



**Выводы.** Вопрос коррупции является очень сложным и требует комплексного подхода в его изучении. Уровень коррупции в Украине растет из года в год. Проблема взяточничества, имеющая ярко выраженный социальный аспект, должна решаться не только на общегосударственном уровне, но также и на уровне отдельных лиц.

#### Список использованной литературы:

1. Доклад о человеческом развитии за 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.slideshare.net/undpukraine/2013-17227694>.

2. Костенко А.Н. Коррупция кризисного типа: понятие и пути противодействия / А.Н. Костенко // Борьба с организованной преступностью и коррупцией (теория и практика). – 2008. – № 18. – С. 43–47.

3. Предотвращение и противодействие коррупции : [учебное пособие] // [А.М. Михненко, А.В. Руснак, А.М. Мудров, С.А. Кравченко и др.] ; под ред. проф. А.М. Михненко. – 3-е изд., перераб. – К. : НАГУ, 2012. – 529 с.

4. Отчет по результатам исследования «Коррупция и коррупционные риски в государственных административных органах: общественное мнение населения Украины, предпринимателей, экспертов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.minjust.gov.ua/21891>.

5. Скоробогацкий В.В. Коррупция как способ легитимации власти / В.В. Скоробогацкий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1224478>.

6. Щербань В.А. Государственная служба и коррупция / В.А. Щербань [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://mnndc.naiu.kiev.ua/Gurnal/6text/6\\_04.htm](http://mnndc.naiu.kiev.ua/Gurnal/6text/6_04.htm).

7. Андриуша А.Ф. Правовые средства противодействия коррупции / А.Ф. Андриуша // Журнал Киевского университета права. – 2007. – № 4. – С. 3–8.

8. О предотвращении коррупции : Закон Украины от 14.10.2014 г. № 1700-VIII (вступил в силу с 26.10.2014 г., введение в действие с 26.04.2015 г.).

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В УКРАИНЕ

Юлия ГРИЦАЙ,

аспирант, преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права  
Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

#### Summary

In article research of features of employment of youth in Ukraine in modern conditions is conducted. The attention to disclosure of the concept "youth" is paid, to definition of its legal essence. The main problems of employment of young citizens are revealed. Special attention is considered to the problem facing the state and the youth as an object of state youth policy, which is an effective mechanism for the realization of the right of young people to work. Discusses the issues of employment of Ukrainian youth in implementing the development Strategy of the state youth policy. Defined its main focus. The emphasis on the features of the implementation assistance Program employment and stimulating the creation of new work places.

**Key words:** youth, employment, realization of the right for work, state youth policy, employment.

#### Аннотация

В статье проводится исследование особенностей трудоустройства молодежи в Украине в современных условиях. Уделяется внимание раскрытию понятия «молодежь», определению ее юридической сущности. Выявлены основные проблемы трудоустройства молодых граждан. Особое внимание уделяется проблеме, стоящей перед государством и молодежью как объектом государственной молодежной политики, которая заключается в действенном механизме реализации права молодежи на труд. Рассматриваются вопросы обеспечения занятости молодежи Украины в условиях реализации Стратегии развития государственной молодежной политики. Определены ее основные направления. Акцент делается на особенностях реализации Программы содействия занятости населения и стимулирования создания новых рабочих мест.

**Ключевые слова:** молодежь, трудоустройство, реализация права на труд, государственная молодежная политика, занятость.

**Постановка проблемы.** Преобразование и социальные изменения, которые происходят сегодня в Украине, приводят к изменениям в общественных отношениях с использованием наемного труда. Такие изменения, безусловно, сказываются на рынке труда, спросе и предложении рабочей силы, жизненном уровне населения, влияют на социальное положение наемных работников, особенно молодежи. На современном этапе развития государства уровень безработицы и трудовой миграции молодежи достигает высоких показателей. Молодежь является объективной ценностью любого современного общества. Философ К. Мангейм определял молодежь как один из скрытых ресурсов общества, от мобилизации которых зависит его жизнедеятельность [2]. Будучи особой социально-демографической группой, молодежь является потенциалом экономического и инновационного развития

любого государства. Молодежь как особая категория населения с точки зрения социально-психологического аспекта характеризуется поиском собственного пути, стремлением к самореализации. Однако в то же время соприкасается с проблемами трудоустройства, прежде всего в связи с отсутствием опыта работы. Отсутствие профессиональных знаний и опыта работы является основным недостатком, который препятствует трудоустройству молодых людей.

Исследованию трудоустройства молодежи уделяли внимание такие ученые, как В.С. Венедиктов, Ю.Ю. Ивчук, Н.И. Иншин, Д.А. Карпенко, С.Н. Прилипко, А.И. Шебанова, Ю.Н. Щотова. Отдельные элементы этой проблемы рассматривались в работах А.Т. Барабаша, В.В. Жернакова, Е.В. Магницкой, В.И. Прокопенко, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина.

**Целью** данной статьи является определение особенностей трудоу-



стройства молодежи в Украине, анализ норм отечественного законодательства, регулирующего труд молодежи на современном этапе.

#### **Изложение основного материала.**

Начинаем исследование с анализа понятия молодежи, которую принято считать особой социально-демографической группой. На сегодня до сих пор отсутствует единое комплексное нормативное определение понятия «молодежь». Законодатель предоставляет дефиницию «молодежи, молодых граждан» в ст. 1 Закона Украины «О содействии социальному положению и развитию молодежи в Украине» от 5 февраля 1993 года № 2998-ХІІ (с изменениями и дополнениями), определяя их как граждан Украины в возрасте от 14 до 35 лет [3]. Составляющие этого понятия – возраст от 14 до 35 лет и принадлежность к гражданству Украины. Вместе с тем законодатель в вышеуказанной статье уточняет, что несовершеннолетние – это граждане в возрасте до 18 лет. Таким образом, понятие «молодежь» неоднородно и содержит такие категории, как несовершеннолетний – лицо в возрасте от 14 до 18 лет и ребенок – лицо в возрасте до 18 лет. Обратим внимание на ст. 6 Семейного кодекса Украины, в которой закреплено, что малолетним считается ребенок до достижения им 14 лет; несовершеннолетним считается ребенок в возрасте от 14 до 18 лет [4].

Вместе с тем согласно п. 5 Декларации об общих основах государственной молодежной политики, принятой Верховной Радой Украины 15 декабря 1992 года № 2859-ХІІ (с изменениями и дополнениями), государственная молодежная политика распространяется на граждан Украины в возрасте от 14 до 28 лет независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий и осуществляется через органы государственной исполнительной власти, учреждения, социальные институты и объединения молодых граждан [5]. На основании изложенного возникает логичный вопрос: на молодых людей в возрасте от 28 до 35 лет, имеющих гражданство Украины и которые по возрастному признаку подпадают под категорию «молодежь»,

сфера действия государственной молодежной политики не распространяется?

Исходя из содержания положений ст. ст. 32, 34, 35 Гражданского кодекса Украины «молодежь» можно рассматривать через критерий гражданской дееспособности. От 14 до 18 лет лицо является несовершеннолетним и наделено неполной гражданской дееспособностью. Полную гражданскую дееспособность имеет лицо, которое достигло 18 лет (совершеннолетия). Стоит отметить, что в соответствии со ст. ст. 34, 35 Гражданского кодекса Украины полная дееспособность может быть дана физическому лицу, которое достигло 16 лет и работает по трудовому договору; которое является несовершеннолетним и записано отцом или матерью ребенка; достигло 16 лет и желает заниматься предпринимательской деятельностью; не достигло совершеннолетия в случае регистрации брака [6].

Согласно ст. 188 КЗоТ Украины запрещено принимать на работу лиц младше 16 лет. Как исключение из общего правила, с согласия одного из родителей или лица, которые их заменяют, допускается прием на работу лиц, не достигших 15-летнего возраста. Допускается также прием на работу лиц, достигших 14-летнего возраста. При этом принятие на работу должно отвечать ряду условий: целью является подготовка молодежи к производительному труду; принятие на работу допускается для выполнения легкой работы, которая не наносит вреда здоровью несовершеннолетнему лицу; работа не должна нарушать процесс обучения и должна выполняться в свободное от учебы время; должно быть получено согласие одного из родителей или лиц, их заменяющих [7].

В соответствии с положениями п. 1 ст. 197 КЗоТ Украины [7] трудоспособной молодежи (гражданам Украины в возрасте от 15 до 28 лет) после окончания или прекращения учебы в общеобразовательных, профессиональных учебно-воспитательных и высших учебных заведениях, завершения профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной военной или альтернативной (невоенной) службы предоставляется первое рабочее место на срок не менее двух лет.

Е.И. Шиян считает, что в реалиях Украины в возрастную группу «молодежь» (14–35 лет) входят такие подгруппы: лица в возрасте 14–18 лет – несовершеннолетние дети и лица в возрасте 18–35 лет – молодые граждане [8, с. 226].

Характеризуя особый статус молодежи в трудовых правоотношениях, Ю.Н. Щотова предложила следующее определение понятия «молодежь»: «... это категория лиц в возрасте от 14 до 28 лет, которой с целью привлечения к производительному общественному труду в период начального социального становления законодательством устанавливаются дополнительные, по сравнению с другими работниками, льготы и гарантии трудоустройства, профессионального обучения и трудовой деятельности» [9, с. 36].

Итак, молодежь является, во-первых, специфическим субъектом правоотношений, особой категорией населения, характеризуется физиологическими и психологическими особенностями, требуя отдельного подхода к регулированию труда и, во-вторых, объектом государственной молодежной политики. Необходимо единое унифицированное и систематизированное юридическое определение понятия «молодежь», с четким учетом возрастных границ и всей специфики данной категории работников.

Проблемы трудоустройства молодежи являются также предметом исследования ученых и практиков в сфере экономики, социологии и политологии. Анализ формирования рынка труда молодежи не теряет своей актуальности, так как молодое поколение представляет собой важнейший элемент социальной структуры общества и является будущим любой страны. Сегодня в Украине около 70% выпускников не трудоустраиваются по специальности из-за несоответствия специальностей, по которым готовят в высших учебных заведениях, спросу на рынке труда, а большое количество молодых людей не могут найти первое рабочее место [10]. Именно отсутствие профессионального опыта работы считают основной преградой в поисках хорошей работы 27,4% безработной молодежи. Среди отдельных социально-демографических групп безработной молодежи данная причина преобладает у



женщин (31,3%), мужчин (24,5%), лиц в возрасте 15–19 лет (29,9%) и 20–24 года (34,6%), а также жителей городов (32,7%) [11].

Рынок труда молодежи принято условно разделять на три возрастные группы:

– Молодежь в возрасте от 14 до 19 лет. Является подростковой группой, которая состоит преимущественно из учащихся средних школ, профессиональных училищ, техникумов, студентов начальных курсов высших учебных заведений. Эта категория молодежи практически не привлечена к профессиональной трудовой деятельности, в большинстве случаев наблюдается «теневое» трудоустройство.

– Молодежь в возрасте от 20 до 24 лет. Данную группу представляют студенты, выпускники разных уровней учебных заведений, те молодые люди, которые заканчивают или закончили профессиональную подготовку и находятся в поисках работы. Низкая квалификация и отсутствие опыта работы – «минусы», которые препятствуют удачному трудоустройству данной категории молодежи.

– Молодежь в возрасте от 25 до 29 лет. Эта самая конкурентоспособная группа, характеризующаяся опытом и зрелостью. Молодые люди этой группы уже определились в выборе своей профессии, имеют уже определенный стаж работы, квалификацию. Именно они имеют преимущество на рынке труда по сравнению с юными выпускниками различных учебных заведений [11].

Важное значение в исследовании имеет раскрытие сущности понятия «трудоустройство молодежи». По своему содержанию трудоустройство является процессом устройства человека на работу. Трудовое законодательство Украины устанавливает определенные особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. Это обусловлено тем, что они пользуются дополнительными льготами в связи с физиологическими, психологическими и возрастными особенностями.

По утверждению Ю.П. Орловского, трудоустройство представляет собой систему организационно-правовых мер, направленных на обеспечение общей занятости населения, отвечает общественным потребностям и интересам граждан [12, с. 64].

Заслуживает внимания определение понятия трудоустройства молодежи Ю.Н. Щотовой как системы специальных экономических и организационно-правовых мер по обеспечению трудовой занятости такой отдельной категории, как молодежь, включая самостоятельное обеспечение работой с помощью соответствующих государственных и негосударственных органов [9, с. 41].

Конституция Украины как Основной Закон государства закрепляет основные социально-экономические права молодежи, среди них право на труд. В соответствии с ч. 2 ст. 43 Конституции Украины государство создает условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями [1].

В соответствии со ст. 7 Закона Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине» государство гарантирует трудоспособной молодежи равное с другими гражданами право на труд [3].

Действующее законодательство Украины предусматривает правовые гарантии занятости и трудоустройства молодежи, однако отсутствует совершенный механизм реализации этих государственных гарантий.

Законом Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине» [3] определено, что первое рабочее место является местом работы молодых граждан после окончания любого учебного заведения или прекращения обучения в нем, завершения профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной военной службы или альтернативной (невоенной) службы. Государство обеспечивает трудоспособной молодежи предоставление первого рабочего места на срок не менее двух лет после окончания или прекращения учебы в общеобразовательных, профессионально-технических и высших учебных заведениях, завершения профессиональной подготовки, а также после увольнения со срочной военной службы или альтернативной (невоенной) службы. Дефиницию понятия

«молодой работник» предоставляет ст. 1 Закона Украины «О занятости населения» и определяет его как гражданина Украины в возрасте до 35 лет, выпускника профессионально-технического или высшего учебного заведения или территориального органа центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, который продолжает работать в течение трех лет по квалификации, приобретенную во время учебы, в том числе независимо от места первого трудоустройства [13].

Расширение возможностей для повышения конкурентоспособности молодежи закреплены в ст. 29 Закона Украины «О занятости населения» [13]. Согласно этой статье студенты высших и учащиеся профессионально-технических учебных заведений, получивших профессию (квалификацию) по образовательному-квалификационному уровню «квалифицированный работник», «младший специалист», «бакалавр», «специалист» и продолжают учиться на следующем образовательном-квалификационном уровне, имеют право проходить стажировку по профессии (специальности), по которой приобретает образование на предприятиях в учреждениях и организациях независимо от форм собственности, вида деятельности и хозяйствования, на условиях, определенных договором о стажировке в свободное от учебы время. Сведения о прохождении заносятся в трудовую книжку. В вышеуказанном Законе Украины указано на то, что целью стажировки является приобретение опыта по выполнению профессиональных задач и обязанностей, совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, изучения и усвоения новых технологий техники, приобретение дополнительных компетенций. Но стоит отметить, что одновременно отсутствуют какие-либо гарантии содействия после этого удачному трудоустройству молодого человека.

Действительность свидетельствует о том, что в большинстве случаев молодежь получает отказ в приеме на работу в связи с отсутствием соответствующего опыта и стажа работы. Возникает необходимость в защите государством молодежи от безработицы. Так,



А.И. Процевский отмечает: «Гарантировать получение работы, достойную его оплату – это составляющие не права на труд, а обязанность государства, которое признает права, свободы и их гарантии содержанием и направленностью своей деятельности» [14, с. 70].

Стратегия развития государственной молодежной политики на период до 2020 года (далее – Стратегия) [15] определяет совершенствования работы по основным направлениям реализации государственной молодежной политики, обеспечение полноценной работы с молодежью как одно из приоритетных задач органов государственной власти по обеспечению развития экономики, открытого общества, интеграции Украины в мировое сообщество. В Стратегии четко очерчены такие актуальные проблемы молодежи, как обеспечение доступного образования и занятости, а также проблемы реализации государственной молодежной политики: несовершенство правового регулирования, низкий уровень научного обоснования процесса реализации государственной молодежной политики; нечеткость определения прав и обязанностей молодежи и субъектов, участвующих в реализации государственной молодежной политики.

Обеспечение занятости молодежи на рынке труда в соответствии со Стратегией является приоритетом реализации государственной молодежной политики, что предусматривает:

- стимулирование работодателей в предоставлении первого рабочего места;
- повышение уровня конкурентоспособности молодежи;
- внедрение в учебных заведениях факультативных занятий по организации собственного дела и получения предпринимательских навыков;
- осуществление мероприятий по содействию занятости молодежи, прежде всего той, которая нуждается в социальной защите;
- содействие предпринимательской деятельности молодежи, определение механизмов ее поддержки;
- введение системы подтверждения результатов неформального обучения молодежи;
- содействие профессиональной ориентации учащихся 8–11 классов общеобразовательных учебных заведений [15].

Осуществление реализации Стратегии предусматривает три этапа. Важнейшим на первом этапе (до 2015 года) определены следующие: совершенствование нормативно-правовой базы по реализации государственной молодежной политики, в частности, следует подчеркнуть запланированную подготовку предложений по внесению изменений в законы относительно уменьшения возрастных границ молодежи с 35 до 28 лет. Вторым этапом Стратегии (до 2018 года) предусмотрено увеличение объема финансирования молодежных программ за счет средств государственного и местных бюджетов. И особенностью третьего этапа (до 2020 года) реализации Стратегии является создание условий для предоставления молодежи необходимых социальных услуг, передача функций по реализации государственной молодежной политики органам местного самоуправления и общественным объединением, представляющим интересы молодежи. Таким образом, Стратегия является целостным, комплексным документом, который обуславливает общие стратегические усилия государства в работе молодым поколением.

Программой содействия занятости населения и стимулирования создания новых рабочих мест на период до 2017 года (далее – Программа), утвержденной Постановлением Кабинета Министров Украины от 15 октября 2012 года № 1008 [16], определены меры и пути решения проблем в сфере занятости населения, которые предусматривают консолидацию усилий всех сторон социального диалога, направленных на повышение уровня экономической активности населения, содействие его продуктивной занятости и усиление социальной защиты от безработицы.

Основной целью Программы является расширение возможностей реализации права граждан на достойный труд, повышение их доходов. Предусмотрено, в частности, стимулирование заинтересованности работодателей в создании новых рабочих мест, сохранение и развитие трудового потенциала. Запланировано реформирование системы подготовки кадров и создания стимулов для повышения конкурентоспособности трудоспособного населения. В результате выполнения Программы и реализации последовательной государ-

ственной социально-экономической политики ожидается, что произойдет снижение уровня безработицы среди молодежи и уменьшится уровень трудовой миграции молодежи.

**Выводы.** Системная деятельность государства должна быть направлена на эффективное использование потенциала молодежи. Одной из важнейших задач государства является разработка действенного правового механизма, направленного на обеспечение максимального снижения риска длительной безработицы молодежи на рынке труда и недопущения «теневого» трудоустройства молодежи.

При определении понятия «молодежь» в трудовом законодательстве Украины особое значение имеет сочетание возрастного и образовательного критериев.

Базисом рынка труда молодежи является, безусловно, образование. Профессиональное обучение – основа всестороннего развития молодого лица, повышения образовательного и профессионального уровня. Сегодня Украине необходимы усовершенствованная система профессиональной подготовки молодых работников; действенный механизм формирования государственного заказа на подготовку кадров; независимая квалификационная аттестация выпускников высших учебных заведений; эффективная взаимосвязь работы высших учебных заведений, работодателя и местных органов исполнительной власти. Основной задачей современного отечественного законодательства Украины является правовое обеспечение максимального снижения риска длительной безработицы именно для молодежи на рынке труда, что приобретает сегодня общегосударственное значение.

#### Список использованной литературы:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Манхейм К. Диагноз нашего времени / К. Манхейм. – М., 1994. – 200 с.
3. Про сприяння соціального становлення та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.



4. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року № 2947-III // Офіційний вісник України. – 2002. – № 7. – Ст. 273.

5. Декларація про загальні засади державної молодіжної політики в Україні від 15.12.1992 № 2859-XII // Відомості Верховної Ради України офіційне видання. – 1992. – № 16. – Ст. 166.

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). – Офіційне видання. – К. : видавничий дім «Ін-Юре», 2014. – 173 с.

8. Шиян О. Молодь як цільова група державної освітньої політики з питань забезпечення здорового способу життя / О. Шиян // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2009. – № 1. – С. 223–229.

9. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : [монографія] / Ю.М. Щотова. – К. : АПСВ, 2007. – 192 с.

10. Голос України. – № 226(5976). – 22 листопада 2014.

11. Україна: аспекти праці // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2014. – № 7.

12. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР / Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1974. – 256 с.

13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

14. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : [монографія] / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.

15. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року : Указ Президента України від 27.09.2013 № 532/2013. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 76. – Ст. 2815.

16. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 83. – Ст. 3363.

## ПОНЯТИЕ И ПРИНЦИПЫ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Владимир ДЕЙНЕКА,

соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения  
Национального университета «Одесская юридическая академия»

### Summary

The article analyzes conciliation procedures on settlement of individual labor disputes and collective labor disputes (conflicts). The definition of conciliation procedures on settlement of individual labor disputes is provided in the article. Principles of conciliation procedures on settlement of individual labor disputes are being formulated. The conclusion is made about the need for legislative regulation of conciliation procedures on settlement of individual labor disputes. Proposals are introduced on improvement of legal regulation of conciliation procedures on settlement of individual and collective labor disputes under the existing labor laws and the draft Labour Code of Ukraine.

**Key words:** conciliation, individual labor disputes, employee, employer.

### Аннотация

В статье анализируются примирительные процедуры по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов). Дается определение примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Формулируются принципы примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Сделан вывод о необходимости законодательного урегулирования примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров по действующему трудовому законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** примирительные процедуры, индивидуальные трудовые споры, работник, работодатель.

**Постановка проблемы.** Примирительные процедуры являются способом разрешения спора, направленного на достижение согласованного решения. Для использования таких процедур создаются специальные примирительные органы, принципы создания и функционирования которых определены Рекомендацией Международной организации труда № 92 (далее – МОТ) о добровольном примирении и арбитраже 1951 года. Органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, то есть из представителей сторон, должны включать равное количество представителей работников и работодателей. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения коллективного спора с помощью примирительных органов МОТ рекомендует воздержаться от применения силовых методов (проведение забастовок), что полностью соответствует назначению примирительных процедур. Между-

народные трудовые нормы о примирительных процедурах рассмотрения трудовых споров должны быть имплементированы в национальное трудовое законодательство.

**Целью** данной статьи является характеристика примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и внесение предложений по совершенствованию их правового регулирования.

Теоретические и практические проблемы правового регулирования разрешения трудовых споров исследуются в работах таких ученых, как Н.Б. Болотина [1], В.Я. Бурак [2], В.В. Лазор [3], С.Н. Прилипко [4], В.Г. Рогань [5], М.В. Сокол [6], Н.П. Стадник [7], Г.И. Чанышева [8], О.Н. Ярошенко и других. В то же время в работах указанных авторов проблемы примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров комплексно не исследовались.

**Изложение основного материала.** Порядок разрешения индивидуальных