

УДК: 349.2 (477): 061

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.3>

ДО ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ МЕДІАЦІЇ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Гребенар О.В.,

здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня

кафедри публічного та приватного права

Східноукраїнського національного університету

ім. В. Даля

ORCID: 0009-0002-9230-5102

e-mail: grebenar@ukr.net

Гребенар О.В. До питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації як один із способів захисту права на працю.

В статті досліджено проблематику врегулювання трудових спорів шляхом медіації як одного із альтернативних способів захисту права на працю. З'ясовано, що законодавець закрив і окреслив правові основи проведення позасудової процедури врегулювання конфліктів (медіація) за взаємною згодою сторін конфлікту і участю посередника (медіатора), а також визначив принципи медіації, регламентував процедуру та порядок її проведення, визначив правовий статус медіатора, його права і обов'язки, відповідальність. Обґрунтовано, що застосовуючи медіацію як спосіб врегулювання трудових спорів, необхідно враховувати при виборі медіатора його компетентність. Доведено, що медіаторська компетентність – це комплекс професійних знань, умінь та навичок, а також досвід власної діяльності, що дозволяють виносити об'єктивні судження і приймати точні рішення для врегулювання конфлікту. Виокремлено компоненти медіаторської компетентності, на які слід звертати увагу при виборі медіатора для врегулювання трудових спорів, а саме: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний. Встановлено, що вибір медіатора для врегулювання трудових спорів повинен ґрунтуватися на наступних критеріях оцінювання його компетентності: концептуальний – розуміння теоретичних основ професії; інструментальний – володіння основними методами та технологіями медіаційної діяльності; контекстуальний – врахування географічних, політичних, правових, культурних, економічних умов діяльності; проєктивний – передбачення ризиків, прогнозування результатів різних видів професійної діяльності. Доведено, що медіатор, який залучається до врегулювання трудових спорів з метою захисту конституційного права особи на працю повинен досконало володіти мистецтвом організації і проведення переговорів, знати чинне трудове законодавство й техніку постановки питань, правила раціональної дискусії, володіти риторикою і аргументацією, щоб швидко і ефективно переконувати конфліктуючих, професійно згладжувати конфлікти. Зроблено висновок, що врахувавши пропонувані компоненти як критерії вибору компетентного медіатора при залученні його до врегулювання трудових спорів, буде подолано одну із вагомих перепон застосування медіації з метою врегулювання трудових спорів як способу захисту конституційного права особи на працю.

Ключові слова: медіація, трудові спори, захист, медіатор, альтернативний спосіб врегулювання трудового спору.

Hrebenar O.V. On the issue of labour dispute resolution through mediation as one of the ways to protect the right to labour.

The article examines the issues of labour dispute resolution through mediation as one of the alternative ways of protecting the right to work. It is found that the legislator has established and outlined the legal basis for conducting an out-of-court conflict resolution procedure (mediation) by mutual agreement of the parties to the conflict and with the participation of an intermediary (mediator), and has also defined the principles of mediation, regulated the procedure and procedure for its conduct, and determined the legal status of the mediator, his/her rights and obligations, and liability. The author proves that

when using mediation as a method of labour dispute resolution, it is necessary to take into account the mediator's competence when choosing a mediator. It is proved that mediator competence is a complex of professional knowledge, skills and abilities, as well as experience of one's own activities, which allow making objective judgements and making accurate decisions for conflict resolution. The author identifies the components of mediation competence which should be taken into account when selecting a mediator for labour dispute resolution, namely: motivational, cognitive, activity, and personal. The author establishes that the choice of a mediator for labour dispute resolution should be based on the following criteria for assessing his/her competence: conceptual - understanding of the theoretical foundations of the profession; instrumental - mastery of the basic methods and technologies of mediation; contextual - taking into account the geographical, political, legal, cultural, economic conditions of activity; projective - anticipation of risks, forecasting the results of various types of professional activity. It is proved that a mediator involved in the settlement of labour disputes with a view to protecting the constitutional right to work should be fluent in the art of organising and conducting negotiations, know the current labour legislation and the technique of questioning, the rules of rational discussion, and be proficient in rhetoric and argumentation in order to quickly and effectively persuade the conflicting parties and professionally smooth out conflicts. It is concluded that by taking into account the proposed components as criteria for selecting a competent mediator when engaging him/her in the settlement of labour disputes, one of the major obstacles to the use of mediation for the purpose of settling labour disputes as a way to protect the constitutional right to work will be overcome.

Key words: mediation, labour disputes, protection, mediator, alternative method of labour dispute resolution.

Постановка проблеми. Зміни, які відбуваються у сучасному соціально-культурному житті суспільства, швидкий плин науково-технічної революції, інформатизованість відносин накладають свої відбитки на трудові правовідносини, й виникнення та врегулювання трудових спорів та зумовлюють необхідність реформування й перегляду змісту їх розгляду та вирішення, «підлаштування» його до сучасних вимог та потреб суспільства. Вхідження України в Європейський простір, інтеграція національної системи ринкових відносин у світову та орієнтація на європейські й світові стандарти на ринку праці, зумовили впровадження до змісту врегулювання трудових спорів особливого підходу, а саме пошуку альтернативних судовому розгляду способів захисту права на працю.

Медіація трудових спорів доволі повільно, але невпинно набуває своєї популярності. Причинами несприйняття медіатора сторонами трудового конфлікту є, насамперед, низький рівень правової культури, а, відповідно, й довіри до медіації як реального способу захисту права на працю, відсутність належної поінформованості працівника як сторони конфлікту по інститут медіації та можливості його застосування як альтернативи для судового розгляду трудових спорів. Натомість, умови особливого правового режиму – воєнного стану на території нашої держави, запровадженого внаслідок повномасштабної агресії російської федерації проти України, зумовлюють низку нових викликів у сфері трудових правовідносин, зокрема й тих, що мають безпосереднє відношення до реалізації права особи на працю. Ці виклики, що мають місце у зв'язку зі зміною умова та оплати праці, переміщення та інших видів міграції працездатного населення як у межах країни так і за кордон, зумовлюють виникнення низки невирішених проблем у трудовому законодавстві з питань захисту трудових прав. Так, однією з вагомих перепон до застосування медіації як способу захисту конституційного права особи на працю є ускладнений вибір медіатора як висококваліфікованої особи.

Метою цієї статті є окреслення проблематики врегулювання трудових спорів шляхом медіації як одного із способів захисту права на працю в аспекті визначення критеріїв вибору компетентного медіатора.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика застосування медіації як альтернативного способу врегулювання трудових спорів неодноразово була предметом наукових розвідок таких науковців як В. Багрій, Я. Бурак, Н. Дараганової, Н. Гончаренко, С. Запари, В. Землянської, М. Кознєцової, Л. Менів, М. Полішук, О. Федькович, Н. Фігун, О. Щукіна та ін. Проте, однією з вагомих перепон до застосування медіації як способу захисту конституційного права особи на працю є ускладнений вибір медіатора як висококваліфікованої особи. Тому, зважаючи на значний науковий інтерес, ця тема в окресленому аспекті потребує більш ґрунтовного дослідження та аналізу.

На сьогоднішній час медіація є одним із найпопулярніших альтернативних способів врегулювання конфліктів у розвинених країнах світу. Він передбачає залучення посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації, проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб сторони самостійно змогли обрати той варіант рішення який задовольнить інтереси і потреби обох учасників спору.

В Україні медіація набуває все більшої популярності. Українське суспільство потребує її майже в усіх сферах суспільного життя, у тому числі і в трудових правовідносинах. У зв'язку з цим, медіація за останні роки починає здійснювати свій активний розвиток на території України. Свідченням тому, є той факт, що саме зараз відбувається процес закріплення медіації на законодавчому рівні, підтвердженням чого є прийняття Верховною Радою України Закону України «Про медіацію» від 14.12.2021 р. №. 1875-IX. Цим нормативно-правовим актом визначено правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою [1]. Варто зауважити, що дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі й трудових.

Таким чином, законодавець закріпив і окреслив правові основи проведення позасудової процедури врегулювання конфліктів (медіація) за взаємною згодою сторін конфлікту і участю посередника (медіатора), а також визначив принципи медіації, регламентував процедуру та порядок її проведення, визначив правовий статус медіатора, його права і обов'язки, відповідальність.

Правовим підґрунтям застосування медіації для врегулювання трудових спорів, окрім вищезначеного Закону, слід вважати й Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2]. Хоча він і не охоплює проблематику захисту порушених конституційних прав особи на працю, однак, окреслені ним особливості врегулювання трудових відносин у умовах воєнного стану дають підстави до застосування інституту медіації під час вирішення трудових конфліктів в сучасних умовах. Слушною у цьому аспекті є позиція Б. Ратушної про визначення кола суб'єктів, пов'язаних із здійсненням функції захисту порушених прав особи на працю, до числа яких науковець відносить не лише органи державної влади, органи місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, суди, а й самих суб'єктів правовідносин по відновленню порушених прав [3, с. 292]. Отже, наведене дає підстави резюмувати, що медіатора теж можливо віднести до кола цих суб'єктів.

В. Буряк, у свою чергу, навів визначення поняття захисту права особи на працю, що полягає у сукупності нормативних приписів, організаційних і правових способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди [4, с. 131]. М. Кузнецова, використовуючи системний підхід до розуміння механізму захисту права особи на працю, окреслила коло основних елементів цього механізму, виокремивши суб'єктів, правові норми та форми захисту [5, с. 180]. І. Лагутіна, досліджуючи питання форм захисту трудових прав працівників, здійснила їх розподіл на юрисдикційні і неюрисдикційні. Причём, що останніх вона відносить примірно-третейські процедури, самозахист і громадських захист [6, с. 9]. Вважаємо, що ця позиція має право на існування, але з певним уточненням. Проаналізувавши зміст чинних нормативно-правових актів, до цього переліку, вбачаємо за необхідне віднести і медіацію. Наведене дає підстави для формування твердження про те, що медіація є однією із способів захисту права особи на працю, та її дослідження у контексті врегулювання трудових спорів повинно включати три основні складові: правовий статус медіатора як суб'єкта, пов'язаного із здійсненням функції захисту порушених прав особи на працю; правові приписи; не юрисдикційні способи захисту.

Виклад основного матеріалу. Виокремивши три основні елементи розуміння медіації як одного зі способів захисту права особи на працю, зупинимося, в межах статті, на глибокому обґрунтуванні вибору медіатора як високопрофесійної особи. Закон України «Про медіацію» визначає, що медіатором слід вважати спеціально підготовлену, нейтральну, незалежну, неупереджену фізичну особу, яка проводить медіацію [1]. Під час врегулювання трудових спорів основним завданням медіатора є досягнення домовленості між сторонами шляхом переговорів. Хоча на законодавчому рівні й визначено загальні вимоги до медіатора й вони не є вичерпними, однак за сторонами медіації закріплене право встановлювати додаткові вимоги до медіаторів як от спеціальної підготов-

ки, віку, освіти, практичного досвіду тощо. Тож, застосовуючи медіацію як спосіб врегулювання трудових спорів, необхідно враховувати при виборі медіатора його компетентність.

Медіаторська компетентність – це комплекс професійних знань, умінь та навичок, а також досвід власної діяльності, що дозволяють виносити об'єктивні судження і приймати точні рішення для врегулювання конфлікту.

Аналіз та узагальнення літературних джерел дало змогу визначити структуру досліджуваного феномену й виокремити її компоненти, на які слід звертати увагу при виборі медіатора для врегулювання трудових спорів. До компонентів медіаторської компетентності слід віднести: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний. Розглянемо більш ґрунтовно сутність кожного компоненту, щоб довести доцільність такого вибору.

Мотиваційний компонент медіаторської компетентності характеризується сформованістю мотивації фахівця до використання медіативних знань, технік на практиці, їх спрямованістю на використання інноваційних ідей; сприйнятливістю до нововведень; усвідомленням потреби й виявом інтересу до розширення знань щодо застосування медіації у професійній діяльності під час врегулювання трудових спорів. Критерієм цього компонента є стійка мотиваційна спрямованість фахівців до використання медіації у професійній діяльності.

Когнітивний компонент передбачає наявність у фахівців медіаторів сукупності знань про сутність і структуру медіації, знання щодо методики й ефективності їх застосування для врегулювання трудових спорів. Розвиток когнітивного компоненту характеризується стилем мислення фахівців-медіаторів, що є результатом їх пізнавальної діяльності. Таким чином, критерієм вибору фахівця медіатора для врегулювання трудових спорів повинен бути й розвиток когнітивного компоненту, а саме глибини і системності знань щодо сутності, структури та способів використання медіації як способу мирного вирішення конфлікту. Показниками когнітивного компоненту визначено: опанування медіатором спеціалізованих знань, їх системність, міцність, глибина й інтегративність; коректне володіння спеціальною термінологією (розрізнення й усвідомлення термінів «конфлікт», «медіація», «компетентність» «суб'єкт», «суб'єкт-суб'єктні відносини», «медіатор», «діалогічне спілкування», «інтерактивна взаємодія», «трудоий спір» тощо); рівень знань щодо методики організації медіативного процесу (відбір методів, форм, відповідно до мети, стадій медіації, передбачення очікуваних результатів і ін.).

Діяльнісний компонент медіаторської компетентності, який необхідно оцінити при виборі медіатора для врегулювання трудових спорів характеризується сукупністю вмінь і навичок щодо методики використання медіації, на основі усвідомленого оволодіння фахівцем медіатором спеціальними діями та наступним їх використанням; палітрою спеціальних умінь; володінням навичками критичного, творчого мислення тощо. Критерієм діяльнісного компонента є вияв медіатором умінь і навичок необхідних для проведення медіативного процесу врегулювання трудового спору.

Наступним компонентом, який необхідно оцінити сторонам медіації при врегулювання трудових спорів й вибору медіатора є особистісний компонент. Його слід охарактеризувати здатністю медіатора до аналізу результатів власної діяльності, що пов'язана із застосуванням медіативних технік на практиці; здатність медіатора адекватно оцінювати рівень власної медіаторської компетентності; вміння підводити певні підсумки й коригувати на цій основі свою поведінку. Критерієм розвитку цього компонента є здатність медіатора до самоаналізу, адекватної самооцінки, саморозвитку. До показників особистісного компонента віднесено: адекватна самооцінка медіатором власного рівня медіаторської компетентності; здатність до корекції рівня розвитку та сформованості медіаторської компетентності; самоосвітня робота медіатора в напрямі розширення знань, умінь і навичок медіаторської компетентності та саморозвитку.

Визначені компоненти медіаторської компетентності інтегровані між собою внутрішніми зв'язками і є цільовими орієнтирами для добору умов формування означеного досліджуваного феномену. Усі компоненти досліджуваної готовності не є ізольованими, а перебувають у взаємодії, що забезпечує її інтегративний характер. На основі запропонованих компонентів медіаторської компетентності слід виокремити чотири рівні готовності до професійної діяльності: низький, середній, достатній, високий рівні професійної ідентичності медіатора, що істотно впливає на доцільність його залучення до врегулювання трудових спорів, й, відповідно, досягнення бажаного результату вичерпання конфлікту між сторонами трудових правовідносин і забезпечення захисту конституційного права особи на працю.

Кожен рівень містить певні описові характеристики розвитку досліджуваного феномену. Розглянемо їх детальніше.

Високий рівень розвитку медіаторської компетентності в медіатора, що залучається до врегулювання трудових спорів характеризується сформованістю у нього потреби в поглиблені знань щодо застосування медіативних знань, умінь, технік. Медіатори виявляють глибокі знання у сфері трудового законодавства й щодо особливостей застосування медіативних технік та стилів під час врегулювання трудових спорів; коректно використовують спеціальну термінологію.

Достатній рівень розвитку медіаторської компетентності притаманний медіаторам, які виявляють опосередкований інтерес до використань ідей інноватики у своїй професійній діяльності. Медіатори демонструють потребу у поглиблені знань щодо застосування медіації на практиці в аспекті врегулювання трудових спорів, проте вона не завжди детермінована внутрішніми спонуканами. Вони готові долати перешкоди, що виникатимуть у професійній діяльності, шляхом використання медіації, проте не завжди впевнені у власних силах.

Задовільний рівень характеризується тим, що у медіатора недостатньо розвинена потреба у поглиблені знань щодо застосування медіаторської компетентності в межах врегулювання трудових спорів, поверхове володіння трудовим законодавством і його особливостями в сучасних умовах, що може призвести до недосягнення бажаної мети врегулювання конфлікту саме через поверховий підхід до виконання своїх завдань медіатором.

Низький рівень розвитку медіаторської компетентності притаманний фахівцям з несформованим пізнавальним інтересом, відсутністю внутрішніх мотивів упроваджувати будь-які інновації у майбутній професійній діяльності. У них не виникає потреба в оволодінні професійними знаннями, вміннями та навичками, необхідними для використання медіації. Тому й залучення цих фахівців до процесу медіації з метою захисту конституційного права особи на працю є недоречним та низько результативним.

Медіаторська компетентність повинна формуватися в освітньому процесі, мета якого має полягати не стільки в засвоєнні інформації, скільки в тому, щоб прищепити навички самостійного критичного мислення, зробити інтелект пластичним до засвоєння нових знань, сформувати соціальну зрілість. Така установка характерна для «інноваційних», «розвиваючих», «критичних», «діяльницьких» концепцій освіти. Означена позиція сформована на підставі аналізу норм Закону України «Про медіацію», де зазначено, що підготовку медіаторів здійснюють суб'єкти освітньої діяльності.

Фахівці медіатори, які залучаються до врегулювання трудових спорів повинні чітко усвідомлювати, що їхня професійна діяльність пов'язана з конфліктами. Їм необхідні знання, що розкривають не тільки механізми розвитку і закономірності їх розгортання, але і процеси, що впливають на психіку людини, на її когнітивні можливості в граничних ситуаціях; медіатори повинні бути готові не тільки знаходитися в епіцентрі конфлікту, а й керувати ним [7, с. 53].

Врахування медіаторської компетентності, при виборі медіатора з метою залучення для врегулювання трудових спорів ґрунтується на п'яти специфічних блоках: теоретичні знання в області конфліктології (юридичної, психологічної, педагогічної, соціологічної тощо); володіння соціальними технологіями профілактики, управління, мінімізації деструктивних форм конфлікту; формування професійного типу мислення, що включає рефлексивність, методологічність, об'ємність, креативність; володіння технологіями психогігієни і стресостійкості в конфліктах; виконання етичного кодексу медіатора-практика [8, с. 181].

Медіаторська компетентність спеціаліста, що залучається до врегулювання трудових спорів повинна включати такі характеристики, як: високий ступінь інтелектуальної та емоційно-психологічної напруженості; гнучкість форм проведення зустрічей в режимі експерименту; загострення реальних протиріч і конфліктів в процесі врегулювання спорів; поява непередбачених результатів, під якими маються на увазі нові ідеї, відносини, погляди, методики, теоретичні схеми тощо; можливість переходу на якісно новий рівень розвитку технологій прийняття управлінських рішень в конфліктних ситуаціях [9, с. 41; 10, с. 27].

Наведене дає підстави для формування висновку про те, що вибір медіатора для врегулювання трудових спорів повинен ґрунтуватися на наступних критеріях оцінювання його компетентності: концептуальний – розуміння теоретичних основ професії; інструментальний – володіння основними методами та технологіями медіаційної діяльності; контекстуальний – врахування географічних, політичних, правових, культурних, економічних умов діяльності; проєктивний – передбачення ризиків, прогнозування результатів різних видів професійної діяльності.

Висновки. Медіатор, який залучається до врегулювання трудових спорів з метою захисту конституційного права особи на працю, повинен досконало володіти мистецтвом організації і проведення переговорів, знати чинне трудове законодавство й техніку постановки питань, правила раціональної дискусії, володіти риторикою і аргументацією, щоб швидко і ефективно переконувати конфлікуючих, професійно згладжувати конфлікти. Саме він постійно контролює атмосферу переговорів, розряджає можливу напругу між сторонами, нагадує учасникам переговорів правила, за якими буде проходити процес медіації, контролює регламент роботи. Своїми діями медіатор під час врегулювання трудових спорів допомагає сторонам вести переговори з установкою на партнерство і спільне рішення проблем, не дозволяє сторонам вести себе некоректно.

Врахувавши пропоновані компоненти як критерії вибору компетентного медіатора при залученні його до врегулювання трудових спорів, буде подолано одну із вагомих перепон застосування медіації як способу захисту конституційного права особи на працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про медіацію: Закон, Верховна Рада України від 14.12.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 09.12.2024).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон, Верховна Рада України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 07.12.2024).
3. Ратушна Б.П. Форми правового захисту трудових прав в Україні. *Вісник Львівського торгівельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2018. Вип. 7. С. 290–296.
4. Буряк В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету*. 2016. № 63. С. 120–131.
5. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізм захисту трудових прав в період дії воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 32. С. 178–181.
6. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників. Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра наук. Одеса. 2015. 41 с.
7. Гойко О. Від судового захисту до альтернативних методів вирішення спорів. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2011. № 1. С. 51–58.
8. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 71. С. 181–185.
9. Серета О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.
10. Подковенко Т.О. Інститут медіації: зарубіжний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 1. С. 26–31.