
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 347.43

В. В. Бонтлаб

кандидат юридичних наук,
здобувач Навчально-наукового інституту права
імені Іоаннікія Малиновського
Національного університету «Острозька академія»

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

У науковій статті досліджуються найбільш сутнісні аспекти нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). Акцентовано увагу на важливості здійснення реформи ринку праці, у тому числі вирішення трудових спорів (конфліктів). Наголошено на ключових проблемах теперішньої системи нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), особливо, в умовах їх зростання. Відзначено науково-теоретичні підходи до розуміння категорій «захист трудового права», «трудовий спір (конфлікт)», «нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів)». Системно та комплексно осмислено сутність, ознаки трудового спору (конфлікту). Зроблено висновки.

Ключові слова: спір, конфлікт, захист трудового права, трудовий спір, трудове законодавство, нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), трудовий кодекс, трудовий процесуальний кодекс.

Постановка проблеми. У системі пріоритетів організації та проведення реформи ринку праці, ключове місце належить питанням щодо правової охорони та захисту права на працю та інших тісно пов'язаних із ним трудових прав [1; 2]. Як показує міжнародний та національний досвід, в умовах нестійкого розвитку суспільства та держави, відсутності якісного ринку праці, загострюються проблеми пов'язані із численними порушеннями трудових прав, розвитком зовнішньої трудової міграції. Крім того, в Україні ще з початку 90-років минулого сторіччя триває процес переходу від радянської до ринкової моделі розвитку, який супроводжується соціально-економічними кризами, ускладнює можливість формування належної моделі ринку праці, дотримання

трудових прав [3, с. 68]. Дослідники наголошують на таких основних причинах виникнення трудових спорів як: причини, викликані самим трудовим процесом; причини, породжені психологічними особливостями людських взаємовідносин; причини, що коріняться в особистому образі членів колективу [4, с. 22]. При цьому, Л.В. Беззубко, характеризуючи передумови трудових конфліктів, вказує на конфлікти, в основі яких лежить одна причина, конфлікти, в основі яких є дві причини та кумулятивні конфлікти – декілька причин накладається одна на іншу, що призводить до різкого збільшення інтенсивності конфлікту [5, с. 8]. У цьому плані, окреме місце варто відвести правовим причинам, які пов'язані, насамперед, із недотриманням трудового законодавства, трудових прав, соціально-трудова

гарантій тощо. Так, за даними Національної служби посередництва та примирення (далі – НСПП) упродовж січня-червня 2018 року в результаті заходів, здійснених у ході сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 502 млн 657,2 тис. грн або 57,6% від загальної суми боргу (873 млн 144,2 тис. грн.), що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій. При цьому, всього у 211 спорах, що перебували на обліку НСПП, найманими працівниками було висунуто 423 вимоги, з яких 29% стосувались погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасності її виплати [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто підкреслити, що перед нашою державою не лише стоїть проблема проведення системних соціально-економічних реформ, а також вироблення дієвої моделі захисту трудових прав та якісних механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів) на її основі [7, с. 486–487]. Разом із тим, законодавчим базисом врегулювання зазначених питань виступають норми Кодексу законів про працю Української РСР (далі – КЗпП) [8], які залишаються один із деструктивних елементів у цьому складному процесі. Закономірно, що ухвалений ще 10 грудня 1971 року, КЗпП не містив концептуальних аспектів покликаних забезпечувати вирішення трудових спорів (конфліктів), що було, переважно, викликано тим, що у радянській державі вони мали виключний характер. До того ж виключно держава у радянський період уособлювала у собі роботодавчі повноваження через відповідні державні підприємства, установи, організації. При цьому, подальший процес удосконалення норм КЗпП не призвів до якісних змін. Запропоновані зміни та удосконалення його редакції не дозволили сформувати якісне нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). У цьому контексті до ключових проблем нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) варто віднести наступні: 1) відсутність системної стратегії щодо реформування трудових відносин, яка б передбачала не лише меха-

нізми запобігання, а також вирішення спорів (конфліктів) у сфері праці; 2) наявність застарілого, архаїчного та суперечливого трудового законодавства, яке унеможливає активні реформаторські кроки; 3) відсутність якісних законодавчих механізмів вирішення правових спорів у сфері праці; 4) відсутність якісних та чітких механізмів гармонізації трудового та процесуального законодавства; 5) наявність складних, суперечливих нормативно-правових механізмів реалізації, правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав; 6) неефективність трудо-правового статусу юрисдикційних органів у сфері праці; 7) відсутність належних механізмів профспілкового впливу на стан дотримання трудових прав; 8) відсутність ефективного нагляду та контролю у сфері праці.

В умовах сьогодення формування дієвої моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) варто провадити через призму вироблення оптимальних засад захисту трудових прав, новітньої кодифікації трудового законодавства. Це, головним чином, пов'язано із тим, що одним з основних його завдань є запобігання виникненню трудових спорів (конфліктів) та їх належне врегулювання, у разі коли відповідні розбіжності не вдалося уникнути.

У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишневецька, І.В. Дашутін, І.В. Зуб, В.І. Журавель, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, М.П. Стадник, О. В. Тищенко, Н.М. Хуторян, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Науково-теоретичне, доктринальне дослідження наукових праць цих та інших вчених вказує на їх актуальність, інноваційність та важливість, з позицій формування новітньої концепції запобігання та вирішення трудових спорів (конфліктів). Разом із тим, ураховуючи стан та динаміку соціально-трудова перетворень, виклики міжна-

родного, національних ринків праці, об'єктивну необхідність посилення механізмів захисту трудових прав, реформування трудового законодавства, посилення його гнучкості, дієвості та доступності, на особливу увагу заслуговують проблеми щодо розуміння нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) як чинника розвитку доктрини трудового права.

Мета статті є науково-теоретичне дослідження поняття та ознак нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів).

Виклад основного матеріалу.

Насамперед, варто відзначити, що нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) вироблення дієвих форм захисту трудових прав; 2) запобігання виникнення трудових спорів (конфліктів) шляхом вироблення ефективних процедур; 3) належне, якісне та справедливе вирішення трудових спорів (конфліктів) у порядку передбаченому законом.

Досліджуючи сутність нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), варто звернути увагу на загальнотеоретичні розуміння категорій «захист трудових прав», «трудоий спір», «вирішення трудового спору (конфлікту)».

Варто підкреслити, що у юридичній літературі досить суттєва увага приділяється формам захисту трудових прав. І.В. Лагутіна наголошує на тому, що форма захисту трудових прав являє собою діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав та законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, які спрямовані на припинення і запобігання порушенням трудового законодавства, поновлення порушених прав і відшкодування заподіяної шкоди [9, с. 7]. Дещо інше розуміння категорії «форма захисту трудових прав» надає Р.С. Харчук. На думку вченої «форма захисту трудових прав працівників» являє собою комплекс чітко встановлених у законодавстві правових процедур, спрямованих на скасування обмежень реалізації певних

трудових прав і/або поновлення порушених з метою їх подальшого належного застосування у сфері праці, що здійснюються компетентними правозастосовними органами та самою уповноваженою особою в рамках правозахисного процесу [10, с. 3]. Більш докладно питання захисту трудових прав розглядає С.Я. Вавженчук, який акцентує увагу на співвідношенні захисту з охороною трудових прав. Зокрема, вчений підкреслює, що охорону трудових прав у широкому значенні можна зрозуміти як систему явищ та процесів (правових, економічних, технічних, організаційних, політичних, соціальних), які спрямовані на запобігання, профілактику або припинення правопорушень, а також як створення умов для ефективної реалізації трудових прав і свобод. Водночас у вузькому сенсі охорону трудових прав, дослідник трактує «як сукупність правових явищ і процесів, спрямованих на недопущення порушення трудових прав працівників, створення необхідних умов для їх безперешкодної ефективної реалізації, а також у разі правопорушення відновлення їх або поновлення правового становища суб'єкта трудового права». Натомість, термін «захист трудових прав» розглядається як «сукупність заходів охоронного характеру, що застосовуються в результаті порушення суб'єктивного трудового права або виникнення явної загрози його порушення з метою відновлення такого права або поновлення правового положення потерпілої особи, усунення перешкод у користуванні трудовим правом та досягається завдяки можливості реалізації арсеналу примусових заходів і засобів, що не порушують норми трудового законодавства та трудового договору» [7, с. 443; 11, с. 160–187].

У контексті дослідження варто відзначити, що захист трудових прав тісно пов'язаний не лише із фіксацією факту вчинення трудового правопорушення, а також із виникненням трудового спору (конфлікту). Водночас здійснення кроків щодо захисту трудових прав передбачає по суті процедуру визначення суті трудового спору (конфлікту), а також реальних кроків, які спрямовані на його належне врегулювання. Тому кінцева мета захисту трудового права

пов'язана із вирішенням трудового спору та задоволенням вимог постраждалої сторони, яка зазнала негативних наслідків від трудового правопорушення.

Таким чином, можна констатувати, що захист трудового права передбачає встановлення факту порушення трудового права, наявності ризиків порушень трудових прав, встановлення факту вчинення трудового правопорушення, здійснення примирних процедур постраждалої сторони та сторони правопорушника, фіксацію виникнення трудового спору (конфлікту), врегулювання трудового спору (конфлікту).

Науково-теоретичне розуміння поняття «трудовий спір» не має однакових підходів. По-перше, у Юридичній енциклопедії трудові спори трактуються як «неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками та роботодавцями з питань застосування законодавства та інших нормативно-правових актів про працю та умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективного договору, угоди» [12, с. 150]. Таким чином, трудовий спір зводиться до окремих юридично-значимих розбіжностей у сфері праці. По-друге, В.В. Лазор акцентує увагу на розмежуванні категорій «трудовий спір» та «трудовий конфлікт». Зокрема, предметом трудового спору є поновлення порушеного права. У силу цього трудові спори мають позовний характер та їх вирішення повинно здійснюватися переважно у судовому порядку шляхом позовного провадження. Ознаки трудового спору: а) однією з його сторін завжди є конкретний роботодавець, іншою – працівник або трудовий колектив підприємства; б) підставою виникнення спору є трудове правопорушення (дійсний або уявне); в) предмет розбіжностей – невиконання, порушення або неправильне застосування, на думку однієї зі сторін трудового правовідношення, норм чинного законодавства, інших нормативних актів про працю, положень колективних договорів, угод, встановлених умов праці; г) розбіжності, що виникли між сторонами, не врегулюо-

вані шляхом безпосередніх переговорів і передані на розгляд юрисдикційного органу. У свою чергу, предметом трудового конфлікту є встановлення або визнання нового права, характер трудових конфліктів – непозовний. Вирішення трудових конфліктів повинне здійснюватися початково за допомогою примирливо-третейських процедур [13, с. 10]. На наш погляд, дискусійним видається провадити відмежування «трудовий спір» та «трудовий конфлікт», особливо враховуючи те, що вони пов'язані із наявністю між сторонами правовідносин у сфері праці неврегульованих розбіжностей. Саме встановлені та зафіксовані правові розбіжності у сфері праці є умовою виникнення трудового спору (конфлікту). По-третє, на думку професора В.І. Прокопенка трудові спори – це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд юрисдикційного органу, який уповноважений державою приймати обов'язкові для сторін рішення [14, с. 448]. Ми згодні з такою позицією вченого та вважаємо за доцільне зауважити, що варто було б більше уваги приділити уточненню суб'єктивного складу (сторін) трудового спору, а також перетворенню розбіжностей у трудовий спір. По-четверте, професор П.Д. Пилипенко та інші вчені зазначають, що трудовий спір, за своєю суттю, це одна із форм існування розбіжностей між суб'єктами трудових правовідносин. При цьому, вони доречно зазначають, що законодавство забезпечує вирішення самого трудового спору, який виник після того, як розбіжності між сторонами не вдалося владнати шляхом переговорів. Тому вчені трактують трудові спори як «неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці» [15, с. 437–438]. Підхід видається таким, що варті уваги та доречно акцентує увагу на тому, що трудовий спір виникає на етапі невирішеності відповідних розбіжностей між сторонами трудових правовідносин. Адже, цілком справедливо, що включати механізми захисту поруше-

них трудових прав варто тоді, коли будь-яка зі сторін розбіжностей не бажає їх вирішити.

По-четверте, професори М.І. Іншин, Я.І. Безугла, С.Я Вавженчук, С.В. Вишневецька, Н.О. Мельничук, В.І. Щербина та інші дослідники зазначають, що трудовий спір – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий конфлікт однієї сторони правовідносин у сфері праці до іншої з приводу захисту порушеного трудового права, який передано на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, який передбачений законом [7, с. 487]. З такою позицією загалом можна погодитися, оскільки наявність трудового конфлікту, тобто невирішених правових розбіжностей у сфері праці є необхідною та ключовою умовою виникнення трудового спору. Проте, самі розбіжності не можуть трансформуватись у трудовий спір, а лише ті, які публічно проголошені та доведені до відома іншої сторони правовідносин у сфері праці. При цьому, не має значення від якої сторони трудового правовідношення виходить ініціатива щодо формування розбіжностей у сфері праці. Більш логічним було б розглядати науково-теоретичне розуміння категорії «трудовий спір» через призму акцентування уваги на суб'єктному складі, що дозволить більш повно означити характер такого спору, вказівки на неврегульовані розбіжності між сторонами правовідносин у сфері праці, відсутності можливості врегулювати розбіжності безпосередньо між суб'єктами правовідносин у сфері праці, що вказує на неприйнятність вимог однієї сторони таких правовідносин до іншої, вказівки на те, що розбіжності невирішені у процесі висунення та розгляду вимоги про припинення порушення трудового права, його відновлення.

Науково-теоретичне дослідження цих та інших підходів щодо розуміння категорії «трудовий спір» дозволяє констатувати наступне: а) трудовий спір виникає як результат неврегульованих розбіжностей між сторонами правовідносин у сфері праці; б) ініціатива щодо виникнення трудового спору може виходити від будь-якої сторони правовідносин у сфері праці;

в) трудовий спір спрямований на захист трудових прав; г) вимога щодо врегулювання розбіжностей має мати вмотивований характер; г) трудовий спір має бути належним чином оформлений; д) трудовий спір має бути належним чином передано на розгляд відповідного юрисдикційного органу.

Висновки та пропозиції. Отже, трудовий спір (конфлікт) – це неврегульовані у процесі застосування попередніх примирних процедур, належним чином оформлені розбіжності між суб'єктами правовідносин з питань праці, які виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, а також правочинів у цій сфері, встановлення, зміни умов праці. Основними ознаками трудового спору (конфлікту) є наступні: наявність порушеного трудового права; наявність неврегульованих розбіжностей з питань праці (застосування нормативно-правових актів з питань праці, виконання правочинів з питань праці, встановлення та/або зміна умов праці); підлягає фіксуванню та належному оформленню; передбачає процедуру захисту порушеного трудового права; підлягає нормативно-правовій регламентації через нормативно-правові акти, у тому числі нормативні договори, локальні нормативні акти; підлягає вирішенню відповідно до встановлених процедур; крайнім способом вирішення трудового спору (конфлікту) є страйк.

У контексті досліджуваної проблематики варто наголосити, що засади нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) провадяться на основі положень Конституції, міжнародних договорів України, КЗпП України, інших нормативно-правових актів. При цьому, важлива роль належить нормам Цивільного процесуального кодексу України та Кодексу адміністративного судочинства України [16; 17]. КЗпП України (ст.ст. 221–241-1), по суті окреслює лише загальні приписи щодо розгляду трудових спорів комісіями по трудових спорах та судами. Основними засадами (принципами) процесуального судочинства є верховенство права, повага до честі та гідності, рівність усіх

учасників судового процесу перед законом та судом, гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами, змагальність сторін, диспозитивність, пропорційність, обов'язковість судового рішення, забезпечення права на апеляційний перегляд справи, забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, встановлених законом, розумність строків розгляду справи судом, неприпустимість зловживання процесуальними правами, відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення.

Приписи проекту Трудового кодексу (далі – ТК) не вносять принципових, суттєвих змін та корекцій щодо вирішення трудових спорів (конфліктів) [18]. Проект ТК (ст. 2), визначаючи принципи правового регулювання трудових відносин, не вказує на принципи правової охорони та захисту трудових прав. Проект ТК визначає лише особливості розгляду індивідуальних трудових спорів (ст.ст.367–385). При цьому, автори проекту ТК (ст. 337) зазначають, що колективний трудовий спір вирішується відповідно до закону.

Нормативно-правове забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) – це складна процедура нормативно-правового регулювання вирішення трудового спору (конфлікту) з метою забезпечення неухильного дотримання трудових прав. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є наступні ознаки: 1) спрямовується на дієвість, ефективність та доступність вирішення трудового спору (конфлікту); 2) сприяє сталості, стабільності права на працю та інших трудових прав; 3) передбачає формування ефективних процедур захисту трудового права; 4) ґрунтується на принципі верховенства права; 5) передбачає верховенство засад та норм Конституції України; 6) ґрунтується на домінуванні законодавчого регулювання відповідних питань; 7) домінування юрисдикційних форм та механізмів вирішення трудового спору (конфлікту); 8) сприяння примирно-юрисдикційних процедур вирішення трудового спору (конфлікту).

Тенденціями удосконалення нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є наступні: а) формування концепції вирішення трудових спорів (конфліктів); б) здійснення сучасної кодифікації трудового законодавства; в) здійснення сучасної кодифікації трудового процесуального законодавства; г) розробка та ухвалення сучасного Трудового та Трудового процесуального кодексів України.

Список використаної літератури:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення : науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
3. Краснов Є.В. Роль суду в механізмі забезпечення та захисту трудових прав. *Право і суспільство*. 2014. № 4. С. 68–71.
4. Кричевський Р.Л. Если вы руководитель. Москва : Дело, 1993. 242 с.
5. Беззубко Л.В., Лобас В. М. Соціально-трудова конфлікти в Донецькій області : монографія. Донецьк : ДонНУ, 2003. 219 с.
6. Прогноз НСПП розвитку соціально-трудова відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у другому півріччі 2018 року. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/14393-prognoz-natsionalnoji-sluzhbi-poserednitstva-i-primirennya-rozvitku-sotsialno-trudovikh-vidnosin-viniknennya-kolektivnikh-trudovikh-sporiv-konfliktiv-u-drugomu-pivrichchi-2018-roku>.
7. Трудове право України: підручник/за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01 січня 2019 р.). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеська національна юридична академія. Одеса, 2007. 20 с.

10. Харчук Р.С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Львів, 2011. 21 с.
11. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диска плюс, 2013. 510 с.
12. Юридична енциклопедія в 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : «Укр.енцикл.», 1998. Т. 6. Т-Я. 2004. 768 с.
13. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : Автореф. дис... д-ра юрид. Наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 40 с.
14. Прокопенко В.І. Трудове право України : Підручник. Видання друге, стереотипне. Харків : Консум, 2000. 480 с.
15. Трудове право України : Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. Київ : Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. 536 с.
16. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–42. Ст. 492.
17. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–37. Ст. 446.
18. Трудовий кодекс : законопроект у ред. від 24 липня 2017р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Бонтлаб В. В. Понятие и признаки нормативно-правового обеспечения решения трудовых споров (конфликтов)

В научной статье исследуются наиболее существенные аспекты нормативно-правового обеспечения решения трудовых споров (конфликтов). Акцентируется внимание на важности осуществления реформы рынка труда, в том числе решения трудовых споров (конфликтов). Отмечены ключевые проблемы существующей системы нормативно-правового обеспечения решения трудовых споров (конфликтов), особенно, в условиях их роста. Отмечены научно-теоретические подходы к пониманию категорий «защита трудового права», «трудовой спор (конфликт)», «нормативно-правовое обеспечение решения трудовых споров (конфликтов)». Системно и комплексно осмысленно сущность, признаки трудового спора (конфликта). Сделаны выводы.

Ключевые слова: спор, конфликт, защиту трудового права, трудовой спор, трудовое законодательство, нормативно-правовое обеспечение решения трудовых споров (конфликтов), трудовой кодекс, трудовой процессуальный кодекс.

Bontlab V. Concepts and features of normative and legal support for solving labor disputes (conflicts)

The article deals with the most essential aspects of the normative and legal support for solving labor disputes (conflicts). The emphasis is placed on the importance of reforming the labor market, including the resolution of labor disputes (conflicts). The key issues of the existing system of normative-legal support for solving labor disputes (conflicts), especially in the conditions of their growth, are emphasized. The scientific-theoretical approaches to the understanding of the categories «protection of labor law», «labor dispute (conflict)», «normative and legal support for the resolution of labor disputes (conflicts)» were noted. System and comprehensively comprehended the essence, signs of a labor dispute (conflict). Conclusions are made.

Key words: dispute, conflict, labor law protection, labor dispute, labor law, legal and regulatory framework for resolving labor disputes (conflicts), labor code, Labor Procedural Code.