

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО; ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Н.В. Дараганова
кандидат юридичних наук,
Національна академія управління

Основні положення та інформаційні аспекти запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів

Автором розглянуто основні положення та інформаційні аспекти запровадження медіації в Україні. З'ясовано фактори, що засвідчують на користь застосування медіації як альтернативного засобу вирішення трудових спорів. Встановлено наявність основних чинників, що перешкоджають впровадженню цієї процедури в Україні.

Автором рассмотрены основные положения и информационные аспекты введения в Украине процедуры медиации. Установлены факторы, свидетельствующие о пользе применения медиации как альтернативного способа разрешения трудовых споров. Выявлено наличие основных факторов, которые препятствуют введению этой процедуры в Украине.

The author considered basic principles and informative aspects of introduction of the mediation in Ukraine. The author established factors which indicative of benefit of mediation as alternative way of settlement of labour disputes. The author also exposed factors which interfere with introduction of this procedure in Ukraine.

Ключові слова: медіація, трудові спори.

Постановка проблеми

Соціально-економічні зміни, реформи, що відбулися та продовжують відбуватися в Україні, торкнулися усіх сфер життя, зокрема, й сфери трудових відносин. Разом із демократизацією нашого суспільства, зміною економічного курсу, визнанням різних форм власності та різноманіття господарюючих суб'єктів, втратою держави своєї домінуючої ролі на ринку праці, Україна зіткнулася зі «зворотним боком медалі» цих реформ. Спад виробництва, інфляція, безробіття, зокрема приховане, та інші негативні явища спричиняють нестабільність, незадоволеність у суспільстві, стають причинами виникнення різноманітних трудових спорів, конфліктів.

Традиційно вирішення *індивідуальних* трудових спорів провадиться в межах КТС (комісії по трудових спорах), в судовому порядку; *колективних* – за допомогою визначених законодавством примирних процедур. Проте здійснення правової реформи в Україні ставить на порядок денний питання щодо залучення нових процедур для вирішення спорів, в тому числі й щодо трудових спорів. Зважаючи на світовий досвід вирішення трудових спорів шляхом проведення процедури медіації, доцільним є науковий розгляд основних положень медіації

та пов'язаних з цим інформаційних аспектів запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання медіації поки що є малодослідженим в українській науці. Мають місце окремі поодинокі наукові дослідження, в яких науковці опосередковано торкаються цієї проблеми (наприклад, праці О.П. Євсєєва, О.В. Фельковича), та публіцистичні статті Т.М. Худякової, І. Терещенко, Алеша Залара та ін.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У контексті вирішення трудових спорів питання запровадження в Україні процедури медіації залишилося поза увагою вчених, тоді як саме через відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про можливість розв'язання трудових спорів за допомогою медіації і затягується впровадження інституту примирення (медіації) в національній системі трудового права.

Формулювання цілей статті

У зв'язку з вищезазначеним, вважаємо, є своєчасним розкриття основних науково-теоретичних положень та інформаційних аспектів запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Останнім часом у нашій державі з'являється дедалі більше інформації про медіацію (відновне правосуддя), яка має достатньо поширену практику застосування в західних країнах та викликає всезростаючий інтерес громадськості України. І хоча на думку деяких фахівців, медіація в Україні поки що є «явищем малознайомим та загадковим» [1], проте вона поступово набирає темпи та популярність.

Традиційно медіацію відносять до способів альтернативного вирішення спорів (прямий переклад з англійської мови — «Alternative Dispute Resolution» — «альтернативне вирішення спору», скорочено ADR). У західних країнах медіація сприймається як альтернатива державному і арбітражному (третейському) судочинству. В Україні медіацію фахівці в області права сприймають вельми неоднозначно. Так, одні вбачають у медіації довгоочікувану панацею, що здатна розвантажити українську судову систему і допомогти мирним шляхом вирішити більшість конфліктів, інші ж вважають, що це красива, але абсолютно непотрібна в наших умовах казка [2].

Саме слово «медіація» прийшло до нас з латинської мови (*mediatio*) і означає посередництво. В міжнародному праві медіація означає посередництво третьої, незаінтересованої держави в міжнародному спорі суб'єктів міжнародного права; в приватному праві — це один з альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди [3, с. 610].

Медіація в її сучасному розумінні почала розвиватися у другій половині ХХ століття, передусім, в країнах англосаксонської системи права — США, Австралії, Великобританії, пізніше вона поступово почала поширюватися і в інших країнах. Перші спроби вживання медіації, як правило, застосовувалися лише при вирішенні спорів у сфері родинних, сімейних стосунків. Згодом медіація отримала визнання при вирішенні більш широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами в комерційній і публічній сферах [4].

Питанню примирних процедур присвячена ціла низка міжнародних актів, зокрема, Основоположного рішення Ради Європейського Союзу від 15 березня

2001 року «Про місце жертв злочинів у кримінальному судочинстві» (2001/220/ЖНА), Рекомендації № R (99) 19 «Про посередництво в кримінальних справах» від 15 вересня 1999 року, Резолюції Економічної та Соціальної Ради ООН «Основні принципи застосування програм відновного правосуддя в кримінальних справах» (Економічна і соціальна Рада ООН, 24 липня 2002 р.), Рекомендації 20(2003) Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам щодо нових способів роботи із злочинністю неповнолітніх та ролі правосуддя у справах неповнолітніх, Рекомендації Ради Європи «Про медіацію в цивільних справах» R № (2002) 10, Рекомендації Ради Європи «Про сімейну медіацію» R № (98) 1, Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» [5].

В Україну медіація прийшла вже як напрацьована технологія вирішення спорів в середині 90-х років. Так, у 1997 році в Одесі вперше в СНД медіацію було застосовано в рамках цивільного судочинства. Громадськими «Групами медіації» Донецька, Луганська, Одеси, Києва, Криму, Харкова медіація апробувалася в різних сферах – у трудових, сімейних, цивільних спорах [6].

Зважаючи на світовий досвід вирішення спорів шляхом проведення процедури медіації, на міжнародній конференції, присвяченій медіації (пройшла 19 листопада 2009 р. в Гаазі [7]), одним з ключових постало питання не про переваги медіації порівняно з іншими способами вирішення спорів, а про те, щоб з альтернативного способу вирішення спорів медіація трансформувалася на звичайний спосіб вирішення спорів.

У контексті *трудових спорів* слід зазначити, що на сьогодні основним органом по розгляду індивідуальних трудових спорів в Україні є суд. Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав трудящих. Усі справи, що підлягають вирішенню в порядку цивільного судочинства, розглядаються судом першої інстанції, якими є районні, районні у містах, міські та міськрайонні суди (ст. 107 ЦПК).

Кількість розгляду справ у судах, порівняно з розглядом спорів у КТС, є значно вищою – в силу різних обставин, а саме: 1) на сьогодні існує значна кількість підприємств, установ, організацій, де КТС взагалі не створюється; 2) враховуючи вимоги Конституції України (ст. 124), суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку – отже, працівник сам обирає, чи звертатися йому безпосередньо до суду для вирішення трудового спору, підвідомчого КТС, чи спочатку працівник звернеться до КТС як первинного органу розгляду цих спорів і лише після прийняття КТС рішення, з яким він не буде згоден, звертатиметься до суду; 3) певна група індивідуальних трудових спорів віднесена виключно до підвідомчості суду.

При цьому сьогодні існують різні фактори, що свідчать на користь застосування й іншого, альтернативного засобу вирішення трудових спорів – медіації. *Основні з цих факторів*, вважаємо, зводяться до таких:

– при вирішенні трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, а не суддею, який має ухвалювати рішення. Головна функція медіатора – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема, й тих, які сторони спору самостійно не застосовували;

– розгляд трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору ніж цей розгляд у суді;

– оскільки медіація може бути застосована вже на ранній стадії спору, то його врегулювання відбувається значно швидше, ніж у суді;

– при медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат;

- процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі;
- важливим чинником у процесі медіації є конфіденційність;
- медіація збільшує вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами трудового спору після його розв'язання.

Є й інші чинники на користь запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні, приміром, медіацію можна розглядати як перспективний спосіб розвантаження судів в Україні.

Однак, незважаючи на всі зазначені переваги, на сьогодні в Україні медіація у сфері трудового права не набула розповсюдження. Питання ж про трансформування медіації з альтернативного способу вирішення спорів на звичайний спосіб їх вирішення нині можна розглядати лише у плані віддаленої перспективи.

Аналіз джерел дає підстави зробити висновок про наявність двох основних чинників, які, вважаємо, перешкоджають впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

До зазначених факторів, *по-перше*, слід віднести майже повну відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації. І, хоча на розширеному засіданні колегії Мін'юсту було зазначено, що задля удосконалення механізмів примирення сторін у кримінальних, цивільних та господарських справах, розв'язання проблем щодо відшкодування моральної і матеріальної шкоди Мін'юстом було розроблено проекти законів про запровадження процедури медіації у процесуальному законодавстві (підкреслимо, що за розрахунками спеціалістів, запровадження процедури медіації сприятиме розвантаженню судів від розгляду як мінімум 100 тисяч справ на рік) [8]. Однак вищезгадані документи існують лише у вигляді законопроектів.

З чинних національних актів, нормами яких регулюються певні положення щодо медіації, слід відмітити Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, схвалену Указом Президента України від 10 травня 2006 року, № 361/2006 [9] та Кримінальний кодекс України (ККУ) [10]. Так, приміром, зазначеною Концепцією встановлено, що з метою розвантаження судів потрібно розвивати альтернативні (позасудові) способи врегулювання спорів, а також створювати умови для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів їх врегулювання. Зокрема, це стосується і медіації як діяльності професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками. Концепцією також відзначено, що медіація потребує як наукового обґрунтування, так і практичного втілення.

Згідно з вимогами ККУ, дозволяється звільнити особу від кримінальної відповідальності із закриттям справи, якщо ця особа вперше вчинила злочин невеликої тяжкості або необережний злочин середньої тяжкості, і якщо вона після вчинення злочину щиро покалася, активно сприяла розкриттю злочину і повністю відшкодувала завдані нею збитки або усунула заподіяну шкоду (ст. 45 ККУ), примирилася з потерпілим та відшкодувала завдані нею збитки або усунула заподіяну шкоду (ст. 46 ККУ).

В інших же документах щодо впровадження процедури медіації застосовані лише загальні фрази, наприклад, «сприяти вдосконаленню альтернативних (позасудових) способів урегулювання спорів, у тому числі інституту третейських судів та процедури медіації», чи «вивчення досвіду іноземних держав., практики застосування процедури медіації...» [11] і т.п., що не впливає на реальне запровадження цієї процедури в Україні.

По-друге, до факторів, які заважають впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні, слід віднести й відсутність у широкого

кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання цих спорів.

Наявність зазначеної проблеми засвідчує аналіз сучасних наукових та періодичних джерел. Відсутність інформації щодо запровадження процедури медіації в Україні констатують й іноземні фахівці. Так, наприклад, експерт-радник Ради Європи, Міністр юстиції Республіки Словенія Алеш Залар [12, с. 52–53] вважає, що для стимулювання інтересу широкого загалу населення дуже важливо донести до нього інформацію про процес медіації й про його вигоди. Такі методи й засоби комунікації, як «заходи з особливого приводу» (дні відкритих дверей у судах, тижні медіації, навчальні медіаційні процеси), в Україні майже не використовуються. У судах немає інформаційно-довідкових відділів або бюро з питань медіації, відповідальних за надання інформації широкій публіці. Потенціал для подальшого розвитку медіації існує й у сфері правової допомоги, що в Україні доки не сформовано. Наприклад, у багатьох європейських країнах особи, що звертаються за правовою допомогою, отримують не тільки інформацію про медіацію, але й мають право на допомогу адвоката, який за державний кошт представляє цю сторону на засіданнях медіації. Натомість в Україні, окрім брошур про медіацію, випущених деякими неурядовими організаціями, інших інформаційно-рекламних матеріалів не існує. Одиначні є й заходи комунікативного характеру (семінари, зустрічі, конференції), на яких висвітлюються питання, пов'язані із застосуванням медіації.

При цьому, вважаємо, що питання відсутності в широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання спорів, в тому числі й трудових, безпосередньо пов'язано з відсутністю належної національної законодавчої бази з питань медіації в Україні. Так, держава провадить свою законодавчу політику на основі вивчення потреб суспільства. І основним імпульсом до створення того чи іншого нормативно-правового акту є суспільно значуща проблема, невирішене питання, яка, підкреслюємо, має значення для великої кількості людей і, у зв'язку з цим, й для держави в цілому. Через брак інформації щодо наявності у громадян можливостей розв'язати трудові, та й інші спори медіаційним способом, питання щодо запровадження процедури медіації на законодавчому рівні ще чималий час буде залишатися невирішеним – дійсно, на сьогодні немає тієї критичної маси зацікавлених осіб, яка спонукала б законодавця до вирішення на законодавчому рівні цієї проблеми.

Таким чином, можна стверджувати, що нині впровадження інституту медіації в національній системі права затягується, передусім, через відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіаційні способи розв'язання конфліктів, що, у свою чергу, заважає не лише впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні, але й негативним чином впливає на створення належної національної законодавчої бази з цього напрямку в цілому.

Висновки

Враховуючи вищезазначене, вважаємо, можна зробити такі висновки:

1) медіація є одним з альтернативних способів вирішення трудових спорів, згідно з яким незацікавлений посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди;

2) існують різні фактори, що засвідчують на користь застосування медіації як альтернативного засобу вирішення трудових спорів, а саме: розгляд трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж цей розгляд у суді; врегулювання спору відбувається значно швидше, ніж у суді; має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних; процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду,

так і під час судового провадження по справі; медіація збільшує вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами трудового спору після його вирішення тощо.

3) встановлена наявність двох основних чинників, що перешкоджають впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні: майже повна відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації; відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб вирішення цих спорів. Зазначені проблеми системно взаємопов'язані.

Список використаних джерел

1. Худякова Т.М. От ненависти – к счастью [01.06.2009] [Електронний ресурс] / Т.М. Худякова / Режим доступу до документа: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=741.
2. Медиация: сущность и технология [Електронний ресурс] ; [Контора нотаріуса Ралько Василя Васильевича] / Режим доступу до документа: http://www.ralko.ru/articles/?id_article=31&id_page=4.
3. Максимова С.В. Медіація / С.В. Максимова // Юридична енциклопедія / [редкол. : Ю.С. Шемшученко (голова) та ін.]. – К. : Українська енциклопедія, 2001. – Т. 3. – К–М. – С. 610.
4. Медиация в мире [Електронний ресурс] / Центр медиации и права / Режим доступу до документа: <http://mediacia.com/medworld.htm>.
5. Сайт Мін'юсту [Електронний ресурс] / Мін'юст. – Режим доступу до документа: <http://www.minjust.gov.ua>.
6. Терещенко І. У конфлікті ви не самотні, або що таке медіація / Інна Терещенко // Дзеркало тижня. – № 40 (719). – 25–31 жовтня 2008 р. / Режим доступу: <http://www.dt.ua/3000/3050/64466/>.
7. Медиация в руках судьи [Електронний ресурс] / Центр медиации и права ; [19 листопада 2009 р.] / Режим доступу: <http://www.mediacia.com/newsout.php?id=60>.
8. Про виконання пріоритетних напрямків діяльності Мін'юсту на 2009 рік [Електронний ресурс] / Мін'юст. – Режим доступу до документа: <http://www.minjust.gov.ua/0/21378>.
9. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів [Електронний ресурс] ; [схвалена Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006] / Президент України. – Режим доступу до документа: <http://www.president.gov.ua/documents/4333.html>.
10. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] ; [від 5 квітня 2001 р. № 2341-III] / [за станом на 26.10.2010] / ВРУ. – Режим доступу до документа: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2341-14>.
11. Річна національна програма на 2010 рік з підготовки України до набуття членства в Організації Північноатлантичного договору [Електронний ресурс] ; [затверджена Указом Президента України від 03.02.2010 № 92/2010] / ВРУ; Заходи щодо усунення можливостей подання до України позовів у закордонні юрисдикційні органи та підвищення ефективності захисту прав та інтересів України під час розгляду справ у цих органах [Електронний ресурс] ; [затверджені розпорядженням КМУ від 16.09.2003 № 569-р / КМУ. – Режим доступу до документів : <http://www.rada.gov.ua>.
12. Залар Алеш. Кампанія з інформування громадськості про медіацію в Україні / Алеш Залар // Відновне правосуддя в Україні. – 2008. – № 4(12). – С. 52–53.