

Особливості вирішення трудових спорів через примирні процедури в умовах євроінтеграційних процесів

В умовах євроінтеграційних процесів, коли Україна активно адаптує своє законодавство до європейських норм, особливий акцент робиться на примирні процедури вирішення трудових спорів. Це охоплює медіацію, переговори, арбітраж та інші методи, що допомагають швидко і ефективно вирішувати конфлікти без необхідності звертатися до суду.

Трудові спори — це конфлікти між працівниками та роботодавцями, що виникають через різні питання трудових відносин. Вирішення таких спорів через примирні процедури стає важливим елементом в умовах євроінтеграційних процесів, оскільки інтеграція в Європейський Союз вимагає адаптації національних правових систем до європейських стандартів.

Розв'язання трудових спорів за допомогою примирних процедур у контексті євроінтеграційних процесів має низку особливостей, що пов'язані з адаптацією українського законодавства до європейських норм.

В Україні врегулювання трудових спорів через примирні процедури, зокрема переговори між сторонами, регулюється Кодексом законів про працю України (КЗпП України)- це основний закон, який визначає права і обов'язки працівників і роботодавців, а також містить положення про вирішення трудових спорів. Зокрема, в Кодексі описано процедури врегулювання колективних і індивідуальних трудових спорів, включаючи переговори між сторонами [1].

Переговори між сторонами, як примирні процедури активно включають діалог між роботодавцем і працівником, що дозволяє досягти компромісу без залучення судових органів. Європейські стандарти підкреслюють значення прямого взаєморозуміння між сторонами конфлікту для швидкого і ефективного вирішення спорів.

Примирні процедури в Україні зазвичай здійснюються шляхом переговорів між сторонами у такій послідовності:

- Ініціатива та підготовка - переговори може ініціювати одна зі сторін (працівник, роботодавець, профспілка чи трудовий колектив) через порушення трудового договору або інших причин;
- Участь сторін - у переговорах беруть участь працівник і роботодавець або їх представники. Іноді залучаються треті особи, такі як представники профспілки або медіатор;
- Визначення умов переговорів - перед початком переговорів сторони узгоджують час, місце, формат зустрічі, коло питань та інші організаційні аспекти;
- Обговорення проблеми - під час переговорів сторони обмінюються думками, висловлюють претензії і пропозиції, щоб досягти взаємоприйняттого рішення, що задовольнить обидві сторони з урахуванням їхніх прав та

інтересів;

- Примирення та досягнення домовленостей - якщо сторони досягають компромісу, укладається угода або меморандум, який письмово оформлюється і зазвичай є обов'язковим для виконання;
- Досягнута угода має бути оформлена письмово з можливістю подальшого подання на затвердження до органів трудового контролю чи інспекції;
- У разі безрезультатних переговорів сторони можуть вдатися до медіації, арбітражу або судового розгляду для вирішення спору. [2].

Основною метою переговорів є досягнення мирного врегулювання спору без використання судових процедур, що дозволяє зберегти робочі відносини між працівником і роботодавцем і не загострювати ситуацію.

У Європі медіація є одним із найбільш поширених методів вирішення трудових спорів. Це процес, у якому нейтральний посередник допомагає сторонам знайти взаємоприйнятне рішення без судового втручання. В Україні цей механізм поступово розвивається, і медіатори стають важливими учасниками в системі вирішення трудових конфліктів.

Станом на сьогодні медіація, як інструмент альтернативного врегулювання спорів, є широко впровадженою в зарубіжних правових системах та розглядається як один із найбільш ефективних механізмів розв'язання трудових конфліктів. Популярність медіації зумовлюється, зокрема, її ефективністю як досудового механізму врегулювання трудових спорів, що забезпечує оперативне узгодження інтересів між працівниками та роботодавцями, сприяє збереженню соціальної стабільності в суспільстві, а також дозволяє сторонам мінімізувати часові та фінансові витрати, характерні для судового розгляду. З огляду на зазначене, питання практичного впровадження медіації у процес врегулювання трудових спорів набуває все більшої актуальності й в українському контексті [5, с.17]. На сьогодні процедура медіації активно впроваджена та широко застосовується у низці країн, зокрема в Австралії, Австрії, Албанії, Великій Британії, Німеччині, Канаді, Франції, Польщі та інших [6, с.652].

Відповідно до Закону України «Про медіацію», сфера його дії поширюється на суспільні відносини, що виникають у зв'язку з проведенням медіації як засобу попередження потенційних конфліктів (спорів) або врегулювання вже наявних, зокрема й у сфері трудових правовідносин [3].

Медіація - це процес, за якого неупереджений медіатор допомагає сторонам знайти спільне рішення. Медіатор не ухвалює рішення, а лише сприяє досягненню згоди. З кожним роком медіація набуває популярності в Україні, що допомагає зменшити навантаження на судову систему та покращує правову культуру в трудових відносинах.

Ще один важливий елемент європейської практики вирішення трудових спорів є арбітраж - коли обидві сторони погоджуються передати вирішення спору арбітру (або арбітражному органу), який приймає обов'язкове для виконання рішення. В Україні система трудового арбітражу розвивається як важливий елемент альтернативного вирішення трудових спорів. Трудовий арбітраж дозволяє сторонам конфлікту (працівнику та роботодавцю) вирішити спір без звернення до суду, за допомогою незалежного та нейтрального арбітра або арбітражної комісії [4].

Основним завданням трудового арбітражу є вирішення по суті спору між

сторонами колективного трудового спору (конфлікту). Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності між сторонами соціально-трудоких відносин стосовно умов праці, укладення, зміни чи виконання колективних договорів і угод або дотримання трудового законодавства. Трудовий арбітраж уповноважений вирішувати спори з питань встановлення умов праці, укладення, зміни та виконання колективних договорів і угод, а також додержання норм трудового законодавства [4].

У перспективі для України пріоритетним буде вдосконалення системи примирних процедур та запровадження ефективних механізмів медіації й арбітражу відповідно до європейських стандартів.

У підсумку, процес євроінтеграції стимулює розвиток примирних процедур для вирішення трудових спорів, що не лише сприяє дотриманню прав працівників, але й забезпечує ефективніше та швидше вирішення конфліктів, знижуючи навантаження на суди та сприяючи стабільності в трудових відносинах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України. ВВР України. 1998. № 34. Ст.227. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
4. Положення про трудовий арбітраж Затверджено Наказом Національної служби посередництва і примирення 01.12.2020 № 68 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text>
5. Гринь Д.В., Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн, Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2022, С. 15-19., URL: https://www.researchgate.net/publication/366046650_Mediation_as_one_of_the_alternative
6. Можечук Л.В., Медіація як позасудовий спосіб вирішення спорів: досвід зарубіжних країн, Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 2021, №2 С. 650-655., URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/9039/1/94.pdf>