



УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/yuv.v3.2022.13>**М. Кузнецова,**кандидатка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету

ДО ПИТАННЯ ПРО МЕДІАЦІЮ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Актуальність теми. Останні кілька років у практиці вирішення колективних трудових спорів спостерігається тенденція відходу від використання судових засобів захисту колективних трудових прав до позасудових, у тому числі альтернативних. Із набуттям чинності закону України «Про медіацію», до переліку способів вирішення трудових спорів було внесено медіацію, яка має певні процесуальні переваги щодо посередництва, арбітражу та судового розгляду в механізмі захисту трудових прав.

Постановка проблеми. У Кодексі законів про працю України медіацію визначено як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. Для колективних – посередництво. Потрібно відмітити, що посередництво у спірних трудових відносинах покликано забезпечити швидкий та ефективний розгляд спору, а також належний захист трудових прав та законних інтересів. За рахунок посередництва, що здійснюється незалежними посередниками Національної служби посередництва та примирення досягаються поставлені перед цим державним органом, а саме сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин.

Однак медіація може стати альтернативою діяльності незалежних посередників та дієвим способом стабілізації трудових відносин не тільки індивідуальних, але і колективних, оскільки має змістовні процедурні переваги перед посередництвом.

Аналіз останніх досліджень. Питанню вирішення колективних спорів у юридичній літературі приділено достатньо уваги. Так, у роботах М. Сьомич, В. Кабанець та О.Яковенко розглянуто загальнотеоретичні проблеми колективних трудових спорів. Альтернативним способом вирішення трудових спорів присвячені дослідження В. Бурак, В. Балух, Л. Кулачок-Тітової. Деякі аспекти медіації висвітлені такими вченими як О. Гоц-Яковлева, О. Серета, Л. Менів та іншими. Однак комплексний аналіз щодо можливості використання медіації як альтернативного способу вирішення колективних трудових спорів відсутній.

Мета дослідження – проаналізувати зміст законодавчо визначених способів вирішення колективних трудових спорів, визначити перспективи медіації як альтернативного способу.



**Виклад основного матеріалу.**

Під трудовим спором слід вважати не врегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і відпочинку, що розв'язуються у передбаченому законодавством порядку [1, с. 147].

Розуміння правової сутності відносин з розгляду спору як обов'язкової умови для дотримання сторонами порядку проведення дало б змогу передбачити і належне уявлення про послідовність обов'язкових для учасників цих відносин дій з відповідними правовими наслідками, про вибір найбільш ефективних способів вирішення конфліктів, закріплення процедури діяльності примирних органів, у тому числі і наділених повноваженнями з ухвалення обов'язкових рішень для виконання, а також примусового забезпечення цього виконання [2, с. 180]. Існує розподіл трудових спорів за суб'єктивним складом та предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). Способів вирішення трудових конфліктів тільки два: розгляд спору в судових чи адміністративних органах та примирно-третейський розгляд. Причому в кожній країні є свої особливості. Разом з тим існує єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм [2, с. 182].

О. Яковенко, порівнюючи українську національну систему вирішення колективних трудових конфліктів з умовно загальноєвропейською, констатує, що задекларований її варіант є доволі сучасним та гармонійним, хоча і не позбавленим певних недо-

ліків. Серед позитивних рис слід виділити: спроби побудови системи соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства (Національна рада соціального партнерства); створення спеціального законодавства та окремого спеціалізованого органу, що займається питаннями вирішення колективних трудових конфліктів (Національна служба посередництва та примирення); визнання права на страйк та його розумне обмеження в сферах, життєво важливих для функціонування держави та суспільства. До недоліків: європейським країнам притаманна наявність альтернативи для вільного вибору сторонами процедури та органу вирішення конфлікту. Українська ж система відрізняється жорсткою регламентацією можливості застосування тих чи інших процедур та їх послідовності для визначеного виду конфлікту, що не завжди відповідає критерію ефективності; для вирішення колективних трудових спорів не передбачено можливості звернення до юрисдикційного органу (суду), відсутні спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів; неефективне представництво інтересів робітників та роботодавців [3, с. 89].

Також треба зазначити, що головна мета всіх примирних процедур – вирішити конфлікт між сторонами. А для цього можливе використання будь-яких процедур, не заборонених законодавством. В жодному нормативному акті будь-якої заборони на застосування процедур медіації при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) немає. Тож, на розсуд сторін, така процедура може бути застосована. Крім того, сторони можуть передбачити звернення до послуг професійного медіатора при виникненні спору між ними, закріпивши умову про це у колективному договорі, що теж не заборонено законодавством [4, с. 69].

Сьогодні існує велика необхідність впровадження примирних процедур,





позасудових та досудових способів урегулювання спорів, які дозволять знизити навантаження на судову систему взагалі та суддів зокрема і, як наслідок цього, заощадити бюджетні ресурси та підвищити якість здійснення правосуддя. При цьому саме впровадження процедур медіації в трудовому праві може стати ефективним механізмом примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів [5, с.38-39]. Медіація є ефективним способом захисту трудових прав як працівника, так і роботодавця. Саме медіація може сприяти знаходженню розумного й оптимального балансу інтересів працівників і роботодавця та запобігати судовим розглядам, які шкодять репутації конкретної компанії [5, с.41].

Альтернативні способи вирішення спорів передбачають зазвичай можливість врегулювання суперечностей самими сторонами трудового спору шляхом ухвалення спільного рішення. Особливістю і перевагою альтернативних способів є те, що сторони, зможуть самостійно прийняти рішення з метою урегулювання спору або ж залучити для допомоги третю особу, уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке буде для обох сторін обов'язковим. В умовах європейської інтеграції Україна взяла на себе зобов'язання впроваджувати стандарти Європейського Союзу в національне законодавство, в тому числі і в механізми захисту трудових прав працівників [6, с.186].

Особливістю залучення незалежного посередника до вирішення колективного трудового спору є те, що відповідно до чинного законодавства сторони вільні у виборі незалежного посередника. Він залучається до вирішення спору шляхом укладення відповідної угоди між сторонами. Натомість Національна служба посередництва і примирення вважає, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі Національною

службою посередництва і примирення або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту). Тобто в даному випадку сторони позбавлені можливості вибору посередника для вирішення колективного трудового спору. У зв'язку з цим пропонується залучати незалежного посередника з числа підготовлених Національною службою посередництва і примирення осіб за угодою між сторонами колективного трудового спору [7, с. 198].

Визначені нижче аспекти дають змогу розглядати правове регулювання примирних процедур вирішення колективних трудових спорів при розгляді нормативно-правових основ формування системи альтернативного вирішення спорів в Україні: 1) дані процедури засновані на примирно-третейському порядку вирішення відповідних спорів, що передбачають можливість урегулювання спору безпосередньо сторонами спору завдяки їх участі у роботі примирної комісії, яка є по суті різновидом спеціалізованих третейських судів; 2) законодавцем передбачено можливість залучення до вирішення колективного трудового спору незалежного посередника – визначеної за спільним вибором сторін особи, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, тобто фактично можливість «медіативного» підходу до вирішення даного спору [8, с. 165].

Медіацію найчастіше зараховують до способів альтернативного вирішення спорів, який вважається як альтернатива державному та арбітражному (третейському) судочинству. Медіація у вирішенні трудових спорів є новим способом, що отримав законодавче закріплення.

Медіація, як спосіб вирішення трудових спорів – це позасудова добровільна, конфіденційна процедура, що ініціюється суб'єктами трудового права (працівником чи роботодавцем)





щодо залучення незалежного, неупередженого, професійного медіатора для досягнення спільного вирішення трудового спору [9, с. 185].

Медіація – це правовий та комунікативний процес, що ініціюється суб'єктами трудового права щодо залучення компетентного, незалежного, нейтрального медіатора (посередника) для координації та забезпечення переговорів та збалансування інтересів таких суб'єктів з метою досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору та продовження трудових відносин між ними [10, с. 106].

Серед переваг медіації з поміж інших альтернативних способів вирішення трудових спорів можна виділити наступні: – при вирішенні трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головною метою якого є надання допомоги сторонам та сприяння у вирішенні конфлікту між ними шляхом пошуку компромісу на основі взаємних поступок. Медіатор може пропонувати сторонам такі варіанти рішень, які вони самостійно не застосовували; – право обрання медіатора належить виключно сторонам, тому він зобов'язаний повідомити їх про наявність будь якої особистої чи фінансової зацікавленості у результатах медіації або про наявність будь яких інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів під час проведення медіації, а отже медіатор є неупередженою особою; – медіації притаманним є конфіденційний характер процедури. В разі розголошення інформації щодо проведення медіації, чи інших відомостей, що стали відомі під час її здійснення медіатор несе персональну відповідальність; – медіація може бути перервана або припинена у будь який час за ініціативи кожного з учасників медіації [11, с. 239].

На думку В. Кабанець, процедура медіації при розгляді трудового спору передбачає: добровільність участі сторін, їх рівність та співробітництво

сторін у медіації замість змагальності при розгляді трудового спору у суді; прискорену та неформальну процедуру проведення медіації, всебічність і повноту дослідження всіх обставин справи. Медіація здійснюється на принципах об'єктивності, законності та конфіденційності [12, с. 340–341].

А. Стратюк виділяє такі специфічні риси медіації як зацікавленість сторін; гнучкість; добровільність виконання; диференціація причин проведення [13, с. 161].

Більшість дослідників розглядають медіацію як альтернативний спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів [14, с. 143; 15, с. 105–106; 16, с. 82]. Інші висловлюють позицію щодо можливості використання медіації й у вирішенні колективних трудових спорів [17, с. 297; 18, с. 146]. Однак у більшості робіт присвячених аналізу використання медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів наголошується на актуальності та важливості запровадження у національній практиці такого способу, надається характеристика самого змісту медіації та принципів, на яких вона реалізується.

У цьому контексті слід звернути увагу, на нормативне закріплення такого альтернативного способу вирішення трудових спорів.

Дія закону України «Про медіацію» поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим).

У зв'язку із прийняттям зазначеного вище закону, Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 222¹ «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації», у якій зазна-





чено, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Зазначена стаття структурно відноситься до глави XV «Індивідуальні трудові спори», що означає поширення сфери дії цих норм та можливості медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на те, що законодавець закріпивши таким чином у трудовому законодавстві положення про медіацію у трудових спорах, значно обмежив її можливості для захисту трудових прав працівників. Оскільки сторонами у медіації можуть бути фізичні, юридичні особи або групи осіб, які звернулися до медіатора (медіаторів) чи суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору) між ними шляхом проведення медіації та уклали договір про проведення медіації, що виходить із положень статті 1 Закону України «Про медіацію».

На сьогоднішній день, виходячи зі змісту законодавства, посередниками вирішення колективних трудових спорів, виступають представники, що підготовлені Національної службою посередництва і примирення, які в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набувають статусу незалежного посередника. У статті 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» надано поняття незалежного посередника, як визначеної за спільним вибором сторін особи, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Отже, реалізація права на вибір тих осіб, що покликані сприяти захисту порушених трудових прав та закон-

них інтересів у колективних трудових спорах з використанням інструментів посередництва визначених у чинному законодавстві, видається обмеженою.

Висновки. На нашу думку, закріплення можливості використання медіації при вирішенні колективних трудових спорів на законодавчому рівні буде мати значний позитивний ефект, з огляду на швидкість, гнучкість, ефективність, економічність та інші характеристики процедури. Медіація при вирішенні колективних трудових спорів сприятиме підвищенню стабільності трудових відносин та ефективному балансу інтересів роботодавців та трудового колективу. Також основною метою медіації є підвищення активності сторін у вирішенні їхніх суперечок під їх власним контролем, не підпорядковуючись довгим і суворим правилами. Крім того, медіація задовольняє потреби сторін у конфіденційності, навіть коли це питання колективних інтересів. Це дозволяє уникнути певних проблем, викликаних публічністю судових рішень і слухань.

Стаття присвячена розгляду актуальних питань, які пов'язані із визначенням та характеристикою способів для вирішення колективних трудових спорів.

Автором проаналізовано підходи до визначення поняття «колективний трудовий спір», визначено основні способи їх вирішення. Охарактеризовано примирні процедури та їх варіативність у трудовому праві.

У проведеному дослідженні вказані переваги використання альтернативних способів вирішення трудових спорів. Окремо виділено способи характерні для захисту колективних інтересів працівників. Особливу увагу автор приділив перспективам медіації у вирішенні колективних трудових спорів, надавши характеристику змісту, основних специфічних рис процедури та її переваг перед іншими способами.





Аналіз законодавчого закріплення правил та процедур посередництва, дозволив сформулювати наступну позицію: посередництво у колективних трудових спорах видається обмеженим за можливістю вибору тих осіб, що покликані сприяти захисту порушених трудових прав та законних інтересів.

Автором зроблені висновки, що закріплення можливості використання медіації при вирішенні колективних трудових спорів на законодавчому рівні буде мати значний позитивний ефект, з огляду на швидкість, гнучкість, ефективність, економність та інші характеристики процедури. Медіація при вирішенні колективних трудових спорів сприятиме підвищенню стабільності трудових відносин та ефективному балансу інтересів роботодавців та трудового колективу. Також основною метою медіації є підвищення активності сторін у вирішенні їхніх суперечок під їх власним контролем, не підпорядковуючись довгим і суворим правилам. Крім того, медіація задовольняє потреби сторін у конфіденційності, навіть коли це питання колективних інтересів. Це дозволяє уникнути певних проблем, викликаних публічністю судових рішень і слухань.

Ключові слова: трудовий спір, колективні інтереси, примирні процедури, альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів, медіація.

Kuznetsova M. To the issue of the mediation in resolving collective labor disputes

The article is devoted to consideration of the actual issues related to the characteristics of the methods for resolving the collective labor disputes.

The author analyzed the approaches to defining the concept of «collective labor dispute», identified the main

methods of solving them. Conciliation procedures and their variability in labor law are characterized.

The research shows the advantages of using alternative methods of resolving the labor disputes. Specific methods for protecting the collective interests of the employees are highlighted separately. The author paid special attention to the possibilities of mediation in the resolution of the collective labor disputes, providing a description of the content, the main specific features of the procedure and its advantages over other methods.

Analysis of the legislative consolidation of the rules and procedures of mediation allowed us to formulate the following position: mediation in collective labor disputes appears to be limited by the possibility of choosing those persons who are called to contribute to the protection of violated labor rights and legitimate interests.

The author concluded that establishing the possibility of using mediation in the resolution of collective labor disputes at the legislative level will have a significant positive effect, given its speed, flexibility, efficiency, economy and other characteristics. Mediation in the resolution of collective labor disputes will contribute to increasing the stability of labor relations and an effective balance of the interests of employers and the labor team. Also, the main goal of mediation is to increase the activity of the parties in solving their disputes under their own control, without being subject to long and strict rules, and they will not feel the fear of the unknown. In addition, mediation satisfies the parties' need for confidentiality, even when it is a matter of collective interest. This allows you to avoid certain problems caused by the publicity of court decisions and hearings.

Key words: labor dispute, collective interests, conciliation procedures, alternative ways of solving collective labor disputes, mediation.



Література

1. Кабанець В. О. Щодо визначення понятійного апарату інституту трудових спорів. *Право і безпека*. 2005. № 5. С. 144–148.
2. Сьомич М. І. Шляхи законодавчого вдосконалення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Вісник Донецького національного університету*. Серія В. Економіка і право. 2014. № 1. С. 178–183.
3. Яковенко О. О. Узагальнення досвіду європейських країн у вирішенні колективних трудових конфліктів. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2010. № 3. Т. 2. С. 86–89.
4. Гоц-Яковлева О. В. Медіація як можливий спосіб вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 93-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадр. акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І., Харків, 21 трав. 2022 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди*. Харків, 2022. С. 67–69.
5. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 3(19). С. 38–45.
6. Бурак В. Я. Альтернативним способом вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. № 3. С. 184–192.
7. Бурак В. Я. Участь незалежного посередника у захисті колективних трудових прав працівників. *Вісник ЛТЕУ*. Юридичні науки. 2018. № 6. С. 191–200.
8. Балух В. С. Нормативно-правові основи формування системи альтернативного вирішення спорів в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 4. С. 162–168.
9. Менів Л. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2022. № 71. С. 181–185.
10. Кривенко Д. Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106.
11. Бурак В. Я. Запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів-вимога часу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2017. № 5. С. 235–242.
12. Кабанець В. О. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Форум права*. 2011. № 4. С. 340–342.
13. Стратюк А. О. Особливості медіації у вирішенні трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 157–162.
14. Бойко В. Б. До питання про місце медіації в механізмі захисту трудових прав працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С. 140–143.
15. Кулачок-Тітова Л. В. До питання про використання альтернативних способів урегулювання трудових спорів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Право. 2016. № 21. С. 104–108.
16. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
17. Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2017. № 4. С. 292–299.
18. Чудик-Білоусова Н. І. Правові засади вдосконалення процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів. *Університетські наукові записки*. 2016. № 1. С. 141–153.