

LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAWDOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-372-9-25>**LEGAL ASPECTS OF THE MEDIABILITY OF LABOR DISPUTES****ПРАВОВІ АСПЕКТИ МЕДІАБЕЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ СПОРІВ****Koliesnik T. V.***Doctor of Law, Associate Professor,
Donetsk State University
Internal Affairs
Kropyvnytskyi, Ukraine***Колеснік Т. В.***доктор юридичних наук, професор,
Донецький державний університет
внутрішніх справ
м. Кропивницький, Україна*

Враховуючи негативні виклики які наразі постали перед нами на ринку праці: Covid-19, військова агресія РФ, зміни у регулюванні трудових відносин в умовах воєнного стану, релокація підприємств – виокремлюється тенденція збільшення порушень трудових прав працівників з боку роботодавців. У таких складних умовах все частіше виникають трудові спори зумовлені нівелюванням трудового законодавства. Трудовий спір – це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [1, с. 317].

Сьогодні існує велика необхідність впровадження примирних процедур, позасудових та досудових способів врегулювання спорів, які дозволять знизити навантаження на судову систему взагалі та суддів зокрема і, як наслідок цього, заощадити бюджетні ресурси та підвищити якість здійснення правосуддя [2, с. 38]. Однією з таких процедур є медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [3]. Питання щодо застосування медіації при врегулюванні трудових спорів регулюється Законом України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX (далі – Закон № 1875) [3], що регламентовано ст. 222⁻¹ – Врегулювання трудових спорів шляхом медіації Кодексу законів про працю України. Відповідно до ч. 1

ст. 222¹ трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом [4].

Принагідно зауважити, що не у всіх випадках можна застосовувати медіацію – це стосується тільки фактів прямого порушення трудового законодавства, законодавства з охорони праці, недотримання мінімальних гарантій з оплати праці та інших соціальних гарантій, що передбачені нормами чинного законодавства для працівників. Слід підтримати наукову позицію Мельник В. П., який зазначає, що медіація трудових спорів – це системна діяльність професійного та нейтрального посередника (медіатора), яка здійснюється на основі добровільності, конфіденційності, незалежності, щодо надання послуги через сприяння сторонам трудового спору самостійно вирішити непорозуміння між ними щодо укладання, тлумачення й розірвання трудового договору та/чи порушення трудового законодавства і прийти до взаємоприйняттого рішення щодо врегулювання спору (конфлікту) та задоволення інтересів усіх сторін правовідносин [5, с. 9].

Доцільно зауважити, що сьогодні медіаційний підхід вирішення трудових спорів поступово впроваджується і позитивно сприймається суспільством хоча є певні упередження щодо задоволення інтересів обох сторін. Тому ключове завдання медіатора – це концентрація зусиль в налагодженні комунікації між сторонами в ході переговорів, щоб знайти консенсус який дозволить сторонам почути одна одну й прийти до спільного рішення без нанесення шкоди інтересам іншої сторони. Саме критерії медіабельності певного спору визначають потенційну можливість і ймовірну ефективність медіаційної процедури. Щодо визначення дифініції «медіабельність» існують різні наукові погляди. На думку Н. Мазаракі під медіабельністю слід розуміти сукупність ознак, які потенційно дають можливість розпочати медіаційну процедуру та досягти мирного і взаємовигідного вирішення правового спору [6, с. 259]. Токарева В. С. зазначає, що під медіабельністю спору слід розуміти як його характеристику, наявність якої дозволяє застосувати до нього процедуру медіації, якщо такого застосування прагнуть сторони цього спору [7, с. 194]. Отже, медіабельність – це сукупність властивостей спору, за наявності яких він може бути врегульований через процедуру медіації. Принагідно відзначити, що саме критерії медіабельності конкретного спору визначають ймовірну ефективність медіації.

Визначаючи медіабельність трудових спорів особливу увагу слід звернути на об'єктивні та суб'єктивні критерії такі як:

- властивість конфлікту, яка визначає можливість роботи з ним за допомогою медіації;
- свобода сторін у виборі медіації як способу вирішення спору;
- взаємне волевиявлення сторін застосування медіації для врегулювання спору;
- ефективності результату медіації, який визначає відсутність постконфлікту та можливість виконати досягнуті домовленості сторонами;
- укладення угоди за результатами медіації або мирової угоди. Чітке визначення критеріїв медіабельності забезпечить ефективність медіації під час вирішення трудових спорів, оскільки вони мають особливе значення для кожної категорії справ.

Резюмуючи викладене слід зробити висновок про те, що медіація, як форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників здатна по-перше, знизити рівень протистояння між сторонами індивідуального або колективного трудового спору за рахунок його вирішення шляхом компромісу; по-друге, забезпечити вирішення шляхом індивідуальних та колективних трудових спорів на високому професійному рівні завдяки не тільки кваліфікованій підготовці, а й спеціалізації медіаторів у відповідних галузях.

Література:

1. Трудове право України: підручник/за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.
2. Серeda O.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації* № 2 (18) 2017. С. 38–45.
3. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 20.10.2023).
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 20.10.2023).
5. Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvpnpa.pdf>.

6. Мазаракі Н. Щодо поняття медіабельності спору. *Підприємництво, господарство і право*. № 12. 2018. С. 258–262.

7. Токарева К.С. Забезпечення ефективності застосування медіації при вирішенні публічно-правових спорів. *Наше право* № 3. 2020. С. 191–200.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-372-9-26>

DIRECTIONS OF OPTIMIZATION OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN CONDITIONS OF MARTIAL LAW

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Sheverdina V. I.

*Doctor of Law,
Senior Researcher,
Scientific Research Institute of Legal
Support of Innovative Development
of the National Academy
of Legal Sciences of Ukraine
Kharkiv, Ukraine*

Шевєрдіна В. І.

*кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник,
Науково-дослідний інститут
правового забезпечення
інноваційного розвитку
Національної академії
правових наук України
м. Харків, Україна*

У зв'язку з військовою агресією російської федерації 2022 рік став початком економічної кризи, а громадяни України стали учасниками безпрецедентних подій, що вимагають вдосконалення й адаптації чинного законодавства до воєнних реалій. Ці події не могли не вплинути на організацію трудових відносин в Україні, як одного з ключових типів взаємодії між суб'єктами національної економічної системи. Нормативно-правове регулювання трудових відносин потребувало визначення конкретних орієнтирів його здійснення. Адже ефективність трудових відносин залежить від рівня досконалості правових регуляторних механізмів, а також державної нормативно-правової бази, тому питання необхідності ефективного законодавства в умовах військового стану в країні зазнало нагальної потреби.

Актуальність такого дослідження зумовлена відсутністю досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і