

УДК 349.2

БІЛОУС З.В.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Стаття присвячена дослідженню нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю Європейського Союзу. Приділено увагу положенням у нормативних актах ЄС стосовно вимог до держав-членів ЄС здійснювати нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства. Окремо наголошується на значній увазі Європейського парламенту та Ради ЄС до питання правової регламентації нагляду і контролю за охороною праці. Підкреслюється, що нагляд і контроль в ЄС характеризується різними формами його здійснення, зокрема і залученням соціальних партнерів.

Ключові слова: законодавство ЄС, трудове законодавство, нагляд і контроль, безпека і гігієна праці, інспекція праці, соціальні партнери.

Статья посвящена исследованию надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Европейского Союза. Уделено внимание положениям в нормативных актах ЕС в отношении требований к государствам-членам ЕС осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Отдельно отмечается значительное внимание Европейского парламента и Совета ЕС к вопросу правовой регламентации надзора и контроля за охраной труда. Подчеркивается, что надзор и контроль в ЕС характеризуется различными формами его осуществления, в том числе и с привлечением социальных партнеров.

Ключевые слова: законодательство ЕС, трудовое законодательство, надзор и контроль, безопасность и гигиена труда, инспекция труда, социальные партнеры.

The article is devoted to the study of supervision and control over observance of the legislation on labor of the European Union. The attention was paid to the normative provisions in the EU regulations regarding the requirements for EU member states to supervise and monitor the observance of labor legislation. Particular attention is paid to the considerable attention of the European Parliament and the Council of the EU to the issue of legal regulation of supervision and control of labor protection. It is emphasized that supervision and control in the EU is characterized by various forms of its implementation, including the involvement of social partners.

Key words: EU legislation, labor legislation, supervision and control, safety and health, labor inspection, social partners.

Постановка проблеми. Україна, оголосивши євроінтеграційний курс розвитку відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) і його державами-членами, взяла на себе зобов'язання щодо зближення з країнами Євросоюзу на основі спільних цінностей. Згідно з умовами цієї Угоди Україна має забезпечити реалізацію прав людини та її основоположних прав відповідно до загальноєвропейських підходів [1], для цього вітчизняне законодавство має бути гармонізоване із законодавством ЄС, це стосується і трудового законодавства загалом та правових засад здійснення нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства зокрема. В світлі таких перетворень дослідження та визначення європейських підходів до правового регулювання відносин з нагляду і контролю за трудовим законодавством виступає актуальною науково-практичною задачею, кінцевою метою якої є забезпечення трудових прав працівників на основі цивілізаційних підходів та спільних з ЄС цінностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З часів незалежності України комплексні дослідження проблеми нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю проводили А.О. Замченко, Т.І. Костилєва, Р.В. Комар, А.С. Мельник, Г.В. Подгорна, Є.М. Попович та ін. Проблематиці гармонізації вітчизняного трудового законодавства із законодавством ЄС присвятили увагу Ю.В. Баранюк, Л.П. Гарашенко, С.В. Дріжчана, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Н.В. Сюр, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Проте донині не проводилося самостійного дослідження європейських підходів до здійснення нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.

Метою цієї статті є визначення сучасних підходів Європейського Союзу щодо нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Для того щоб розкрити європейські підходи до нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю в ЄС, необхідно звернути увагу на те, що, «характеризуючи європейське право, слід мати на увазі, що воно не являє собою якусь окрему галузь права поряд із конституційним, адміністративним, цивільним, фінансовим тощо. Європейське право виступає як особлива самостійна наднаціональна правова система, що існує поряд із національними правовими системами та міжнародно-правовою системою. Суд Європейських співтовариств, звернувшись в своїх рішеннях до аналізу правової природи Європейських співтовариств, зробив висновок про те, що їх правова система не може бути ідентифікована ані з національним, ані з міжнародним правопорядком. Тобто європейське право – це особлива правова система (*sui generis*), що існує поряд з національними системами права та міжнародним правом і відрізняється від них низкою важливих рис та особливостей» [2, с. 41]. Отже, трудове законодавство ЄС є особливою системою норм, що закріплює основні трудові права, основоположні свободи у сфері праці, а держави-члени ЄС забезпечують реалізацію права на працю та похідних прав відповідно до тих правових цінностей, які закладені у законодавство ЄС.

Традиційно до джерел права ЄС належать договори, регламенти, директиви, рішення та загальні принципи права. Досліджуючи трудове законодавство ЄС як джерело європейських стандартів, науковці зазначають, що загалом до джерела права ЄС належать: первинне (у тому числі, додаткове первинне); похідне (вторинне) та судові рішення [3, с. 13]. До похідного (вторинного) законодавства відносять ті документи, які надають форму й основу певним політичним напрямкам ЄС і за своєю суттю є похідними від первинних. Усі норми похідного (вторинного) законодавства поділені на два види: типові акти й нетипові. До типових актів віднесені регламенти, директиви й рішення (акти обов'язкового характеру), висновки й рекомендації (акти необов'язкового характеру) [3, с. 16–17]. Таким чином, трудове законодавство ЄС – це низка стандартів у сфері праці, реалізацію яких мають забезпечити на своїй території держави-члени ЄС. Виходячи з того, що трудове право ЄС співіснує паралельно з національним трудовим законодавством, то і забезпечення реалізації трудових прав працівників має свої національні особливості. Проте незалежно від національних традицій та практики застосування національного трудового законодавства європейські стандарти у сфері праці мають бути реалізовані, і така їхня реалізація є обов'язком держави-члена ЄС.

Зупинимось детально на окремих нормативних актах ЄС у сфері праці та закладених у них підходах щодо контролю за виконанням приписів цих нормативних актів. Так, наприклад, відповідно до Директиви Європейського парламенту і Ради від 26 лютого 2014 року № 2014/36/ЄС «Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних робітників» реалізація нормативних положень директиви здійснюється сумісно з соціальними партнерами. Для забезпечення належного застосування цієї Директиви і, зокрема, положень, що стосуються прав, умов праці та проживання, держави-члени мають забезпечити наявність відповідних механізмів для моніторингу роботодавців і за необхідності провести ефективні та адекватні перевірки на їх відповідних територіях. Перевірки роботодавців компетентними органами стосовно виконання положень названої директиви мають ґрунтуватися головним чином на оцінці ризику з урахуванням таких факторів, як сектор, в якому працює компанія, і відомості про раніше вчинені порушення.

Ст. 17 «Санкції проти роботодавців» визначає, що держави-члени мають передбачити санкції проти роботодавців, які не виконали своїх зобов'язань за цією Директивою, включаючи виключення роботодавців, які серйозно порушують свої зобов'язання згідно з цією Директивою від використання праці сезонних працівників. Ці санкції мають бути ефективними, пропорційними та стримуючими. Також відповідно до положень ст. 24 «Моніторинг, оцінка та перевірки» держави-члени мають передбачити заходи щодо запобігання можливим зловживанням. Заходи щодо

контролю за дотриманням положень цієї Директиви включають моніторинг, оцінку та за необхідності залучення інспекції відповідно до національного законодавства чи адміністративної практики. Держави-члени мають забезпечити, щоб служби, що відповідають за інспекцію праці, та інші компетентні органи, а також органи, які відповідно до національної практики захисту прав працівників мали можливість доступу до робочого місця сезонного працівника та за його згодою до його житла [4].

Зі змісту аналізованої Директиви очевидно, що ЄС не надає у своїх положеннях приписи стосовно діяльності конкретних органів з нагляду і контролю за виконанням визначених стандартів щодо праці на сезонних роботах, однак зобов'язує держави здійснювати такий контроль, окремо наголошує на необхідності забезпечення працівнику гідних умов праці і проживання.

У контексті наведеного підтримуємо позицію І.П. Лаврінчук, що «підвищення ролі юридичних засобів щодо створення передбаченого законодавством Співтовариства правопорядку полягає не в останню чергу й у запровадженні в правовій системі Євросоюзу організаційно-фінансових санкцій до порушників наднаціональних приписів» [5, с. 114]. Підтвердженням цього також є положення Директиви Європейського парламенту і Ради від 18 червня 2009 року № 2009/52/ЄС «Про забезпечення мінімальних стандартів щодо санкцій та заходів до роботодавців незаконно перебуваючих громадян третіх країн». Зокрема, у ній передбачено умови притягнення роботодавців до відповідальності за порушення приписів Директиви: фінансові санкції (стаття 5), відсторонення від участі в суспільних договорах (стаття 7), кримінальна відповідальність (статті 9–10). Ця Директива встановлює, що співпраця між державами-членами має бути посилена для боротьби з нелегальною імміграцією. Зокрема, заходи з боротьби з незаконною зайнятістю мають активізуватися на рівні держав-членів і ЄС. Держави-члени мають гарантувати повну ефективність загальної заборони шляхом введення кримінальних покарань у своєму національному законодавстві в серйозних випадках, таких як незаконна зайнятість значної кількості громадян третіх країн, особливо умов експлуатації експлуатуючої організації, роботодавця, знаючи, що працівник є жертвою торгівлі людьми чи незаконної зайнятості неповнолітнього [6]. Положення цього нормативного акта чітко вказують на необхідність нагляду і контролю за дотриманням прав працівників з боку держав-членів ЄС.

Відповідно до Директиви Європарламенту та Ради від 23.09.2002 № 2002/73/ЄС, яка змінює Директиву Ради ЄС № 76/207/ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умов праці», визначено, що право на рівність перед законом і захист від дискримінації для всіх осіб є універсальним правом, визнаним Загальною декларацією прав людини, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародною конвенцією про Ліквідацію всіх форм расової дискримінації і Пактів Організації Об'єднаних Націй про громадянські, політичні, економічні і культурні права і Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, до якої приєдналися всі держави-члени.

Відповідно до приписів цієї Директиви держави-члени ЄС зобов'язані у національному законодавстві та актах соціального партнерства вжити заходів щодо запобігання всіх форм дискримінації за ознакою статі, зокрема і утисків за сексуальні домагання на робочому місці. Держави-члени зобов'язані забезпечити дотримання положень цієї Директиви через судові та адміністративні процедури, а також створити умови для зацікавленості юридичних осіб виконувати закріплені нормативні положення. Директива визначає, що держави-члени мають ввести в дію закони та адміністративні положення, що забезпечать впровадження у процес управління працею гарантоване дотримання положень про недискримінацію. Щодо виконання цієї Директиви, то передбачено кожні чотири роки звітування про прийняті заходи, спрямовані на виконання положень Директиви [7]. У самому тексті документа не вказано, у який спосіб держави-члени зобов'язані здійснювати нагляд і контроль за виконанням роботодавцями положень цієї Директиви, проте, очевидно, що підзвітність держав з приводу виконання наведених нормативних положень не може бути здійснена без відповідного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями приписів Директиви «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці».

Директиви ЄС також регламентують працю моряків, зокрема Директива Європейського парламенту та Ради ЄС від 20 листопада 2013 року № 2013/54/ЄС «Щодо відповідальності держав прапора за дотримання і виконання Морського права» у ст. 3 «Моніторинг відповідності» закріплює, що держави зобов'язані створити ефективні та належні механізми контролю за дотриманням умов життя і праці моряків на судах, що плавають під їх прапором. Для цього дер-

жави мусять мати компетентні та незалежні органи, які здійснюють відповідні перевірки. Також держави-члени мають встановити чіткі цілі і стандарти, що охоплюють системи контролю та загальні процедури оцінки. У ст. 4 «Персонал, відповідальний за моніторинг дотримання» визначено, що особи, які здійснюють відповідні перевірки, мусять мати за законодавством відповідний статус, компетенції та повноваження для здійснення відповідних перевірок, а також мати права на вжиття необхідних заходів, зокрема і такі, які у разі необхідності дають право інспектору заборонити кораблю покидати порт до тих пір, доки не будуть вжиті відповідні дії. Відповідно до положень цієї Директиви кожна держава-член надає Міжнародному бюро праці діючий список організацій, уповноважених діяти від її імені, та оновлює цей список. У списку зазначаються функції, які визнані організацією і мають виконуватися [8].

Діяльність Європейського парламенту та Ради ЄС також приділяє увагу проблемі незаконної зайнятості. З метою протидії цьому негативному явищу 09.03.2016 р. було прийнято Рішення «Про створення Європейської платформи для посилення співпраці у боротьбі з незадекларованою роботою» [9].

У цьому документі підкреслюється необхідність покращення співпраці між державами-членами ЄС щодо запобігання та протидії незаконній зайнятості населення. При цьому, окреслюючи ключові засади такої діяльності, за мету було встановлено визначення загальних принципів інспектування у сфері праці щодо виявлення незадекларованої роботи. Наголошується, що національні органи виконавчої влади, такі як: інспекції праці, інші органи, які займаються питаннями охорони праці та техніки безпеки, органи соціального захисту та податкові органи, міграційні служби та служби зайнятості, поліція, прокуратура і соціальні партнери мають спрямувати свої дії на «боротьбу» з незаконною зайнятістю. Для реалізації такого завдання створюється відповідна Платформа на рівні Союзу для розширення співробітництва між державами-членами у боротьбі з незадекларованою роботою. Відповідно до прийнятого рішення «боротьба» з незаконною зайнятістю проводиться не лише шляхом виявлення фактів такої роботи, а й із залученням спостерігачів, і обов'язково серед них соціальних партнерів [9].

На наше переконання, проаналізоване Рішення Європейського парламенту та Ради ЄС свідчить про те, що дотримання трудового законодавства, зокрема щодо процедур оформлення трудових відносин, є серйозною проблемою в ЄС, а вирішення цієї проблеми не зводиться до винятково нагляду, контролю чи моніторингу. Співпраця органів виконавчої влади, соціальних партнерів на рівні ЄС створює нову форму нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, і цією новою формою є спостереження та визначення спостерігачів. Ми вважаємо, що така співпраця має два вектори: перший – спрямований на посилення гарантій громадян щодо дотримання їхнього природного права на працю; другий – попередження та запобігання порушенню норм трудового законодавства ЄС.

У Європейському Союзі значну увагу також приділяють питанню забезпечення безпеки і гігієни праці працівників. У зв'язку з цим Європарламент удосконалює законодавство, яке створює правові основи забезпечення дієвих механізмів охорони праці працівників. В європейських країнах широко застосовується практика рамкового нормування відносин у сфері праці. Наприклад, Директива 89/391/ЄЕС – «Рамкова директива» від 12.06.1989 р., відповідно до якої визначені заходи щодо покращення безпеки та гігієни праці працівників на роботі, також цим документом закріплено загальні принципи профілактики у сфері безпеки і гігієни праці: уникнення ризиків, оцінювання ризиків, боротьба з ризиками та їх джерелами, адаптація роботи до індивідуума, адаптація до технічного прогресу, заміна небезпеки менш небезпечною, розробка узгодженої загальної політики щодо запобігання, визначення пріоритетів колективних захисних заходів над індивідуальними заходами захисту, індивідуальні вказівки працівникам тощо [10]. Європейським парламентом також зазначається, що правові засади забезпечення безпеки і гігієни праці, а також заходи з їх забезпечення мають відповідати принципам «субсидіарності» та «сорозмірності» щодо цілей, які досягаються.

Європейський парламент та Рада ЄС у своїх нормативних актах наголошують, що покращення професійної безпеки, гігієни праці та здоров'я працівників не мають підпорядковуватися економічним міркуванням. І така позиція зумовила прийняття мінімальних стандартів у сфері безпеки і здоров'я для працівників, які в роботі використовують обладнання або ж працюють на висоті. При цьому, наприклад, для інспектування виробничого обладнання та умов праці працівників з таким обладнанням передбачено проводити періодичні перевірки компетентними органами відповідно до національних законів та практики їх застосування. Результати інспектувань мусять мати письмову форму та перебувати у розпорядженні органів влади. Умови проведення таких перевірок та інспектування визначаються державами-членами ЄС [11].

Європейська політика у сфері безпеки і гігієни праці базується на широкому застосуванні механізмів моніторингу цієї проблеми та зборі статистичних даних щодо безпеки і гігієни праці на підприємствах, в установах та організаціях. При цьому з метою вирішення проблем у сфері охорони праці пропонується проведення моніторингу щодо безпеки і гігієни праці для працівників надомників, самозайнятих осіб, соціально незахищених верств населення [12]. Держави-члени ЄС також значну увагу приділяють ролі державних інспекцій, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства з охорони праці та надають керівні вказівки щодо діяльності таких державних інспекцій. Тобто охорона праці в ЄС, розглядаючись як умови праці працівника, постійно контролюється державою через спеціально створені органи – інспекції праці. Повноваження інспекторів праці та їх забезпечення необхідним інструментарієм дає їм змогу не просто здійснювати нагляд і контроль за додержанням приписів з охорони праці, а й допомагати роботодавцям оцінювати ризики для життя і здоров'я працівника на конкретному робочому місці.

Разом з тим стратегія з питань безпеки і гігієни праці вимагає від держав-членів активізувати роботу щодо збору статистичних даних [13], а також аналіз долі жінок на ринку праці в галузі охорони і безпеки їх здоров'я [14]. Також удосконалення законодавства з питань безпеки і гігієни праці, на думку європейських можновладців, вимагає аналізу професійних захворювань. При цьому нормативними документами ЄС визначається, що здоров'я і безпека на робочому місці означає всі елементи, пов'язані з попередженням і захистом здоров'я і безпеки працюючих на робочому місці в поточному та майбутньому періоді, професійні захворювання та інші пов'язані із роботою проблеми зі здоров'ям [15].

Висновки. Вищевикладене дає підставу стверджувати:

– Україна, удосконалюючи трудове законодавство, зокрема й у частині нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці робітників, має запозичувати європейський досвід, при цьому принципово важливим є усвідомлення ролі держави у процесі забезпечення трудових прав працівників та їх безпеки і гігієни праці на робочих місцях. Також необхідним для впровадження в Україні є незмінна позиція європейської спільноти щодо здійснення нагляду і контролю за трудовим законодавством, створення з цією метою дієвої інспекції праці, яка, окрім повноважень, мусить мати фактичні можливості проводити оцінки виробничих ризиків на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та сфери господарювання;

– принципово важливим, на наш погляд, є множинність форм нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Не зважаючи на те, що майже у всіх нормативних актах ЄС міститься вказівка на право країн забезпечувати реалізацію європейських стандартів у сфері праці відповідно до національного законодавства та практики його застосування, непорушною є позиція щодо необхідності нагляду і контролю з боку державних органів за дотриманням роботодавцями трудового законодавства ЄС;

– одним із принципових підходів ЄС у питаннях створення дієвих механізмів впливу на роботодавців щодо дотримання ними трудового законодавства є посилення їхньої відповідальності за порушення;

– в ЄС широкого застосування набуває практика обов'язкового залучення соціальних партнерів для вирішення проблем у сфері праці, зокрема і в питаннях здійснення нагляду, контролю, моніторингу та спостереження за додержанням законодавства у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами від 21.03.2014 р. Офіц. вісн. України. 2014. № 75. Ст. 2125.
2. Сюр Н.В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження: дис. ... канд. юр. наук: спец. 12.00.01. Київ, 2006. 183 с.
3. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гарашенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; від. ред. Н.М. Хуторян. К.: ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2008. 304 с.
4. Directive 2014/36/EU of the European parliament and of the Council of 26 February 2014 "On the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers". Official Journal of the European Communities. 28.03.2014. L 94/375-L 94/390.
5. Лаврінчук І.П. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами. Юридична наука. 2011. № 1. С. 113–118.

6. Directive 2009/52/EC of the European parliament and of the Council of 18 June 2009 “Providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals”. Official Journal of the European Communities 30.06.2009. L 168/24-L 168/32.

7. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Official Journal of the European Communities 05.10.2002. L 269/15-269/20.

8. Directive 2013/54/EU of the European parliament and of the Council of 20 November 2013 “Concerning certain flag State responsibilities for compliance with and enforcement of the Maritime Labour Convention”. Official Journal of the European Union. 10.12.2013. L 329/1-L 329/4.

9. Decision (EU) 2016/344 of the European parliament and of the Council of 9 March 2016 “On establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work”. Official Journal of the European Union. 11.03.2016. L 65/12- L 65/20.

10. Directive 89/391/EEC – OSH “Framework Directive” of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities. 29.06.1989. L 183/1-183/8.

11. Directive 2009/104/EC of the European parliament and of the Council of 16 September 2009 Concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). Official Journal of the European Union. 03.10.2009. L 260/5- L 260/19.

12. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0478&qid=1523292491288&from=EN>

13. Council Resolution of 3 June 2002 on a new Community strategy on health and safety at work (2002–2006). Official Journal of the European Union. 05.07.2002. L 161/1-L 161/4.

14. Council Resolution of 25 June 2007 on a new Community strategy on health and safety at work (2007–2012). Official Journal of the European Union. 30.06.2007. L 145/1- L 145/4.

15. Regulation (EC) № 1338/2008 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on Community statistics on public health and health and safety at work. Official Journal of the European Union. 31.12.2008. L 354/70- L 354/81.

УДК 349.2

ЖОВНІР Т.Л.

ОСОБЛИВОСТІ ДОСУДОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті проаналізовано проблемні питання досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів та визначені їх певні особливості. Обґрунтовано висновок про необхідність удосконалення чинних норм щодо досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів та запропонована в цьому аспекті необхідність прийняття підзаконного нормативно-правового акта з питань регулювання діяльності комісій з трудових спорів.

Ключові слова: досудове врегулювання, індивідуальний трудовий спір, комісія з трудових спорів.

В статье проанализированы проблемные вопросы досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров и определены их некоторые особенности. Обоснован вывод о необходимости совершенствования действующих норм относительно