

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Інститут права ім. князя Володимира Великого



МАУП

ПРАВА ЛЮДИНИ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СПІВІСНУВАННЯ НАРОДІВ

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної конференції,
м. Київ, МАУП, 12 грудня 2005 р.*

Київ 2007

ББК 67.9(4УКР)300.7я43
П68

Відповідальний редактор *В. М. Чирков*
(видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”)

За науковою редакцією канд. юрид. наук, проф. *А. С. Мацка*

Упорядники: *Н. В. Плахотнюк, О. М. Кісілевич*

Права людини як основа розвитку співіснування на-
П68 родів: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ,
12 груд. 2005 р. / За наук. ред. А. С. Мацка; Упоряд.
Н. В. Плахотнюк, О. М. Кісілевич. — К. : МАУП, 2007. —
152 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-734-1

У збірнику наукових праць подано тези доповідей і виступів, представлених на конференції “Права людини як основа розвитку співіснування народів”. Автори доповідей і виступів — викладачі вищих навчальних закладів, працівники органів державної влади, аспіранти та студенти — здійснили спробу проаналізувати проблеми захисту та реалізації прав людини.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розглядувана тематика.

ББК 67.9(4УКР)300.7я43+67.300.7я43

ISBN 978-966-608-734-1

© Міжрегіональна Академія управління
персоналом (МАУП), 2007

Матійків І. М. <i>Професійна компетентність майбутнього фахівця професій типу “людина — людина”: психологічний підхід до проблеми.....</i>	55
Міхатуліна О. М. <i>Міжнародний захист трудових прав і порядок вирішення трудових спорів у країнах світу</i>	66
Кісілевич О. М. <i>Правові аспекти інформаційної безпеки людини в Інтернет-мережі</i>	71
Радченко Г. О. <i>Права людини в Україні: парламентська складова</i>	77
Шашкова І. О. <i>Історико-правові аспекти розвитку законодавчого регулювання відносин праці в різних правових системах</i>	82
Сарган О. <i>Ратифікація Верховною Радою України міжнародних договорів та її роль у захисті прав людини</i>	87
Чабан Н. А. <i>Зміст діяльності судової влади щодо забезпечення прав і свобод людини</i>	92
Кужольна З. М. <i>Захист права інтелектуальної власності шляхом укладання трудового договору</i>	96
Митракова І. <i>Окремі аспекти правової допомоги у цивільному судочинстві</i>	99
Закорецька Г. <i>Особливості захисту прав на раціоналізаторські пропозиції</i>	103
Орлеан А. <i>Кримінально-правова протидія торгівлі людьми</i>	107
Айб В. Р. <i>Актуальні проблеми забезпечення законного затримання, приводу, арешту або тримання під вартою</i>	111
Архіпенко І. М. <i>Свобода совісті в Україні</i>	115

О. М. МІХАТУЛІНА

проф. кафедри цивільно-правових дисциплін

*Інститут права ім. князя Володимира Великого МАУП,
м. Київ*

МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ І ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КРАЇНАХ СВІТУ

У зарубіжних країнах світу існують різноманітні моделі розгляду індивідуальних трудових спорів. Вони вирішуються або у звичайних судах (більшість колишніх соціалістичних країн, багато країн з розвинутою економікою), або у спеціалізованих судах з трудових справ (більшість країн Заходу, деякі країни з розвинутою економікою).

Суди з трудових справ у Франції. Юрисдикція цих судів поширюється на індивідуальні спори, що випливає з трудового договору, а також на позови про відшкодування втрат, спричинених у результаті нещасних випадків на виробництві. Трудові спори, пов'язані з порушенням індивідуального трудового законодавства, розглядають звичайні суди. Суди з трудових спорів здійснюють свою діяльність на двосторонній основі, обираються на п'ять років. Конкретні трудові справи розглядаються спеціалізованими відділами, утвореними для промисловості, торгівлі, сільського господарства, а також для окремих службовців і робітників. Кожний відділ складається з двох бюро: бюро примирення та судового бюро.

У процесі судового розгляду суд проводить розслідування, яке охоплює всі процеси — слухання сторін, їх представників, свідків, обстеження місця роботи, аналіз, висновки експертів. Важливе місце в розгляді судового процесу посідають профспілки. Вони втручаються у процес судового розгляду у випадках, передбачених законом, від свого імені в колективних інтересах або інтересах конкретної галузі.

Рішення суду приймається більшістю голосів. При розбіжності рішення призначається нове слухання справи.

Апеляційні суди проводять свої засідання у складі не менше трьох суддів, у роботі суду обов'язково бере участь прокурор, участь адвоката не обов'язкова.

Промислові суди у Великобританії. Тут існують спеціалізовані суди з трудових справ, які називають промисловими. Вони вирішують трудові спори з питань звільнення, виплати вихідної допомоги, стосовно скарг на дискримінацію за ознаками статі, раси, а також з питань порушення принципу рівності в оплаті за рівноцінну працю. Промислові суди розглядають справи у складі трьох осіб: голови — професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів (незалежних суддів). Більшість рішень промислових судів приймається одноголосно, вони забезпечують свою діяльність за нормами цивільного процесуального законодавства.

Суди з трудових справ у ФРН. Тут діє система спеціалізованих судів з трудових справ, що складається із судів трьох інстанцій: судів з трудових справ першої інстанції — розглядають спори по суті; земельних судів з трудових справ — розглядають апеляції на рішення судів вищої інстанції; Федерального суду з трудових справ — є верховною судовою інстанцією, яка може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду.

Суди з трудових справ у ФРН мають широку юрисдикцію і розглядають не тільки індивідуальні трудові спори, а й колективні.

Суди з трудових справ у США та інших країнах світу. У судах цих країн при вирішенні індивідуальних трудових спорів використовується особлива процедура, яка передбачає поетапний розгляд спору: розгляд адміністрацією спільно з представниками профспілок, звернення до арбітра, рішення якого має обов'язкову силу.

На першому етапі скаргу робітника розглядають майстер і представник профспілки. На другому етапі рішення майстра оформлюється письмово і передається на розгляд начальнику цеху. На третьому етапі скаргу розглядає постійно діючий комітет з розгляду трудових спорів. На четвертому етапі спір вирішує керівник підприємства або представник профспілки.

Особлива процедура розгляду трудових спорів у США являє собою ускладнену примирно-третейську процедуру. Така процедура високо оцінюється фахівцями за неформальний характер,

добровільність, гнучкість та активну участь профспілкових органів.

В актах Міжнародної організації праці (МОП) знайшли відображення застосування механізму примирення, посередництва та діяльності трудового арбітражу (Рекомендація МОП № 92), а Європейська соціальна хартія пропонує використовувати механізм примирення та добровільного арбітражу для рішення трудових спорів.

Способи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) поділяються на два види: розгляд спорів у судових чи адміністративних органах; третейський розгляд. Колективні спори, як правило, розглядаються в межах третейської процедури і виходять за межі діяльності судових та адміністративних органів, що розглядають юридичні спори. Третейські процедури поєднують в собі три методи: переговори сторін; примирення (посередництво); трудовий арбітраж.

Існують три різновиди організації добровільного арбітражу: профспілки і власник підприємства висувають арбітрів; профспілки і власник підприємства залучають до розгляду справи державний орган арбітражу; сторони звертаються до державних службовців з проханням здійснити арбітраж у неформальному порядку.

Примусовий арбітраж може застосовуватися як орган вирішення колективного спору, якщо попередні переговори чи намагання примирення не дали позитивних результатів.

Процес арбітражного провадження складається з п'яти етапів: звернення до арбітра; формування позицій сторін; слухання справи; заключні заяви сторін; прийняття рішення.

Державна служба з примирення і третейського розгляду спорів існує у багатьох країнах світу. У США створено спеціальний державний орган — Федеральну службу з посередництва та примирення (ФСПП), а також тут існують недержавні організації: Американська асоціація арбітражу і Національна академія арбітрів.

У Франції примирні процедури носять добровільний характер і здійснюються постійними примирними комісіями, утвореними відповідно до колективних договорів, а також допускається процедура посередництва. У примирних процедурах може брати участь інспекція праці.

У Великобританії вирішення колективних конфліктів покладається на консультативну службу примирення та арбітраж.

В Італії трудові конфлікти вирішуються державними органами праці — місцевими органами управління з праці та максимальної зайнятості, в яких спеціально створені примирні комісії розглядають трудові спори.

У ФРН примирна процедура при колективних трудових спорах передбачена у колективних договорах, де спір розглядається шляхом переговорів сторін і шляхом добровільного примирення та посередництва.

У Швеції функції примирного посередництва виконує Державне бюро посередництва та арбітражу.

В Австрії та Бельгії примирне посередництво носить добровільний характер, а в Данії, Фінляндії та Люксембурзі — примусовий.

У разі неможливості досягнення компромісу при вирішенні колективних трудових спорів передбачено право на страйки та локаути відповідно до законодавства конкретної країни. Водночас це право закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права та Європейській соціальній хартії, яка визнає право працівників на страйк, а також право роботодавця на локаут.

Література

1. *Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод* від 1950 р.
2. *Конвенції МОП*, ратифіковані Україною, “Право на організацію та ведення колективних переговорів” № 98 від 14 вересня 1956 р.
3. *Конвенції МОП*, ратифіковані Україною, “Свобода асоціації та захист права на організацію” від 14 вересня 1956 р.
4. *Конвенції МОП*, ратифіковані Україною, “Колективні переговори” № 154 від 16 травня 1994 р.
5. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права* від 1966 р.
6. *Киселев И. Я.* Разрешение трудовых конфликтов: западный опыт // Социалистический труд. — 1991. — № 1. — С. 56–70.

7. *Киселев И. Я.* Трудовой конфликт в капиталистическом обществе: социально-правовой аспект. — М., 1978. — 240 с.
8. *Лехтинен Л.* Сравнительный анализ: разрешение трудовых споров в Финляндии и в Российской Федерации // Государство и право. — 2001. — № 5. — С. 42–48.
9. *Ставцева А. И.* Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан // Трудовое право. — 1997. — № 2. — С. 13–25.