових актів фундаментальних соціальних прав людини» [6, с. 204].

У розвиток зазначеного вище можна навести дефініцію міжнародних стандартів, подану авторами навчального посібника Н.М. Швець та А.М. Юшко, які пишуть, що «міжнародні стандарти – загальні правила, єдині вимоги, які ставляться до тих чи інших нормативних основ і правозастосовної практики з точки зору міжнародного права; певний правовий рівень, нижче якого держави опускаються не вправі» [7, с. 19].

Отже, призначення міжнародних стандартів у сфері праці полягає у встановленні мінімального загально визнаного рівня гарантування прав у сфері праці, в тому числі й щодо вирішення трудових спорів. Тож держави можуть запроваджувати вищі стандарти, ніж закріплено міжнародними інструментами, але не нижче встановленого міжнародним правом рівня.

Водночас не можна не погодитися з думкою Н.Б. Болотіної, яка зазначає, що процес конвергенції міжнародного та національного трудового законодавства може бути успішним у разі дотримання трьох умов: збереження всього кращого у вітчизняному законодавстві, перенесення кращих моделей, ідей та принципів із закордонного законодавства та врахування особливостей національної правової системи [8, с. 24]. Тому запровадження міжнародних стандартів у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів) має базуватися на принципі врахування кращого національного досвіду правового регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів та колективних трудових спорів (конфліктів).

Насамперед потрібно зазначити, що право на захист своїх прав, в тому числі й трудових, гарантовано *Загальною декларацією прав людини*. Так, статтею 8 Декларації передбачено, що кожна людина має право на ефективне відновлення в правах компетентним національним судом у випадку порушення його основних прав, наданих йому конституцією або законом [9]. У розвиток наведених положень Загальної декларації прав людини право на

працю гарантовано ст. 43 Конституції України. Частиною шостою статті 43 Основного Закону гарантовано захист від незаконного звільнення, а сьомою – захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю. Відповідно до положень ст. 44 Конституції України, ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Власне захист прав і свобод людини та громадянина, відповідно до ст. 55 Конституції, здійснюється судом. Вказане право реалізується шляхом: 1) оскарження в суді дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; 2) звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; 3) звернення з конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, передбачених Конституцією України, та у порядку, передбаченому законом; 4) звернення за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна, за умови використання всіх національних засобів юридичного захисту; 5) права кожного будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [1].

Варто також зазначити, що кожна людина, для визначення її прав і обов'язків і для встановлення обґрунтованості пред'явленого їй кримінального обвинувачення, має право, на основі повної рівності, на те, щоб її справа була розглянута прилюдно і з додержанням усіх вимог справедливості незалежним і безстороннім судом (ст. 10 Загальної декларації прав людини). Крім того, статтею 23 Загальної декларації прав людини передбачено також право кожного на захист своїх інтересів через право створення професійних спілок та участі в них.

У розвиток положень Загальної декларації прав людини, відповідно до положень статті 8 *Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права* встановлюється зобов'язання для держав, які беруть участь у цьому Пакті, забезпечити право кожної людини на створення для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки та вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації [10]. Тож право на захист трудових прав згідно з положеннями Пакту реалізується через право на організацію та участь

у профспілці, при чому таке право не підлягає жодним обмеженням, крім обмежень, встановлених законом, необхідних в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших громадян. Водночас право на страйки згідно з положеннями Пакту держави зобов'язуються забезпечити при умові здійснення цього права відповідно до законів кожної країни. В Україні таке право закріплене Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Водночас, реалізація положень статті 8 Пакту не повинна відбуватися на шкоду гарантіям, встановленим Конвенцією МОП 1948 року щодо свободи асоціацій та права на організацію, якщо держави беруть участь у цій Конвенції.

Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) встановлюються низкою інших міжнародних актів, зокрема рекомендаціями та конвенціями Міжнародної організації праці.

Питанням розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) присвячені кілька конвенцій МОП, зокрема Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [11], Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 1948 року [12], Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 [13], Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 [14]. Як зазначається у юридичній літературі, цими конвенціями регламентуються принципи та загальний порядок ведення колективних переговорів при вирішенні колективних трудових спорів, а також гарантії для працівників та їхніх представників [3].

Зупинимось детальніше на міжнародних стандартах розгляду індивідуальних трудових спорів, закріплених у відповідних конвенціях та рекомендаціях МОП.

Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року містить положення, якими регулюються відносини щодо оскарження звільнення, а також визначає перелік органів, які можуть розглядати такі справи. Так, відповідно до положень статті 8 Конвенції № 158, працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра. Ці органи, як передбачено статтею 9 Конвен-

ції № 158, наділяються повноваженнями розглядати причини звільнення й інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення [15]. У цьому відношенні варто звернути увагу на пропозицію запровадження спеціалізованих судів з розгляду трудових спорів, яка активно і довгий час обговорюється у наукових працях [16–19]. Важливо, що досвід європейських країн вказує на зростання ролі спеціалізованих інституцій з розгляду трудових спорів [20–22].

На міжнародному рівні також закріплено положення щодо обов'язку доведення у спорах про незаконне звільнення. Так, відповідно до положень ст.ст. 1 та 9 Конвенції № 158 держави-учасниці застосовують положення цього міжнародного акту через законодавство або правила, за винятком випадків, коли ці положення застосовуються шляхом колективних переговорів, рішень арбітражних або судових органів, чи будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці. В тому числі положення про тягар доведення необґрунтованості звільнення, який не має лягати лише на працівника, передбачено наступні можливості: 1) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві; 2) органи, наділені повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів відповідно до національного законодавства і практики. Крім того, у випадках звільнення з причин, викликаних виробничою потребою, юрисдикційні органи наділяються повноваженнями з'ясувати наявність таких причин, однак межі їх повноважень приймати рішення про те, чи є ці причини достатньо обґрунтованими для припинення трудових відносин, визначаються відповідно до національного законодавства і практики.

За загальним правилом у випадку звільнення працівника за ініціативою роботодавця обов'язок доведення наявності причин для звільнення покладається на роботодавця. Тож саме роботодавець має довести обґрунтованість звільнення з дотриманням вимог чинного законодавства. Однак КЗпП було доповнено п. 5 частини першої ст. 41, яка передбачає таку додаткову підставу для звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як припинення повноважень посадових осіб [23]. Під час розгляду трудових спорів про оскарження звільнення посадових осіб у зв'язку з припиненням їх повноважень суди з'ясовують правозгідність

такого рішення, оскільки власник або уповноважений ним орган має право звільнити посадову особу роботодавця, призначену за рішенням власника, незалежно від причин та наявності певних підстав для такого рішення, але відповідно до встановленого порядку прийняття рішень власником. Дана позиція неодноразово підтверджувалася судовою практикою, зокрема у справі № 273/212/16-ц від 23 січня 2018 року, у якій Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду встановив, що дія положень частини третьої статті 99 ЦК України та пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України передбачає право компетентного (уповноваженого) органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав; реалізація цього права у будь-який час гарантується нормами корпоративного права для припинення негативного впливу на управлінську діяльність товариства. Водночас з урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорується незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю, тобто з дотриманням порядку оформлення звільнення, проведення розрахунку, дотримання встановлених гарантій. Навіть більше, положення пункту 5 частини першої ст. 41 КЗпП суперечать ст. 4 Конвенції № 158. Річ у тому, що самої лише законності для звільнення не достатньо, адже «трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби» [15]. Оскільки Конвенцію ратифіковано постановою Верховної Ради України № 3933-XII від 04.02.1994, то відповідно до положень статті 9 Конституції України, статті 8 самого КЗпП, то має застосовуватися положення міжнародного договору. Вважаємо, що положення пункту 5 частини першої ст. 41 КЗпП потрібно увідповіднити положенням ст. 4 Конвенції № 158.

Процедуру оскарження рішень про припинення трудових відносин наведено у *Рекомендації МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166*, зокрема встановлено положення, за якими держави-учасниці Конвенції № 158 можуть передбачати процедури примирення до чи в ході оскарження рішення про припинення трудових відносин.

Державні органи, представники працівників, а також організації працівників повинні докласти зусиль, щоб всебічно інформувати працівників про наявні у них можливості оскарження, дотримання передбаченої в них процедури [24].

Рекомендація МОП 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» 1967 року містить перелік загальних принципів розгляду скарг працівників. Так, згідно з положеннями названої рекомендації, будь-який працівник, який діє індивідуально або разом з іншими працівниками, який вважає, що він має підстави для скарг, повинен мати право: по-перше, подати таку скаргу без будь-якої шкоди для себе; по-друге, вимагати розгляду цієї скарги на підставі відповідної процедури [25].

Відповідно до положень Рекомендації МОП № 130, причинами, з яких може подаватися скарга, можуть бути будь-який захід чи ситуація, що стосуються взаємовідносин між роботодавцем і працівником, чи які торкаються або можуть торкатися умов праці одного чи декількох працівників на підприємстві, якщо цей захід чи положення суперечать умовам чинного колективного договору або індивідуального трудового договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенням законодавства, а також звичаям та практиці в цій професії, в галузі економічної діяльності чи країні з урахуванням принципів сумлінності.

Крім названого вище, Рекомендація № 130 містить низку принципів локального урегулювання скарг працівників на підприємстві, зокрема:

– принцип розмежування індивідуальних (в тому числі множинних) трудових скарг та колективних вимог загального характеру, спрямованих на зміну умов зайнятості. Якщо скарга стосується усіх працівників (тобто є загальною, а не індивідуально визначеною вимогою), тоді така скарга має розглядатися в рамках колективних переговорів або деяких інших процедур вирішення спорів;

– принцип рівноправної участі працівників чи їх представників та роботодавців або їх організацій у встановленні та застосуванні на підприємстві процедури розгляду скарг відповідно до національного законодавства чи практики;

– принцип сприяння сторін колективного договору урегулюванню скарг в межах встановленої процедури та утримання від будь-яких дій, які можуть утруднити ефективне застосування передбаченої процедури;

- принцип співпраці роботодавців з представниками працівників щодо політики в галузі кадрів;

- принцип ефективного та об'єктивного розслідування скарг працівників на самому підприємстві з урахуванням особливостей та умов країни, галузі економіки та підприємства;

- принцип недопустимості обмеження права звертатися зі скаргою безпосередньо до компетентного органу праці, до трудового суду або іншого судового органу, якщо таке право визначається національним законодавством.

У випадку, коли спроба локального урегулювання скарги на підприємстві не була успішною, держави повинні закріпити *можливість для остаточного врегулювання* її відповідно до однієї з наведених процедур:

- використання процедур, передбачених колективним договором (наприклад, спільний розгляд організаціями роботодавців та працівників; добровільний арбітражний розгляд за участю осіб, призначених за згодою працівників та роботодавців);

- примирення або арбітраж з боку державних органів;

- звернення до трудового суду або іншого судового органу;

- будь-яка інша процедура відповідно до умов певної країни.

Крім того, рекомендація № 130 передбачає надання працівникові вільного часу, необхідного для участі у процедурах остаточного врегулювання скарг. МОП також рекомендує забезпечити збереження заробітку працівника, якщо в процесі такої процедури його скарга була задоволена. Водночас слід вживати необхідних зусиль для того, щоб такі процедури по можливості здійснювалися поза робочим часом зацікавлених працівників.

Окрему увагу потрібно звернути на дотримання принципу недопустимості обмеження права звертатися зі скаргою безпосередньо до компетентного органу праці, до трудового суду або іншого судового органу, якщо таке право визначається національним законодавством, встановленого Рекомендацією щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130. Адже відповідно до ст. 224 КЗпП комісія по трудових спорах (далі – КТС) є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах,

в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу. А відповідно до внесених змін до ст. 124 Конституції України законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Однак обов'язковий розгляд спору КТС, на нашу думку, суперечить змісту принципу недопустимості обмеження права звертатися зі скаргою до суду безпосередньо. Тому, зазначені пропозиції доцільно врахувати при прийнятті Трудового кодексу.

Висновки. З огляду на зазначене вище, можна зробити висновок, що міжнародні стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) – це загальні вимоги, норми та правила, закріплені міжнародними актами, які встановлюють мінімальний правовий рівень забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) та становлять своєрідну змістовну модель правового регулювання вирішення таких спорів. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) містяться в універсальних актах ООН з прав людини, а також у низці конвенцій та рекомендацій МОП.

Міжнародними стандартами встановлено положення як колективного захисту трудових прав та інтересів, так і розгляду індивідуальних скарг працівників. Аналіз положень міжнародних стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) дозволяє виділити такі принципи розгляду скарг працівників: сумлінності; розмежування процедури вирішення індивідуальних та колективних скарг; залучення працівників до розгляду скарг та вирішення спорів (конфліктів); дотримання встановленої процедури розгляду скарг та утримання від дій, що можуть ускладнити розгляд; співпраці роботодавців та представників працівників у сфері кадрової політики на підприємстві; ефективного та об'єктивного розслідування поданих скарг; недопустимості обмеження права працівників звернутися зі скаргою безпосередньо до юрисдикційного органу щодо вирішення спору.

Подальшим перспективним напрямком досліджень міжнародних стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) вважаємо аналіз європейських стандартів, зокрема встановлених в межах Ради Європи та ЄС з урахуванням положень Угоди про асоціацію України з ЄС.

Список використаної літератури:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року, № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 141.
2. Ясинок М.М., Запара С.І. Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку. *Правовий вісник Української академії банківської справи*. 2013. Т. 1, № 8. С. 72–76.
3. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / за ред. Гельманн У., Пилипенко П.Д. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
4. Трудове право України : підручник. 2-е, стереотипне изд. / за ред. Іншин М.І., Костюк В.Л. Київ : Юрінком Інтер; Буква Закону, 2018. 600 с.
5. Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право. Москва : Дело, 1999. 728 с.
6. Костюк В. Міжнародні стандарти права осіб з інвалідністю в умовах правової та соціальної держави: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць*. Харків : Юрайт, 2017. С. 199–215.
7. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / за ред. Жернаков В.В. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
9. Загальна декларація прав людини / за ред. Головатий С.К : Українська правнича Фундація : Право, 1995. 12 с.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний документ ООН від 16 грудня 1966 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 05.06.2019).
11. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_006 (дата звернення: 05.06.2019).
12. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_125 (дата звернення: 05.06.2019).
13. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_004 (дата звернення: 05.06.2019).
14. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_186 (дата звернення: 05.06.2019).
15. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005 (дата звернення: 05.06.2019).
16. Запара С.І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку : монографія. Суми : видавництво Сумського національного аграрного університету, 2013. 379 с.
17. Болотіна Н.Б. Трудове право України. 5-е изд. Київ : Знання, 2008. 860 с.
18. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2005. 40 с.
19. Яцкевич І.І. Законодавчі новації розгляду спорів, що виникають з трудових відносин: перспективи розвитку. *Малозначні спори: європейський та український досвід вирішення: збірник наукових праць учасників Міжнародної науково-практичної конференції, 23–24 листопада 2018 р., Київ, Україна* / за заг. ред. І. Ізарової, Р. Флейшара, Р. Ханік-Посполітак. Київ : Дакор, 2018. С. 222–226.
20. Resolving individual labour disputes: a comparative overview / За ред. Ebisui M., Cooney S., Fenwick C.F. Geneva : International Labour Office, 2016. 347 p.
21. Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries. Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, ILO, 2018.
22. International Labour Office. European Labour Courts: Remedies and Sanctions in Industrial Action : Preliminary Relief : Proceedings of the Fourth Meeting of European Labour Court Judges (Athens, September, 1991) / Ed. Trebilcock A. International Labour Organization, 1995. 120 p.
23. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-08: 322–VIII. *Верховна Рада України : офіційний веб-портал*. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 05.06.2019)
24. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_276 (дата звернення: 05.06.2019).
25. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_250 (дата звернення: 05.06.2019).

Бонтлаб В. В. Международно-правовые стандарты разрешения трудовых споров (конфликтов)

Статья посвящена анализу международно-правовых стандартов разрешения трудовых споров. Рассмотрено, какими международно-правовыми актами устанавливаются соответствующие стандарты. Приведены доктринальные позиции, а также проведен анализ конвенций и рекомендаций МОТ, универсальных международных актов в сфере прав человека, отдельных положений Конституции Украины и трудового законодательства, а также судебной практики. Определены принципы локального разрешения трудовых споров, установленные международно-правовыми актами. Представлено определение международно-правовых стандартов разрешения трудовых споров (конфликтов), установленные международными актами. Сформулированы предложения по усовершенствованию теоретических начал разрешения трудовых споров (конфликтов) и трудового законодательства относительно соответствия положениям международно-правовых актов.

Ключевые слова: международное трудовое право, трудовые споры (конфликты), коллективный трудовой спор, защита трудовых прав, разрешение трудовых споров.

Bontlab V. V. The international legal standards of labour disputes (conflicts) resolution

The article is devoted to analysis of international legal standards of labour disputes (conflicts) resolution. It is discussed the international legal acts delivering the standards in question. The article contains some doctrinal positions as well as analysis of conventions and recommendations of ILO, universal international acts in the sphere of human rights, and selected provisions of the Constitution of Ukraine, labour laws and court rulings. It describes the internationally provided principles of local resolution of labour claims. The definition of international legal standards of labour disputes (conflicts) resolution is presented. The article delivers propositions on improving of theoretical grounds for dispute (conflicts) resolution, as well as labour laws regarding conformance with provisions of international labour law.

Key words: international labour law, labour disputes (conflicts), collective labour dispute, protection of labour rights, labour disputes resolution.