

відповідальність згідно із законом за незаконне одержання з їх вини (підроблення, виправлення в документах, надання недостовірних відомостей тощо) страхових виплат за соціальним страхуванням.

Список використаних джерел:

1. Бакумова О. С., Гудзь Т. І., Марчук М. І. Конституційне право : підручник. Харків, 2019. 484 с.
2. Конституція України : ухвалена на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.11.2023).
3. Козюбра М. І. Загальна теорія права : підручник. Київ : Ваїте, 2015. 392с.
4. Конституційний Суд України: рішення від 25 січня 2012 року справа № 3-рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#n1256> (дата звернення: 11.11.2023).
6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 лип. 2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
7. Звіт про роботу органів Пенсійного фонду України за I півріччя 2023 року. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2160095-zvit-pro-robotu-organiv-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-i-pivrichchi-2023-roku/>
8. Про страхування : Закон України від 7 берез. 1996 р. № 85/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-вр#n377> (дата звернення: 11.11.2023).

Золотухіна Л. О.

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Законом України «Про медіацію» було визначено, що сфера його дії поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведення медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі трудових [1]. Щодо індивідуальних трудових спорів, то відповідні зміни були внесені у КЗпП України. Щодо колективних трудових спорів, поки це питання ще не вирішено.

Колективні інтереси працівників виявляються якраз у вирішенні колективного трудового спору, при регулюванні якого спостерігаються певні

договірні основи. Тут договірний характер виявляється: у самому принципі вирішення колективних трудових спорів, коли застосовуються примирні (тобто договірні) процедури з метою вироблення взаємоприйняттого рішення, а участь у примирній процедурі є обов'язком для кожної із сторін (ст. 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[2]); у формуванні складу трудового арбітражу (ч. 3 ст. 11 цього ж Закону); у можливості саме через домовленість сторін встановлювати обов'язковість виконання рішення трудового арбітражу (ст. 12 цього ж Закону). У ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. закріплено, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин відносно питань: а) встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення або зміна колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Отже, предметом колективного трудового спору є законні інтереси і права працівників, при цьому перші два пункти це спори про інтереси, а останні – про право. Відповідно розрізняється і механізм вирішення спорів про право та спорів про інтерес. Якщо спори відносно виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень та невиконання вимог законодавства про працю розглядаються безпосередньо трудовим арбітражем, то відносно спорів про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту та укладення або зміни колективного договору, угоди передбачено погоджувальний механізм їхнього вирішення. Тобто інтереси, на відміну від прав, можуть реалізуватися через переговори.

Існуюча модель вирішення колективних трудових спорів є недосконалою. 5 вересня 2023 р. на сайті НСПП був оприлюднений проєкт закону «Про колективні трудові спори» [3]. У тексті проєкту з'являється таке поняття, як трудова медіація та трудовий медіатор. Трудова медіація – це спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора (ів) (медіатора в) намагаються врегулювати спір. Це не суперечить ст. 3 ЗУ «Про медіацію», де передбачена можливість встановлювати у законодавстві особливості проведення медіації в окремих категоріях конфліктів (спорів).

Трудова медіація передбачається складовою примирних процедур. Одна з ідей цього проєкту – виділити окремо спори про право та спори про інтереси. Як зазначено у змісті проєкту, у спорах про інтерес медіація має обов'язковий характер. Під час обговорення на внесення цього положення наполягали представники профспілок та роботодавців. Який аргумент цього. Справа в тому, що спори про інтерес не мають судової перспективи. Працівники бажають створити кращі умови праці, підвищити заробітну плату, але не

завжди є така можливість. Вони заявляють про це, може виникнути навіть трудовий спір, але до суду вони не можуть піти щодо цих питань. Інститут переговорів може недостатньо використовуватись в цьому процесі, сторони не знайдуть спільного рішення і, фактично, залишається лише страйк – як крайній захід. Тому і була запропонована медіація як обов'язкова стадія, проте механізм практичної реалізації не був прописаний.

У спорах про право обов'язкова стадія передбачена лише переговори. Сторони самі вирішують що їм вибирати: трудовий арбітраж, медіацію, інші альтернативні способи, які зазначені у колективному договорі та угоді. Також сторони можуть звернутись до суду. До речі, з метою стимулювання звернення до процедури медіації при обговоренні проекту пропонувалось збільшення ставки судового збору.

Беззаперечно, перевагами проекту є: імплементація в національне законодавство міжнародних стандартів, кращого досвіду демократичних країн; управління соціальними конфліктами, шляхом розвитку інституту трудової медіації, що створює додаткову пропозицію на ринку праці; узгодженість положень проекту Закону із Законом України «Про медіацію»; можливість для сторін обирати процедуру вирішення колективних трудових спорів, залучати осіб, яким сторонни довіряють (в тому числі як трудового медіатора, так і медіатора); долученість професійної спільноти до розробки програми спеціалізованої підготовки трудових медіаторів; розробка професійного стандарту «трудова медіація»; додаткові можливості розвитку професії; відсутність оплати за спеціалізовану підготовку; додаткові гарантії для трудових медіаторів, медіаторів; долученість до формування винагороди за послуги; перспектива активної взаємодії з профспілками як стороною колективного трудового спору, що може представляти інтереси працівників; можливість передбачити стадію медіації в колективних договорах (угодах).

Соціально-трудова відносина виникають стосовно реалізації не тільки суб'єктивних прав, що належать працівникам, або прав трудових колективів, а й інтересів. Саме такий підхід закріплено і в Законі «Про колективні договори і угоди», у преамбулі якого йдеться, що колективні договори та угоди укладаються з метою регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Якщо суб'єктивне право – це юридична категорія, яка означає в широкому розумінні можливість суб'єкта одержати певні блага, що гарантується відповідним механізмом, встановленим та забезпеченим державою, то інтерес правовою категорією не є. Коло інтересів правом не визначається, гарантії їх реалізації законодавством не встановлюються, і фактично єдиним засобом їх регулювання є колективно-договірні процедури та соціальне партнерство [4; с. 42]. Колективно-договірному регулюванню, як вже зазначалося, у цій справі відводиться особлива роль.

Укладення колективних договорів перевірене і закріплене світовою практикою. Саме в таких внутрішніх документах підприємства закладаються

засади балансу інтересів власників та найманих працівників і недооцінювати їх не можна. Кількість гарантій для працівників, зафіксована законодавством про працю, досить незначна, а їхній рівень недостатній для забезпечення належного життя. Більше того, самі гарантії не завжди є нормами прямої дії, ось чому в колективному договорі господарюючого суб'єкта і визначається конкретний рівень таких гарантій. Чинне трудове законодавство ще далеке від досконалості, від життя й діяльності трудового колективу. Більше того, окремі норми цієї життєдіяльності взагалі не зумовлені законодавством і набувають чинності лише завдяки включенню їх до колективного договору.

У цьому аспекті доречно казати про можливість передбачити стадію медіації як обов'язкову в колективних договорах, то це цілком відповідає практиці та досвіду роботи провідних європейських компаній, де в штаті обов'язково є медіатор. Це позитивним чином відобразиться також і на ринку праці, бо це реальна можливість створення нових робочих місць.

Отже, передбачення процедури медіації під час вирішення колективних трудових спорів стане кроком вперед на шляху до реформування трудового законодавства та удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів. Така категорія, як «інтереси» сторін трудових відносин може бути врахована оптимальним чином при застосуванні примирних процедур. Окрім того, передбачення застосування медіації як обов'язкової стадії вирішення колективного трудового спору буде сприяти досягненню оптимального рівня балансу між інтересами працівників та роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>
3. https://www.nspp.gov.ua/images/2023/Проект_закону_Про_колективні_трудові_спори.pdf
4. Жернаков В. В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання. *Право України*. 1999. № 10. С. 41–45.