



ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Надія Іванівна ЧУДИК-БІЛОУСОВА,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права,
700937@ukr.net

УДК 349.22

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ЯК КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Досліджується доцільність впровадження процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів із застосуванням процедури медіації. Встановлено, що конфлікти інтересів виникають між сторонами переважно в період підготовки та обговорення колективного договору. Врегулювання розбіжностей та вирішення колективних трудових спорів здійснюється за допомогою окремих визначених законодавством самостійних процедур. Чинне законодавство України не виключає можливості вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів між його сторонами шляхом медіації, яка часто застосовується в зарубіжних країнах. У процесі застосування посередництва (медіації) при вирішенні колективного трудового спору повинні брати участь роботодавець, наймані працівники та «медіатор», тобто незаінтересований посередник, основним завданням якого є допомога сторонам спору досягнути взаєморозуміння та вирішення у встановлений законом спосіб існуючого спору шляхом переговорів. На основі проведеного дослідження обґрунтовано, що нормативне закріплення інституту медіації в трудовому праві сприятиме узгодженню інтересів сторін колективного трудового спору.

Ключові слова: колективний трудовий спір, альтернативне вирішення спорів, посередник, медіація.



Правові основи правової політики сучасної держави повинні виходити з того, що Україна — це соціальна держава, завданнями якої на сьогодні є створення умов для забезпечення гідного життя та розвитку людини. Зміст і спрямованість правової політики зумовлюється необхідністю утвердження й забезпечення основних прав і свобод людини, їх гарантій, в тому числі і права особи на працю та на створення належних умов праці. Правова політика України у сфері трудових відносин за сучасних умов має реалізовуватися у таких напрямках, як: вдосконалення чинного законодавства шляхом проведення його кодифікації та адаптації до законодавства Європейського Союзу, ефективне застосування правових норм, формування високого рівня правосвідомості та правової культури суб'єктів трудових правовідносин.

Тому наразі постає низка теоретичних і практичних проблем щодо змін трудового законодавства, в тому числі розширення договірного регулювання відносин у сфері праці. Вирішення цієї проблеми можливе через розробку нових та вдосконалення діючих організаційно-правових механізмів. Дієвими засобами, здатними забезпечити належну реалізацію трудових прав, є надання особі можливості захисту порушених прав із застосуванням альтернативних способів їх вирішення. Особливо актуальною є процедура вирішення позасудовими способами конфлікту інтересів, який виник між суб'єктами колективних трудових відносин та потребує вирішення.

Правове регулювання відносин, що виникають та потребують належного правового регулювання у сфері вирішення трудових спорів, зокрема колективних, викликає численні дискусійні питання, яким, зокрема, присвячені праці таких вчених, як: В. М. Андріїва, Л. Л. Бунтовської, П. А. Буценка, Ю. М. Гриценка, Л. П. Грузінової, В. М. Дейнеки, В. В. Жернакова, З. Я. Козак, Н. А. Князевої, О. М. Куренного, В. В. Лазора, С. М. Прилипка, А. М. Слюсара, М. В. Сокол, М. П. Стадника, А. Р. Халікова, Г. І. Чанишевої, Н. М. Швець, В. І. Щербини, І. С. Шукіна, О. М. Ярошенка. Останніми роками набувають актуальності наукові дослідження процедури альтернативного вирішення спорів із застосуванням медіації. Окремі аспекти застосування медіації у різних сферах у своїх працях висвітлили Н. Л. Бондаренко-Зелінська, С. Т. Йосипенко, Г. В. Єрьоменко, В. В. Резнікова, Ю. В. Розман, О. М. Спектор, Т. О. Подковенко, С. А. Подоляк, Ю. Д. Притика, Ц. А. Шамкішвілі, І. Т. Ясиновський та ін. Можливість вирішення колективних трудових спорів із застосуванням медіації відсутня в чинному законодавстві та не передбачена в проекті Трудового кодексу України. Натомість вона відображена в зареєстрованому проекті Закону України «Про медіацію», але в ньому не передбачено внесення відповідних змін у трудове законодавство. Перспективи застосування медіації як ефективного способу вирішення трудових спорів наразі висвітлені в напрацюваннях В. Я. Бурака, В. С. Балуха, Н. В. Дараганової, С. І. Запари, В. О. Кабанця, І. В. Лагутіної, П. Д. Пилипенка, Т. Фокіної, Д. Шевченка, І. І. Шемелинця, М. М. Ясинка та ін. Тому потребують узагальнення позиції вчених щодо можливості закріплення в чинному трудовому законодавстві процедур врегулювання конфлікту інтересів у



трудових відносинах за допомогою медіації, з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

Чинне законодавство визначає *колективний трудовий спір*, який потребує вирішення задля задоволення прав працівників, як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоких відносин щодо встановлення умов праці або застосування законодавства про працю [1], тобто «неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин — колективом найманих працівників і роботодавцем — з приводу застосування норм трудового законодавства, колективних договорів, угод або встановлення чи зміни умов праці з передачею їх на розгляд до відповідного компетентного органу» [2, с. 18], у тому числі «розбіжності з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, укладення, зміни, виконання колективних договорів, різного тлумачення законодавства та інших нормативних актів» [3, с. 3]. Такі розбіжності вважають «розбіжностями позовного характеру, які виникають між роботодавцем і трудовим колективом підприємства з питань виконання вимог законодавства про працю, колективного договору, угоди або окремих їх положень, передані для вирішення до відповідного юрисдикційного органу [2, с. 18]. Залежно від рівня виділяють колективні трудові спори на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях. Залежно від сторони, яка висуває вимоги, вирізняють колективний трудовий спір, однією зі сторін якого є наймані працівники; колективний трудовий спір, однією зі сторін якого є профспілки; колективний трудовий спір, однією зі сторін якого є створений і уповноважений найманими працівниками орган (організація, особа) [2, с. 18].

Наявність розбіжностей між суб'єктами трудових правовідносин не завжди призводить до виникнення трудового спору, так як «часто їх залагоджують шляхом взаємних переговорів між самими суб'єктами, і ті чи інші непорозуміння, що так чи інакше пов'язані з порушенням трудових прав працівників, не переростають у трудовий спір. Тому спорами пропонують визнавати «лише ті розбіжності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, які не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах обох конфлікуючих сторін» [4, с. 436]. Фактично наявність колективного трудового спору та розбіжностей у їх урегулюванні засвідчує про наявність конфлікту інтересів у сторін існуючого спору.

Конфлікт (лат. *conflictus* — зіткнення, сутичка) є зіткненням протилежних інтересів і поглядів, напруженням і крайнім загостренням суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями. У сфері життєдіяльності людей можливі виробничі конфлікти. Єдина позиція щодо розуміння поняття «трудова конфлікти» у науці трудового права відсутня. Тому ними вважають «зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення або застосування умов праці. Протиріччя між суб'єктами трудових відносин виникають у процесі праці через зіткнення протилежних економічних і соціальних інтересів. Стороною, яка протистоїть роботодавцю в такому конфлікті, може бути як окремо узятий працівник, так і колектив працівників у цілому» [5, с. 179]. Трудовий



конфлікт впливає з протилежності інтересів працівників і роботодавців та виникає у зв'язку з боротьбою робітників за встановлення або зміну умов праці, правового статусу працівників (конфлікти інтересів) або у зв'язку з тлумаченням і застосуванням юридичних норм, порушенням роботодавцями встановлених умов праці, прав працівників (конфлікти права). Залежно від причин, умов, фази виникнення і розвитку розрізняють непримиренні та примиренні конфлікти [6, с. 14]. Підставою виникнення конфлікту є відмова роботодавця виконати рішення примирних органів чи неприйняття цими органами рішення, яке задовольнить обидві сторони. Його вирішення можливе шляхом проведення страйку та переговорів сторін за обов'язкової участі незалежного посередника [7, с. 10]. Конкретні умови виникнення конфлікту зумовлюють форму його розвитку і протікання — приховану (латентну) або відкритую. Конфлікт виникає при активізації діяльності однієї із сторін і протидії цій активізації як відповідної реакції іншої сторони. Причому причиною активізації конфлікту можуть бути як суб'єктивні, так і об'єктивні причини [6, с. 14–15].

Трудові конфлікти між сторонами трудових правовідносин, якими є роботодавець і працівник, можуть виникати з різних приводів, підстав і на будь-якому етапі існування трудового правовідношення. Якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціально уповноважених на це органів, конфлікт переростає в трудовий спір [8, с. 11]. Відповідно колективний трудовий конфлікт — це розбіжності непозовного характеру між роботодавцем (або органом, що представляє інтереси роботодавців) і трудовим колективом підприємства (або органом, що представляє інтереси працівників на галузевому, регіональному, національному рівні) з питань встановлення або зміни умов праці, які вирішуються за допомогою встановлених законом процедур [9, с. 8], тобто «не врегульовані за допомогою примирних процедур суперечності між сторонами трудових правовідносин — колективом найманих працівників та роботодавцем, які виникають внаслідок неприйняття примирними органами взаємоприйняттого для сторін рішення» [7, с. 17]. Ознаками, що характеризують трудовий конфлікт, є сторони конфлікту — працівник або об'єднання працівників та роботодавець або орган, що представляє інтереси роботодавців на відповідному рівні; наявність розбіжності інтересів сторін; предметом розбіжностей є встановлення нових або зміна існуючих умов праці; вирішення розбіжностей переважно самими сторонами у примирно-третейському порядку відповідно до передбачених законодавством процедур [9, с. 10].

Конфлікти економічного характеру або «конфлікти інтересів» (у західній термінології), виникають зазвичай у період підготовки й обговорення колективного договору. Тому конфлікти щодо застосування норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, укладання, зміни та виконання умов колективного договору (угоди) доцільно передавати на розгляд компетентних юрисдикційних (примирних) органів [10, с. 87] за допомогою примирення, посередництва, добровільного або примусового арбітражу, тобто шляхом примирно-третейського розгляду [11, с. 81]. «У процесі свого розвитку конфлікт



проходить послідовно такі стадії: виникнення розбіжностей сторін; колективний спір; протистояння сторін, яке може перерости в страйк, що зумовлює настання матеріальної шкоди для роботодавця» [12, с. 207]. Тому якщо конфлікт роботодавця і працівників не вдалося вирішити, його слід визнавати «колективним трудовим спором, що не знайшов вирішення в примирній комісії і трудовому арбітражі» [13, с. 385]. Такий спір є стадією розвитку «конфлікту інтересів», у зв'язку з наявністю організаційно оформлених розбіжностей та визначених законодавством механізмів їх вирішення. Тому погоджуємося, що «наявність терміна «трудовий спір» у законодавстві є більш обґрунтованим» [14, с. 8–9].

Отже, конфлікти, пов'язані зі встановленням умов праці, можна вважати «конфліктами інтересів» [15, с. 61]. У свою чергу, «інтерес» характеризується прагненням суб'єкта трудових правовідносин оволодіти певним благом матеріального характеру задля задоволення існуючих потреб за відсутності прямої заборони та за сприяння уповноважених органів. Тому «інтересом» у колективному трудовому спорі є задоволення вимог працівника у зв'язку з наявністю потреби у задоволенні тих благ, які йому згідно з чинним законодавством та локальними нормативними актами мали бути надані. Класифікацію колективних трудових спорів проводять залежно від рівня виникнення і можливості її визначати виробничі (на рівні підприємства, установи чи організації), галузеві та територіальні (на рівні однієї або кількох галузей чи окремої адміністративно-територіальної одиниці, якщо учасниками спору виступають наймані працівники значної кількості підприємств галузі або адміністративно-територіальної одиниці), національні (на рівні держави, якщо участь у спорі беруть наймані працівники значної кількості регіонів). Сторонами спору визначають колектив найманих працівників або певні категорії найманих працівників, професійні спілки або їхні об'єднання та роботодавець, об'єднання роботодавців або їхні представники.

Врегулювання розбіжностей та вирішення таких спорів здійснюється за допомогою окремих, самостійних процедур. Примирення є таким способом вирішення колективного трудового спору, який не тільки дозволяє забезпечити обмін інформацією між сторонами спору, але й сприяє створенню умов для зближення двох позицій чи демонстрації переваг позасудового методу вирішення спору [16, с. 76]. Воно здійснюється шляхом безпосередніх переговорів між конфліктуючими сторонами в особі своїх представників з метою досягнення згоди у колективному трудовому конфлікті, який виник. Примирні процедури включають у себе розгляд спору примирними комісіями і трудовим арбітражем. На стадії примирних процедур до участі у розв'язанні спору також можуть залучатися незалежні посередники і представники Національної служби посередництва і примирення (НСПП). Тому сутність примирних процедур полягає у залученні до вирішення колективного спору примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу та НСПП і в застосуванні крайнього засобу вирішення існуючого спору за допомогою страйку. Врегулювання розбіжностей за допомогою примирних процедур слід здійснювати в максимально короткі терміни,



безплатно та оперативно, тобто протягом часу, відведеного на процедуру державним законодавством (п. 3 Рекомендації МОП) [17].

Чинне законодавство України не виключає можливості вирішення колективного спору між його сторонами шляхом медіації. Термін «медіація» (від лат. *mediation* — «посередництво») введений у науковий обіг в 60-ті роки ХХ ст. в США та, будучи інститутом, широко розповсюдженим в англо-американській правовій системі, послідовно імплементується в правові системи романсько-германської правової сім'ї. Медіація успішно розвивається в Бельгії, Німеччині, Норвегії, Фінляндії, Франції, Польщі, Молдові та інших країнах. Інтегровані закони про медіацію існують у Аргентині (Закон «Про медіацію та угоди»), Болгарії (Закон «Про медіацію (посередництво)'), Боснії і Герцеговині (Закон «Про процедуру медіації»), Австралії (Акт про медіацію); Австрії («Федеральний закон про медіацію в цивільних справах»), відповідні закони були прийняті в Угорщині, Хорватії, Канаді та Нікарагуа [18, с. 14].

Медіацію переважно визначають як «посередництво», тобто як «самостійну форму участі незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів, що в обов'язковому порядку використовується упродовж всієї процедури вирішення спорів і конфліктів» [7, с. 6]. Медіація у приватному праві є «одним із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди» [19].

Відповідно до ст. 1 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС 2014 року сторони взяли на себе зобов'язання посилити співпрацю в сфері правосуддя, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод. Державами-членами Європейського Союзу наголошено, що забезпечення верховенства права та кращого доступу до правосуддя повинно включати доступ як до судових, так і до позасудових методів врегулювання спорів. Європейська Рада 15 жовтня 1999 р. закликала держави-члени до запровадження альтернативних позасудових процедур, серед яких медіація є основним методом. Для реалізації цього в 2008 році прийнята Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради з певних аспектів медіації у цивільних та комерційних справах, окремі рекомендації та керівні принципи [20]. Про необхідність законодавчого врегулювання та застосування медіації в Україні зазначено також у низці нормативних актів [21; 22], у тому числі тих, що втратили чинність [23].

У процесі застосування посередництва (медіації) при вирішенні колективного спору фактично повинні брати участь сторони спору — роботодавець, наймані працівники та «медіатор», тобто незацікавлений посередник, основним завданням якого є допомога сторонам спору досягнути взаєморозуміння та вирішити у встановлений законом спосіб існуючий спір шляхом переговорів. У медіації виграти можуть обидві сторони спору, так як кожна з них реалізує власні інтереси. Процедура посередництва (медіації) має полягати в тому, щоби сторони за участю медіатора повинні дійти консенсусу у вирішенні спору та досягти взаєморозуміння. Посередник (медіатор) повинен сприяти врегулюванню спору, допомагати сторонам спору в ході дискусії виявити їхні справжні



інтереси і потреби, знайти рішення, яке задовольнить учасників конфлікту. Його основним завданням має бути примирення сторін конфлікту. Законодавство окремих країн передбачає можливість врегулювання трудового спору, в тому числі і шляхом медіації [24].

Медіація за своєю юридичною природою є явищем приватноправовим; і відповідно відносини медіації регулюється приватноправовими, тобто диспозитивними, методом. Трудове право регулюється шляхом поєднання імперативного і диспозитивного методу [25, с. 14–18]. Відповідно трудове законодавство може містити деякі особливості процедури медіації по трудових спорах. Так, у процесі застосування посередництва при вирішенні колективного трудового спору беруть участь сторони спору: роботодавець, наймані працівники та медіатор, — тобто незацікавлений посередник, основним завданням якого є надання допомоги сторонам спору досягнути взаєморозуміння та вирішити у встановлений законом спосіб існуючий спір шляхом переговорів. Завдяки медіації виграють зазвичай обидві сторони, так як кожна з них реалізує власні інтереси. За процедурою посередництва (медіації) сторони з допомогою медіатора повинні дійти консенсусу у вирішенні спору та досягти взаєморозуміння. Посередник (медіатор) сприяє врегулюванню спору, допомагає сторонам у ході взаємної дискусії виявити їхні справжні інтереси і потреби, знайти рішення, яке задовольнить учасників конфлікту. Його основним завданням є примирення сторін конфлікту [26, с. 106].

Виходячи із сутності процедури посередництва (медіації), вважаємо, що чинне трудове законодавство не зовсім правильно визначає місце посередництва в системі процедур розгляду і вирішення колективних трудових спорів. Нині участь посередника у врегулюванні колективного трудового спору не має самостійного значення, адже він лише обслуговує процес переговорів між сторонами [27, с. 169]. Водночас посередника можна буде визнати самостійним суб'єктом врегулювання колективного трудового спору, якщо в законодавстві буде закріплена можливість його залучення на будь-якому етапі переговорів між сторонами колективного трудового спору.

Зважаючи на те, що в юридичній літературі запропоновано різні підходи до виділення етапів посередництва (медіації), при вирішенні колективного трудового спору за участі посередника фактично наявні початок процедури медіації, підготовка до медіації, розгляд спору, оформлення результату розгляду спору.

Інститут медіації закріплений, зокрема, в Законі Республіки Молдова «Про медіацію» від 3 червня 2015 р. [28], Законі Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедура медіації)» від 27 липня 2010 р. [29], у гл. 17 Господарського процесуального кодексу Республіки Білорусь [30].

Питання трудової медіації розглядаються сучасними дослідниками [31; 32; 33; 34; 35; 36]. Так, Т. Фокіна визначає медіацію як метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби всіх



учасників конфлікту [33, с. 16]. На відміну від формального судового чи арбітражного процесу, під час медіації сторони доходять згоди самі — медіатор не приймає рішення за них. Щодо медіації в організації (*workplace mediation*), то цей процес передбачає вирішення конфліктів, в якому сторони конфлікту — представники однієї організації, а медіатором може виступати внутрішній або сторонній незалежний медіатор. Така медіація є частиною системи управління конфліктами в організації. Медіація може відбуватися у форматі як спільних, так і окремих приватних (медіатор-сторона) зустрічей. Кожній стороні мають бути забезпечені рівні можливості брати участь у дискусії. Він може проводити медіацію у спосіб, який він вважатиме доречним, враховуючи обставини справи, побажання сторін та необхідність швидкого й ефективного вирішення спору. Медіатор не уповноважений приймати рішення замість сторін. Медіатор може припинити медіацію, якщо, на його думку, сторони не докладають достатніх зусиль для вирішення спору. Перевагами медіації в літературі називаються економія часу, зниження вартості процесу вирішення спору, можливість впливати на результат, конфіденційність процедури, можливість збереження або відновлення ділових відносин з партнерами, можливість запобігти виникненню подібних конфліктів у майбутньому, гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації). Серед недоліків медіації зазначаються: сторони можуть не дати згоди на медіацію; медіація в деяких країнах не врегульована на законодавчому рівні [37].

В Україні розроблені проекти законів «Про медіацію» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо процедури медіації (примирення)», якими передбачається запровадження в українське судочинство конкретного механізму забезпечення права сторін на примирення. Зокрема пропонується впровадити процедуру медіації, яка спрямована на примирення сторін з метою досягнення між ними згоди щодо спірних питань за допомогою посередника (медіатора). Однак проект Закону України «Про медіацію» має значні відмінності від правил медіації, які визначені на міжнародному рівні. Проект, розроблений в Україні, стосується лише спорів, які вже передані на розгляд до суду.

Отже, примирну процедуру застосовує (призначає) суд, а не сторони. Законопроектом також не передбачено можливість сторін самостійно, на власний розсуд звернутися до примирення замість звернення до суду для вирішення спору. Таким чином, у законодавстві України не планується наразі запровадження примирної процедури в її класичному вигляді (як альтернативу судовому розгляду), а передбачається лише можливість додаткового способу вирішення спорів, переданих на вирішення суду.

Тому С. І. Запара вважає, що, окрім наявних завдань, що виникають під час провадження у справі до судового розгляду, а саме врегулювання спору до судового розгляду та підготовки справи до судового розгляду, суддя в разі необхідності повинен мати можливість залучити медіатора для примирення сторін спору. Підставою для прийняття такого рішення може бути і встановлений факт відсутності попередніх переговорів між сторонами та випадок, коли, на думку судді, характер спору вимагатиме запровадити примирні процедури. Залучення медіатора до вирішення справи може відбуватися шляхом обов'язкової медіації в усіх трудових спорах, із залученням медіатора за ініціативою суду, із залученням



медіатора за ініціативою суду за клопотанням однієї зі сторін або обох сторін трудового спору [35, с. 138]. Тому заслуговує на увагу позиція про те, що медіатор може бути залучений до вирішення розбіжностей ще до виникнення трудового спору, тобто під час проведення безпосередніх переговорів між сторонами [38, с. 279], у тому числі і при вирішенні колективного трудового спору.

Погоджуючись з тим, що «імплементовані проектом Закону України «Про медіацію» європейські та міжнародні стандарти повинні сприяти розвитку громадянського суспільства та формуванню культури мирного цивілізованого вирішення конфліктів на засадах взаємних інтересів та згоди» [39], дозволимо зауважити, що проект Закону України «Про медіацію» від 9 квітня 2015 р. містить окремий розділ щодо особливостей медіації в окремих категоріях спорів, але не вважає особливостями розгляд трудових спорів та передбачає внесення змін щодо можливості врегулювання індивідуального трудового спору через медіацію шляхом обрання медіатора для допомоги у вирішенні спору. Проект містить норму, що комісія по трудових спорах або суд за згодою сторін можуть передати трудовий спір на медіацію [39]. Водночас проектом Закону не передбачено внесення змін у законодавство щодо запровадження медіації для вирішення колективного трудового спору.

Зважаючи на те, що порядок функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом згідно зі ст. 316 проекту Трудового кодексу України [41], у новому законодавстві щодо вирішення колективних трудових спорів доцільно закріпити можливість його врегулювання за процедурою медіації. Нормативне закріплення інституту медіації в трудовому праві сприятиме узгодженню інтересів сторін індивідуальних та колективних трудових розбіжностей.

Список використаних джерел

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
2. *Кабанець, В. О.* Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. О. Кабанець ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2009. — 20 с.
3. *Стадник, М. П.* Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. П. Стадник ; Ін-т держ. та права ім. В. М. Корецького. — К., 1998. — 16 с.
4. Трудове право України [Текст] / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2003. — 536 с.
5. *Лазор, В. В.* Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий [Текст] : монограф. / В. В. Лазор. — Луганск : Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. — 250 с.



6. *Гриценко, Ю. М.* Коллективные трудовые споры: правовой аспект [Текст] : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юридических наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю. М. Гриценко ; Академия труда и социальных отношений. — М., 2000. — 24 с.
7. *Сокол, М. В.* Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. В. Сокол ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. — К., 2010. — 20 с.
8. *Куренной, А. М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах [Текст] / А. М. Куренной, В. И. Миронов. — М. : Дело, 1997. — 384 с.
9. *Лазор, В. В.* Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Лазор ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2005. — 40 с.
10. *Комаренко, А. М.* До поняття трудових конфліктів [Текст] / А. М. Комаренко // Право України. — 2000. — № 5. — С. 85–89.
11. *Силин, А. А.* Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире [Текст] / А. А. Силин, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. — 2000. — № 2. — С. 17–103.
12. *Акопова, Е. М.* Договоры о труде [Текст] / Е. М. Акопова, С. Н. Яремина. — Ростов н/Д : Феникс, 1995. — 464 с.
13. *Толкунова, В. Н.* Трудовое право России [Текст] : учеб. пособ. / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. — М. : Юрист, 1996. — 448 с.
14. *Сафонов, В. А.* Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики [Текст] : автореф. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. А. Сафонов ; Санкт-Петербургский государственный университет. — СПб., 2000. — 17 с.
15. *Муцинова, Н. А.* Трудовое право развивающихся стран [Текст] / Н. А. Муцинова. — М. : Изд-во Ун-та дружбы народов, 1989. — 72 с.
16. *Лазор, В. В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі [Текст] : монограф. / В. В. Лазор. — Луганськ : Література, 2004. — 352 с.
17. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
18. *Притика, Ю. Д.* Правовий режим медіації у законодавчих системах зарубіжних країн [Текст] / Ю. Д. Притика // Малий і середній бізнес (право, держава, економіка). — 2010. — № 3–4. — С. 12–16.
19. *Максимова, С. В.* Медіація [Текст] / С. В. Максимова // Юридична енциклопедія / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. — К. : Українська енциклопедія, 2001. — Т. 3. К–М. — С. 610.
20. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters [Electronic Resource] / EUR-Lex. — URL : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:En:PDF>.



21. Конвенція про юрисдикцію, право, що застосовується, визнання, виконання та співробітництво щодо батьківської відповідальності та заходів захисту дітей від 19.10.1996 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/973_002.
22. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів від 10.05.2006 р. № 361/2006 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/361/2006>.
23. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України від 11.06.1998 р. № 615/98 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/615/98>.
24. О медиации : Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 г. № 401-IV ЗРК [Электронный ресурс] / Информационное агентство Zakon.kz. — URL : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376.
25. Попов, В. И. Проблемы трудового права России [Текст] / В. И. Попов. — М. : Изд-во МГУ, 2003. — 144 с.
26. Альтернативні способи вирішення трудових спорів [Текст] : навч. посіб. / Володимир Бурак [та ін.] ; під ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. — Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. — 171 с.
27. Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сафонов Валерий Анатольевич. — СПб., 2000. — 226 л.
28. О медиации : Закон Республики Молдова от 03.07.2015 г. № 137 // Monitorul Oficial, Nr. 224-233 (21.08.2015) [Resursă Electronică] / Monitorul Oficial al Republicii Moldova. — URL : <http://monitorul.md/index/viewpdf/id/105/?lang=2>.
29. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ : принят Государственной Думой 07.07.2010 г., одобрен Советом Федерации 14.07.2010 г. [Электронный ресурс] / Российская газета. — URL : <http://rg.ru/2010/07/30/mediaciadok.html>.
30. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь от 15.12.1998 г. № 219-З : принят Палатой представителей 11.11.1998 г., одобрен Советом Республики 26.11.1998 г. [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. — URL : <http://etalonline.by/?type=text®num=НК9800219>.
31. Дараганова, Н. В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів [Текст] / Н. В. Дараганова // Вісник Академії адвокатури України. — 2012. — Число 3. — С. 178-181.
32. Дараганова, Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів [Текст] / Н. В. Дараганова // Юридична наука. — 2011. — № 6. — С. 77-83.
33. Фокіна, Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів [Текст] / Т. Фокіна // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2012. — № 5-6. — С. 14-18.



34. *Белінська, О. В.* Медіація — альтернативне вирішення спорів [Текст] / О. В. Белінська // Вісник Вищої Ради юстиції. — 2011. — № 1 (5). — С. 158–163.
35. *Запара, С. І.* Окремі особливості запровадження медіації під час судового розгляду трудових спорів [Текст] / С. І. Запара // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. — К. : Право, 2014. — С. 135–139.
36. *Антонов, И. В.* Медиация как альтернативная форма разрешения экономических споров с участием посредника [Текст] / И. В. Антонов, Н. В. Ружицкая // Законодательство. — 2008. — № 4. — С. 56–60.
37. Про альтернативне вирішення спорів [Електронний ресурс] / Український центр медіації. — URL : http://ukrmediation.com.ua/ua/about_center/on_alternative_dispute_resolution/.
38. *Шевченко, Д.* В Правовий механізм вирішення розбіжностей між працівниками та роботодавцем [Текст] / Д. В. Шевченко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5–7 червня 2014 р. / редкол.: В. С. Венедіктов, А. М. Куліш, М. М. Бурбика ; за ред. В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. — Суми : СумДУ, 2014. — С. 277–280.
39. *Єрьоменко, Г. В.* Медіація в Україні: щодо необхідності нормативно-правового регулювання [Текст] / Г. В. Єрьоменко, Т. С. Кисельова // Міждисциплінарні гуманітарні студії. — Серія: Правничі науки. — 2015. — Вип. 2. — С. 45–52.
40. Про медіацію : проект Закону України, зареєстр. 09.04.2015 р. за № 2480–1 (н.д.У. Ківалов С. В., Развадовський В. Й.) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54758.
41. Проект Трудового кодексу України, зареєстр. 27.12.2014 р. за № 1658 (н.д.У. Гройсман В. Б., Денісова Л. Л., Папів М. М., Кубів С. І.) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Надійшла до редакції 01.03.2016



Чудык-Белюсова Н. И. Правовые основы совершенствования процедуры разрешения коллективного трудового спора как конфликта интересов

Исследуется необходимость внедрения процедуры разрешения коллективного трудового спора как конфликта интересов с применением процедуры медиации. Установлено, что конфликты интересов возникают между сторонами преимущественно в период подготовки и обсуждения коллективного договора. Урегулирование разногласий и решения таких споров осуществляется с помощью отдельных определенных законодательством самостоятельных процедур. Действующее законодательство Украины не исключает возможности решения коллективного трудового спора как конфликта интересов между его сторонами путем медиации, которая часто применяется в зарубежных странах. В процессе применения посредничества (медиации) при разрешении коллективного трудового спора должны участвовать работодатель, наемные работники и «медиатор» как незаинтересованный посредник, основным заданием которого является помощь сторонам спора в достижении взаимопонимания и решение в установленный законом способ существующего между сторонами спора путем переговоров. На основе проведенного исследования обосновано, что нормативное закрепление института медиации в трудовом праве будет способствовать согласованию интересов сторон коллективного трудового спора.

Ключевые слова: трудовой спор, альтернативное разрешение споров, посредник, медиация.

Chudyk-Bilousova, N. I. Legal Basis of Improving Procedures for Resolving Collective Labor Dispute as a Conflict of Interest

The article studies the need to implement procedures for the settlement of collective labor dispute as a conflict of interest with the use of mediation. It has been established that conflicts of interest arise between the parties mainly in the period of preparation and discussion of the collective agreement. Settlement of disputes and solving such disputes shall be settled by separate, independent legislation specific procedures. Current Ukrainian legislation does not exclude the possibility of solving the collective labor dispute as a conflict of interest between the parties through mediation, which is often used in foreign countries. In the application of mediation (mediation) for resolving collective labor disputes have involved the employer, employees and «mediator» as a disinterested intermediary, the main task of which is to assist the parties to the dispute to reach a common understanding and a decision within the statutory method exists between the parties to the dispute through negotiations. On the basis of the study it is proved that the normative consolidation of mediation in labor law will help to harmonize the interests of parties to the collective labor dispute.

Keywords: collective labor disputes, alternative dispute resolution, mediator, mediation.

