

9. Yaroshenko, O. Labor Protection in branches: European experience of normative support of risk-oriented approaches. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. 1 (28). 522-530.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-229-6-25>

APPLICATION OF MEDIATION IN LABOR CONFLICTS

ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ В ТРУДОВИХ КОНФЛІКТАХ

Mozhaikina O. S. Можайкіна О. С.

*PhD in Psychology, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of
International, Civil and Commercial Law
State University of Trade and Economics
Kyiv, Ukraine*

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного,
цивільного та комерційного права
Державного торговельно-економічного
університету
м. Київ, Україна*

Конфлікти є невід'ємною частиною людського буття. І головне завдання полягає не в запобіганні їх виникненню, а в усвідомленому бажанні їх врегулювання найбільш ефективними способами, які допоможуть сторонам досягти найбажаніших результатів і порозуміння.

Говорячи про трудові конфлікти, можна з впевненістю стверджувати, що вони є дуже різноманітними за своїм змістом та їхні сторони можуть бути різними. Це може бути конфлікт між директором підприємства або керівником структурного підрозділу та трудовим колективом щодо робочого часу або обсягу навантаження; конфлікт між керівництвом школи та профспілковою організацією щодо умов праці та/або розміру премій; конфлікт між працівниками щодо виконання певних видів робіт тощо. При цьому способи вираження конфлікту можуть бути також різними: образи, відмова від спільної роботи, залякування, гнів. Його причини можуть варіюватися від особистісних сутичок та непорозуміння у спілкуванні до організації праці.

Варто зважати на той факт, що трудовий конфлікт є досить небезпечним соціальним явищем, оскільки в результаті його загострення це може негативно позначитися не лише на його сторонах, а й на інших членах трудового колективу. Крім того, негативні наслідки трудового конфлікту можуть включати збій в роботі, зниження продуктивності, невиконання проектів, звільнення. Емоційні треси можуть бути як причиною, так і наслідком трудового конфлікту.

Підтвердження цієї тези знаходимо у дослідженні Помаз О.М., Помаз Ю.В. та Коробкіної В.М., які зазначають, що трудові конфлікти являють собою досить поширене явище на вітчизняних підприємствах. За переконням авторів конфлікт є невід'ємною частиною будь-якої організації, і це не обов'язково негативне явище. З іншого боку, конфлікти значною мірою погіршують соціально-психологічний клімат у трудових колективах та знижують продуктивність праці [1, с. 154].

Відтак стає зрозумілим, що є нагальна потреба пошуку ефективних шляхів і способів врегулювання трудових конфліктів. Одним з таких способів юристи та медиатори визначають медіацію. Медіація стає більш привабливою процедурою, оскільки дозволяє сторонам досягти порозуміння в межах переговорів і, відповідно, дає можливість подальшого співробітництва. Рішення в медіації сторони напрацьовують самостійно, не віддаючи ці повноваження третім особам. І тут варто наголосити, що спостерігається ефективність її застосування в таких сферах, як трудове право, сімейні конфлікти, комерційні спори, а в деяких випадках і в політичній сфері.

Перш ніж розглянути питання щодо використання медіаційної процедури у галузі трудового права, потрібно звернути увагу на поняття та специфічні особливості трудових конфліктів.

Особливу увагу привертає той факт, що досить велика кількість наукових розвідок з права присвячено проблемам трудових конфліктів та трудових спорів. В той же час варто відмітити, що наразі не має єдиного узгодженого розуміння чи є зазначені дефініції тотожними. Враховуючи обмеженість даного наукового дослідження, проаналізуємо саме категорію «трудоий конфлікт».

У своєму науковому дослідженні О.В. Валецька зазначає, що трудовим конфліктом варто вважати розбіжності, протиборство між працівниками, з одного боку, й роботодавцем – з іншого, з приводу використання законодавчих та інших нормативних актів про працю, колективного, трудового договору та інших умов, безпосередньо пов'язаних із трудовими правовідносинами чи такими, що впливають із них. За переконання авторки таке формулювання дає змогу визначити не тільки правовий характер трудового конфлікту, а й його соціально-економічну складову частину [2, с. 76].

Виходячи з визначеного О.В. Валецькою можна зробити висновок, що трудовий конфлікт може виникати як між окремим працівником та роботодавцем, так і між трудовим колективом та роботодавцем.

Звернемо увагу, що Глава XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), не дивлячись на те, що має назву «Індивідуальні трудові спори», не містить визначення даного поняття. Однак, виходячи

зі змісту ч. 2 ст. 221 КЗпП України стає зрозумілим, що мова йде про такий трудовий спір, де сторонами виступають окремих працівник, з одного боку, та роботодавець – з іншого [3].

Не можна оминати увагою й ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», в якій зазначено, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [4].

Як видно з наведеного, законодавець ототожнює поняття «спір» з поняттям «конфлікт». В той же час, погоджуємося з думкою О.В. Пасечник, яка висновує, що трудовим спором є розбіжності, які виникають з приводу передбаченого законом кола питань, а не трудовий конфлікт, який став трудовим спором внаслідок передачі його на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [5, с. 34].

Варто також наголосити, що в контексті вирішення трудових конфліктів за допомогою медіації зазначені конфлікти мають розглядатися не лише як такі, що виникають між працівником та/або трудовим колективом, з одного боку, та роботодавцем – з іншого. Трудовий конфлікт може виникати й між самими працівниками, які входять до складу одного трудового колективу.

Враховуючи усе наведене вище, вбачаємо необхідність закріплення поняття трудового конфлікту на законодавчому рівні, що забезпечить однакове розуміння зазначеної дефініції.

В останні роки в Україні спостерігається інтенсивний розвиток медіації, як одного з найефективніших способів альтернативного врегулювання конфліктів (спорів). В наукових джерелах визначено, що медіацією є структурована добровільна та конфіденційна процедура позасудового врегулювання спору (конфлікту), в якій медіатор (посередник) допомагає сторонам у розумінні їхніх інтересів та пошуку ефективних шляхів досягнення взаємоприйнятого рішення [6, с. 101].

Також звернемо увагу, що 16.11.2021 року було прийнято Закон України «Про медіацію», в якому медіація визначається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [7].

Прийняття даного Закону стало підставою й для внесення змін до КЗпП України. Так, Кодекс було доповнено статтею 222¹, в якій

передбачено право працівника і роботодавця врегулювати індивідуальний трудовий спір шляхом медіації.

Специфіка трудових відносин зумовлює певні особливості трудової медіації, що включають, зокрема, таке:

- медіація переважно ініціюється роботодавцем;
- часто зовнішній юрист радить роботодавцю вдатися до медіації для вирішення трудового спору;
- незважаючи на те, що роботодавець є сильною стороною трудових відносин, під час трудового спору (особливо пов'язаного зі звільненням працівника) баланс сил нерідко змінюється на користь працівника [6, с. 345].

Не можна оминати увагою й той факт, що медіація проводиться медіатором, тобто спеціально підготовленим посередником. В той же час, в практиці зустрічаються випадки, коли на підприємствах, в установах чи організаціях роль медіатора покладається на HR-менеджерів, які пройшли спеціальну підготовку та мають практичні вміння і навички проведення даного виду переговорів з урегулювання конфліктів.

Література:

1. Помаз О.М., Помаз Ю.В., Коробкіна В.М. Основні причини трудових конфліктів на вітчизняних підприємствах аграрної сфери. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 47-1. С. 151-155.
2. Валецька О.В. Окремі аспекти визначення та характеристики трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 4. С. 75-77.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 198 с.
6. Медіація у професійній діяльності юриста: підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.]; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. 456 с.
7. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. №1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.