

Постна Є.С.

*здобувач вищої освіти 3-го курсу
навчально-наукового інституту
морського права та менеджменту;*

Скоробагатько А.В.

*доктор юридичних наук, доцент,
Національний університет «Одеська морська академія»*

ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Сфера впорядкування правовідносин з питань праці на сучасному етапі розвитку України є надзвичайно уразливою. Зазначене стало особливо відмітним в останні часи, коли українці зіштовхнулися з такими кризовими подіями як коронавірусна інфекція, війна. Окреслені обставини вказують на тенденцію до значного зростання кількості випадків порушення трудових прав та спричиняють збільшення трудових спорів.

Зважаючи на згадане, актуальним стає питання більш активної імплементації інституту медіації в трудові спори, що вже отримав позитивну репутацію у зв'язку з його ефективним застосуванням в західних країнах.

Дослідивши літературу з зазначеного питання, можна дійти висновку, що здебільшого саме застарілий механізм вирішення спорів, що наразі передбачений Кодексом законів про працю України, спонукає до пошуку більш ефективного порядку їх розв'язання.

Статтею 221 КЗпП передбачено, що трудові спори мають розглядатись місцевими загальними судами – це є класичним механізмом вирішення спорів; а також комісіями по трудових спорах [1]. Однак, другі представляють собою орган, діяльність якого була запроваджена ще у радянські часи.

Українськими дослідниками часто здійснюється порівняння української національної системи вирішення трудових спорів з загальноєвропейською. Зважаючи на результати таких праць, в цілому можна констатувати, що задекларований варіант такої системи є

досить сучасним та гармонійним, хоча й не всі погодяться з зазначеною тезою.

Серед позитивних рис виділяють той факт, що здійснюються спроби стосовно побудови системи соціально-трудових відносин саме на принципах соціального партнерства (через Національну раду соціального партнерства); наголошується на утворенні спеціалізованого законодавства, а також на формуванні окремого органу, на який покладено обов'язок розв'язання колективних трудових конфліктів (йдеться про Національну службу посередництва та примирення) [4, с. 100]. Окрім цього, вирізняється аспект визнання права на страйк, хоча в умовах воєнного стану його реалізація зазнає обмежень.

Однак, незважаючи на цю невелику групу переваг, класичному українському підходу до вирішення трудових спорів притаманна велика кількість недоліків.

Зазвичай наголошується на жорсткості регламентації можливості застосування конкретних процедур, а також їх послідовності стосовно визначеного виду конфлікту. Зазначене не завжди є ефективним та зовсім не співпадає з наявною у європейських країнах альтернативою при вирішенні спорів.

Окрім цього, звертають увагу й на непередбаченість можливості звернення до юрисдикційних органів в деяких випадках, а також на відсутність спеціалізованих судів для вирішення трудових спорів.

Третім аспектом є неефективне представництво інтересів робітників та роботодавців [4, с. 100].

В додаток до окресленого, варто звернути увагу ще на три аспекти:

По-перше, у більшості підприємств наразі відсутні комісії по трудових спорах. Зазначене пов'язано з встановленим статтею 223 КЗпП порядком її формування. Так, подібні комісії мають обиратись загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб [1].

Зважаючи на офіційні статистичні дані, можна стверджувати, що така норма КЗпП не пристосована до реалій сучасного ринку праці. Вже на момент 2019 року Державною службою статистики України стверджувалось, що 82% підприємств України належало саме до категорії мікропідприємств, що налічують в середньому 10 працівників [3]. Констатується, що у 2023 році мікро-, малі та

середні підприємства в економіці складають 99,98% усіх суб'єктів господарювання [6].

Зважаючи на згадане, справедливим є твердження щодо того, що більшість працівників в цілому позбавлені можливості вирішити спір шляхом звернення до комісій у зв'язку з відсутністю умов для їх утворення.

По-друге, до складу Комісії мають входити саме працівники підприємства, щодо яких роботодавець може мати широкі важелі впливу, що впливатиме на упередженість розгляду спорів [3].

До недоліків роботи Комісій також відносять ті факти, що її члени, вочевидь, не завжди є достатньо компетентними; а також те, що рішення, що нею приймаються, часто не виконуються в добровільному порядку саме роботодавцем – вона для нього насправді не є авторитетним органом [8, р. 428].

По-третє, очевидними недоліками розгляду спорів в судовому порядку є тривалі судові строки та значні витрати.

Таким чином, та система вирішення трудових спорів, яка закріплена у КЗпП не відповідає умовам сучасності та не дає працівникам можливості сподіватись на неупереджене та оперативне відновлення їх прав, навіть якщо вони дійсно були порушені.

Моментом певного покращення подібної негативної практики можна вважати 2021 рік, коли набули чинності зміни до Кодексу законів про працю України, передбачені Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX [2].

Нова стаття 222-1 «Урегулювання трудових спорів шляхом медіації» запровадила можливість врегулювання спору між працівником і роботодавцем шляхом медіації незалежно від форми трудового договору [5, с. 182].

Доцільність застосування саме цієї процедури для захисту прав та законних інтересів сторін трудових правовідносин, порівняно із судовим розглядом та розглядом у КТС, обґрунтовується її можливістю забезпечити швидке розв'язання трудового конфлікту.

Однією з найбільш відмітних переваг медіації є те, що вона являється добровільною процедурою, яка проводиться за взаємною згодою сторін трудового спору. Зазначене дійсно сприяє вирішенню

конфлікту з перспективою на можливе продовження співпраці зі збереженням сприятливого мікроклімату в трудовому колективі.

Позитивним аспектом окресленої процедури є також її конфіденційність.

Не менш важливими є простота та зрозуміла для працівника процедура розгляду трудового спору. Варто зауважити, що вона є дуже гнучкою та наділяє сторони можливістю керувати процесом розв'язання спору, а не тільки бути пасивними учасниками [5, с. 183].

Перевагами медіації, окрім переліченого, визнаються ті факти, що медіатор є дійсно нейтрально налаштованою, незалежною та неупередженою особою; а також те, що сторони медіації є рівними, їхні права та обов'язки чітко визначені [5, с. 184].

Для ілюстрації ефективності зазначеної процедури, пропонується також звертатись до статистики іноземних країн. Так, 95% справ у США, що підпали під медіацію, взагалі не дійшли до судового розгляду; у Німеччині 90% спорів, що проводяться у зазначеному порядку, завершуються мировою угодою; у Великобританії показник результативності медіації сягає 90-95%, в той час як для європейських країн в цілому він становить 40-80%.

Деякі автори все ж вважають, що на сьогоднішній день в Україні досі відсутні передумови для того, щоб медіація набула широкого поширення в сфері трудових правовідносин саме як швидкий та зручний спосіб вирішення розбіжностей між їх учасниками, зважаючи на причини, що варіюються від недостатньої поінформованості учасників трудових відносин про окреслену процедуру до відсутності ринку для професійних посередників [7, с. 222].

Однак, навіть не зважаючи на початок шляху у формуванні такої юридичної послуги як медіація, вона є позитивним інститутом, що має скоротити тривалість трудових спорів, видатки на судочинство із державного бюджету та зменшити завантаженість судів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-08 від 23.07.1996 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про медіацію : Закон України № 1875-IX від 16.11.2021 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

3. Асоціація правників України. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів. 2021. URL: <https://uba.ua/ukr/news/8488>

4. Кузнецова М. До питання про медіацію у вирішення колективних трудових спорів. *Юридичний вісник*. 2022. № 3. С. 99–105.

5. Менів Л. Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. Випуск 71. С. 181–185.

6. Федорчук В. Майже 91% підприємств в Україні відновили роботу з початку війни. Головне з дослідження програми розвитку ООН (UNDP). 2024. URL: <https://forbes.ua/news/mayzhe-91-pidpriemstv-v-ukraini-vidnovili-robotu-z-pochatku-viyni-golovne-z-doslidzhennya-programi-rozvitku-onn-undp-20022024-19340>

7. Kyselova O.I., Myrhorod-Karpova V.V. Mediation in labor disputes. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2022. Випуск 32. С. 220–224.

8. Sazonova T., Ostashova V. Mediation of labour disputes: legal and practical aspects. Security of the XXI century: national and geopolitical aspects: collective monograph ; in edition. I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2019. Czech Republic. P. 427–432.