

Бабій Крістіна Вадимівна

*студентка 2-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»*

МЕДІАЦІЯ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

В частині 5 статті 55 Конституції України закріплено, що кожна особа має право на захист своїх прав. В зазначеній частині статті це звучить так: «кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [1, ст. 55].

Звернення до суду з метою вирішення спору, часто є довготривалим, по суті не вирішує сам конфлікт, одна із сторін зазвичай є незадоволеною рішенням суду, процедура виконання судового рішення є складною. Саме тому виникає потреба у дослідженні можливості використання інших альтернативних способів вирішення трудових спорів, найбільш добровільним із яких є медіація.

Особливо яскраво роль медіації та медіатора може проявитися у вирішенні трудових спорів. Насамперед, Варто звернути увагу на Європейський кодекс етики медіаторів, у якому встановлено, що для медіації «головними є не правові претензії, що пов'язані з минулим, а майбутні інтереси партнерів по конфлікті і можливість збереження нормальних відносин у перспективі» [2, с. 3].

Отже, ключовим завданням медіації є не встановлення сторони-правопорушника у трудовому спорі або ж визначення розміру компенсації, а знаходження способу вирішення спору, за якого самі трудові правовідносини або їх завершення відповідали б інтересам обох сторін. Також, не слід забувати, що звернення до медіатора є виключно за добровільною згодою обох сторін, у нашому випадку трудового спору. Тобто, можна зрозуміти, що сторони готові йти на діалог, домовлятися, розуміти один одного, доктор юридичних наук Дараганова Н. В, досліджуючи тему медіації в індивідуальних трудових спорах, вказує на такі причини для її застосування:

головна функція медіатора під час вирішення індивідуального трудового спору за допомогою медіації полягає у сприянні та забезпеченні переговорного процесу між сторонами; медіатор допомагає сторонам обрати конкретні шляхи та способи вирішення спору; важливим аспектом медіації є її добровільність, коли сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під

час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень [3, с. 79].

Із цього твердження простежується головний недолік медіації щодо виконання спільних рішень, адже сьогодні немає чіткого виконавчого процесу для медіативних рішень, що особливо стосується виплат різних компенсацій щодо нещасних випадків на виробництві або ж щодо поновлення на роботі.

Завдання медіатора, як посередника між сторонами трудового спору – дізнатися про справжні наміри і бажання кожної сторони. Тобто почути не лише позиції, а зануритись в суть проблеми і зрозуміти у чому саме їх думки і бажання не співпадають.

Ефективним інструментом активного застосування медіації у вирішенні трудових конфліктів є передбачення її у трудових договорах чи локальних положеннях і актах роботодавця. Медіаційне застереження у локальних актах роботодавця чи письмовому трудовому договорі може містити ряд положень, зокрема щодо вибору медіатора:

1. Який механізм його призначення, кваліфікаційні характеристики;
2. Умови конфіденційності: обмеження використання відомостей, які були отримані під час проведення процедури медіації, у майбутніх судових спорах чи інших конфліктних ситуаціях;
3. Порядок проведення зустрічей з медіатором: разом чи окремо;
4. Порядок розподілу витрат у разі залучення зовнішнього медіатора, а не передання вирішення конфлікту внутрішній комісії з трудових спорів;
5. Обов'язковість домовленостей, прийнятих за результатами проведеної медіації, і відповідальність за недотримання як інструмент стимулювання [4, с.1].

Тоді участь у медіації з боку працівника стає певним обов'язком, учасники конфлікту зобов'язані вирішити його з допомогою посередника, тобто медіатора і ухилитися від цього жодна з сторін не може.

В суспільстві склалася вже стала думка, що в трудових спорах завжди правий роботодавець, але чи дійсно роботодавець є сильнішою стороною? Практичний досвід показує, що в багатьох випадках саме працівники намагаються маніпулювати роботодавцем, спрямовувати роботу для своєї вигоди, наприклад, погрожуючи звернутись «куди слід», якщо працівник буде ухилятися від вимог роботодавця, зробити чорний піар поганому працівнику тощо.

Звісно, працівники бувають різними і також можуть переходити до «мови ультиматуму» наприклад, якщо роботодавець, скажімо, не підвищить заробітну платню чи не задовольнить іншу вимогу, яка здається працівнику цілком виправданою. Звісно, такі дії працівника викликають у роботодавця зворотну реакцію і прагнення створити нестерпні умови, аби він скоріше пішов, чи показати, хто тут насправді головний. Починається конфлікт. Саме на цій стадії зародження конфлікту і слід вдаватися до медіації як інструменту його вирішення. Але, як вже зазначалося, для подолання конфлікту потрібне бажання обох сторін.

Виділивши базові принципи медіації, легко визначити специфіку та важливість цієї процедури. Зокрема, принцип *нейтральності* передбачає абсолютну неупередженість з боку медіатора по відношенню до сторін; принцип *рівності* означає однакове ставлення до всіх учасників процесу та виключає будь яку дискримінацію; принцип *конфіденційності* гарантує нерозголошення будь-якої інформації, отриманої в ході процедури, спрямований на збільшення ступеня відвертості і довіреності від конфліктуючих сторін, також, медіатор проводить сеанси з учасниками конфлікту наодинці, у приміщенні де немає сторонніх осіб, щоб учасники конфлікту почувалися вільно і не хвилювалися, що хтось почує їх конфіденційну інформацію; принцип *добровільності* проявляється у вільній присутності учасників та їх права припинити процес у будь-який момент [5, с.43].

Усі представлені принципи дозволяють медіатору максимально добре налаштувати до себе сторони, створити повну атмосферу довіри і захищеності, у той же час свободи вибору. Так, процедури медіації допомагають знайти вихід з ситуації мирним шляхом, розмовами, обміном думками, бажань і при цьому з незначною витратою часу і при невеликих інших витратах. Дані позитивні аспекти знаходять свій прояв у тому числі у вирішенні трудових спорів.

Отже, якщо підсумувати, варто зазначити, що запровадженню медіації у трудових відносинах з питань спорів між сторонами трудового договору заважають перешкоди, які полягають у тому, що, по-перше, сьогодні в Україні відсутня будь-яка законодавча основа, що регулює правові відносини з медіації; по-друге, інституції громадянського суспільства не є обізнаними з питань вирішення трудових спорів за допомогою медіаторів. Тому на жаль, медіація у вирішенні трудових спорів і взагалі спорів, не дуже розповсюджене явище. Для

порівняння, у Південній Кореї законом «Про врегулювання трудових спорів» закріплено такі положення, як примирення, медіація, добровільне врегулювання спору на підставі угоди між учасниками тощо.

На мою думку, альтернативне вирішення трудових спорів, здебільшого медіація, є більш дієвим і простішим вирішенням конфліктів, ніж суд, адже люди, які разом працюють, навіть якщо працівник підпорядкований роботодавцю, повинні грамотно і шляхом діалогу та домовленостей знаходити спільну мову і шляхи вирішення проблем, навіть якщо для цього потрібна допомога посередника (медіатора).

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р., прийнята на V сесії Верховної Ради України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141
2. Кодекс професійної етики медіаторів затверджено від 19 лютого 2022 р., рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» від протокол № 1/2022. С.8.
3. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. Київ. 2011. № 6. С. 77–83.
4. Загрія Надія. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. *Стаття «Досить сваритися, давайте судитися»*. Запоріжжя. 2020. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-varto-vikoristovuvati-a-koli-ni.html>
5. Серeda О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. Харків. 2017. С. 42–45.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Сулейманова С. Р.

Бондарчук Леся Станіславівна, Решетило Яна Сергіївна
*студентки 2-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»*

АКТУАЛЬНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У СЕРЕДОВИЩІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Військова агресія російської федерації проти України вплинула майже на всі сфери життєдіяльності людини та країни загалом. Гарантом державного суверенітету було підписано Закон України «Про