

## ЩОДО ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

*К. Ю. Рева, Л. П. Амелічева*

*Анотація.* У статті досліджено особливості застосування трудової медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. Здійснено аналіз законодавчої основи застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів. Проаналізовано переваги і недоліки медіації та розроблено пропозиції удосконалення її правового регулювання.

*Ключові слова:* трудова медіація, трудові спори, процедура медіації.

**Вступ.** Відносини щодо розгляду трудових спорів тісно пов'язані з трудовими, від ефективною реалізації яких залежить психологічний клімат у колективі, продуктивність праці на виробництві. Виникнення цих спорів може бути зумовлене різними причинами, пов'язаними з працею працівника або діяльністю роботодавця. Традиційним способом вирішення таких спорів є звернення до суду. Проте останнім часом все більшої популярності у розвинених країнах світу набуває альтернативний метод вирішення спорів – медіація. Саме медіація дає змогу більше заощадити сторонам спору гроші на витрати й час, за допомогою медіатора налагодити комунікацію та обрати той варіант рішення, який задовольнить інтереси і потреби обох учасників спору. Однією з особливостей медіації є те, що процес влаштовується за взаємною згодою сторін, що стимулює їх активність та залучення до пошуку рішення. Медіатор не вирішує спір за сторони, а надає їм необхідну підтримку та сприяє подоланню розділених позицій. Такий варіант вирішення спору дає можливість створити безпечний простір для конструктивного діалогу, знизити рівень напруження, усвідомити наслідки рішення, а також надає сторонам відчуття справедливості, контролю над ситуацією та внутрішнього задоволення від процесу медіації.

Вчені-правознавці приділяють значну увагу дослідженню правового регулювання медіації у сфері трудових відносин. Серед них такі автори: В. П. Мельник [1], Р. Я. Бутинська [2], З. В. Красіловська [3], Н. М. Гресь [4], Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов та інші. Наукові праці цих авторів створюють важливе підґрунтя для сучасних досліджень із цієї теми. Однак у них не проводиться системного аналізу недоліків правового регулювання медіації при вирішенні трудових спорів в умовах сьогодення.

Метою наукової статті є: визначення трудової медіації та розробка пропозицій з удосконалення законодавства про працю у сфері медіації.

Медіація наразі є важливою позасудовою процедурою вирішення трудових спорів, що впливає з міжнародних нормативно-правових актів.

Відповідно до статті 13 Європейської конвенції «Про захист прав людини і основоположних свобод право на ефективний засіб правового захисту» передбачає наявність відповідного механізму захисту права і свобод людини, що включає як судові, так і позасудові процедури врегулювання спору (конфлікту) [6] та згідно зі статтею 3 Директиви 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» медіація розглядається як структурована процедура, у якій дві або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добровільній основі, для вирішення спору між ними за допомогою посередника [7, ст. 3].

Навіть більше, медіація є ефективним і популярним методом вирішення конфліктів не лише на міжнародному рівні, а й у національних законодавствах багатьох країн. Наприклад, у 2001 р. був розроблений і ухвалений Типовий закон США «Про медіацію» (The Uniform Mediation Act). На початку XXI ст. у США вже існувала серйозна законодавча база для медіації, діяли сотні організацій, що надавали послуги ADR, практикували тисячі професійних медіаторів. У всіх без винятку штатах були засновані програми судової медіації, які передбачали цілий набір моделей медіації – від добровільної до суворо обов'язкової [8, с. 227]. У США більш ніж 250 правил конфіденційності та привілеїв, що діють у різних штатах, визначають питання про те, яка саме інформація може бути розкрита у процесі медіації без побоювання її подальшого поширення. Саме з метою узагальнення і уніфікації цих правил був розроблений Типовий закон «Про

медіацію» (The Uniform Mediation Act). Цей Акт також розкриває низку умов, за яких конфіденційність неможлива (привілеї про конфіденційність не поширюються на інформацію, яка є відкритою для ознайомлення на підставі закону тощо). Локальні акти штатів США встановлюють право суду призначити до медіації будь-яку цивільну справу або її частину, якщо це не зачіпає конституційних прав особи. Справу також може бути підібрано для медіації за згодою сторін та за погодженням із судом чи за клопотанням. До того ж внаслідок широкого застосування медіації значно зменшується навантаження на судову систему, а також відбувається покращення якості вирішення спорів через врахування інтересів обох сторін. Медіація сприяє збереженню відносин між учасниками конфлікту та сприяє досягненню гармонії й результативним рішенням.

Варто зазначити, що збройна агресія РФ проти України з 24 лютого 2022 року суттєво ускладнила ситуацію у багатьох сферах життя, включно з медіацією. Цей конфлікт значно затягнув процес впровадження медіації, яка почала здобувати все більшу популярність після прийняття Закону України «Про медіацію» 16 грудня 2021 року № 1875-IX [9]. У зв'язку зі збройними діями на території України встановлені певні обмеження конституційних прав, в тому числі у сфері праці, що ускладнює здійснення судочинства. У цих умовах важливе посилення ролі медіації як альтернативного методу вирішення трудових спорів. До того ж медіація опиняється під серйозним тиском, оскільки виникає необхідність швидко пристосуватися до нових реалій та забезпечити безперервне функціонування. Помітно, що підвищується потреба в кваліфікованих медіаторах, здатних ефективно вирішувати конфлікти, які можуть виникати в умовах воєнних дій у сфері праці. У деяких регіонах України, де збройний конфлікт проявляється активніше, зазнаються серйозні втрати у сфері застосування медіації. Небезпека фізичних пошкоджень та психологічного тиску ставить під загрозу життя та роботу медіаторів і учасників спору, що ускладнює ситуацію зі впровадженням цього методу вирішення конфліктів.

Важливим стає законодавчо забезпечити захист тих, хто безпосередньо займається медіацією на територіях, де висока ймовірність нараження на воєнні ризики. У зв'язку з внутрішньою та зовнішньою загрозою національній безпеці України медіація може відіграти вирішальну роль у зменшенні напруги між конфліктуючими сторонами трудових відносин та пошуку ефективного мирного вирішення трудового спору. Важливо забезпечити доступ до медіації як можливості для всіх верств населення, особливо в умовах надзвичайних подій, коли інші методи вирішення спорів працюють недостатньо ефективно. Отже, розвиток медіації у важливий час для України вимагає комплексного та дбайливого підходу для забезпечення стабільності й гармонії в суспільстві.

З метою удосконалення захисту порушених прав у сфері праці, забезпечення ефективності механізму врегулювання трудових спорів був доповнений Кодекс законів про працю України статтею 222-1, у якій зазначено, що трудовий спір між працівником і роботодавцем може вирішуватися шляхом застосування медіації [5]. Так у трудовому праві з'явився додатковий засіб вирішення спорів між учасниками трудового договору. Завдяки медіації у трудових відносинах можливо підвищити якість роботи колективу та забезпечити стабільність на робочому місці, що в сукупності позитивно позначиться на продуктивності та задоволенні працівників.

Вже кілька років поспіль під егідою Національної служби посередництва і примирення розроблюється проект «Про колективні трудові спори», який наразі проходить стадію громадського обговорення. У статті 1 цього законопроекту запропоновано визначення трудової медіації як способу вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів) намагаються врегулювати спір» [10]. Завдяки конфіденційності процесу та професіоналізму трудових медіаторів сторони конфлікту можуть відкрито обговорити свої позиції та знайти взаємовигідні рішення. Така ініціатива може сприяти покращенню трудових відносин та зменшенню конфліктів на робочому місці, забезпечуючи ефективне врегулювання суперечок шляхом мирного діалогу та співпраці сторін.

Варто додати, що трудова медіація має певні особливості, якими відрізняється від інших видів. На думку Я. Р. Бутинської, медіація у сфері праці має такі риси: «1) це позасудовий порядок вирішення трудового спору з використанням неюрисдикційних способів захисту трудо-

вих прав працівника і роботодавця, який спрямований на примирення і вироблення сторонами спору узгодженого рішення за допомогою компромісу; 2) це трудове примирення за допомогою посередника, без втручання уповноважених державних органів. Сторони конфлікту самостійно визначають, хто конкретно буде посередником; 3) інститут медіації передбачає переговорний процес, за підсумками якого виявляються інтереси і потреби сторін трудових відносин, що ґрунтується на основі не позицій, а інтересів; 4) медіація завершується добровільною угодою (основана на взаємних поступках) сторін трудової розбіжності. При цьому медіатор позбавляється можливості приймати обов'язкове для сторін рішення» [2, с. 148].

Як зазначає З. В. Красіловська, законодавче визначення медіації відкриває нові можливості для громадян у більш ефективному управлінні своїм життям як незалежними учасниками. Це також дає можливість органам публічної влади переосмислити сучасну демократичну парадигму управління та перейти до більш відкритого підходу, який відповідатиме сучасному інформаційному суспільству. Процес сприятиме плюралізму, новим цінностям, потребам, методам і процедурам у суспільстві [3, с. 4]. Загалом трудова медіація є ефективним і добровільним способом вирішення трудових спорів з використанням конструктивного підходу до досягнення компромісу. До того ж збереження інформації (конфіденційність), обговореної під час процедури, що дає змогу сторонам відчувати себе захищеними і вільними від зайвих обтяжень. Медіатор виступає як нейтральна сторона, яка допомагає сторонам зосередитися на пошуку конструктивних рішень та уникнути дальших конфліктів.

Сьогодні існують ще деякі фактори, які гальмують поширення медіації під час вирішення трудових спорів. По-перше, сторони трудового договору мають обмежене розуміння про можливість медіації та не мають достатньої інформації про її переваги як нового методу вирішення трудових конфліктів. Важливо проводити освітні заходи серед працівників і роботодавців щодо переваг медіації, показуючи їм, як цей метод сприяє швидкому і конструктивному вирішенню суперечок. По-друге, ринок медіаційних послуг в Україні ще не розвинений, і кількість кваліфікованих медіаторів обмежена, їх авторитет недостатньо відомий широкому загалу. Для підвищення авторитетності медіаторів важливо забезпечити їхню якісну підготовку і сертифікацію, а також створити умови для постійного професійного зростання цієї категорії фахівців. По-третє, реєстри медіаторів формується різними організаціями, які надають медіаційні послуги, включно з центрами безоплатної вторинної правової допомоги. Для покращення системи медіації в Україні важливо створити єдиний реєстр медіаторів, який би був публічно доступний і забезпечував можливість швидкого знаходження та зв'язку з кваліфікованими медіаторами.

**Висновки.** За результатами проведеного дослідження встановлено, що трудова медіація – це процес вирішення конфліктів (спорів) за допомогою незалежної третьої сторони, яка допомагає роботодавцям та працівникам знайти взаємовигідні рішення шляхом обговорення, діалогу та пошуку компромісів. Цей процес сприяє покращенню взаєморозуміння між працівниками та роботодавцями, зменшенню конфліктів і підвищенню продуктивності. Трудова медіація включає у себе способи вирішення суперечок через діалог, обговорення та пошук компромісів за участю незалежного посередника. Вона сприяє побудові довіри та співпраці між сторонами, що є ключовими складниками успішного функціонування організації, установ тощо.

До того ж можемо виділити переваги та недоліки застосування медіації у трудових спорах. Перевагами є: 1) швидкість; 2) конфіденційність; 3) збереження конструктивних відносин (медіація може допомогти сторонам зберегти або відновити конструктивні відносини); 4) заощадження часу та грошей. Важлива перевага медіації у вирішенні трудових спорів полягає в тому, що цей підхід спрямований на побудову співпраці та взаєморозуміння між сторонами конфлікту, а не на пошук «винних» і вирішення питання «хто має рацію». Це дає змогу знайти компроміс, який враховує інтереси обох сторін, та зберегти доброзичливі відносини після вирішення спору. Медіатор, як нейтральна сторона, допомагає сторонам почути одне одного, виразити свої почуття та переживання, а також знайти взаєморозуміння. Отже, медіація стимулює позитивний діалог та сприяє побудові довгострокових відносин, зберігаючи гідність і самоповагу всіх учасників трудового спору.

Недоліками медіації є: 1) медіація не завжди приводить до угоди, якщо сторони не готові йти на компроміс; 2) існує ризик того, що сторони не зможуть знайти спільну мову і медіація закінчиться без результату; 3) необхідність наявності кваліфікованих медіаторів.

Одним із шляхів покращення правового регулювання трудової медіації в Україні є необхідність доповнення окремою главою «Трудова медіація» Кодексу законів про працю, у якій би передбачався порядок застосування трудової медіації, враховані були б її основні принципи.

До того ж впровадження законопроекту «Про колективні трудові спори» та визначення у ньому трудової медіації як ефективного механізму вирішення конфліктів на робочому місці відкриває новий етап у розвитку захисту трудових прав та інтересів. Цей крок сприятиме покращенню відносин між працівниками та роботодавцями, створить можливість для більш ефективного вирішення трудових спорів.

*Abstract.* The article examines the peculiarities of the use of labor mediation as an alternative way of resolving labor disputes. An analysis of the legal basis for the application of the mediation procedure in the resolution of labor disputes was carried out. The author analyses the advantages and disadvantages of mediation and develops proposals for improving its legal regulation.

*Keywords:* labor mediation, labor disputes, mediation procedure.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. 2022. № 1. С. 1–19.
2. Бутинська Р. Я. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С. 146–150.
3. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект: дис. ... канд. наук з держ. управління: 25.00.01. Одеса, 2017. 221 с.
4. Гресь Н. М. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... д-ра філос. 081 – Право. Суми, 2023. 208 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рим, 4.XI. 1950). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text2)
7. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Міжнародний документ від 21.05.2008. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf>
8. Кисельова Т. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації у зарубіжних країнах. *Право України*. 2011. № 11. С. 225–236.
9. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX#Text>
10. Продовжується робота над проектом закону про вирішення трудових спорів. *Конфедерація роботодавців України*. 10.05.2023. URL: <https://employers.org.ua/news/id2486>