

матеріального стимулювання, впроваджувати винагороди за підсумками роботи, інші форми заохочення.

Список використаних джерел:

1. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Випуск 3/4 (23/24). 2014. С. 185-189.

2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст.121.

3. Мельничук О. А., Мельничук О. Ф. Трудове право України: навчальний посібник. Вінниця: «Едельвейс і К», 2009. 328 с.

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. №2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

5. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. 2022. №5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf

6. Райко М. С. Оплата праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання. Право та інновації. 2020. № 1 (29). С. 59-64.

Смішна Н. В.,

*директор Вінницького місцевого центру
з надання безоплатної вторинної правової допомоги*

Кушнір І. С.,

*здобувач вищої освіти СВО магістра
факультету права, публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського*

МЕДІАЦІЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

З метою удосконалення захисту порушених прав у сфері праці, забезпечення ефективності механізму врегулювання трудових спорів і доступу до правосуддя

Кодекс законів про працю України 15 грудня 2021 р. був доповнений ст. 222¹. З цього часу трудовий спір між працівником і роботодавцем може вирішуватися шляхом застосування медіації. Відтак у трудовому праві з'явився ще один інструмент, спрямований на поліпшення відносин між сторонами трудового договору незалежно від форми останнього. Особливо актуальною є медіація в умовах воєнного стану, коли «гарантувати безперебійну роботу судів в період війни вкрай важко. Тому, в умовах воєнного стану медіація – це альтернатива судовому процесу вирішення трудових спорів і врегулювання конфліктів» [1, с. 185].

У Законі України «Про медіацію» зазначається, що «медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [2, ст. 1].

У ст. 3 Директиви 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» медіація розглядається як структурована процедура, у якій дві або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добровільній основі, для вирішення спору між ними за допомогою посередника [3, ст. 3].

Наразі ще існують деякі причини, які негативно впливають на поширення медіації у трудових відносинах. По-перше, сторони трудового договору мало поінформовані про таку можливість і необізнані про новий спосіб урегулювання спору, не знають переваг медіації. По-друге, поки що цей ринок послуг в Україні нерозвинений, ще мало кваліфікованих медіаторів, тому існує недовіра до них. По-третє, реєстр медіаторів лише формується окремими суб'єктами, які надають ці послуги. Зокрема, серед них центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги. Однак поступово, шляхом популяризації медіації, альтернативний позасудовий спосіб вирішення трудових спорів займе чільне місце.

Із узаконенням медіації врегулювати трудовий спір можна за допомогою незалежного посередника, який сприяє сторонам знайти компромісне рішення. На цьому переваги медіації не завершуються, оскільки вона дає можливість

конфіденційно вирішити спір. Ця ознака інколи є вирішальною для вибору роботодавцем медіації як альтернативного способу розв'язання трудового спору. Конфіденційною інформацією вважається «вся інформація, яка стала відома під час підготовки до медіації та проведення медіації, зокрема про пропозицію та готовність сторін конфлікту (спору) до участі у медіації, факти та обставини, висловлені судження та пропозиції сторін медіації щодо врегулювання конфлікту (спору), зміст угоди за результатами медіації» [2, ст. 6]. У цьому контексті важливим є те, що медіатор не може бути допитаний як свідок у справі щодо конфіденційної інформації, яка стала йому відома під час підготовки до медіації та проведення медіації.

До того ж, застосовуючи медіацію, роботодавець і працівник економлять час, фінанси, здоров'я та інші ресурси, передусім ділову репутацію. Медіація за кордоном вельми результативна. Так, «в США 95% справ, що були направлені на медіацію, не дійшли до судового розгляду; в Німеччині 90% медіацій завершуються мировою угодою (для Нижньої Саксонії такий показник дорівнює 97%); у Великобританії показник результативності медіації становить 90–95%; загальноєвропейський показник результативності медіації – 40–80%» [4, с. 130].

Трудова медіація має певні особливості, за якими відрізняється від інших видів. На думку Я. Р. Бутинської, медіація у сфері праці має такі риси: «1) це позасудовий порядок вирішення трудового спору з використанням неюрисдикційних способів захисту трудових прав працівника і роботодавця, який спрямований на примирення і вироблення сторонами спору узгодженого рішення за допомогою компромісу; 2) це трудове примирення за допомогою посередника, без втручання уповноважених державних органів. Сторони конфлікту самостійно визначають, хто конкретно буде посередником; 3) інститут медіації передбачає переговорний процес, за підсумками якого виявляються інтереси і потреби сторін трудових відносин, що ґрунтується на основі не позицій, а інтересів; 4) медіація завершується добровільною угодою (основана на взаємних поступках) сторін трудової розбіжності. При цьому медіатор позбавляється можливості приймати обов'язкове для сторін рішення» [5, с. 148].

Отже, узаконення медіації як позасудового добровільного способу розв'язання трудових спорів є позитивним рішенням. Її застосування має низку переваг: призводить до зменшення завантаженості судів, пришвидшує вирішення трудового спору, економить час і кошти, зберігає здоров'я, ділову репутацію сторін трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Менів Л. Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2022. Вип. 71. С. 181-185.
2. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 р. *Відомості Верховної Ради*. 2022. № 7. Ст.51.
3. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052>
4. Кільдюшкіна О. Передумови впровадження медіації в Україні. *Все для юриста*. 2010. №3. С.130-133.
5. Бутинська Я. Р. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С.146-150.

Гняздівський К. В.,
здобувач вищої освіти СВО бакалавра
спеціальності Соціальне забезпечення
юридичного факультету Хмельницького університету
управління та права імені Леоніда Юзькова

ЕЛЕКТРОННІ ПЕТИЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ТВОРЕННЯ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВИ

Важливим елементом творення демократичної держави, виступає участь кожного громадянина у її творенні. Відповідно до цього, держава зобов'язана побудувати такі механізми комунікації, за допомогою яких кожен пересічний