

ЧАСОПИС КИЇВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ ПРАВА

Український науково-теоретичний часопис

Заснований
у жовтні 2001 року

2021/3

Виходить
4 рази на рік

Київський університет права НАН України
Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України

ISSN 2219-5521

«Часопис Київського університету права» внесено до переліку фахових видань
за спеціальністю «Юридичні науки», категорія «Б»
(наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019)

Журнал внесено до міжнародних наукометричних баз

HeinOnline (США)
та
«Index Copernicus International» (Польща)

Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України
(протокол № 9 від 28.10.2021)
Вченою радою Київського університету права НАН України
(протокол № 6 від 29.10.2021)

Передплатний індекс 23994

Р.Я. БУТИНСЬКА

*Роксолана Ярославівна Бутинська, кандидат юридичних наук, доцент Львівського державного університету внутрішніх справ**

ORCID: 0000-0001-8492-2077

МЕДІАЦІЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

З метою створення правових умов для застосування в Україні альтернативної процедури врегулювання спорів та розвитку партнерських ділових відносин і формування етики ділового обороту, гармонізації соціальних відносин був апробований інститут медіації. Медіація є дуже старим інструментом міжнародного права. Сама історія свідчить, що ще в давнину вдавалося швидше домогтися виконання рішення за допомогою переговорів, ніж правових норм. Із застосуванням медіації стало зрозуміло, що в деяких випадках можливості цього методу багато в чому перевершують судочинство. Осмисливши цей факт, країни Європи, що мають багату традицією і добре функціонуючу систему правосуддя, взяли цей метод на озброєння, інтегрувавши медіацію у правову систему¹.

Медіація є одним із пріоритетних напрямів удосконалення наявних механізмів врегулювання суперечок і захисту порушених прав громадян, забезпечення доступу до правосуддя і справедливості. Своєю чергою якість правової бази, на яку спирається медіативна практика, є одним із найбільш значущих чинників її успішного розвитку. Досвід застосування медіації в інших країнах свідчить про значущість правового інституту в соціумі і дає змогу визначити першочергові та перспективні питання, з якими має бути пов'язано вдосконалення законодавства, щоб медіативна практика поступово ставала частиною повсякденної культури врегулювання суперечок.

На думку Г.В. Єрмоєнко, медіація – це процес, під час якого зустрічаються разом дві чи більше сторін у присутності третьої – нейтральної – сторони (медіатора), яка сприяє досягненню сторонами взаємної згоди у вирішенні спору. При цьому фокус зосереджено на інтересах сторін, а не на правових позиціях та договірних правах. У разі медіації конфліктуючі сторони самі знаходять рішення².

Головною метою застосування медіації у вирішенні спорів є знаходження способів врегулювання розбіжностей за сприяння незалежного посередника, який повинен допомагати сторонам спору знайти компромісне рішення, згодом цілком здатне стати основою побудови безконфліктних правовідносин.

Процедура примирення (медіація) застосовується як альтернативна процедура врегулювання суперечок, що виникають із цивільних правовідносин, зокрема у зв'язку зі здійсненням підприємницької та іншої економічної діяльності, а також спорів, які виникають з трудових і сімейних правовідносин. Ця процедура здійснюється за участю незалежної особи – медіатора за добровільної згоди сторін і задля досягнення ними взаємоприйняттого рішення шляхом переговорів. Наприклад, про доцільність запровадження процедури медіації в господарському судочинстві свідчать Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи «Про медіацію у цивільних справах»³ та «Про сімейну медіацію»⁴, а також про альтернативне врегулювання спорів у цивільному й комерційному праві Комісії Європейських Співтовариств, Типовий закон Комісії ООН з міжнародного торговельного права (далі – ЮНСІТРАЛ) «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру» з настановами щодо її впровадження й застосування (2002)⁵ тощо. Тож вона має безліч галузей застосування: сімейні конфлікти, суперечки в цивільному й господарському, адміністративному процесах тощо. Також примирні процедури властиві й сфері трудового права, їх застосовують, зокрема, у вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів.

Принадгідно зазначимо, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку. Зауважимо, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, а й із правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, зокрема і з правовідносин організаційно-управлінського характеру⁶. Зараз найбільшого поширення набули такі методи вирішення спорів у галузі праці, як розгляд комісіями з трудових спорів індивідуальних трудових спорів, а також розгляд суперечок примирною комісією або за участю посередників чи колективних трудових суперечок у трудовому арбітражі.

У трудовому законодавстві України медіація, як спосіб вирішення спорів, поки що не вказана, але з уваги на те, що кожен громадянин має право захищати свої права і свободи всіма не забороненими законом способами, це не відкидає можливості її використання. Водночас позитивним фактом є те, що 2 червня 2016 р. до

© Р.Я. Бутинська, 2021

* *Roksolana Butynska, Ph.D. in Law, Senior Lecturer of Lviv State University of Internal Affairs*

Конституції України внесено норму, яка встановлює, що Законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок врегулювання спору, одним із яких є медіація. У серпні 2019 р. Україна підписала в Сінгапурі Конвенцію ООН щодо медіації, яка спрямована на те, щоби в майбутньому транскордонні комерційні спори частіше вирішували за допомогою посередництва (медіації) та шляхом укладання мирових угод⁷. Загалом, як наголошують вчені, проблема запровадження інституту медіації в Україні полягає у відсутності ґрунтовної нормативно-правової бази її регулювання, відповідно, легальна можливість застосування його як альтернативного способу вирішення спорів є ускладненою⁸.

Попередні проекти законів про медіацію містили обмеження, що медіаційні процедури не застосовуються до вирішення колективних трудових спорів, і це викликало обґрунтований подив. Як видно із аналізу проекту Закону України про медіацію № 2706 (від 28 грудня 2019 р.), таких обмежень нема, що абсолютно виправдано. Крім того, заслуговує на увагу й Законопроект про медіацію № 3504 від 19 травня 2020 р., який на відміну від згаданого проекту № 2706 (який відкликано та знято з розгляду), прийнято в першому читанні⁹. Проте в проекті закону про працю медіація згадується тільки як інструмент вирішення індивідуальних трудових спорів. Звідси, на думку М. Шумила, оновлюючи трудове законодавство, запроваджуючи медіацію під час вирішення індивідуальних трудових спорів, є сенс чітко прописати таку можливість і для вирішення колективних трудових спорів. Сьогодні ці правовідносини врегульовано Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998). Цей Закон визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Згідно зі Законом, колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо: (а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; (б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; (в) виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; (г) невиконання вимог законодавства про працю¹⁰. Що стосується питання про можливість і доцільність застосування медіації під час вирішення трудових спорів, існує безліч різноманітних думок. Щоби мати якнайбільш повне уявлення із цього питання, проаналізуємо думки різних авторів та аргументи тієї чи іншої позиції.

На думку Н. Волковицької, медіація у праві – це метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає проаналізувати конфліктну ситуацію так, щоб заінтересовані сторони самостійно змогли вибрати варіант рішення, який задовольняв би інтереси й потреби всіх учасників конфлікту¹¹.

Л. Матвєєва та П. Балтаджи розглядають медіацію як вид альтернативного врегулювання спорів, метод їх вирішення із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію так, щоб вони самостійно змогли вибрати той варіант рішення, який задовольняв би інтереси й потреби всіх учасників конфлікту¹². Як бачимо, однією з особливостей медіації як процедури врегулювання спору є динамізм її процедурної форми і відсутність суворої визначеності в її змісті. Так, судовий процес здійснюється за суворим, встановленим законом процесуальним регламентом, а процедурна структура медіації є динамічною, часто неписаною. Тому розуміння медіації переважно зводиться до збірного, рамкового і виняткового поняття. Кожен із цих підходів до розуміння медіації має низку особливостей.

Збірний підхід. За цим підходом медіація розглядається як максимально широке «збірне поняття», що охоплює всі можливі варіанти примирних процедур за участю посередника. В основі такого розуміння медіації лежить уявлення про її давнє походження і зародження ще в дипломатії, з подальшим прийняттям у діловому обороті і повсякденній практиці врегулювання конфліктів. Такий підхід не дає змоги визначити суть медіації та необґрунтовано вводить до цього поняття надто широке коло процедур і форм врегулювання конфліктів, різних за своєю природою.

Рамковий підхід. Медіація розглядається як рамкове поняття, що об'єднує в собі деякі види процедур, які проводяться за участю третьої незалежної особи, що не володіє владним повноваженням на вирішення спору в більшості випадків із цивільних, сімейних і комерційних спорів, відкидаючи процедури примирення в політичних і низці інших конфліктів. Попри те, що цей підхід є досить поширеним і має чимало прихильників не тільки серед фахівців, а й прямо згадується в низці законодавчих актів, зростаюча інституціоналізація медіації та її послідовне змістовне відмежування від інших схожих форм (наприклад, модерація та консолідація) очевидно вказують на необхідність розробки більш докладних критеріїв визначення медіації для її подальшого відмежування від суміжних форм примирних процедур, що володіють схожими ознаками.

Особливий підхід. За цим підходом медіація розуміється як особлива процедура, схожа з іншими видами посередництва (такими як модерація або консолідація), однак вона має низку особливостей, пов'язаних головню з розумінням ролі медіатора, технік, використовуваних у процедурі, та особливостей реалізації базових принципів, покладених в основу медіації. При цьому підході визначення медіації стає більш складним та охоплює, крім її загального стандартного опису як «процедури за участю посередника, який не володіє владним повноваженням щодо вирішення спору і сприяє сторонам у пошуку рішення», додаткові критерії, серед яких і «взаємовигідність досягнутого рішення».

Кожен із наведених підходів сьогодні має своїх прихильників і супротивників у юридичній літературі, а також часткове втілення в законодавстві.

Специфіка трудових відносин зумовлює певні особливості трудової медіації, зокрема: а) медіація переважно ініціюється роботодавцем; б) часто зовнішній юрист радить роботодавцеві вдатися до медіації для

вирішення трудового спору; в) 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; г) конфіденційність, яку забезпечує медіація, часто є вирішальною для роботодавця; д) час, фінанси та інші ресурси є важливими чинниками, які враховує роботодавець¹³.

Виокремимо ті риси медіації у сфері праці, на яких, на нашу думку, варто акцентувати увагу:

1) це позасудовий порядок вирішення трудового спору з використанням неюрисдикційних способів захисту трудових прав працівника і роботодавця, який спрямований на примирення і вироблення сторонами спору узгодженого рішення за допомогою компромісу;

2) це трудове примирення за допомогою посередника, без втручання уповноважених державних органів. Сторони конфлікту самостійно визначають, хто конкретно буде посередником;

3) інститут медіації передбачає переговорний процес, за підсумками якого виявляються інтереси і потреби сторін трудових відносин, що ґрунтується на основі не позицій, а інтересів;

4) медіація завершується добровільною угодою (основана на взаємних поступках) сторін трудової розбіжності. При цьому медіатор позбавляється можливості приймати обов'язкове для сторін рішення.

Треба зауважити, що медіатор як посередник між сторонами у вирішенні спору обов'язково повинен бути нейтральним, незалежним і неупередженим. Знання медіатора по трудових спорах повинні ґрунтуватися на розумінні медіації як правової форми, яка існує в рамках не тільки законодавства про медіацію, а й Кодексу законів про працю, застосування якої зумовлює правові наслідки і для працівника, і для роботодавця у вигляді примирення сторін або медіативної угоди.

Професійний медіатор не має піддаватися особистим симпатіям до жодної зі сторін. Навіть якщо він юрист, все одно залишається нейтральним до кожної зі сторін, оскільки не зобов'язаний діяти в інтересах якоїсь сторони, домагаючись заздалегідь погодженого результату. Для нього клієнтами є обидві сторони. Медіатор, відчувши, що та чи інша сторона не готова до переговорів, може з власної ініціативи зажадати від сторін відкласти з'ясування обставин конфлікту.

Надання допомоги сторонам у пошуках взаємоприйнятної рішення із врегулювання трудового спору на основі плідного діалогу – це головна функція медіатора. При цьому, на переконання вчених, медіаторам, які проводять трудову медіацію (принаймні на початку практики), рекомендується проводити саме квазімедіацію, а не класичну медіацію. Це забезпечить медіаторові більшу свободу, психологічний комфорт, маневреність, гнучкість процедури та швидкість реакції на неочікувану поведінку сторони, а також захистить від звинувачень у дискредитації медіації як послуги¹⁴.

Проте варто наголосити, що трудові відносини будуються передусім на принципі підпорядкування, тобто працівник перебуває в економічній залежності від роботодавця, він не володіє рівними правами з роботодавцем, не завжди має доступ до інформації та документів, що стосуються предмета спору. Тим самим на працівника може чинитися тиск з боку роботодавця, він може бути введений в оману щодо своїх прав і, як наслідок, буде змушений погодитися на компроміс, що не відповідає його інтересам.

У підсумку медіації розбіжності усуваються шляхом взаємних поступок, при цьому інтереси працівника можуть бути не враховані в повному обсязі. Тому важко говорити про медіацію як про ефективний спосіб захисту саме трудових прав працівника.

Звісно, процедура медіації в індивідуальних трудових суперечках більш вигідна для роботодавця, оскільки роботодавець бачить у цьому можливість вирішення спору за мінімальних втрат. Що ж стосується розгляду спору за допомогою медіативних процедур, то оплата процедури медіації, за загальним правилом, здійснюється сторонами в рівних частках. Відповідно, працівник не заінтересований у зверненні за такою платною послугою, результат якої заздалегідь невідомий. Більше того, і роботодавці звертатимуться до медіаторів лише в тому випадку, коли їх послуги будуть обходитися їм дешевше, ніж судові витрати.

На підставі викладеного вважаємо, що участь медіатора може бути найбільш ефективною на стадії виникнення розбіжностей і спроби їх врегулювання сторонами безпосередньо під час переговорів, адже це дасть змогу уникнути загострення конфліктної ситуації, запобігти такому сценарію її розвитку, коли подальша взаємодія сторін в рамках трудових відносин є неможливою.

Отже, можна запропонувати законодавцеві закріпити в Кодексі законів України про працю норму про медіативне врегулювання індивідуального трудового спору до звернення до юрисдикційних органів з їх розгляду, що сприятиме і зменшенню кількості індивідуальних трудових спорів, і розвантаженню органів з розгляду трудових спорів.

На сьогодні немає передумов до того, щоб медіація набула масового поширення у сфері праці як швидкий і зручний спосіб вирішення розбіжностей сторін трудових відносин. Причин багато – від недостатньої інформованості учасників трудових відносин до відсутності ринку професійних медіаторів. Зрештою, немає і передумов до того, щоб цей ринок склався: нема достатнього корпусу професійних медіаторів, немає виразних процедур доступу до медіації та каналів зв'язку між учасниками, немає чітких чинників, що впливають на ціноутворення (сфера застосування, зайнятість тощо), немає розуміння, хто є цільовою аудиторією і хто визначає попит.

Зараз попит на медіацію як юридичну послугу формується й існує тільки там, де для працівника/роботодавця висока ціна конфлікту, високі ризики репутації і/або фінансових втрат, високі юридичні ризики при втраті конфіденційності. Пересічний працівник, який обговорює з роботодавцем умови свого скорочення або залишення на роботі, навряд чи знайде прямий і доступний шлях до медіатора.

З огляду на вищезазначене, можна виділити такі основні причини непоширеності медіації у трудових правовідносинах: додаткове фінансування процедури медіації; недовіра до медіатора; матеріальна залежність працівника від роботодавця, відсутність найчастіше у працівника доступу до всієї інформації та документів, що зберігаються у роботодавця і, отже, відсутність необхідних знань, доказів тощо; небажання брати відповідальність за вирішення конфлікту на себе; високий ступінь конфліктності відносин; прагнення особи, право якої порушено, будь-якими способами притягнути до відповідальності порушника суб'єктивного права; неучасть у судових засіданнях керівників, які мають право приймати рішення, зокрема щодо предмета спору; сприйняття судового рішення як більш «цінного» судового акта порівняно з рішенням про припинення провадження у справі; відсутність інституту обов'язкової медіації тощо.

На наш погляд, серед причин непоширеності медіації є також незатребуваність такої процедури: небажання учасників спору йти на компроміси, оскільки, на жаль, не всі працівники і роботодавці готові, вирішуючи проблему, взаємно поступатися один одному, співпрацювати, шукати варіант, який влаштує обох учасників спору; відсутність розуміння визначення інституту медіації, а отже, непоінформованість працівників і роботодавців про можливості проведення процедури медіації.

Однак попри всі згадані вище причини інститут медіації у вітчизняному праві важливий і має перспективу розвитку, оскільки, по-перше, швидкість пошуку проблеми, врегулювання конфлікту значно скорочується, як правило, при цьому не зупиняються виробничі та інші процеси, по-друге, медіація дає змогу зберегти репутацію організації, з уваги на конфіденційність інформації, що стосується процедури медіації.

Пропонуємо кілька варіантів розвитку процедури медіації задля підвищення її ефективності. По-перше, згодні з пропозицією про необхідність використовувати медіацію для врегулювання колективного трудового спору. Чинне законодавство України таку можливість відкидає. Вважаємо за потрібне провести розмежування наявного способу врегулювання колективного трудового спору і його вирішення за допомогою процедури медіації. Так, сьогодні порядок вирішення колективного трудового спору складається із таких етапів: а) розгляд колективного трудового спору з метою його дозволу примирною комісією; б) розгляд колективного трудового спору за участю посередника; в) розгляд колективного трудового спору у трудовому арбітражі. А процедура медіації, тобто залучення медіатора, створила б можливість вирішення колективного трудового спору на будь-якій його стадії, що допомогло б заощадити час і скоротити фінансові витрати.

До того ж організація, вирішуючи конфлікт за допомогою процедури медіації, зберігає престиж і ділову репутацію. Адже, як відомо, під час проведення процедури медіації зберігається конфіденційність. Медіатор не має права без згоди сторін розголошувати інформацію, що стосується процедури медіації та стала йому відома під час її проведення. Тобто при вирішенні колективного трудового спору сторонам гарантувалася б конфіденційність інформації.

Впевнені, що внесення до національного законодавства зміни, що дозволяє в ролі посередника залучати і медіатора, ніяк не погіршить становища сторін спору, а навпаки створить додаткові можливості для вичерпання конфлікту.

По-друге, потрібно оперативного, достовірно та змістовно інформувати працівників і роботодавців про нові способи врегулювання виникаючих конфліктів, зокрема про переваги медіації як форми врегулювання трудових спорів.

По-третє, згодні з пропозицією встановити процедуру, яка забезпечувала б можливість примусового виконання медіативної угоди. Прикладом може бути ситуація, коли медіативна угода не виконується в добровільному порядку.

Тож для ефективного застосування інституту медіації й поширення його застосування необхідне більш ретельне опрацювання правових норм, а також спільна взаємодія працівників, роботодавців, органів державної влади, представників засобів масової інформації.

Отже, вдосконалення законодавства є одним із ключових завдань державної влади, це стосується і сфери трудових відносин. Серед важливих завдань, на наше переконання, є й поліпшення умов для розвитку медіативних практик та інтеграції медіації як значущого правового і соціального інституту в суспільне життя. Тож впровадження в життя медіативних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів – справа майбутнього. Має бути проведена велика робота з підвищення соціальної відповідальності бізнесу, підвищення рівня правосвідомості та правової культури громадян. До того ж потрібно істотно відкоригувати трудове законодавство, оскільки суперечки, що виникають з трудових правовідносин, зазвичай не збігаються з поняттям індивідуального трудового спору.

¹ Карпенко Р. Історичні передумови впровадження медіації в Україні та інших державах. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 4. С. 34–35.

² Єрьоменко Г.В. Перспективи розвитку медіації в Україні. URL: <http://ukrmediation.com.ua/files/content/Perspectyvy.pdf> (дата звернення: 20.10.2021).

³ Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf (дата звернення: 20.10.2021).

⁴ Рекомендація № R (98) 1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в сімейних справах від 21.01.1998 р. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/R_98_1_1998_01_21.pdf (дата звернення: 20.10.2021).

⁵ Типовий закон Комісії ООН з міжнародного торговельного права «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру» від 24.06.2002 р. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_117#Text (дата звернення: 20.10.2021).

⁶ Толкунова В.П. Трудовое право: курс лекций. Москва: ТК Велби, 2003. С. 263–265.

⁷ Sussman E. The Singapore Convention. Promoting the Enforcement and Recognition of International Mediated Settlement Agreements. ICC Dispute. 2018. URL: <https://sussmanadr.com/wp-content/uploads/2018/12/ICC-Singapore-ConventionSussman-10-2018-2.pdf> (viewed on 20.10.2021).

⁸ Красіловська З.В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл.: 25.00.01 / Од. регіон. ін-т держ. управл. Нац. академії держ. управл. при Президентіві України. Одеса, 2017. С. 3.

⁹ Проект Закону України «Про медіацію» № 3504 від 19.05.2020 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877

¹⁰ Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. *Юридична газета online*. 2020. 12 лют. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpnij-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html> (дата звернення: 20.10.2021).

¹¹ Волковицька Н. Медіація: альтернативний чи ефективний спосіб вирішення спорів? *Юридична газета online*. 2018. 31 січ. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/insh/mediaciya-alternativniy-chi-efektivniy-sposib-virishennya-sporiv.html> (дата звернення: 20.10.2021).

¹² Матвєєва Л.Г., Балтаджи П.М. Медіація в Україні: проблеми транзитивного періоду. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 3. С. 26.

¹³ Медіація у професійній діяльності юриста: підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилук, І. Городиський та ін.; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. С. 345.

¹⁴ Медіація у професійній діяльності юриста: підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилук, І. Городиський та ін.; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. С. 348.

Резюме

Бутинська Р.Я. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку.

У статті розглянуто інститут медіації у трудовому праві України. Наголошено, що специфіка трудових відносин зумовлює певні особливості трудової медіації, зокрема: а) медіація переважно ініціюється роботодавцем; б) часто зовнішній юрист радить роботодавцеві вдатися до медіації для вирішення трудового спору; в) 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; г) конфіденційність, яку забезпечує медіація, часто є вирішальною для роботодавця; д) час, фінанси та інші ресурси є важливими чинниками, які враховує роботодавець.

Ключові слова: медіація, трудове право, трудові спори, досудове врегулювання спору, медіативні процедури, медіативна угода, права працівників, роботодавець, трудове законодавство.

Резюме

Бутинская Р.Я. Медиация в трудовом праве Украины: современное состояние и перспективы развития.

В статье рассмотрены институт медиации в трудовом праве Украины. Подчеркивается, что специфика трудовых отношений предопределяет некоторые особенности трудовой медиации, в частности: а) медиация преимущественно инициируется работодателем; б) часто внешний юрист советует работодателю обратиться к медиации для решения трудового спора; в) несмотря на то, что работодатель является сильной стороной трудовых отношений, во время трудового спора (особенно связанного с освобождением работника) баланс сил нередко изменяется в пользу работника; г) конфиденциальность, которую обеспечивает медиация, часто становится решающей для работодателя; д) время, финансы и другие ресурсы являются важными факторами, которые учитывает работодатель.

Ключевые слова: медиация, трудовое право, трудовые споры, досудебное урегулирование спора, медиативные процедуры, медиативное соглашение, права работников, работодатель, трудовое законодательство.

Summary

Roksolana Butynska. Mediation in labor law of Ukraine: current state and prospects for development.

The article considers the institution of mediation in labor law of Ukraine. It is emphasized that the specifics of labor relations determine certain features of labor mediation, in particular: a) mediation is mainly initiated by the employer; b) an external lawyer often advises the employer to resort to mediation to resolve a labor dispute; c) despite the fact that the employer is a strong party to the employment relationship, during a labor dispute (especially if it is related to the dismissal of the employee) the balance of power often changes in favor of the employee; d) the confidentiality provided by mediation is often crucial for the employer; e) timing, financial and other resources are important factors considered by the employer. The features of mediation in the labor field are determined: 1) it is an out-of-court procedure for resolving labor disputes using non-judicial methods of protection of labor rights of an employee and employer, which aims to reconcile the parties and make them reach an agreed solution by compromise; 2) it is labor reconciliation with the help of a mediator, without the intervention of authorized state bodies. The parties to the conflict on their own determine who will be the mediator; 3) the institution of mediation provides for a negotiation process, the results of which reveal the interests and needs of the parties to the employment relationship, which is based not on their positions, but on their interests; 4) mediation ends with a voluntary agreement (based on mutual concessions) of the parties to the employment dispute. At the same time, the mediator cannot render a decision binding on the parties. It is concluded that the improvement of legislation is one of the key tasks of the government, this also applies to the field of labor relations. One of the important tasks, in our opinion, is to improve the conditions for the development of mediation practices and the integration of mediation as a significant legal and social institution in public life. Therefore, the implementation of mediation procedures for resolving individual labor disputes is a matter for the future. Major efforts are required to increase the social responsibility of business, raise the level of legal awareness and legal culture of individuals. In addition, labor legislation needs to be substantially amended, as disputes arising from employment relationships do not usually coincide with the concept of individual labor disputes.

Key words: mediation, labor law, labor disputes, pre-trial dispute resolution, mediation procedures, mediation agreement, employees' rights, employer, labor legislation.