

**ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

СЛІСАРЕНКО Я. А.,
здобувач кафедри трудового права
(Національний юридичний
університет імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

**ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ
ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ**

Висвітлено основні проблемні моменти діяльності комісії по трудових спорах (КТС), які впливають на ефективність її діяльності. У роботі проведено аналіз практичного застосування чинного законодавства з питань діяльності органів з врегулювання та вирішення індивідуальних трудових спорів (аналогів нашої КТС) у США, Китаї та Японії. Зроблено висновок про необхідність реформування та вдосконалення чинного законодавства України, що регулює процедуру та конкретний порядок діяльності КТС. Аналізуючи роботу органів врегулювання та вирішення трудових спорів у вказаних країнах, автором запропоновано спосіб вдосконалення вітчизняного законодавства шляхом внесення необхідних змін до чинних законодавчих актів з метою створення ефективної моделі КТС.

Ключові слова: КТС, комісія по трудових спорах, трудові спори, індивідуальні трудові спори, розгляд трудових спорів КТС

Отражены основные проблемные моменты деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС), которые влияют на эффективность ее деятельности. В работе проведен анализ практического применения действующего законодательства по вопросам деятельности органов по урегулированию и разрешению индивидуальных трудовых споров (аналогов нашей КТС) в США, Китае и Японии. Сделан вывод о необходимости реформирования и усовершенствования действующего законодательства Украины, регулирующего процедуру и конкретный порядок деятельности КТС. Анализируя работу органов по урегулированию и разрешению трудовых споров в указанных странах, автором предложен способ усовершенствования отечественного законодательства путем внесения необходимых изменений в действующие законодательные акты с целью создания эффективной модели КТС.

Ключевые слова: КТС, комиссия по трудовым спорам, трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, рассмотрение трудовых спорів КТС.

There are reflected the main problem points of the Commission on Labor Disputes (CLD) which affect the efficiency of its activities. This article includes analyze of the practical implementation of the legislation on the activities of bodies for management and resolution of individual labor disputes (similar to our CLD) in the U.S., China and Japan. Concluded the need for reform and improvement of the current Ukrainian legislation, which regulates the procedure and the specific procedures of the CLD. Analyzing the work of the bodies for the settlement and resolution of labor disputes in these countries, the author provides a method for



improving of the national legislation by making the necessary changes in the existing legislation in order to create an effective model of the CLD.

Key words: CLD, Commission on Labor Disputes, labor disputes, individual labor disputes, consideration of labor disputes by CLD.

Вступ. Трудовий спір як явище існує з самого початку виникнення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Наука трудового права відображає велику кількість позицій щодо виникнення самої галузі трудового права, однак трудовий спір існував незалежно від того, чи існувала окрема галузь трудового права, чи вона була складовою частиною галузі цивільного права.

Питання індивідуальних трудових спорів були предметом розгляду таких науковців: В.В. Глазиріної, О.А. Голованової, С.А. Голощапова, Г.А. Ігдирова, А.М. Кафтановської, В.Л. Костюка, І.Я. Кисельова, А.А. Ключєва та інших. Однак процес та процедура діяльності КТС при розгляді нею індивідуальних трудових спорів, так само як і його вдосконалення, залишаються поза увагою як на рівні законодавства України, так і науки трудового права.

Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз альтернативних інституцій розгляду індивідуальних трудових спорів із наведенням положень практики такого розгляду у зарубіжних державах різних правових систем: англосаксонська (США), соціалістична (Китай) та традиційна (Японія) з метою запровадження зарубіжного досвіду вирішення вказаних проблем у вітчизняному трудовому законодавстві.

Результати дослідження. У чинному Кодексі законів про працю України (далі по тексту – КЗпП) індивідуальні трудові спори правомочні розглядати за загальним правилом два органи: комісії по трудових спорах та суди (ст. 221 КЗпП). Статтею 222 КЗпП України передбачено виключний порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників. Так, особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством України.

Під *індивідуальними трудовими спорами* ми розуміємо неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, угоди про працю, локальних нормативних актів, що містять норми трудового права. Трудовий спір є першим елементом, що змушує шукати шляхи вирішення розбіжностей, які можуть виникнути за будь-яких умов, між будь-якими сторонами трудових правовідносини.

У царській Росії усі трудові спори розглядалися виключно у судовому порядку [1, с. 57]. Судова реформа 1864 року ситуацію суттєво не змінила. Розгляд трудових спорів продовжував відноситися до компетенції судової системи, відмінність полягала лише у тому, що вона була розгалужена на дві гілки: на місцеві та загальні суди. Через велику завантаженість судів, складність процедури розгляду справ, досить високу вартість судового розгляду лише незначна кількість справ доходила до касаційної інстанції (Сенату). Саме у зв'язку з такою ситуацією, дуже актуальною була пропозиція запровадження в Росії, до складу якої на той час входила і наша держава, спеціалізованих трудових судів (на зразок багатьох європейських держав).

У юридичній літературі того часу факт відсутності спеціалізованих судів з розгляду трудових спорів розглядався як істотний недолік правової системи, що вів до надмірного зростання адміністративного тлумачення законів, але відповідні спроби врегулювати ситуацію з позасудовою практикою розгляду трудових спорів на законодавчому рівні не знайшли підтримки. Відправною точкою створення позасудових (досудових) органів з розгляду трудових спорів можна вважати 1882 рік, який ознаменувався у трудовому праві започаткуванням фабричної інспекції, до функцій якої, крім нагляду за правильним застосуванням трудового законодавства, входило здійснення примирно-посередни-



цьких функцій [2]. Не дивлячись на те, що дана функція була особливістю законодавства царської Росії, порівняно з європейською практикою, але її продовжили сповідувати створені вже після лютневої революції 1917 року фабрично-заводські комітети та мирні камери [1, с. 54-55].

Той порядок розгляду трудових спорів, що існував у дореволюційній Росії, коли трудові спори розглядалися у судовому порядку за правилами цивільного судочинства, бажаного результату не давав. Звичайна судова процедура була погано пристосована для розгляду та вирішення трудових спорів, причиною цього був бюрократизм судів, тривалість та складність судової процедури. Мало місце також велике навантаження на суддю, що призводило до неякісного розгляду справи. Судді погано розумілися на специфіці промислового виробництва та трудових відносин. Усе це призводило до того, що працівники неохоче зверталися до судів за розглядом їх спору. За таких умов виникала необхідність створення окремих інституцій з наданням їм правового статусу та повноважень суду для розгляду вузької категорії справ – виключно трудових спорів.

Сьогодні питання індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку належать виключно до компетенції комісії по трудових спорах (далі – КТС). Її повноваження чітко передбачені окремими статтями Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Правовий статус та повноваження КТС залишаються майже незмінними з 1957 року, так само як процедура та порядок її утворення. Незмінними залишаються і причини її утворення.

Варто зазначити, що норма ст. 222 КЗпП України (порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників) нині не враховує положень багатьох нормативно-правових актів, які регулюють публічно-правові відносини і є джерелами адміністративного права, зокрема положення Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про Кабінет Міністрів України», «Про прокуратуру», «Про Вищу раду юстиції», «Про судоустрій і статус судів», «Про дипломатичну службу», «Про місцеві державні адміністрації», «Про державну виконавчу службу», «Про Службу безпеки України», «Про міліцію», КАС України, тощо [3, с. 367]. Даний перелік, на наш погляд, варто доповнити досить важливим на сучасному етапі державотворення Законом України «Про міжнародне приватне право». З положень статей 53 та 54 якого випливає, що порядок розгляду трудових спорів за участю іноземного елемента може регулюватися, за умови використання праці на території України, правом іноземної держави [4].

Через велику завантаженість судів в Україні, продовження становлення ринкової економіки України сьогодні актуальним залишається питання якісного та оперативного розгляду всіляких розбіжностей, що можуть виникнути між працівником та роботодавцем. У зв'язку з цим чинне трудове законодавство України потребує змін.

Положення статті 224 КЗпП України передбачають, що КТС може розглядати усі трудові спори, за виключенням тих, що відносяться до компетенції суду. У статті 232 КЗпП України міститься вичерпний перелік трудових спорів, які підлягають безпосередньому розгляду судами [5]. Таким чином, чинне законодавство наділяє КТС більш широким колом повноважень, ніж суд.

На сьогодні розгляд індивідуальних трудових спорів за кордоном, зокрема у східній Азії та США, набуває нового значення як на національному, так і міжнародному трудовому рівні.

Так, Японія у 2004 році запровадила систему судового трудового трибуналу; КНР у 2007 році імплементувала новий закон про посередництво та арбітраж; Верховний Суд США у 2009 році з позитивним результатом завершив розгляд питань про можливість вирішення індивідуальних трудових спорів з приводу застосування трудових договорів у позадержавному порядку [6].

Між США, з одного боку, та Китаєм і Японією, з іншого, наявні певні відмінності



щодо регулювання розгляду трудових спорів. Так, Сходу притаманний розгляд трудових спорів під переважним керівництвом державних інституцій, тоді як у США ці питання більше віднесені на розсуд сторін. Практика ж свідчить про те, що більшість трудових спорів за участю працівників, які не є членами профспілки, розглядаються судами. Механізми посередництва, арбітражу та судового розгляду трудових спорів наявні у всіх трьох державах, відмінність полягає у самій процедурі розгляду справ та у різних правових наслідках. Кожна держава самостійно визначає доцільність існування інститутів медіації та арбітражу, враховуючи вартість їх утримання.

Трудові спори США. Для окремих працівників у США спори з приводу застосування трудових договорів розглядаються, як правило, у судовому порядку. Останніми роками у судовій практиці США, з притаманною їй прецедентною системою, усе більше набирає обертів приватний трудовий арбітраж (процедура позадержавного розгляду трудових спорів), який застосовується у випадках його передбачення як на договірному, так і законодавчому рівнях. Це позбавляє можливості звертатися у звичайному позовному порядку до суду для вирішення трудових розбіжностей [6].

Якщо виникає колізія між нормами трудового та колективного договорів, то норми останнього мають перевагу. Майже усі колективні договори передбачають порядок вирішення трудових спорів у позадержавному порядку. Суди майже завжди посилаються на рішення арбітражу. Перегляд таких рішень є виключною прерогативою суду. Питання у тому, що первинний розгляд такого спору відноситься до позасудового органу.

У 2009 році Верховий Суд США дозволив у межах колективного договору розглядати трудові спори не арбітражною комісією, а судом, що дало б змогу виключити звичайний адміністративний порядок розгляду таких спорів.

Вирішення питань арбітражною комісією є комплексним та містким, починаючи з позитивних дій до створення умов праці.

Американській системі притаманні наступні ознаки у вирішенні індивідуальних трудових спорів: 1) такі спори вирішуються, як правило, у судовому порядку; 2) нормативні спори вирішуються державними (адміністративними) органами, та переглядаються судами; 3) американські суди дозволяють заміну арбітражної процедури розгляду на судову при розгляді нормативних та договірних спорів працівників; 4) у США використовують обидві форми вирішення трудових спорів – державну та позадержавну, залежно від того, що є джерелом права у спорі – норми, встановлені договором чи законодавством. В першому випадку це зазвичай індивідуальний чи трудовий спір; 5) суди США скасовують рішення арбітражних комісій по трудових спорах [7].

Трудові спори Китаю. Китайська система трудового арбітражу, що розглядає трудові спори, значно ширша та більш централізована, ніж у США. Більшість трудових спорів, договірних та уставних, що впливають з трудових відносин, розглядаються в арбітражному трудовому процесі, створеному державою [8]. Договірні вимоги можуть виникати з індивідуальних та колективних трудових договорів.

Трудові спори, пов'язані з законом та договором, вирішуються шляхом посередництва в арбітражному трудовому процесі. Процес медіації є добровільним, він починається всередині підприємства та включає в себе союз між працівником та роботодавцем. Претензії до арбітражу мають бути подані у встановлені строки. Закон про медіацію та арбітраж, прийнятий у 2008 році, забезпечує доступність та результативність арбітражного процесу [9]. Він також встановлює взаємозв'язок між арбітражними рішеннями та їх судовим оскарженням і переглядом. Закон стимулює використання арбітражу.

Коло суб'єктів трудового арбітражу постійно збільшується, та варіюється залежно від регіону.

Для китайської системи вирішення трудових спорів характерні такі риси: 1) здебільшого, трудові спори працівників в Китаї вирішуються трудовим арбітражем, в межах державних адміністративних установ, мають обмежений доступ до судів; 2) нор-



мативні трудові спори також вирішуються трудовим арбітражем, в межах державних адміністративних установ, мають обмежений доступ до судів; 3) представництво до, під час та після арбітражного процесу є досить поширеним, тому суд звертається до них; 4) китайські суди направляють трудовий спір для вирішення до трудового арбітражу, за винятком деяких районів.

Трудові спори Японії. Індивідуальні трудові спори виникають з багатьох причин, в тому числі з питань дисципліни, припинення та порушення умов трудового договору (контракту). Вони можуть виникати з договірних чи законних трудових прав, включати в себе індивідуальні та колективні трудові права. Процеси вирішення трудових спорів в Японії, що діють в державних установах, змінюються в залежності від того, який спір розглядається – індивідуальний чи колективний.

Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів є кілька альтернатив. Перша з них – людина може заявляти про порушення у бюро з питань праці, шукати вирішення шляхом регулювання, примирення та посередництва. У другому випадку скарга може бути розглянута судом у звичайному цивільно-процесуальному порядку, під головуванням судді. Є ще третій варіант – з 2006 року скарга може бути подана до суду, який може створити трудовий трибунал. Трудовий трибунал при вирішенні спорів використовує посередництво та не обов'язковий арбітраж. У разі, коли трудовий трибунал зовсім не зможе вирішити трудовий спір, справа може бути передана на розгляд суду у звичайному цивільному процесі.

Існують так звані Labor administration offices, до яких можна звертатися в разі порушення індивідуального трудового права. Ці офіси є місцевими відділеннями Міністерства охорони здоров'я, праці та соціального захисту. Вони надають консультації та посередницькі послуги з трудових питань. Коло питань, пов'язаних з індивідуальними трудовими спорами, дуже широке: починаючи з підвищення заробітної плати до заперечень щодо припинення, зупинення чи скорочення бізнесу.

Коли виникає можливість порушення трудового законодавства, Labor office передає справу до інспекції з трудових стандартів для подальшого розслідування, яке може видати повідомлення про рекомендації до відповідача від імені позивача або направити справу до комісії з регулювання спорів для представництва заявника та примирення з відповідачем. Комітет з регулювання спорів може запропонувати представництво, але чи погоджуватися – вирішувати сторонам. Сторони мають право використовувати необхідні засоби у новому розгляді.

Суди та система трудових трибуналів Японії. Окремий працівник може прийти до суду з цивільним позовом, попереднє адміністративне представництво чи примирення не є обов'язковим. З моменту набрання чинності закону про систему трудових судів, працівники на власний розсуд можуть звернутися до суду чи трудового трибуналу, який використовує посередництво та арбітраж під час проведення спроб привести сторони до примирення [9]. Ця система є досить успішною, оскільки значно прискорила процес розгляду та вирішення трудових спорів. До компетенції трудових трибуналів належать спори, пов'язані зі звільненням, зміною роботи, оплати праці, пенсії, дисциплінарних заходів. Під юрисдикцію трудового трибуналу також підпадають спори, що виникають з приводу індивідуальних прав окремих працівників, що стосуються дискримінації, зміни умов праці та звільнення.

Отримавши скаргу, районний суд організовує роботу трудового трибуналу, у складі професійного судді, представника праці та управління [9]. Представники праці та управління призначаються до районного суду на неповний робочий день на дворічний термін. Трудовий трибунал надсилає копію скарги відповідачу та повідомляє сторони про час та місце розгляду трудового спору. Розгляд проводиться закритим, оскільки матеріали є неофіційними і громадськості не відкриваються. Щоб обмежити час прийняття остаточного рішення кількість засідань не повинна перевищувати трьох сесій, а весь



процес розгляду не має перевищувати 3-4 місяців від початку до кінця. На останньому третьому засіданні трудовий трибунал повинен запропонувати врегулювання трудового спору. В разі відмови однієї з сторін трибунал приймає рішення. Рішення є обов'язковим. Якщо обидві сторони не погодилися з рішенням, воно не є обов'язковим, і справу буде повернуто до районного суду, де сторони можуть продовжити цивільний процес за своїм бажанням [10].

Для японської системи вирішення трудових спорів характерні такі риси: 1) окремі трудові спори працівників можуть бути вирішені трудовим трибуналом чи судом; 2) нормативні трудові спори здебільшого пов'язані з державними установами, також можуть бути вирішені трудовим трибуналом чи судом; 3) індивідуальні трудові спори, що витікають з колективних договорів, укладених з профспілками, можуть мати індивідуальний характер та вирішуватися трудовими трибуналами та судами; 4) медіація використовується Labor office та трудовими трибуналами.

Порівняння особливостей США, Китаю та Японії при вирішенні індивідуальних трудових спорів. У США основним місцем вирішення індивідуальних трудових спорів традиційно є суд, хоча невеликий відсоток припадає на розгляд профспілок та арбітражу. Невеликий відсоток випадків індивідуальних трудових спорів припадає на розгляд приватного арбітражу. Основним місцем розгляду нормативних спорів є адміністративні установи [12].

Поступово приватний арбітраж змінює адміністративні органи та суд, але цей підхід до вирішення індивідуальних трудових спорів використовується не досить широко [13].

В Китаї вирішення індивідуальних трудових спорів проводиться у спеціалізованому закладі, при цьому більшість трудових спорів – договірних та нормативних – вирішується в урядовій посередницько-арбітражній системі, хоча досить велика кількість спорів все ще вирішується судами.

В Японії працівники можуть вирішувати індивідуальні та нормативні трудові спори в адміністративному органі чи в суді через трудовий трибунал. Крім того, працівники можуть вирішувати договірні трудові спори, так само як законодавчі, безпосередньо в суді та/або трудових трибуналах. Такі спори можуть включати індивідуальні трудові права, що впливають з колективних договорів.

Джерела трудових спорів. Залежно від типу трудового спору існують різні доступні можливості його вирішення. Індивідуальні трудові спори вирішуються судами та державними установами, в США – з частковим використанням приватного арбітражу, де він є нормою.

Нормативні трудові спори, в першу чергу, вирішуються державними адміністративними установами (в США), в офісах праці (в Японії) та комісіях трудового арбітражу (в Китаї). В Японії такі спори можуть вирішуватися судами чи трудовими трибуналами. В США існує тенденція добровільної зміни адміністративних та судових процесів на використання приватного арбітражу.

Процес посередництва. Посередництво широко використовується при вирішенні трудових спорів у всіх перелічених країнах, в тому числі під час розгляду трудових спорів в судах. Процес посередництва може починатися в різних формах в межах підприємств, можливо через використання комітетів, діяльність яких спрямована на переговори та примирення між двома та більше сторонами, які шукають шляхи та способи вирішення трудових спорів. У профспілці посередництво надається за погодженням та контролюється самою профспілкою, часто це є попередніми кроками у процедурі арбітражу. В іншому випадку ця процедура встановлена роботодавцем як необов'язковий пошук та спосіб примирення. В Китаї цей процес може здійснюватися і в середині компанії на добровільній основі. У будь-якому випадку існування такої системи, як представництво, має сенс у контексті управління людськими ресурсами, щоб розрядити та врегулювати трудові суперечки.



Формалізовані процедури посередництва (та/або примирення) за межами будь-якого підприємства існують в кожній країні. Передбачені урядом Японії посередницькі послуги доступні в усіх формах – агентства з регулювання питань праці, суди та трудові трибунали. Як зазначалось раніше, відсоток представництва у трудових трибуналах досить високий.

В Китаї високий рівень успішного використання посередництва та опосередкованого представництва, він поширений в арбітражному процесі та судовому.

У США представництво доступне, але при вирішенні індивідуальних трудових спорів використовується рідко. Для вирішення нормативних трудових спорів примирення широко використовується і в адміністративному, і судовому процесі.

Арбітражний процес. В США трудовий арбітраж для вирішення трудових спорів – це суть договору між роботодавцем та працівником, які можуть вільно укласти угоду про вирішення трудових розбіжностей через трудовий арбітраж. Такі угоди підлягають виконанню судами, які зазвичай покладаються на вибір сторін спору та рішення, що міститься в угоді.

Зазвичай арбітражні рішення не скасовуються, якщо тільки вони не визнані судами як протидержавні чи такі, що мають істотні недоліки арбітражного процесу; це так, навіть якщо суд не погоджується із суттю цього рішення. В разі арбітражного розгляду індивідуальних трудових спорів існує чітка тенденція в судах більш детально перевіряти справедливість арбітражного процесу.

В Китаї арбітраж регулюється державою шляхом призначення арбітрів з числа державних та недержавних службовців. Суд з трудових спорів може затвердити рішення арбітражної комісії, якщо посередництво при вирішенні вказаного трудового спору не мало успіху. Для арбітражних процедур встановлені певні правила.

У Японії приватний арбітраж є винятком. Але судовий трудовий трибунал використовує арбітражні процедури, хоча його рішення підлягають виконанню лише в тому, випадку, якщо сторони згодні з ним, однак вони можуть відхилити його у встановлений строк.

Цікавим аспектом у порівнянні використання арбітражу в Китаї, Японії та США є його роль на тлі арбітрів. Вони можуть бути державними та приватними. Яким чином вони обрані, чи мають освіту, кодекс честі – всі ці складові мають враховуватись при цілісній оцінці процесу.

Юридична сила посередницького врегулювання та арбітражних рішень. В США посередницькі угоди, укладені між сторонами, розглядаються як обов'язкові пункти договору; арбітражні рішення, як правило, є обов'язковими для виконання судами. Арбітражне рішення може бути скасовано лише у випадках, коли воно прийняте за умов корупції, очевидному конфлікті інтересів арбітрів, чи якщо встановлено, що рішення суперечить державній політиці.

В Китаї посередницькі угоди, укладені між сторонами (всередині підприємства, в арбітражі чи суді), мають однакову юридичну силу. Більшість арбітражних рішень безпосередньо застосовується судами. Однак деякі категорії справ можуть бути прийняті до суду для розгляду. У таких випадках арбітражні рішення не є обов'язковими.

В Японії угоди посередництва мають ті самі наслідки, як компроміси, встановлені за рішенням суду. Таким чином, формально суд пов'язаний з угодами про посередництво (примирення), які мають абсолютне судження [14]. За відсутності угоди про посередництво комітет з трудових спорів чи суд виносить рішення, яке втрачає силу, якщо сторони вносять свої заперечення протягом 2 тижнів. Якщо такі заперечення не надходять, рішення визнається юридично закріпленим, схожим на судово врегульоване.

Висновки. Аналізуючи процедуру розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у країнах-представниках різних правових систем, цілком логічно зробити наступні висновки.



По-перше, в Україні досить слабо розвинена так звана система «трудового посередництва» між працівником та роботодавцем у межах індивідуального трудового спору, що є наслідком неминучого звернення відповідної сторони до органів, правомочних розглядати такий індивідуальний трудовий спір. По-друге, у вітчизняному трудовому законодавстві має місце величезна кількість питань, що позбавлені свого нормативного врегулювання при розгляді спорів у позасудовому порядку, у тому числі питання самої процедури створення та діяльності КТС, правовий статус самої КТС, а також її учасників. Усе це призводить до негативних наслідків як у процесі діяльності КТС, так і при винесенні нею своїх рішень.

У проекті нового Трудового кодексу України залишено нормативне регулювання діяльності КТС як альтернативного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів, але залишаються невизначеними досить багато процесуальних та процедурних питань. Таким чином, вказані прогалини у вітчизняному законодавстві неможна залишати у тому стані, що вони перебувають, а потребують свого подолання шляхом нормативного узгодження відповідних питань.

Список використаних джерел:

1. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учебное пособие / Киселев И.Я. – М. : Издательство НОРМА, 2001. – 384 с.
2. Троцкий Л. Фабричная инспекция и децентрализованная помпадурия / Троцкий Л. // Искра. – 01.07.1903. – № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://magister.msk.ru/library/trotsky/trotm004.htm>.
3. Дараганова Н. Питання розгляду спорів про працю суб'єктів владних повноважень / Дараганова Н. // Право України. – 2012. – №№ 11–12. – с. 367.
4. Закон України «Про міжнародне приватне право» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2709-15/print1376977241920897>.
5. Кодекс законів про працю України. – Х. : ТОВ «Одіссей», 2007. – 200 с.
6. Ronald C. Brown Comparative alternative dispute resolution for individual labor disputes in Japan, China, and the United States: lessons from Asia / Ronald C. – Pempen Fabra University, Barcelona, June, 13-15, 2013 [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf_Brown.pdf.
7. Alexander v. Gardner-Denver Co., 415 U.S. 36, 60 n.21 (1974).
8. Labour Arbitration Law Welcome but Systemic Change, Investment Needed, CHINA LAB. BULL. (Apr. 23, 2008) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.clb.org.hk/en/node/100244>.
9. Law on Mediation and Arbitration of Labor Disputes [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.dwt.com/advisories/Overview_of_Chinas_New_Labor_Dispute_Mediation_and_Arbitration_Law_01_29_2008.
10. Takashi Araki. Japan's Labor Tribunal System Established in 2006: From «Precise-Justice» To «Resolution-Oriented Justice» (Univ. of Tokyo) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://isllss.huji.ac.il/110106Final%20Jerusalem\(Araki\).ppt](http://isllss.huji.ac.il/110106Final%20Jerusalem(Araki).ppt).
11. Employment Litigation in Japan. ORRICK, [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.orrick.com/fileupload/3716.pdf.
12. John-Paul Alexandrowicz. A Comparative Analysis of the Law Regulating Employment Arbitration Agreements in the United States and Canada, 23 COMP.LAB. L. & POL'Y J. 1007, 1009 (2002).
13. Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System, LAWMEMO (Apr. 1, 2004), [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.lawmemo.com/articles/arb.htm>.
14. Katja Funken. Comparative Dispute Management: Court-Connected Mediation in Japan and Germany, 3 GERMAN L.J. 23 (2002), available at [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=130>.

