

4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Вапнярчук Н. М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: зарубіжний досвід. *Право та інновації*. 2017. № 3(19). С. 76–81. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2018/07/Vapnyarchuk19.pdf>

Картавих В. В.

асистент

Державний біотехнологічний університет

e-mail: vladuka255@gmail.com

ЩОДО ПИТАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У ЛОКАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Трудові відносини, враховуючи правові статуси сторін – працівника і роботодавця, характеризуються потенційною можливістю виникнення конфлікту під час укладення трудового договору, у період функціонування трудових відносин працівника і роботодавця, на етапі припинення трудових відносин.

Водночас, невідповідність застарілих трудових норм реаліям сьогодення, складність судових процедур під час вирішення трудових спорів, спонукають до реального пошуку можливості ефективніше застосовувати процедуру медіації у трудових спорах.

Не дивлячись на те, що у частині першій статті 3 Закону України «Про медіацію» визначено, що зазначений закон 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 цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим) [1], відсоток застосування медіації у трудових спорах дуже низький.

Пояснюється це і необізнаністю сторін трудових відносин щодо такої можливості, і страхом перед незрозумілою процедурою, і відсутністю детальної регламентації.

Виходячи із дослідження проблем застосування медіації у трудових відносинах, ми відстоюємо думку, що включення медіаційних положень до локального законодавства підприємств є реальним шляхом ефективного впровадження процедури медіації в українську культуру вирішення трудових спорів.

На наш погляд необхідно інтегрувати медіацію у трудові договори та колективні угоди. Внесення положень про медіацію безпосередньо в трудові договори та колективні угоди між працівниками та роботодавцями. Це допоможе забезпечити, що сторони мають чітке розуміння процедури медіації та зобов'язані її дотримуватися. Оскільки однією із причин не широкого застосування медіації є недостатнє правове регулювання правил про медіацію, що містяться в законі, на думку значної кількості практиків. Ми частково погоджуємося, що в Законі України «Про медіацію» відсутні конкретні правила щодо організації та проведення цієї процедури. У практикуючих юристів, адвокатів спрацьовує шаблон, якщо вирішення спору, то має бути чітка та детальна процедура, яка затверджена, якщо не законом, то принаймні підзаконним нормативно-правовим актом.

Враховуючи ментальну необхідність правників-практиків до затвердженої процедури вирішення спорів, вважаємо, що на етапі виникнення трудових відносин може бути розроблено та включено типове медіаційне застереження у трудові договори. Наприклад, типове медіаційне застереження може бути затверджене політикою роботодавця про порядок вирішення трудових конфліктів (спорів). І в подальшому типове медіаційне застереження може буде включено до трудового договору (контракту). Окрім того, роботодавець може затвердити внутрішній документ, яким передбачається обов'язкова попередня трудова медіація, а працівник,

відповідно, може погодитися на таку медіацію шляхом підписання такого внутрішнього документа. Загалом працівник будь-яким іншим чином може підтвердити свою згоду на медіацію для вирішення трудового спору за умови, що будуть належні докази надання такої згоди [2, с. 349].

В Україні наразі на практиці це стається нечасто через низьку обізнаність з медіацією юристів, їх небажання вдатися до нового, законодавчо непередбаченого способу вирішення спору, фінансові міркування тощо.

Ми переконанні, що для того, щоб інтегрувати медіацію у локальне законодавство одного нормативного припису замало, це має бути комплексний підхід, зокрема необхідно враховувати необхідність організаційних та освітніх інструментів. Так, на локальному рівні можна створити спеціалізовані служби або центри медіації, які будуть займатися організацією процесу медіації, підбором кваліфікованих медіаторів та наданням інформаційної підтримки сторонам. Такий варіант можливий для великих підприємств, якщо ж вести мову про невеликі компанії, то доречно організувати навчання з медіації для кадрових служб або залучення зовнішніх юридичних радників з відповідними компетенціями.

Таким чином, враховуючи специфіку трудових відносин та «традиційність» трудового законодавства, ми вважаємо, що існує нагальна необхідність розробки Типового Положення про застосування медіації у трудових відносинах на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми підпорядкування і затвердження його розпорядчим актом Державної служби України з питань праці. З однієї сторони це був би сигнал від держави, що вона заохочує до застосування медіації, а з іншої сторони уникнення прямого примусу у застосуванні, надання можливості перейняти ефективні інструменти функціонування підприємств, зокрема в аспекті гнучкості трудових відносин і адаптації до динамічності суспільно-правових процесів.

Список використаних джерел:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
2. 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.

Костюченко О. Є.

доктор юридичних наук, професор,
Державний податковий університет
e-mail: A09111975@i.ua

НЕЗМІННІСТЬ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Трудові права в системі прав людини у світовій практиці розглядають через гідність людини та її невід’ємні права, до яких, зокрема, належить право на працю. Трудові права працівників та рівність працівників у цих правах визнаються абсолютними і такими, що реалізуються на принципах свободи, справедливості, гуманізму задля забезпечення загального миру. Право на працю як природне право людини передбачає можливість власною працею забезпечити собі та членам своєї сім’ї гідне життя, яке включає доступ до таких соціальних благ, як: їжа, одяг, житло, медичне та соціальне обслуговування, здоров’я і забезпечення у хворобі, старості чи безробітті.

Справедливість як ключова умова гідного ставлення до працівника передбачає: (а) справедливі і сприятливі умови праці; (б) справедливу і задовільну винагороду за неї; (в) гідне існування працівника та членів його сім’ї; (г) можливість об’єднання з метою захисту своїх соціально-економічних інтересів. До трудових прав працівника в міжнародних нормативних актах, які не можуть звужуватися законом, відносять: право на свободу і заборону примусової праці; право на об’єднання; право на