

Література:

1. Іншин М. І. Механізм правового регулювання державної служби. *Форум права*. 2009. № 3. С. 297–301.
2. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2021. 471 с.
3. Нечипоренко А. О. Ефективність законодавства як соціально-правова основа розвитку і вдосконалення суспільства. *Юрист України*. 2013. № 2. С. 43–48.
4. Буткова О. Я. Конституційно-правові засади здійснення громадської гендерно-правової експертизи в Україні. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2019. № 4(6). С. 34–41.
5. Федорова О. Ю. Вплив громадськості на прийняття нормативно правових актів державними органами управління. *Право України*. 2010. № 5. С. 206–214.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-37>

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Гончар Олександра Геннадіївна

*студентка I курсу другого (магістерського) рівня освіти
факультету права, гуманітарних і соціальних наук
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського
м. Кременчук, Україна*

У сучасних умовах правового режиму воєнного стану, одними з найпоширеніших правових спорів є індивідуальні трудові спори, які виникають у зв'язку з низкою причин невдоволення працівників через призупинення трудового договору, невилати заробітної плати, скорочення чи звільнення працівників, оголошення простою тощо. Зазвичай, основними методами вирішення таких спорів залишається їхнє судове врегулювання. Цей метод має досить трудомістку процедуру та не в усіх випадках задовольняє обидві сторони, а вирішення індивідуальних спорів є довготерміновим зі значними витратами (наприклад, на адвоката, судові збори, можливі експертизи за необхідності).

Як альтернатива ефективнішого, більш швидкого, менш затратного методу позасудового вирішення таких спорів, який дозволить двом сторонам прийти до спільного рішення та задовольнити свої інтереси

й один одного виступає медіація. Зазначимо, що медіація в трудових спорах – це новий спосіб вирішення конфліктів між роботодавцями та працівниками, більш гнучкий і такий, що допомагає врегулювати спір на умовах взаємної поваги один до одного.

Метою проведення дослідження є аналіз вирішення трудових спорів шляхом медіації, її доцільність та перспектива розвитку в умовах сьогодення.

У сучасній літературі під індивідуальним трудовим спором розуміють неврегульовані розбіжності, які виникли між роботодавцем і працівником щодо застосування норм трудового законодавства або умов праці, які не в змозі вирішити шляхом перемовин [1].

Конституція України закріплює права людини та гарантує право на їх захист, в т.ч. і трудових. Статтею 55 Конституції України визначено, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, та абз. 2 ст. 124 передбачено, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [2]. Статтею 221 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України визначено, що трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів, місцевими загальними судами. Статтею 222¹ КЗпП України встановлено, що відповідно до Закону України «Про медіацію», трудові спори можуть бути врегульовано шляхом медіації [3].

Серед міжнародних актів, що регулюють застосування медіації виділяють Рекомендації Ради Європи R №(2002)10 «Про медіацію в цивільних справах» від 18 вересня 2002 року та Рекомендації ради Європи № R (98)1 «Щодо медіації в сімейних справах» від 21 січня 1998 року.

Що ж є медіацією? В п. 4 ст. 1 Закону України «Про медіацію» (далі – Закон) визначено, що медіація – це позасудова, добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони через медіатора (медіаторів) запобігають виникненню або врегульовують спір шляхом перемовин [4].

Багато науковців проявляють значний інтерес і ведуть жваві дискусії щодо медіації як методу вирішення трудових спорів. Так, М. В. Сокіл розглянув проблематику розв'язання спору за допомогою примирної комісії та незалежного посередника та прийшов до висновку, що посередництво у вирішенні трудових спорів – це спосіб вирішення трудового спору у якому бере участь третя сторона, функція якої зосереджується у прийнятті рекомендаційного рішення, яке б допомогло розв'язати спір [5]. Т. О. Подковенко метод медіації розглядає як програму примирення, завдяки якій сторони управляють самим процесом врегулювання конфлікту та результатом в комплексі

за взаємною згодою сторін [6, с. 31–38]. На думку О. В. Белінінської, медіація передбачає вирішення конфліктної ситуації конфіденційним та добровільним способом, де медіатор дотримуючись чіткої процедури, сприяє у проведенні прямих переговорів між сторонами для обрання найкращого рішення щодо вирішення проблеми [7, с. 92–100]. В. Я. Буряк медіацію розглядає як спосіб вирішення трудових спорів через добровільний порядок їх вирішення за допомогою переговорів із запрошенням медіатора, метою якого є прийняття рішення, яке задовольнить обидві сторони [8].

На нашу думку, медіація як метод вирішення індивідуальних трудових спорів – це правовий досудовий процес вирішення конфліктних ситуацій між роботодавцем і працівником шляхом переговорів із запрошенням третьої сторони, яка є неупередженою, незалежною, компетентною та має досягти такого рішення, яке б задовольнило обидві сторони спору. Роль медіатора при вирішенні індивідуального трудового спору полягає у допомозі сторонам піти на поступки та прийняти рішення, яке б задовольняло обидві сторони або запропонувати сторонам варіанти рішень, які вони не використовували.

Основними перевагами над іншими способами вирішення спорів медіативного методу є: 1) добровільність; 2) конфіденційність, тобто ані сторони ані медіатор відповідно до Закону не мають права розголошувати конфіденційну інформацію, якщо сторони в договорі не домовились про інше й у разі якщо це не передбачено цим же Законом. Медіатор може розголошувати конфіденційну інформацію отриману від однієї сторони іншій лише за згоди першої. Медіатор не може бути допитаний як свідок у справі (провадженні) щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки та проведення медіації; 3) нейтральність, незалежність та неупередженість медіатора перед сторонами, органами державної влади та місцевого самоврядування; 4) самовизначення та рівність прав сторін дає їм право самостійно обирати медіатора, визначати перелік питань, які їм потрібно вирішити, варіанти врегулювання конфліктів, зміст угоди за результатами медіації, строки та способи їх виконання, та інші питання щодо спору; 5) гнучкість та оперативність, адже цей спосіб уможливорює сторонам обговорення всіх деталей спору та пошук найбільш вигідного для обох сторін виходу з конфлікту, не обмежуючи себе у часі; 6) економність, сторонам не потрібно витрачати кошти на залучення експертів, оплату послуг адвоката, судові затрати та ін. [4].

У зарубіжній практиці медіацію успішно та ефективно використовують як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. Наприклад, в Канаді обов'язково є процедура примирення у вирішенні трудових спорів компетентними органами щодо інших способів

захисту своїх прав. У 1947 році в США створили спеціальну Федеральну службу із медіації та примирливих процедур. Так, урегулювання трудових спорів між профспілками та роботодавцями залучають Міністерство праці США як незалежного посередника. У країнах Європи успішно функціонують медіативні способи примирення, зокрема у Німеччині – Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), який працює над розвитком і підтримкою медіації як засобу вирішення конфліктів, наданням підтримки для навчання та підвищення кваліфікації медіаторів, розробленням і підтриманням стандартів медіації й етичних норм, яких мають дотримуватися медіаторами в роботі із розв’язання конфліктів; у Великій Британії діє консультативна служба примирення й арбітражу (Asac Codes of Practice), завданням якої є сприяння розвитку виробничих відносин і розв’язання конфліктних ситуацій; у Південній Кореї Законом «Про врегулювання трудових спорів» визначається система врегулювання, яка включає процедуру примирення, медіації, арбітражу, екстреного врегулювання, добровільного врегулювання на підставі угоди або колективного договору [9, с. 38–45].

Таким чином, процедура медіації для обох сторін є простою та зрозумілою для всіх учасників. Через такий метод сторони економлять свій час, грошові кошти, зберігають сприятливий мікроклімат у колективі та конфліктна ситуація не набуває розголосу, чим зберігається гарна репутація як роботодавця, так і працівника. Прийняття участі у вирішенні конфлікту не визнає вини учасника спору. Сторони самі обирають медіатора, який є нейтральною третьою особою. Медіатор за наявності особистої чи фінансової зацікавленості, що може призвести до конфлікту інтересів, зобов’язаний повідомити про це сторони. Проблемним питанням, яке потребує рішення, на нашу думку, є недостатнє розповсюдження даного способу під час вирішення трудових спорів в Україні. Можливо, така тенденція існує через новизну методу та необізнаність роботодавців і працівників, низьку правову культуру, що викликає недовіру до цього методу. Нами пропонується популяризація медіації шляхом проведення інформаційно-роз’яснювальної роботи серед населення, проведення брифінгів, нарад щодо її ефективності та рентабельності вирішення трудових спорів.

Література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підр. Київ : Знання, 2008. 860 с.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

3. Кодекс законів про працю : Закон України № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток № 50. Ст. 375.

4. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради*. 2022. № 7. Ст. 51. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 05.12.2023).

5. Сокіл М. В. Порядок вирішення трудових колективних спорів і конфліктів в Україні : монографія. Луцьк : друк. ПП Іванюк В. П, 2011. 208 с.

6. Подковенко Т. О. Медіація як один з альтернативних методів вирішення юридичних конфліктів. *Держава і право*. 2009. № 45. С. 31–38.

7. Берлінська О. В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 1(5). С. 92–100.

8. Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хмельницький : ХУУП, 2015. 172 с.

9. Серeda О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Наукові праці кафедри трудового права Національної юридичної академії імені Я. Мудрого. Право і інновації*. 2017. № 2(18). С. 38–45.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-38>

ВПЛИВ КОНЦЕПЦІЇ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ НА РИНОК ТА УМОВИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Демченко Ілля Ігорович

*студент 4 курсу бакалавріату
кафедри програмного забезпечення систем
Дніпровський державний технічний університет
м. Кам'янське, Україна*

Якуніна Алла Олександрівна

*кандидат історичних наук,
доцент кафедри соціології
Дніпровський державний технічний університет
м. Кам'янське, Україна*

Влітку 2021 року Кабінет Міністрів України (КМУ) схвалив постанову № 750 «Щодо сприяння впровадженню технологічного підходу «Індустрія 4.0» в Україні» [1]. Згідно з нею, підтримується