

СУЧАСНІ СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПІД ПРИЗМОЮ РОЗУМІННЯ ЇХ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ**MODERN METHODS OF RESOLVING LABOR DISPUTES UNDER THE PRISM OF UNDERSTANDING THEIR LEGAL NATURE**

Дегтярьова О.М., к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри транспортного права та логістики
Національний транспортний університет

Павленко Д.О., студент IV курсу економіки та права
Національний транспортний університет

Розвиток суспільно-економічних, у тому числі трудових відносин, обумовлено впливом технологічного процесу. Відбуваються зміни у впровадженні нових форм зайнятості та в організації праці, що потребує сучасного та адекватного правового регулювання. Суперечливість інтересів сторін трудових відносин може призвести до неоднозначної оцінки явищ, що виникають у процесі праці. Конфлікт інтересів може перерости у трудовий спір, який також потребує сучасних способів його врегулювання.

В статті проаналізовано наукові підходи до тлумачення дефініції "трудова спір". Окремо досліджено структуру трудового спору і встановлено, що його структурними елементами є: підстава спору; суб'єктивна сторона, яка відображає суб'єктний склад учасників спору; об'єктивна сторона, до якої відносяться предмет та зміст спору. Визначено співвідношення понять "трудова спір" і "трудова конфлікт". Трудова конфлікт переує трудовому спору. Моментом, коли конфлікт стає юридичним спором, є момент пред'явлення претензії у визначеному законом порядку. На підставі проведеного дослідження надано авторську дефініцію трудового спору як формально виражену претензію однієї сторони трудових правовідносин до протилежної сторони з приводу реалізації економічних інтересів у сфері найманої праці, обґрунтовану суб'єктивними правами та обов'язками сторін. Також дано визначення поняття "трудова конфлікт", під яким розуміється зіткнення протилежних інтересів і цінностей суб'єктів трудових правовідносин, що виникає у сфері праці.

Сучасне трудове законодавство України виділяє такі шляхи врегулювання індивідуальних трудових спорів як комісії по трудовим спорам, суд та медіація. Авторами проведено аналіз існуючих способів врегулювання індивідуальних трудових спорів. Визначено, що медіація, виконуючи превентивну функцію права, сприяє врегулюванню конфлікту на досудовому етапі та допомагає збереженню трудових відносин. Обґрунтовано доцільність виключення із законів та законопроектів комісії по трудових спорах як досудового юрисдикційного органу, що розглядає трудовий спір.

Ключові слова: трудові спори, генеза трудових спорів, способи вирішення трудових спорів, захист трудових прав, медіація, альтернативне вирішення спорів.

The development of socio-economic, including labor relations is due to the influence of the technological process. There are changes in the introduction of new forms of employment and in the organization of labor, which requires modern and adequate legal regulation. The inconsistency of the interests of the parties of labor relations can lead to an ambiguous assessment of the phenomena arising in the process of labor. A conflict of interest can develop into a labor dispute, which also requires modernized ways to resolve it.

The article analyzes scientific approaches to the interpretation of the definition of "labor dispute". Separately, the structure of the labor dispute was investigated and it was established that its structural elements are: the basis of the dispute; subjective party, reflecting the subject composition of the parties to the dispute; an objective party to which the subject matter and content of the dispute belong. The ratio of the concepts of "labor dispute" and "labor conflict" is determined. Labor conflict precedes the labor dispute. The moment when the conflict becomes a legal dispute is the moment of presentation of the claim in the manner prescribed by law. On the basis of the carried out research, the author's definition of the labor dispute was provided as a formally expressed claim of one party of labor relations to the opposite party regarding the realization of economic interests in the field of hired labor, justified by the subjective rights and obligations of the parties. It also defines the concept of "labor conflict", which refers to the clash of opposite interests and values of subjects of labor relations arising in the field of labor.

Modern labor legislation of Ukraine identifies such ways of settling individual labor disputes as labor dispute commissions, court and mediation. The authors analyzed the existing methods of settling individual labor disputes. It is determined that mediation, performing the preventive function of law, contributes to the settlement of the conflict at the pre-trial stage and helps to preserve labor relations. The expediency of excluding from the laws and draft laws the commission on labor disputes as a pre-trial jurisdictional body that considers a labor dispute is substantiated.

Key words: labor disputes, genesis of labor disputes, methods of resolving labor disputes, defense of labor rights, mediation, alternative resolution of disputes.

Постановка проблеми. Наша держава стоїть на шляху докорінних змін застарілих правових моделей регулювання трудових відносин. Трудові відносини, як економічні відносини, є дуже чутливими до соціальних та економічних змін. Старе трудове законодавство не просто потребує змін, воно потребує формування законодавчого підґрунтя, що не викликати правову невизначеність.

У законодавстві відсутнє визначення поняття трудового спору і трудового конфлікту. По суті, це прогалина у законодавстві, що породжує правову невизначеність. Суб'єктами законодавчої ініціативи пропонувалося багато проектів нового трудового кодексу, проте вони були відірвані від правової доктрини, що серед іншого сприяло їх потопленню у Леді. Тому потребує правової визначеності категорійний апарат, яким апелює сучасне трудове законодавство, зокрема поняття «трудова спір».

Україна, знаходячись у багаторічній реформі системи правосуддя та вирішення спорів, залишається позаду європейських країн за рівнем культури врегулювання трудових спорів. Система врегулювання трудових спорів потребує як законодавчого оновлення, так і доктринального пошуку адекватних способів врегулювання. Порівнянню найпоширеніших способів врегулювання трудових спорів і пошуку кращих серед них, присвячене дане дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичним та практичним проблемам визначення правової природи трудового спору присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: В. В. Бонтлаба [16], О. І. Кисельової [3], А. М. Комаренка [5], Ю. І. Крилової [4], Л. Ф. Куліпіної [4], М. І. Іншина [10], Сучжоу Ван, Янхон Ту [21] та ін. Одночасно багато уваги науковці приділяють альтернативним способам вирішення трудових спорів, зокрема медіації. Окремі аспекти інституту альтернатив-

них способів вирішення спорів та медіації досліджені у роботах О. А. Біловодської [19], О. М. Дегтярьової [22], Д. О. Павленка [22] та ін. Втім, незважаючи на високий ступінь розробки питань доктринального розвитку інституту вирішення трудових спорів, подальших досліджень заслуговують питання доцільності застосування існуючих способів врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Метою статті є формулювання дефініції поняття «трудо́вий спір», визначення його структурних елементів; виявити доцільні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів у світлі поглиблення досліджень їх правової природи.

Виклад основного матеріалу. У пошуках оптимальних способів вирішення трудових спорів науковці часто вузько сприймають їх зміст. Ми вважаємо, що трудові спори і їх природу слід розглядати у більш широкому розумінні, аніж виключно юридичному. Саме юридична конфліктологія як міжгалузєва наука дозволяє, з одного боку, краще розуміти причини виникнення трудових спорів, а з іншого, запропонувати кращі шляхи їх вирішення.

Як українські науковці, так і законодавець, ігнорують економічні зміни, продиктовані технічним прогресом і міцно тримаються консервативних поглядів на правову доктрину трудового законодавства. Оскільки технології продовжують розвиватися, також збільшується їх вплив на трудові відносини.

На нашу думку, трудові відносини слід розглядати саме як реальні суспільні відносини, і лише потім як такі, що оформлені нормами права. Саме з такої точки зору необхідно досліджувати правову природу трудових спорів.

У законопроекті Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 р. визначено, що «Індивідуальний трудовий спір – трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення». Разом тим визначено, що «предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав» [1].

У новому проекті Закону України «Про працю», який наразі розробляється Міністерством економіки України, під індивідуальним трудовим спором розуміються «розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають після укладення трудового договору, до його укладення або після його припинення» [2].

Сучасною тенденцією у світі є погляд на трудові спори як конфлікти інтересів (чи економічні спори) і конфлікти про права (чи правові спори). Конфлікт інтересів можна вирішити мирним шляхом на основі компромісу. Конфлікт про права виникає при порушенні встановлених законом прав суб'єктів трудових відносин. Тому пріоритетним у зарубіжному законодавстві є поняття «трудо́вий конфлікт» [3, с. 97].

Л. Ф. Куліпіна та Ю. І. Крилова дають визначення, що «трудо́ві спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і роботодавцем, з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці» [4, с. 359].

А. М. Комаренко вивів теоретичне поняття «трудо́ві конфлікти», під яким розуміє «передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам розбіжності між працівником, групою працівників (трудо́вим колективом) або профспілкою, з одного боку, та роботодавцем, з іншого, з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов роботи та виробничого побуту (в т. ч. щодо укладання чи

зміни умов колективного трудового договору), що розглядаються в установленому законом порядку» [5, с. 58].

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає колективний трудовий спір (конфлікт) як «розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудо́вих відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю» [6].

Філософи, психологи, соціологи та правознавці по-різному визначають структурні елементи спору. У правовій доктрині немає єдиної думки з приводу структурних елементів правового спору.

З точки зору юридичної конфліктології у структурі юридичного конфлікту виділяють: 1) учасників (сторони); 2) умови конфлікту; 3) предмет та об'єкт конфлікту; 4) образи конфліктної ситуації; 5) можливі дії учасників конфлікту; 6) результати конфліктної взаємодії [7, с. 32].

Н. Ю. Сакара у структурі правового спору пропонує виділяти суб'єктивну, об'єктивну сторони спору та його підстави. У суб'єктивній стороні відображається суб'єктний склад сторін спору, в об'єктивній – предмет спору і його зміст [8, с. 66]. Також слушною є думка дослідниці, що спір не завжди можна розглядати як «розбіжності» [8, с. 65]. Достатньо, щоб одна зі сторін вважала, що її суб'єктивні трудові права чи інтереси порушено, щоб пред'явити претензію іншій стороні та розпочати спір.

Слід погодитись із визначенням, наведеним у Державному стандарті соціальної послуги посередництва (медіації), який визначає «конфлікт (спір) як розбіжності, протилежність інтересів сторін, відмінна позиція двох або більше суб'єктів правовідносин, у зв'язку з якими одній зі сторін чи обом сторонам може бути завдано моральної та/або матеріальної шкоди» [9]. Шляхом медіації можна не тільки врегулювати як конфлікт, так і спір, але й запобігти їх виникненню.

М. І. Іншин вважає, що «юридичний конфлікт – це суперечність як між суб'єктами права з приводу застосування, порушення чи тлумачення норм права, так і суперечність між самими правовими нормами й нормативними актами». Конфлікт стає правовим, коли він посягає на правовий статус особи чи її інтереси. Зокрема, трудовий спір про звільнення є частиною трудових правовідносин, тому розбіжності вирішуються у правовий спосіб [10].

Складно погодитись з дослідницею О. І. Кисельовою, яка робить висновок, що поняття «трудо́вий спір» доречно використовувати щодо врегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин певним юрисдикційним органом. Натомість термін «трудо́вий конфлікт» слід застосовувати лише до моменту передачі його до відповідного органу. Тобто конфлікт породжує спір [3, с. 99]. Ми вважаємо, що таке твердження втратило актуальність в світлі законодавчих змін, пов'язаних з імплементацією інституту медіації у врегулювання трудових спорів.

У структурі трудового спору виділимо такі складові: підстави спору, суб'єктивну сторону, яка відображає суб'єктний склад учасників спору, та об'єктивну сторону, до якої відносяться предмет та зміст спору.

Із змісту Глави XV КЗпП України «Індивідуальні трудові спори» [11] можна встановити, що сторонами індивідуальних трудових спорів є працівник і роботодавець.

У ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено, що сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є «наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець» [6].

Тому суб'єктний склад учасників трудового спору, вважаємо, складають роботодавець з однієї сторони, та працівник (група працівників, трудовий колектив) або профспілковий орган з іншої.

З економічної точки зору об'єктом трудових відносин є праця з однієї сторони, як ресурс, та гроші з іншої, як винагорода за таку працю. Але коли ми говоримо про трудові правовідносини, то ми маємо на увазі реалізацію права людини на працю як можливості заробляти собі на життя у такий спосіб, тобто як втілення економічних прав працівника.

Право на працю – одне з економічних прав людини, що закріплене у Конституції України (ст. 43) [12], Загальній декларації прав людини (ст. 23) [13], Європейській соціальної хартії (ст. 1) [14], Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (ст. 6) [15] та ін.

Конституція України, виявляючи свою гуманістичну спрямованість, захищає право кожного на працю: встановлює право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, гарантує захист від незаконного звільнення та захист права на своєчасне одержання винагороди за працю [12]. Ці основоположні права вважаємо похідними від права на працю, тобто такими, що не існують відірвано від нього, а є його невід'ємними складовими.

Оскільки роботодавець є стороною трудових правовідносин, він також реалізує своє економічне право, а саме право на підприємницьку діяльність (ст. 42 Конституції України) [12]. З огляду на зазначене, різноспрямованість економічних інтересів і соціальних цінностей протилежних сторін трудових правовідносин і породжує конфлікт інтересів.

Отже, предметом трудового спору є суб'єктивні права, обов'язки та соціально-економічні інтереси сторін спору у сфері найманої праці.

Підставами трудового спору є юридичні факти, які виникли у процесі реалізації права на працю та обумовлені законодавчими гарантіями його захисту.

Зміст трудового спору становить претензія ініціатора спору до протилежної сторони трудових відносин про наявність порушення, невизнання чи оспорювання його суб'єктивних трудових прав чи інтересів.

Таким чином, основою трудового спору є конфлікт інтересів. Трудовий спір полягає у зіткненні суб'єктивних прав, обов'язків та протилежних економічних інтересів і соціальних цінностей працівника (групи працівників) та роботодавця на будь-якій стадії трудових правовідносин.

Трудовий конфлікт відрізняється від трудового спору тим, що він: 1) не обов'язково формально виражений; 2) може виникати з питань, що не врегульовані правом, але стосуються трудових відносин; 3) може бути латентним.

Співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт» можна розуміти по-різному. З точки зору юридичної конфліктології (широке розуміння) трудовий конфлікт є ширшим поняттям, яке включає трудовий спір. З точки зору юриспруденції (вужке розуміння), якщо трудовий спір розуміти суто як юридичний спір, то трудовий конфлікт передусім трудовому спору. Моментом, коли конфлікт стає юридичним спором, є момент пред'явлення претензії у визначеному законом порядку.

Ми вважаємо, що у завдання права не входить вирішення всіх конфліктів та протиріч у суспільстві. Але право як регулятор суспільних відносин, виконуючи превентивну функцію, має і повинно сприяти запобіганню конфліктів, у тому числі трудових.

Пошук способів врегулювання трудових спорів слід розглядати з точки зору природи трудових правовідносин. Праця є одним із основних способів забезпечення задоволення потреб людини. Право на працю можна і слід розглядати як можливість кожного забезпечити собі і своїм близьким достатній і гідний людини життєвий рівень.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити кілька висновків: 1) роботодавець фактично «диктує» власні правила щодо умов праці, справедливість яких забезпечують законодавчо встановлені мінімальні соціальні гарантії для працівників; 2) роботодавець є більш «сильною» стороною трудових правовідносин, особливо до моменту укладення трудового договору; 3) працівники та роботодавці, реалізуючи спільну мету – реалізацію власних економічних прав для забезпечення існування – мають різноспрямований інтерес: кожен хоче заробити більше і віддати менше (працівники – менше працювати, роботодавці – менше платити). Описана система трудових правовідносин є природною та нормальною, але має багато конфліктогенних факторів, що породжують трудові спори.

Розуміння змісту трудових правовідносин та факторів, що провокують трудові спори, дає змогу оглянути існуючі шляхи вирішення спорів та їх вплив на трудові відносини. КЗпП України виділяє такі шляхи врегулювання індивідуальних трудових спорів як комісії по трудовим спорам (КТС), суд та медіація [11]. Також загальновідомим та поширеним способом досудового врегулювання спору є переговори.

Найефективнішим способом вирішення будь-якого спору є переговори, адже лише самі сторони спору найкраще розуміють суть своїх протиріч. Обидві сторони мають бути зацікавленими в обговоренні всіх спірних питань для врегулювання суперечностей шляхом двосторонніх переговорів або за допомогою посередника. Існують й інші методи вирішення трудового спору, наприклад, трудовий арбітраж у колективних трудових спорах [6] (за допомогою якого неупереджена третя сторона вирішує спір) або судовий процес. Але через різноспрямований інтерес, сторони рідко налаштовані на переговори.

КТС є мало поширеними у сьогоденній Україні. Це пов'язано із відсутністю їх у більшості роботодавців та безпосереднім зверненням працівників до суду в разі порушення їх прав [16, с. 140]. До складу КТС входять 50 % працівників, які представляють інтереси роботодавця, з одної сторони, і 50 % працівників, що захищають інтереси працівника. Роботодавець захищаючи свій інтерес, не приймає рішення проти себе. Незадоволені складом такої комісії роботодавець, вправі оскаржити факт її створення в судовому порядку. Тому КТС залежна від власника. Вона може бути ефективною лише у трудових спорах між працівниками, а не між роботодавцем і працівником. Заангажованість складу КТС не сприяє врегулюванню трудового спору на засадах справедливості і формуванню довіри працівників.

У розумінні ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [17], КТС має ознаки судового органу, адже наділена правом видавати рішення, що є загальнообов'язковими та виконання яких забезпечується державним примусом. Натомість ст. 224 КЗпП досі зберігає норму про те, що КТС являється «обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу» [11], що суперечить праву на справедливий суд, яке включає гарантоване конституцією право звертатись до суду безпосередньо. Також слід розуміти, що незалежність КТС, її безсторонність є доволі примарною у світлі розуміння права на справедливий суд. Загалом цей спосіб вирішення трудового спору схожий на судовий: дві сторони спору доручають третій стороні (комісії) вирішити спір в імперативному порядку.

Звернення до суду як спосіб захисту трудових прав є доволі поширеним способом врегулювання трудових спорів в Україні. Це не дивно, адже він служить можливістю домогтись реалізації своїх прав, в тому числі у примусовому порядку. Статистика розгляду трудових спорів у суді доводить, що більш як у 80% випадків позовні

вимоги задовольняють [18]. З точки зору права, це ефективний метод вирішення трудового спору, що не викликає заперечень. Але щодо трудових правовідносин, судовий розгляд – це: 1) судові витрати; 2) триваючий конфлікт на час розгляду справи судом; 3) затягування реального поновлення прав до примусового виконання рішення; 4) гласність спору; 5) неможливість вплинути на рішення суду (не гарантованість результату).

Сучасна юридична конфліктологія трактує судовий розгляд, що завершується ухваленням рішення і задоволенням позову, як прояв моделі «виграш-програш», тобто задоволення інтересів тільки однієї зі сторін. Сторона, що «програла» часто також несе тягар судових витрат, що робить «програш» більш суттєвим. Сторона, що програла, залишається негативно налаштованою до свого супротивника. Невизнання правомірності процедур, які є виграшем для іншої сторони, дає підставу для початку нового конфлікту [19, с. 180]. Тому задоволення позову у суді першої інстанції – це не вирішення трудового спору та конфлікту. Згідно з судовою статистикою, за останні роки 28% переглянутих рішень за апеляційними скаргами у трудових спорах були скасовані [18]. Виграш у справі в суді – це не гарантія відсутності нових спорів, налагодження відносин чи хоча б їх збереження. Вирішення справи у суді – триваючий конфлікт, що як відомо, зазвичай є стресом для людини. Стрес знижує здатність до виконання посадових обов'язків, часто призводить до тимчасової втрати працездатності та вигорання. Тому судовий розгляд як спосіб вирішення трудового спору не відповідає у дійсності запитам сторін щодо реалізації їх прав та інтересів у довгостроковій перспективі.

Як було зазначено, трудовий спір між працівником та роботодавцем може бути врегульований не лише за допомогою КТС та місцевих загальних судів, а й шляхом медіації (ст. 222-1 КЗпП України) [11]. Медіація є позасудовою добровільною, конфіденційною, структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів (ч. 4 ст. 1 Закону № 1875-IX) [20]. Тобто в основу проведення медіації при врегулюванні трудового спору покладено переговори, що ґрунтуються на зацікавленості сторін зберегти трудові відносини.

Медіатор як посередник у врегулюванні трудового спору (конфлікту) часто, але не виключно, використовуючи гарвардську модель переговорів (модель «виграш-виграш»), допомагає сторонам спору зрозуміти та врахувати всі аспекти конфлікту та їх наслідки. Правильно організований медіатором переговорний процес між конфліктуючими сторонами сприяє зняттю емоційної напруги й відновленню конструктивної комунікації.

Китайські вчені Сучжоу Ван та Янхон Ту стверджують, що гармонійні трудові відносини будуються на довірі між роботодавцем і працівниками, а коли довіра порушується, працівники можуть проявляти дисфункціональну поведінку, недбало та несумлінно виконувати свої функ-

ціональні обов'язки або саботувати роботу. Все це призводить до виникнення трудових спорів [21, с. 30].

Медіація як пошук взаємовигідного або взаємоприйняттого вирішення конфлікту сторонами відповідає принципам трудового права та правовій природі трудових правовідносин. Серед вагомих переваг медіації у трудових спорах перед судовим розглядом, слід визначити: 1) конфіденційність процедури; 2) можливість сторін впливати на результат, визначати форму вирішення спору; 3) прийняття рішень за взаємної згоди сторін; 4) свобода сторін у будь-який момент відмовитись від участі у медіації та/або звернутись до суду; 5) відсутність рішення, що має обов'язкову юридичну силу, тобто можливість змінити чи оскаржити його у майбутньому [22, с. 14].

Висновки. На підставі викладеного, вважаємо, що під терміном «трудоий спір» варто розуміти формально виражену претензію однієї сторони трудових правовідносин до протилежної сторони з приводу реалізації економічних інтересів у сфері найманої праці, обґрунтовану суб'єктивними правами та обов'язками сторін. Трудовий конфлікт передусім трудовому спору. Моментом, коли конфлікт стає юридичним спором, є момент пред'явлення претензії у визначеному законом порядку.

Під терміном «трудоий конфлікт» слід розуміти як зіткнення протилежних інтересів і цінностей суб'єктів трудових правовідносин, що виникає у сфері праці.

Індивідуальний трудовий спір є одним із видів трудових конфліктів, способи вирішення якого закріплені в Кодексі законів про працю України: позасудовий (КТС, медіація) та судовий.

Ми вважаємо, що право не має бути пережитком минулого, а має виконувати превентивну функцію, тобто сприяти врегулюванню конфлікту не доводячи його до суду. Саме таким духом превенції має бути просякнутий український закон. Тому пропонуємо виключити із законів та законопроектів норми права, що передбачають діяльність комісій по трудових спорах, адже вони є факультативними на підприємствах, повсюдно заангажовані, втрачили довіру як правовий інститут та досудовий юридичний орган.

Медіація виконує превентивну функцію права, адже врегульовуючи трудові спори, вона допомагає зберегти трудові відносини. Маючи універсальний характер, медіація відповідає принципам трудового права та правовій природі трудових правовідносин. Як альтернативний спосіб вирішення спорів, вона сприяє зняттю емоційної напруги, відновленню конструктивного діалогу між роботодавцем та працівником, дійсному врегулюванню конфлікту інтересів, а також уникненню виснажливих судових процесів. Справжня медіація не лише вирішує конфлікт, але й навчає сторони, як краще вирішувати свої конфлікти в майбутньому.

Подальші дослідження можуть бути направлені на пошук правових засобів заохочення сторін трудового спору до медіації як найбільш ефективного способу його врегулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 р. № 2410 URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
2. Про працю: проект Закону України від 23.09.2022 р. *Міністерство економіки України: веб-сайт*. URL: <https://cutt.ly/532HFm7>
3. Кисельова О. І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 95-99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/njj_2011_1_15
4. Куліпіна Л. Ф., Крилова Ю. І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. *Альманах права*. 2016. Вип. 7. С. 322-325. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ap_2016_7_83
5. Комаренко А. М. Поняття трудових спорів: теорія і законодавство. *Правова держава*. 2009. № 11. С. 54-60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prav_2009_11_13
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137%20%D0%B2%D1%80#Text>
7. Іванов В. М., Іванова О. В. Юридична конфліктологія. Київ: МАУП, 2004. 224 с.
8. Сакара Н.Ю. Зміст та правова природа юридичного спору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. Вип. 46. Т. 1. 2017. С. 63-68. URL: <https://cutt.ly/c3MAKOL>

9. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації): Наказ Мінсоцполітики України від 17.08.2016 р. № 892. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16#n13>
10. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних відносин. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71-75 URL: <https://cutt.ly/08yuCaS>
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
12. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
13. Загальна декларація прав людини. Ратифікована Україною 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
14. Європейська соціальна хартія (переглянута) у редакції від 07.09.2016 р. Ратифікована Україною 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Ратифікований Україною 16.12.1966 р. URL: https://zakon.cc/law/document/read/995_042
16. Бонтлаб В. В. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення: сутність, ознаки, тенденції законодавчої регламентації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія право*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2018. Т. 1. Вип. 53. С. 139–145. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/28069?locale=uk>
17. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Ратифікована Україною 17.07.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
18. Судова статистика. *Судова влада України: веб-сайт*. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/
19. Біловодська О. А. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 177–182 URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/63840>
20. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
21. Suzhou Wang, Yanhong Tu. A New Perspective: The Framework of Trust Violation and Labor Disputes. *Advances in Economics, Business and Management Research: 3rd International Conference on Economic and Business Management*. Feb. 2018. Pp. 27–31. URL: <https://cutt.ly/p3216o6>
22. Дегтярьова О. М., Павленко Д. О. Застосування принципу добровільності у правових моделях медіації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки»*. 2023. № 1. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2023-1-8542>