

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ ПРОЦЕДУР У ТРУДОВИХ СПОРАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Євген Вікторович ГОЛОВКО,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Правове регулювання медіаційних процедур у сфері трудових спорів в сучасних умовах відіграє важливу роль у забезпеченні стабільності та зниженні конфліктності у відносинах між працівниками та роботодавцями. Зростання економічної невизначеності, соціально-політичні зміни та еволюція ринку праці сприяють збільшенню кількості трудових конфліктів, що підкреслює актуальність застосування медіації як альтернативного способу їх врегулювання. Однак, недосконалість нормативно-правового регулювання медіаційних процедур у цій сфері створює низку проблем, що потребують детального аналізу та пошуку шляхів вдосконалення.

Медіація у трудових спорах в Україні регулюється основними законодавчими актами, такими як Закон України «Про медіацію» та Кодекс законів про працю України. Ці нормативні документи визначають медіацію як добровільний та конфіденційний процес, що здійснюється за участю нейтральної особи — медіатора. Однак, відсутність чітко прописаних процедурних норм та механізмів впровадження медіації у сфері трудових відносин створює значні труднощі в їх практичному застосуванні. Невизначеність щодо послідовності та формату проведення медіаційних процедур ускладнює їх використання для ефективного розв'язання трудових спорів. Однією з ключових проблем є недостатня правова визначеність процесу медіації та відсутність детальних правил щодо взаємодії між сторонами спору та медіатором. Це часто призводить до неоднозначного тлумачення прав та обов'язків учасників медіації, що знижує рівень довіри до цього інструменту. Крім того, в умовах обмеженої правової бази сторони трудових відносин часто віддають перевагу судовим розглядам, оскільки вони більш звичні та зрозумілі, хоча й триваліші та витратніші. Іншою суттєвою проблемою є низький рівень підготовки медіаторів, які працюють у сфері трудових відносин. Недостатність спеціалізованих навчальних програм та відсутність єдиних стандартів для підготовки медіаторів ускладнюють формування кваліфікованих фахівців. Це негативно впливає на якість наданих медіаційних послуг та знижує довіру до них з боку працівників та роботодавців. Крім того, обмежена кількість фахівців із досвідом медіації у трудових спорах обмежує можливості ефективного впровадження цього механізму у практику трудових відносин. Для підвищення ефективності медіаційних процедур у трудових спорах та вдосконалення правового регулювання необхідно звернутися до міжнародного досвіду. Розробка спеціалізованих нормативно-правових актів, які б детально визначали порядок проведення медіації у трудових спорах, може сприяти більш чіткому розумінню цього процесу. Це дозволить встановити зрозумілі правила взаємодії між сторо-

нами та медіатором, забезпечуючи більш передбачуваний і прозорий процес. Одним з перспективних напрямків розвитку медіації є створення системи підготовки медіаторів із спеціалізацією у трудових спорах. Впровадження сертифікаційних курсів та навчальних програм, що забезпечують ґрунтовну підготовку медіаторів, сприятиме підвищенню рівня їхньої професійності. Поряд з цим, розробка стандартів професійної діяльності медіаторів у трудових спорах дозволить підвищити рівень якості медіаційних послуг та сформувати довіру до цього процесу з боку обох сторін конфлікту.

Важливим аспектом розвитку медіаційних процедур є створення стимулів для їх використання, зокрема через надання фінансових пільг для сторін, що обирають медіацію замість судового розгляду. Такі заходи можуть включати зменшення судових зборів або надання швидшого доступу до остаточного рішення у випадку успішного застосування медіаційних процедур. Це сприятиме поширенню практики медіації та зниженню навантаження на судову систему. Значну роль у забезпеченні доступності медіаційних процедур може відіграти держава, створюючи спеціалізовані центри медіації та надаючи безкоштовні або субсидовані послуги для учасників трудових відносин. Такий підхід дозволить охопити ширше коло працівників, особливо тих, хто не має достатніх фінансових можливостей для звернення до приватних медіаторів. Створення державної підтримки медіації сприятиме розширенню цього інституту та підвищенню його доступності.

Узагальнюючи, правове регулювання медіаційних процедур у трудових спорах потребує суттєвих змін для підвищення їхньої ефективності та доступності. Розробка чіткої нормативно-правової бази, впровадження програм підготовки медіаторів та створення стимулів для використання медіаційних процедур можуть значно покращити ситуацію у цій сфері. Інтеграція міжнародного досвіду та врахування специфіки національного ринку праці дозволять створити умови для ефективного використання медіації як інструменту мирного розв'язання трудових конфліктів, що, у свою чергу, сприятиме зміцненню соціального діалогу та стабільності у сфері трудових відносин.