

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МЕДІАЦІЇ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

ПОРИЦЬКА Юлія Миколаївна - аспірантка **Навчально-наукового інституту права, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна**

ORCID ID: 0000-0002-5594-4805
DOI 10.32782/EP.2023.4.19

У статті розглянуто досвід використання процедури медіації в зарубіжних країнах при врегулюванні трудових відносин. Зокрема, проаналізовано особливості правового регулювання інституту медіації як способу вирішення трудових спорів у таких країнах, як Сполучені Штати Америки, Канада, Іспанія, Чехія, Німеччина та Франція. При написанні статті були використані загальнонаукові та спеціально-юридичні методи наукового пізнання, а саме, метод аналізу, історичний, структурно-функціональний, формально-юридичний, порівняльно-правовий та інші методи. Визначено, що в останні роки в Україні розширилося використання медіації як способу альтернативного вирішення спорів. Медіація як процедура, здатна врегулювати значну частину конфліктів у суспільстві, зокрема у сфері праці, що є інновацією для українського суспільства. З її допомогою можливе зниження рівня соціальної напруги, формування сприятливих умов подальшого розвитку суспільства. На основі зарубіжного досвіду зроблені висновки про доцільність використання медіації при вирішенні колективних трудових спорів. Крім того, для нашого суспільства характерний низький рівень поінформованості щодо можливості та основних переваг використання інституту медіації при вирішенні трудових спорів. Впровадженню інституту медіації у сферу праці сприятиме включення до трудового договору умови проведення медіації у разі виникнення спору між сторонами трудових правовідносин. Незважаючи на те, що згадка про медіацію в договорі ні до чого не зобов'язує працівника, робото-

давець може включити цю умову до трудового договору з метою інформування працівника про можливості медіації та про свою готовність вирішувати можливі спори з допомогою цього інституту. Розробка механізмів застосування медіації у трудових спорах із залученням профспілок та об'єднань роботодавців також сприятиме впровадженню медіації у сферу праці як мінімум за рахунок підвищення рівня інформованості працівників та роботодавців про можливість використання медіаційних процедур. Саме поширення інформації про медіацію дасть можливість використовувати її при врегулюванні трудових спорів.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудові спори, захист трудових прав, способи захисту трудових прав, працівник, роботодавець, альтернативне вирішення спорів, медіація, медіаційна процедура, зарубіжний досвід.

Актуальність проблематики і постановка проблеми

Різноманітність способів урегулювання конфліктів є важливою складовою системи трудових відносин у межах будь-якого ринку праці. Як індивідуальні, так і колективні трудові відносини нерідко призводять до виникнення спорів між сторонами. З'являється потреба у дієвому, ефективному та справедливому регулюванні вирішення трудових спорів. Певні можливості щодо врегулювання конфліктів надає сторонам спору процедура медіації. Медіація, як процедура, здатна

врегулювати значну частину конфліктів у суспільстві, зокрема у сфері праці, що є інновацією для українського суспільства. З її допомогою можливе зниження рівня соціальної напруги, формування сприятливих умов подальшого розвитку суспільства тощо. В останні роки в Україні розширилося використання медіації як способу альтернативного вирішення спорів. Зокрема, у листопаді 2021 року був прийнятий Закон України «Про медіацію» № 1875-IX [1], який набрав чинність 15 грудня 2021 року (далі – Закон про медіацію). Крім того, були внесені зміни до Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс), а саме доповнено статтею 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» [2]. Однак, положеннями чинного законодавства у сфері використання процедури при вирішенні трудових спорів передбачена можливість застосування вказаного інституту лише при врегулюванні індивідуальних трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем. Ми вважаємо за доцільне дослідити можливість використання медіації при вирішенні колективних трудових спорів, спираючись на відповідний позитивний досвід окремих зарубіжних країн з метою вдосконалення правового регулювання медіації як одного зі способів вирішення трудових спорів в Україні.

Дослідженням присвячені наукові праці таких учених, як О.В. Белінської, В.Я. Бурака, С.Я. Вавженчука, С.В. Венедіктова, Г.С. Гончарової, Н.В. Дараганової, Д.І. Сірохи, С.І. Запари, В.П. Мельника, Н.О. Мельничук, Л.Д. Меніва, П.Д. Пилипенка, А.О. Стратюка, О.Ю. Чечелюка та інших.

Враховуючи динаміку законотворчих процесів, що відбуваються в нашій державі, дослідження процедури медіації при вирішенні трудових спорів потребують подальшого дослідження.

Мета статті полягає в комплексному дослідженні досвіду використання процедури медіації в зарубіжних країнах при врегулюванні трудових відносин.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які пов'язані з використанням процедури медіації при вирішенні трудових спорів.

Методологія дослідження

Для написання статті були використані загальнонаукові та спеціально-юридичні методи наукового пізнання, а саме: метод аналізу, історичний, структурно-функціональний, формально-юридичний, порівняльно-правовий та інші методи.

Виклад основного матеріалу

У доктрині трудового права трудові спори визначають як розбіжності, що є неврегульованими в результаті взаємних переговорів між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають щодо встановлення чи зміни умов праці або з приводу застосування законодавства про працю [3, с. 15]. Трудові спори можуть вирішуватись в позасудовому чи в судовому порядку. У листопаді 2021 року був прийнятий Закон України «Про медіацію» № 1875-IX, який набрав чинність 15 грудня 2021 року. Законом про медіацію визначено правові засади та порядок проведення медіації як процедури врегулювання спору (конфлікту) [1]. Крім того, Законом про медіацію було передбачено внесення змін до Кодексу законів про працю України, а саме доповнення його статтею 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Відповідно до вказаної статті трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу [2].

Вивчення позитивного іноземного досвіду використання процедур примирливого характеру при врегулюванні трудових

спорів є актуальним і необхідним для поглибленої рецепції зарубіжних ідей та найрезультативніших моделей.

Процедура медіації сама існує досить давно, а саме стільки, скільки існують конфлікти між людьми. Медіація у її сучасному розумінні почала розвиватися у другій половині ХХ століття. Насамперед, у країнах англо-саксонської правової сім'ї – Сполучених Штатах Америки, Австралії, Великій Британії та почала поступово поширюватися й у Європі. Перші спроби застосування медіації, як правило, робилися при вирішенні спорів у сфері сімейних відносин, що цілком обґрунтовано, оскільки: медіатору, який виступає в ролі фахівця-конфліктолога, простіше залагодити внутрішні конфлікти між близькими людьми. Згодом медіація здобула визнання під час вирішення спорів, починаючи від сімейних конфліктів і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами в комерційній та публічній сферах [4, с. 37].

О.Ю. Дрозд зазначає, що, починаючи з 2000 року, близько 15 країн прийняли відповідні закони чи постанови, з тим, аби запровадити альтернативу судовому розгляду трудових спорів на законодавчому рівні, а саме: Бельгія, Болгарія, Чеська Республіка, Фінляндія, Угорщина, Італія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія та Великобританія. У чотирьох країнах – Фінляндії, Португалії, Румунії та Великобританії – ці заходи передбачали створення спеціалізованих органів або процесів посередництва [5, с. 134].

Використання медіації для врегулювання конфліктів у сфері праці є досить поширеним у США. До початку ХХ століття в американській економіці, що бурхливо розвивалася, виникла нова форма конфліктів між утвореними профспілками і роботодавцями щодо умов праці та розміру заробітної плати. Без швидкого вирішення трудових спорів виникала загроза страйків, масових звільнень та тимчасового закриття цілих фабрик. Тоді державою було запропоновано учасникам спорів Міністерство праці як нейтрального посередника. У 1947 році для виконання цього завдання було

створено спеціальний федеральний орган – Федеральна служба США з медіації та примирювальних процедур (англ. Federal Mediation Conciliation Service, FMCS), який діє і сьогодні. Вперше у США було вжито термін «медіація». Хоча ця форма ще не мала характеру самостійної процедури, вона заклала основу подальшого розвитку цього інституту [6].

Сучасна концепція медіації в Сполучених Штатах Америки сформувалась у межах руху щодо розвитку способів альтернативного вирішення спорів, що розпочалося США 1960-1970 рр. За майже 40-річну історію медіації в США кількість справ у судах знизилася майже втричі. До 1999 року направлення сторін до професійних посередників, які допомагають при врегулюванні спору, стало частиною всієї системи та цивільних судів Великої Британії. У Великій Британії, так само як і в США, медіація є обов'язковою процедурою щодо досить значної категорії спорів. Статистика свідчить, що у Великій Британії 85% трудових спорів урегулюються за допомогою медіації. При цьому, витрати працівника, який звернувся до суду, будуть великі через складність американського прецедентного права, яке потребує послуг кваліфікованого адвоката. Тому більшість трудових спорів у США вирішується у досудовому порядку [7, с. 54].

Відповідно до трудового законодавства Канади, медіація є обов'язковою під час вирішення колективного трудового спору. Федеральна служба медіації та примирення Канади уповноважена не лише проводити медіаційні процедури, а також і надавати послуги щодо запобігання виникнення конфліктів, проводячи тренінги пов'язані з питаннями спільного врегулювання конфліктів і ведення колективних переговорів. У випадку виникнення трудового спору уповноважена особа може призначити медіатора у будь-який час як за власною ініціативою, так і на вимогу однієї чи обох сторін [8, с. 131].

У Німеччині не тільки профспілки, але також й окремі працівники можуть бути стороною трудових спорів у справах, які розглядаються в трудових судах. Іншими

словами, профспілки не можуть перешкодити працівникові самостійно звернутися до суду. Тож більшість позовів подають окремі працівники, профспілки чи виробничі ради. Кожна справа, передана до суду першої інстанції, починається з примирного слухання (Gütetermin), яке проводиться одноосібно головою засідання. Метою цієї процедури є досягнення мирової угоди – компромісу між сторонами – без проведення офіційного слухання [5, с. 135]. Застосування медіації до трудових спорів обмежується судовою медіацією в цій країні, за проведення якої не стягується додаткова плата. Обов'язки медіатора виконує суддя, який бере участь у процесі. У такому випадку медіація фактично перетворюється на просту судову примирливу процедуру. Основним джерелом правового регулювання медіації є Закон Федеративної Республіки Німеччина «Про необхідність застосування медіації та інших позасудових способів врегулювання конфліктів» від 21 липня 2012 року. У Німеччині медіація почала стрімко розвиватися внаслідок діяльності судів, які безпосередньо брали участь у самому проведенні процедур медіативного характеру. У зв'язку з цим у німецькій практиці виникли терміни, які означали медіацію: «судова медіація», коли медіацію проводить суддя; «медіація при суді», коли медіація проводиться незалежним медіатором на пропозицію судді; «позасудова медіація», коли медіацію проводить незалежний медіатор на основі контракту [9].

Французьке трудове законодавство безпосередньо передбачає можливість використання процедури медіації у разі виникнення спорів у процесі відносин, що підпадають під регулювання Трудового кодексу Франції.

У Трудовому кодексі Франції медіації присвячені статті L2523-1–L2523-10 (глава «Médiation» у книзі V «Les conflits collectifs» (колективні трудові спори) II частини Трудового кодексу Франції, що регулює колективні відносини у сфері праці, а також стаття L115 у першій частині Трудового кодексу Франції, якою передбачено можливість проведення процедури медіації для вирішення спору при психологічному переслі-

дуванні працівника зі сторони іншого працівника (франц. «harcèlement moral») [10].

У Франції процедура медіації може бути призначена також і адміністративним органом на підставі письмової мотивованої заяви однієї зі сторін або з власної ініціативи. Для вирішення спорів на рівні регіону, департаменту чи муніципалітету за заявою префекту регіону. Списки медіаторів затверджуються Національною комісією з колективних переговорів (франц. Commission nationale de la négociation collective) – спеціальний орган, який формується на загальнодержавному рівні з представників держави, об'єднань роботодавців та профспілок. Національна комісія співпрацює з Міністерством праці Франції, зокрема, надаючи висновки щодо законопроектів та проектів підзаконних актів органів виконавчої влади у сфері праці [11, с. 148]. Процедура медіації відповідно до статті L2523-5 Трудового кодексу Франції включає: спробу медіатора примирити сторони; надання медіатором мотивованих рекомендацій та пропозицій сторонам щодо врегулювання спірних питань (протягом одного місяця, але може бути продовжений за згодою сторін). Якщо медіатор встановить, що спір викликаний нерозумінням або різною інтерпретацією сторонами положень угоди, угоди він повинен рекомендувати сторонам спору звернутися до суду чи арбітражу. Статтею L2523-6 Трудового кодексу Франції закріплено, що з моменту отримання пропозиції від медіатора щодо врегулювання спору сторони конфлікту мають право протягом восьми днів відмовитися від запропонованого медіатором шляху врегулювання розбіжностей, при цьому відмова має бути обґрунтованою. У випадку недосягнення примирення сторонами через сорока восьми годин після констатації непримирненя сторін медіатор передає міністру праці свої рекомендації та мотивовані заяви сторін конфлікту. Протягом трьох місяців міністр праці має оприлюднити ці матеріали. При регулярному ухиленні однієї із сторін від процедури медіації або від надання необхідних документів, медіатор готує доповідь про це та подає її до адміністративного органу, який передає цю допо-

відь до прокуратури (статті L2523-8–L2523-9 Трудового кодексу Франції) [10].

Дослідники вказують на суттєві відмінності між процедурами медіації, що проводяться у двох передбачених Трудовим кодексом Франції випадках (колективний трудовий спір та індивідуальний спір внаслідок психологічного переслідування працівника іншим працівником). У першому випадку медіація спрямована на врегулювання наслідків колективного спору, у другому медіація покликана «зняти» причини конфлікту між працівниками [12, с. 13].

Згідно із положеннями трудового законодавства Франції врегулюванням колективного трудового спору можуть послідовно займатися примирювальна комісія, медіатор та арбітраж. Таким чином, у Франції функцію посередника у врегулюванні колективного трудового спору виконує саме медіатор.

У Чехії сторони спору обрають медіатора зі списку, що затверджується Міністерством праці, або за погодженням сторони наділені правом запросити іншу особу. Період, протягом якого процедура медіації має бути завершена, аналогічне положенням трудового законодавства Франції. Якщо сторони не дійдуть згоди протягом тридцяти днів, вони можуть перейти до розгляду спору арбітражем [13].

Висновки

Медіація є одним із основних способів врегулювання трудових спорів. Медіація має беззаперечні «плюси», зокрема: медіація дозволяє сторонам не просто вирішити спір, а врегулювати конфлікт і створити нові можливості для взаємодії сторін, що раніше конфліктували в майбутньому, змінивши поведінку сторін, трансформуючи відносини між ними, виводячи їх на якісно новий рівень. Таким чином, сторонам не доведеться припиняти відносини, як це нерідко буває при розгляді справи в суді.

Дослідивши досвід зарубіжних країн щодо використання медіації при вирішенні трудових спорів, можемо запропонувати наступні напрями вдосконалення національного законодавства України в цій сфері. Вважаємо за доцільне доповнити статтю

222-1 Кодексу законів про працю України частиною, якою передбачити можливість проведення медіації при виникненні колективного трудового спору. Також вважаємо за доцільне внести положення щодо можливості вирішення колективного трудового спору до проекту Закону «Про колективні трудові спори».

Крім того, в нашому суспільстві досі існують певні стереотипи та упередження щодо його використання інституту медіації, які, на нашу думку, пов'язані із його нещодавньою появою в правовому полі нашої держави. Впровадженню медіації у сферу праці сприятиме включення до трудового договору умови проведення медіації у разі спору між працівником і роботодавцем.

Прийняття Закону про медіацію недостатньо для його успішної реалізації на практиці. На нашу думку, необхідно розробити механізми застосування медіації у трудових спорах із залученням профспілок та об'єднань роботодавців, що, у свою чергу, сприятиме впровадженню медіації у сферу праці як мінімум за рахунок підвищення рівня інформованості працівників та роботодавців про медіацію. Саме поширення інформації про медіацію дасть можливість використовувати медіацію при врегулюванні трудових спорів.

Література

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (дата звернення: 25.08.2023).

2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.08.2023).

3. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів. *Бюлетень Національної служби посередництва й примирення*. 2012. № 5-6. С. 14-18.

4. Бурак В.Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П.Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.

5. Дрозд О.Ю. Зарубіжний досвід застосування медіації та інших альтернативних процедур вирішення спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 133–136. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2023/28.pdf (дата звернення: 25.08.2023).

6. Boucher G.P. To Mediate or Not Mediate – That is the Question. How Mediation Can Be Used to Resolve Labor Relations Conflicts. URL: <https://www.calpelra.org/pdf/Boucher,%20Gene.pdf> (дата звернення: 25.08.2023).

7. Hodges A. C. Mediation and the Transformation of American Labor Unions. *Missouri Law Review*. 2004. Vol. 69. Iss. 2. 77 p.

8. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування. уклад. : Н. Гайдук, І. Сенюта, О. Бік, Х. Терешко. Львів : ПАІС, 2007. 296 с.

9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010). Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/germany-individual-disputes-at-the-workplacealternative-disputes-resolution> (дата звернення: 25.08.2023).

10. Code du travail. *Legifrance*. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do (дата звернення: 25.08.2023).

11. Barthélémy J. et Cette G. Refondation du droit social: concilier protection des travailleurs et efficacité économique: Rapport au Conseil d'analyse économique. *La Documentation française*. Paris, 2010. P. 148–149.

12. Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris, Ifomene, 2011. A. Simon. *La médiation prud'homale*. Justine, 2012, décembre. № 35. P. 12–13.

13. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives. Geneva, 2007. URL: https://www.ilo.org/europe/meetings-and-events/WCMS_366949/lang-en/index.htm

SUMMARY

The article discusses the experience of using the mediation procedure in foreign countries to settle labor relations. In particular, the peculiarities of the legal regulation of the institution of mediation as a way of resolving labor disputes in such countries as the United States of America, Canada, Spain, the Czech Republic, Germany and France are analyzed. When writing the article, general scientific and special-legal methods of scientific knowledge were used, namely, the method of analysis, historical, structural-functional, formal-legal, comparative-legal and other methods. It was determined that in recent years, the use of mediation as a method of alternative dispute resolution has expanded in Ukraine. Mediation as a procedure capable of resolving a significant part of conflicts in society, in particular in the field of labor, is an innovation for Ukrainian society. With its help, it is possible to reduce the level of social tension, to create favorable conditions for the further development of society. On the basis of foreign experience, conclusions were made about the feasibility of using mediation in resolving collective labor disputes. In addition, our society is characterized by a low level of awareness regarding the possibility and main advantages of using the institution of mediation in resolving labor disputes. In our opinion, the introduction of the institution of mediation in the field of labor will be facilitated by the inclusion in the labor contract of the conditions for conducting mediation in the event of a dispute between the parties to the labor relationship. Despite the fact that the mention of mediation in the contract does not obligate the employee to anything, the employer can include this condition in the employment contract in order to inform the employee about the possibilities of mediation and about his readiness to resolve possible disputes with the help of this institute. The development of mechanisms for the application of mediation in labor disputes with the involvement of trade unions and employers' associations will also contribute to the introduction of mediation in the field of work at least by increasing the level of awareness of employees and employers about the possibility of using mediation procedures. It is the dissemination of information about mediation that will make it possible to use it in the settlement of labor disputes.

Keywords: labor law, labor legislation, labor disputes, protection of labor rights, methods of protection of labor rights, employee, employer; alternative dispute resolution, mediation, mediation procedure, foreign experience.