

9. Гражданское право /Под ред. А.Г. Колпина, А.И. Масляева. -М.: Юрист, 2000. -Ч.1. -536 с.
10. Гражданское право /Под ред. З.И. Цыбуленко. -М.: Юрист, 1998. -Ч.1. -464 с.
11. Гражданское право Украины /Под ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецовой. -Киев: Юринком Интер, 2000. -Т.1. -864 с.
12. Гражданское право Украины /Под ред. И.Н. Азимова, С.Н. Приступы, В.М. Игнатенко. -Харьков: Право, 2000. -Ч.1. -368 с.
13. Гражданское право /Под ред. В.Ф. Чигиря. -Минск: Амолфея, 2000. -Ч.1. -976 с.
14. Витушко В.А. Курс гражданского права. -М., 2001. -Т.1. -414 с.
15. Сорокин В.Д. Что такое единый предмет правового регулирования // Юридическая мысль. -2001. -№ 2. -С.53-61.
16. Холл А.Д. Опыт методологии для системотехники. -М.: Сов. радио, 1975. -448 с.
17. Месаревич М.; Мако Д., Такахага И. Теория иерархических многоуровневых систем. -М.: Мир. 1973. -344 с.
18. Гуд Г.Х., Манол Р.Э. Системотехника. Введение в проектирование больших систем. -М.: Сов. радио, 1962. -473 с.
19. Предпринимательское (хозяйственное) право /Под ред. О.М. Олейник. -М., 2000. -Т.1. -727 с.
20. Хозяйственное право /Под ред. В.В. Лаптева. -М., 1970. -448 с.
21. Хозяйственное право /Под ред. В.В. Лаптева. -М., 1983. -288 с.
22. Лаптев В.В. Предпринимательское право: понятие и субъекты. -М., 1997. -140 с.
23. Хозяйственное право /Под ред. В.П. Грибанова и О.А. Красавчикова. -М., 1977. -480 с.
24. Советское гражданское право /Под ред. О.А. Красавчикова. -М., 1985. -544 с.
25. Мартемьянов В.С. Хозяйственное право. -М., 1994. -Т.1. -312 с.
26. Мамутов В.К., Чувпило А.А. Хозяйственное право зарубежных стран. Деловая Украина. -Киев, 1996. -352 с.
27. Хозяйственное право /Под ред. В.К. Мамутова. -Киев: Юринком Интер, 2002. -912 с.
28. Круглова Н. Ю. Хозяйственное право. -М., 1997. -608 с.
29. Щербинина В.С. Хозяйственное право Украины. -Киев, 1999. -376 с.
30. К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. -М., 1955. -Т.1. -700 с.
31. Бродель Ф. Структуры повседневности (возможное и невозможное). Прогресс. -М., 1986. -Т.1. -624 с.
32. Дойников И.В. Предпринимательское (хозяйственное) право. -М., 1998. -375 с.
33. Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. -Свердловск, 1972.
34. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. -М.: Юрид. лит., 1976. -870 с.
35. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. -М., 1972. -212 с.

Поступила в редколлегию 29.06.2005

ЗАПОРОЖЕЦЬ А.М. ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ЗМІСТ ПРЕДМЕТА ТА МЕТОДУ ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА

Виказані деякі нові міркування та підходи щодо предмета та методу правового регулювання, що пояснюються реальними обставинами та нинішніми умовами господарювання.

ZAPOROZHETS A.M. TO A QUESTION ON THE MAINTENANCE SUBJECT AND METHOD OF THE ECONOMIC LAW

Some new reasons and approaches about a subject and a method of the legal regulation, speaking are stated by real circumstances and present conditions of managing.

УДК 331.109

В.О. КАБАНЕЦЬ

Національний університет внутрішніх справ

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ ІНСТИТУТУ ТРУДОВИХ СПОРІВ¹

Розглянуті теоретичні підходи до визначення понять «трудовий спор», «конфлікт», «трудовий конфлікт».

Сучасний етап розвитку суспільного виробництва та економіки змушує по-новому подивитися на проблеми підбору, розміщення і раціонального використання персоналу, співвідношення централізованого і локального регу-

лювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, ролі колективних і індивідуальних угод у сфері встановлення умов праці та відпочинку. Ефективність суспільного виробництва тим вище, чим сумлінніше працівники виконують свої обов'язки перед виробництвом, суспільством та державою. Мова йде про дотримання трудової дисципліни, розумне застосування матеріального і морального стимулювання праці, створення нормального соці-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Мельник К.Ю. (НУВС).

ально-психологічного клімату в колективі, постійне підвищення кваліфікації кадрів та технічне переоснащення виробництва, належну увагу з боку роботодавців до умов праці та відпочинку найманих працівників. Не секрет, що в останні роки, коли в життя українського суспільства та економіки увійшли ринкові відносини, різко збільшилася кількість порушень трудового законодавства, прав і законних інтересів працівників, зокрема, незаконних звільнень, несвоєчасної виплати заробітної плати, надання неоплачуваних відпусток, неналежного оформлення трудових договорів тощо. Безумовно, що таке положення в основному пов'язане з недостатньою увагою держави до закріплення і забезпечення реалізації трудових прав громадян, невідповідністю діючих норм трудового законодавства новим умовам життя суспільства.

Тому метою статті є визначення поняття «трудолий спір» на основі останніх досягнень юридичної науки; новизна роботи отримала подальший розвиток у розумінні інституту трудових спорів та вдосконаленні поняття «трудолий спір».

Незважаючи на те, що сьогодні роботодавці поступово стають повновладними господарями у трудових відносинах, а працівники, в більшості випадків, не ризикують вступати у конфлікт із роботодавцем з приводу захисту гарантованих законодавством їх трудових прав, кількість трудових спорів з року в рік зростає. Як вірно зазначила В.М. Толкунова, виникненню трудових спорів, як правило, передують правопорушення в сфері праці робітників та службовців, які є безпосереднім приводом суперечки. Коли ж дії зобов'язаного суб'єкта були законними, а його опонент вважає їх неправомірними, то тут також може виникнути трудолий спір, хоча правопорушення немає. Саме ж трудове правопорушення не можна вважати ще трудовим спором, а різна його оцінка суб'єктами є розбіжністю, яку вони самі можуть вирішити. Така розбіжність суб'єктів трудового права може перерости в трудолий спір лише коли вона не врегульована сторонами самостійно і тому винесена на розгляд юрисдикційного органу, тобто оскаржена дія (бездіяльність) зобов'язаного суб'єкта, що порушив трудове право іншого [1, с.3].

Таким чином, В.М. Толкунова до ознак, які характеризують категорію «трудолий спір», включила таку, як внесення розбіжностей суб'єктів трудових відносин на розгляд юрисдикційного органу. Цю ознаку до поняття «трудолий спір» вводить і І.Б. Морейн, який ще наприкінці 60-х років визначив трудолий спір, як об'єкт врегульованого законом провадження в спеціальних юрисдикційних органах, в яких сторонам гарантовані широкі процесуальні права і, в першу чергу, право участі в вирішенні на основі змагальності, гласності і безпосередності [2, с.8]. А.М. Куренной під трудовим спором розуміє неврегульовані, шляхом безпосередніх переговорів, розбіжності (конфлікти) між сторонами трудових правовідносин з питань встановлення чи зміни умов праці і їх застосування, перенесені для розгляду в належні органи на основі спеціальних процедур [3, с.236]. На думку А.А. Кондратьєва, трудові спори - це такі, що надійшли на розгляд відповідних компетентних органів, неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудових і інших тісно пов'язаних з ними правовідносин з приводу застосування умов праці, встановлених законом або іншими нормативними актами, чи з приводу встановлення нових (зміни існуючих) умов праці працівників і службовців, не закріплених в нормативних актах і вирішуваних у встановленому законом порядку [4,

с.15]. І.В. Семенова трудові спори розглядає як розбіжності між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства, що поступили на розгляд юрисдикційного органу [5, с.130].

Слід зазначити, що з введенням даної ознаки в поняття «трудолий спір» можна погодитись тільки в рамках такого різновиду трудових спорів, як індивідуальні. Так, дійсно, згідно зі ст.224 глави XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України, трудолий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Щодо колективних трудових спорів, то введення даної ознаки вважаємо недоцільним і неправильним, оскільки, згідно зі ст.6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудолий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, їх категорії, колективу або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло. Отже, з цього видно, що така ознака, як винесення розбіжностей суб'єктів трудових відносин на розгляд юрисдикційного органу для того, щоб виник колективний трудолий спір, непотрібна.

В.І. Прокопенко трудові спори визначає як розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або укладання трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства [6, с.448]. В.Н. Скобелкін констатує, що трудові спори являють собою розбіжності між суб'єктами трудового права, пов'язані з реалізацією матеріальних і нематеріальних прав та обов'язків, встановлених трудовим законодавством [7, с.112]. Д.З. Юсупов вважає, що трудові спори - це такі розбіжності, які виникають у процесі розвитку трудових відносин між окремими працівниками (їх колективом) і роботодавцями. «Вони можуть зачіпати як питання застосування умов праці, встановлених законодавством або визначених у договірних формах (наприклад, трудовому договорі), так і питання встановлення умов праці, не врегульованих чинним законодавством» [8, с.71]. Слід частково не погодитись і з цими точками зору, оскільки наявність розбіжностей між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин не завжди призводить до виникнення трудового спору. Часто такі розбіжності вирішуються шляхом взаємних переговорів між самими суб'єктами, у зв'язку з чим вони не переростають у трудолий спір. Отже, визначаючи поняття трудових спорів, потрібно мати на увазі, що такими можна визнати лише ті розбіжності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, які не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах обох конфліктуючих сторін. Також слід не погодитись з В.І. Прокопенко і В.Н. Скобелкіним в частині визначення сторонами трудового спору будь-яких суб'єктів трудового права, оскільки останніми є широке коло юридичних і фізичних осіб, а трудолий спір, що визначено і законодавцем, виникає між працівником (колективом працівників) та роботодавцем (об'єднанням роботодавців).

Більш ґрунтовним, з нашої точки зору, є визначення поняття “трудоий спір”, що пропонують Г.І. Чанишева і Н.Б. Бологіна, та під яким вони розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) та власником підприємства (уповноваженим ним органом), з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці [9, с.477]. П.Д. Пилипенко зазначає, що трудові спори - це неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [10, с.438].

Однак, слід зазначити, що нарівні з терміном “трудоий спір”, в трудовому праві використовується також термін “трудоий конфлікт”, зокрема, термін “колективний трудоий спір (конфлікт)” застосовується в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р. Більш того, законодавець не дає визначення поняття ні “трудоий спір”, ні “трудоий конфлікт”, і вказаний вище закон визначає лише поняття “колективний трудоий спір (конфлікт)”. Так, колективний трудоий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоих 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.

У зв'язку з цим, постає питання щодо співвідношення термінів “трудоий спір” і “трудоий конфлікт”. Як ми бачимо, законодавець дані терміни використовує як синоніми, тоді виникає цілком логічне запитання, а навщо заплутувати правозастосовну практику шляхом введення до вжитку двох термінів, не простіше було б оперувати одним із них?

Для відповіді на ці питання проведемо власне дослідження термінів “спір” і “конфлікт”. Так, у етимологічному розумінні між словами “спір” і “конфлікт” є певна різниця. Слово “спір” тлумачиться наступним чином: словесна змагальність, обговорення чого-небудь, у якому кожний відстоює свою думку, правоту; взаємне домагання на володіння чим-небудь, що вирішується судом [11, с.606]. Конфлікт походить (від латинського слова *conflictus* - зіткнення) і позначає зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень, серйозних розбіжностей [12, с.423]. Слід зазначити, що визначення терміну “конфлікт” вперше з'являється в Енциклопедичному словнику Російського бібліографічного інституту “ГРАНТ” (1928-1934 рр.) з таким тлумаченням: “Конфлікт - зіткнення, суперечка, зокрема, розбіжність між урядами і народними представниками”. У Малій Радянській енциклопедії (1929 р.) поняття “конфлікт” спочатку визначалося як зіткнення інтересів, почуттів, поглядів, однак, завдяки перевиданню воно уточнювалося і розширювалося. У першому виданні Великої Радянської енциклопедії (1937 р.) цього терміна немає, її друге і третє видання визначає конфлікт як зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень, серйозну розбіжність, гостру суперечку, що тягне за собою більш складні форми боротьби. Філософська енциклопедія (1964 р.) розглядає конфлікт як граничний випадок загострення протиріччя. В Українській Радянській Енциклопедії (1977 р.) термін “конфлікт” визначається як зіткнення протилежних інтересів, поглядів, серйозних проти-

річ, тобто розуміння конфлікту не зазнає істотних змін у порівнянні з викладеними вище. У Політологічному словнику (1995 р.) конфлікт розглядається як зіткнення двох чи більше протилежних сил з метою реалізації їхніх інтересів в умовах протидії [13, с.7-8].

Аналіз наукової літератури з цього приводу дозволяє зробити висновок, що науковці, ще не прийшли до одного тлумачення терміну “конфлікт”. Так, І.В. Ващенко і Т.І. Белавіна під ним розуміють процес різкого загострення протиріччя й боротьби двох або більше сторін-учасників у розв'язанні проблеми, що має особисту значущість для кожного з її учасників [14, с.6]. В.М. Кудрявцев наводить таку дефініцію: “конфлікт - це прояв об'єктивних або суб'єктивних протиріч, що виражається у протидії сторін взаємодії [13, с.11]. М.С. Данакин, Л.Я. Дятченко і В.І. Сперанський вважають конфлікт соціальним явищем, однією з форм взаємодії людей, соціальних груп, спільностей та інститутів, при якій дії однієї сторони, зіткнувшись з іншою, перешкоджають реалізації її цілей [16, с.9]. В.А. Петрицький називає соціальним конфліктом “протистояння, протидію соціальних спільностей, що характеризуються протилежним розумінням власних і загальних інтересів та цілей, розходженням методів і засобів, застосовуваних для їхньої реалізації”. Він вважає, що конфліктні ситуації необхідні соціальному організму і критикує “теорію безконфліктності” розвитку суспільства [17, с.10]. Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров визначають конфлікт як зіткнення, спір, звертаючи увагу на існування юридичного конфлікту, який трактується як “протидія сторін - держав і їхніх органів, громадських об'єднань, громадян - з метою протиправної зміни статусу і юридичного стану суб'єктів права” [18, с.213].

Таким чином, ми бачимо, що автори з різних позицій підходять не тільки до визначення конфлікту, але й визначають різні види конфліктів. Виходячи з цього, ми пропонуємо таку схему: конфлікт-соціальний конфлікт-юридичний конфлікт-трудоий конфлікт. Соціальний конфлікт полягає та вирішується в конкретній соціальній ситуації у зв'язку з виникненням соціальної проблеми, що потребує розв'язання. Він має цілком визначені причини та своїх соціальних носіїв, володіє певними функціями, тривалістю та рівнем гостроти. Звідси, до сутнісних властивостей конфлікту слід віднести: наявність суперечностей між інтересами, цінностями, цілями, мотивами, ролями суб'єктів - протидія опонентів конфлікту; негативні протидії, емоції та почуття стосовно один одного. Таким чином, соціальний конфлікт є суперечністю, що виявляється в зіткненні сторін суспільних відносин, обумовленому протилежністю чи істотною різницею в їх інтересах та цілях.

Юридичний конфлікт є вищою, найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту. Він точиться в рамках певної процедури; його логічною основою є досить жорстка аргументація; вирішення юридичного конфлікту, як правило, формалізоване і санкціоноване волею держави. Особливість юридичного конфлікту полягає в тому, що він пов'язаний з реалізацією або порушенням тих чи інших норм права, а, відповідно, й з припиненням, зміною, чи виникненням правових відносин між різними суб'єктами. У цьому сенсі, юридичний конфлікт - це суперечність між суб'єктами правовідносин з приводу встановлення, засто-

сування, порушення, тлумачення норм права.

Трудовий конфлікт є різновидом юридичного конфлікту. В юридичній літературі до його визначення вчені підходили по-різному. Так, А.М. Комаренко вважає, що під трудовими конфліктами слід розуміти передачу на розгляд компетентних юрисдикційних (примирних) органів розбіжностей між групою працівників (трудоим колективом) чи профспілкою, з одного боку, та працедавцями - з іншого, з приводу застосування норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, укладання, зміни та виконання умов колективного договору (угоди), які розглядаються у визначеному законом порядку [19, с.87]. В.М. Толкунова і К.М. Гусов доводять, що трудовий конфлікт - це колективний трудовий спір, що не знайшов вирішення в примірній комісії і трудовому арбітражі [20, с.385]. З точки зору О.М. Аكوпова і С.Н. Єрьоміна, термін "конфлікт" має ширший характер, ніж колективний спір. "У процесі свого розвитку конфлікт проходить послідовно такі стадії: виникнення розбіжностей сторін; колективний спір; протистояння сторін, котре може перерости в страйк, а той, у свою чергу, тягне за собою виникнення матеріальних збитків для роботодавця" [21, с.207]. А.А. Куренной та В.І. Миронов вважають, що трудові конфлікти між сторонами трудових правовідносин, якими є роботодавець і працівник, можуть виникати по самим різним причинам, підставам і на будь-якому етапі існування трудового правовідношення. Вони можуть передувати трудовому правовідношенню, виникати в період його дії або приходити йому на зміну. Однак, при цьому конфлікт далеко не завжди може вважатися синонімом правового терміна "трудоий спір". Конфлікт може "жовріти", при цьому сторони не починають ніяких зусиль щодо його вирішення, він може бути розв'язаний сторонами добровільно за результатами переговорів. Але, якщо конфлікт не розв'язується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціальних, уповноважених на це органів, конфлікт переростає в трудовий спір [22, с.11]. В.В. Лазор відмічає, що розбіжності, які виникають внаслідок недодержання нормативно-правових приписів, є трудовими спорами і повинні вирішуватися у позовному порядку, оскільки у даному разі предметом вимог є визнання і поновлення порушеного права. Розбіжності, що виникають щодо встановлення, зміни, застосування умов праці, є трудовими конфліктами, мають непозовний характер і повинні розв'язуватися через примирно-третейські процедури [23, с.94].

Таким чином, як ми бачимо, існують діаметрально протилежні точки зору щодо співвідношення термінів "трудоий спір" та "трудоий конфлікт". На наш погляд, одним з факторів, який спричинив існування цих термінів і наукові вишукування навколо них, було вітчизняне законодавство з приводу регулювання даного інституту трудового права. Так, на початку 20-х років ХХ століття всі розбіжності у галузі трудових відносин і вітчизняній науковій літературі та законодавстві називались трудовими конфліктами. Джерелом їх правового регулювання в той час були Правила про примирно-третейський і судовий розгляд трудових конфліктів, прийняті ЦВК і РНК 29.08.1928 р.

З початку 30-х років і в законодавстві, і в правозастосовній практиці, та навіть у науковій літературі почав застосовуватися термін "трудоий спори". Це було пов'язано з ідеологією того часу, згідно якої в трудових відносинах у СРСР конфліктів немає і не може бути, це лише результат

порушення законодавства про працю. Хоча спочатку терміни "трудоий спори" та "трудоий конфлікт" вживались як рівнозначні, але з прийняттям Указу Президії Верховної Ради СРСР від 31.01.1957 р. затверджено і введено у дію Положення про порядок розгляду трудових спорів, поняття "трудоий конфлікт" офіційно було замінено на "трудоий спори". В подальшому, в прийнятих нормативно-правових актах законодавець оперував терміном "трудоий спори". Наприклад, Закон СРСР "Про порядок вирішення індивідуальних трудових спорів" від 11.03.1991 р. Сьогодні в Росії діє Закон РФ "Про порядок вирішення колективних трудових спорів" від 20.10.1995 р. Український же законодавець пішов іншим шляхом, він назвав рівнозначний національний нормативно-правовий акт - Законом "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". В той же час Глава ХУ КЗпП України носить назву "Індивідуальні трудові спори".

Отже, виходячи з теоретичних напрацювань вчених в сфері визначення сутності конфліктів, зокрема, юридичних трудових спорів, сучасного і радянського законодавства в сфері регулювання розгляду та вирішення трудових спорів, слід зазначити, що не має ні законодавчої, ні правозастосовної, ні будь-якої ще необхідності застосовувати сьогодні одночасно терміни "трудоий спір" та "трудоий конфлікт", оскільки вони є, у певному сенсі, синонімами, про що свідчить і розвиток вітчизняного законодавства і наука конфліктологія. Вчені застерігають від застосування синонімів у праві для визначення одних і тих же понять, називаючи це одним з найпоширеніших порушень принципу єдності юридичної термінології. "Зовні це здається незначним відхиленням, яке не зачіпає основного змісту та в той же час збагачує стиль законодавства. Але це враження є невірним, - зазначає О.С. Піголкін, - оскільки в мові практично немає абсолютних синонімів. Окрім того, сам факт застосування синонімічних термінів може скласти помилкове враження, ніби вони мають різний юридичний зміст" [24, с.114].

Таким чином, ми вважаємо, що національне законодавство повинно оперувати терміном трудовий спір і, з огляду на це, необхідно привести його у відповідність до цього положення шляхом видалення з нормативно-правових актів слова "конфлікт", а почати слід з Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Під трудовим спором слід вважати неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і відпочинку, що розв'язуються у передбаченому законодавством порядку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособие. -М.: Юристъ, 1996. -208 с.
2. Морейн И.Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.713 /Всесоюзный НИИ советского законодательства. -М., 1968. -38 с.
3. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. - М.: Дело, 1997. -368 с.
4. Кондратьев А.А. Гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дис... канд. юрид. наук:

12.00.05. –М., 1985. -25 с.

5. Семенова И.В. Трудовое право. –М.: Центр, 1998. – 157 с.

6. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Фірма “Консул”, 1998. -480 с.

7. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих: Нормы и правоотношения. –М.: Юрид. лит., 1982. -168 с.

8. Юсупов Д.З. Если возник трудовой спор. –Уфа: БКИ, 1988. -112 с.

9. Чаньшова Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. –Х.: “Одисей”, 2001. –512 с.

10. Трудове право України: Навч. посібник /За ред. П.Д. Пилипенка. –К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 2003. – 536 с.

11. Ожегов С.И. Словарь русского языка /Под ред. Н.Ю Шведовой. –М.: Рус. яз, 1988. –750 с.

12. Большая Советская Энциклопедия. –Т.22. –М., 1953. –С.923.

13. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. –К.: МАУП, 2000. -256 с.

14. Ващенко И.В., Белавина Т.И. Основы конфликтологии: Учеб. пособие. –Харьков: РИП “Оригинал”, 1997. -236 с.

15. Основы конфликтологии: Учеб. пособие /А.В. Дмитриев, Ю.Г. Запрудский, В.П. Казимирчук, В.Н. Кудрявцев; Под ред. В.Н. Кудрявцева. –М.: Юристь, 1997. –

200 с.

16. Данакин Н.С., Дятченко Л.Я., Сперанский В.И. Конфликты и технологии их предупреждения. –Белгород: Центр социальных технологий, 1995. -317 с.

17. Петрицкий В.А. К теории управления конфликтной ситуацией // Управление нравственным воспитанием в трудовом коллективе: Союз теории и практики. -Тюмень, 1982. –234 с.

18. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. –М., 1999. –678 с.

19. Комаренко А.М. До поняття трудових конфліктів // Право України. –2000. –№ 5. –С.85-89.

20. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. – М.: Юрист, 1996. – 448 с.

21. Аكوпова Е.М., Яремина С.Н. Договоры о труде. –Р/на Д: Фенікс, 1995. –315 с.

22. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. –М.: Дело, 1997. -384 с.

23. Лазор В.В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер // Право України. –2002. -№ 7. –С.90-95.

24. Язык закона /Под ред. А.С. Пиголкина. –М.: Юрид. изд-во, 1990. –192 с.

Надійшла до редколегії 06.09.2005

КАБАНЕЦ В.А. ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА ИНСТИТУТА ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Рассмотрены теоретические подходы к определению понятий «трудовой спор», «конфликт», «трудовой конфликт».

KABANETS V.A. ABOUT DEFINITION OF THE CONCEPTUAL DEVICE OF INSTITUTE OF LABOR DISPUTES
Theoretical approaches to definition of concepts «labor dispute», «conflict», «labor conflict» are considered.



T.G. KATKOVA

Національний університет внутрішніх справ

УДК 342.951:351.85(477)

ПОНЯТТЯ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ ЗА МІЖНАРОДНИМ ТА УКРАЇНСЬКИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ¹

Розглянуто поняття культурної спадщини за міжнародним та українським законодавством; здійснено порівняльний аналіз поняття «культурна спадщина» та «культурні цінності»

Конституція України у ст.54 зазначає, що культурна спадщина охороняється законом [1], а прийнятий у 2000 р. Закон України “Про охорону культурної спадщини” визна-

чає її поняття [2]. У нині діючих Цивільному та Кримінальному кодексах і Кодексі про адміністративні правопорушення вживається термін “пам’ятки історії та культури”, який не є тотожним терміну “культурна спадщина”, поняття якого відповідає Закону УРСР “Про охорону і використання пам’яток історії та культури” 1978 р. [3] та стосується як

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. юрид. наук Бандурка О.М. (НУВС).