

Лілія Золотухіна
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

Медіація як інструмент альтернативного вирішення спорів набуває дедалі більшого значення в умовах розвитку демократичної правової держави. Особливу актуальність цей механізм має у сфері трудових правовідносин, де збереження ділової репутації, психологічного комфорту та стабільності робочого процесу набуває особливої ваги.

Незважаючи на наявність Закону України «Про медіацію» (2021 р.), процедура трудової медіації залишається неурегульованою в деталях, що значно ускладнює її практичне застосування.

Медіація визначається як добровільна, конфіденційна процедура врегулювання спору за участі нейтральної третьої сторони – медіатора. Її переваги полягають у неформальності, швидкості, збереженні стосунків між сторонами. У контексті трудових спорів ці характеристики особливо важливі через потенційне продовження трудових відносин між сторонами після врегулювання конфлікту. Науковці (Захарова Н.І., Смирнов О.В., Ярошенко О.П.) акцентують, що трудова медіація має враховувати не лише правові, але й соціальні, психологічні аспекти спору [1; 2].

Закон України «Про медіацію» має рамковий характер і не передбачає жодних спеціальних процедур або винятків для трудових спорів. Відсутність регламентації викликає: невизначеність правової сили медіаційної угоди; неясність процесуальних строків; прогалини у фіксації результатів медіації.

Вітчизняна модель правового регулювання медіації залишається загальною та декларативною. Закон не містить чітко визначених процедур або особливостей, що стосуються трудових спорів. Зокрема, не конкретизовано: 1) хто саме може виступати ініціатором медіації в трудовому спорі (працівник, роботодавець, профспілка, служба посередництва); 2) строки її проведення з урахуванням строків позовної давності у трудових спорах; 3) наслідки відмови однієї зі сторін від участі в медіації; 4) процес фіксації домовленостей (угоди) за результатами медіації та її правову природу.

Таким чином, фактична імплементація цього механізму у сферу трудових правовідносин ускладнена, що, своєю чергою, негативно впливає на ефективність самого інституту.

Органи, які мали б бути рушіями трудової медіації (наприклад, НСПП), переважно займаються колективними трудовими спорами. Індивідуальні конфлікти залишаються поза межами системного врегулювання.

Закон передбачає сертифікацію медіаторів, але він не встановлює вимог до спеціалізації медіаторів за видами спорів. В результаті, трудові конфлікти часто розглядають фахівці, які не мають достатньої підготовки в галузі трудового права або конфліктології в контексті трудових відносин. Це підриває довіру до процесу з боку працівників і роботодавців.

Соціологічні дослідження (наприклад, за результатами опитування Київського міжнародного інституту соціології у 2023 році) показують, що лише 12% працівників знають про можливість вирішення трудового спору за допомогою медіації, і лише 3% готові нею скористатися. Це вказує на низький рівень правової обізнаності та глибоку недовіру до альтернатив правосуддю.

На відміну від європейських юрисдикцій, в Україні не передбачено заохочення до участі у медіації — ні через зниження судового збору, ні через врахування медіації як доказу добросовісної поведінки в судовому процесі.

Низький рівень обізнаності працівників та роботодавців щодо інструменту медіації свідчить про недостатню комунікацію з боку держави, профспілок та правників.

Якщо проаналізувати міжнародний досвід, то, наприклад, у Великій Британії орган ACAS є прикладом ефективного державного сервісу з вирішення трудових спорів шляхом медіації, консультацій і арбітражу. Близько 70% справ, які потрапляють до ACAS, вирішуються без суду [3].

Система Betriebsrat у Німеччині (робочі ради) має законодавчо закріплені повноваження у сфері внутрішньої медіації. Держава заохочує сторони до врегулювання спорів без судового втручання.

Національне агентство FMCS (США) забезпечує незалежну медіацію у трудових спорах із суворими вимогами до професійності медіаторів [4].

Які кроки, на мою думку, треба зробити для того, щоб інститут медіації при розгляді трудових спорів підвищив свою ефективність в практичному застосуванні.

По-перше, необхідно розробити окремий розділ у проекті Трудовому кодексі України або спеціальний закон, присвячений медіації у трудових правовідносинах. Такий нормативний акт має містити: 1) процедуру ініціювання, проведення та завершення медіації; 2) типові строки; 3) правовий статус медіатора у трудових спорах; 4) вимоги до змісту та форми медіаційної угоди; 5) наслідки недотримання медіаційної угоди; 6) гарантії захисту прав працівника у процесі медіації.

По-друге, варто створити спеціалізовану державну службу медіації у трудових спорах (або реформувати НСПП), яка б надавала професійну допомогу, здійснювала підбір медіаторів, забезпечувала контроль за дотриманням стандартів, а також виконувала просвітницьку функцію.

По-третє, слід розробити окремі програми підготовки та сертифікації медіаторів, що спеціалізуються на трудових спорах. Такі програми мають включати: 1) основи трудового законодавства; 2) основи соціальної психології; 3) техніки переговорів і врегулювання конфліктів у трудовій сфері; 4) етичні засади медіації.

Таким чином, вітчизняна модель вирішення трудових спорів потребує суттєвого реформування в частині інтеграції медіації. Україна має шанс розвинути ефективний механізм трудової медіації, однак лише за умови: чіткого законодавчого закріплення процедур; розвитку професійної підготовки медіаторів; створення державної або незалежної інституції; підвищення довіри до альтернативного правосуддя через інформаційно-просвітницьку діяльність.

Український шлях має поєднати національні правові традиції з успішними моделями європейських держав, адаптуючи їх до особливостей вітчизняного ринку праці та правосвідомості.

-
1. Захарова Н.І. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів: теоретичний аспект // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2021. – №2. – С. 43–49.
 2. Смирнов О.В. Трудове право України: сучасні виклики та напрями модернізації. – К.: Юрінком Інтер, 2022. – 352 с.
 3. ACAS Annual Report and Accounts 2022–2023. – www.acas.org.uk
 4. Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS). Annual Report 2022. –

Наталія Обушенко
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ПРАВО НЕЙТРАЛІТЕТУ В МІЖНАРОДНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ ПРАВІ

Право нейтралітету належить до *jus in bello* (міжнародного гуманітарного права) і базується насамперед на звичаєвих нормах, кодифікованих у Гаазьких конвенціях V і XIII 1907 року.

Основними завданнями цього інституту є:

1. Захист нейтральних держав (тобто тих, які не беруть участь у збройних конфліктах) від ворожих дій на їхній території.
2. Забезпечення невторгання нейтралів у ведення бойових операцій, тобто запобігання будь-якій підтримці з їхнього боку однієї з воюючих сторін.