КОЛЄСНІК Тетяна
директор навчально-наукового інституту права та соціального менеджменту Донецького державного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ПРАВОВИЙ І СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ: КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ

Питання трудових спорів та конфліктів є надзвичайно актуальним сьогодні. Насамперед це пов'язано з повномасштабною війною, змінами в законодавстві та нестабільною соціально-економічною ситуацією в державі. В правовому полі існують різні правові механізми вирішення цих спорів, починаючи від традиційного судового розгляду, де суд вирішує справу, і закінчуючи альтернативними процедурами вирішення спорів, такими як арбітраж, медіація та примирення, де сторони можуть досягти позасудового врегулювання. Трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [1, с. 317]. Позасудові механізми вирішення трудових спорів поширені в державах-членах Європейського Союзу і поступово впроваджуються в Україні. Враховуючи актуальність окресленої проблематики та важливість ефективного врегулювання трудового спору між працівником і роботодавцем доречно проаналізувати використання медіації, в сучасних умовах, як інструменту вирішення трудових спорів в Україні.

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]. З огляду на предмет спору (трудові відносини між працівником та роботодавцем, між працівником і трудовим колективом, а також між роботодавцем та профспілкою) слід констатувати, що трудова медіація – це добровільний, позасудовий процес вирішення індивідуальних або колективних трудових конфліктів за участю нейтрального медіатора, метою якого є рішення, прийнятне для всіх сторін. Медіація застосовується не лише тоді, коли конфлікт загострився і сторони на межі розірвання трудового договору, але й у випадках, коли сторони прагнуть позитивного результату переговорів і бажають побудувати подальшу плідну співпрацю.

Однак, трудові конфлікти часто мають не лише правовий вимір, а й глибокий соціально-психологічний, що вимагає делікатного підходу до їх вирішення. До ключових аспектів соціально-психологічного виміру трудових конфліктів слід віднести наступні:

1. Емоційне напруження. Конфлікти на робочому місці часто супроводжуються сильними емоціями – гнівом, образою, тривогою, страхом і

розчаруванням. Це може призвести до стресу, "вигорання" та погіршення загального психічного здоров'я працівників.

2. Порушення міжособистісних стосунків в колективі. Конфлікти руйнують довіру та співпрацю між колегами або між керівництвом і підлеглими. Це негативно позначається на командній роботі та загальній атмосфері в трудовому колективі.

3. Сприйняття справедливості. Кожен працівник є індивідуальністю, кожен має свою власну думку та розуміння ситуації і оцінки сприйняття справедливих (або несправедливих) рішень керівництва – це є потужним психологічним тригером. Відчуття упередженості чи дискримінації може швидко перерости в серйозний конфлікт, навіть якщо юридично дії роботодавця є бездоганними.

4. Вплив на продуктивність роботи. Невирішені конфлікти відволікають працівників від їхніх основних обов'язків, знижують мотивацію та ефективність роботи.

5. Соціальні наслідки. Тривалі конфлікти можуть призвести до ізоляції окремих працівників, формування ворогуючих груп у колективі, що має довгострокові соціальні наслідки для всіх учасників.

Враховуючи правовий і соціально-психологічний вимір трудових конфліктів можна виокремити типові сфери застосування трудової медіації: конфлікти щодо зміни істотних умов праці; конфлікти спричинені порушенням трудових прав працівників (оплата праці, робочий час, відпустки); конфлікти спричинені незаконним переведення або звільненням працівника; конфлікти зумовлені упередженим ставленням до фаховості працівника.

Це свідчить про те, що кожен конфлікт який виник між працівником і роботодавцем має певні нюанси і кожен конфлікт має альтернативу, щодо його врегулювання. Якщо сторони не мають наміру залучати третю сторону – у особі держави до вирішення свого спору для контролю їхніх дій та прийняття рішення, або якщо спір, може бути законно врегульований шляхом переговорів, вони можуть скористатися процесом медіації. Однак, якщо сторони бажають створити прецедент, медіація є недоцільною для врегулювання спору. Кожна сторона в таких відносинах має специфічні потреби. Працівнику потрібен процес, який буде ефективним та фінансово незатратним. Крім того, враховуючи свою професійну репутацію не кожен працівник дозволить щоб його конфлікт набув розголосу, оскільки у разі судового позову майбутні роботодавці можуть перевірити, скориставшись єдиним реєстром судових рішень, чи мав працівник судові спори на попередніх місцях роботи. А роботодавці, як правило, дуже насторожено ставляться до потенційних працівників, які мали конфлікти з попередніми роботодавцями.

Принагідно відзначити, що трудова медіація має низку відмінностей від інших видів альтернативного врегулювання спорів, зокрема від примирних процедур у колективних трудових спорах відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [3]». Це виражається в наступному:

по-перше трудова медіація передбачає добровільну участь сторін як у процедурі, так і в укладанні угоди. Тоді як у примирні процедури закладена

обов’язковість проходження певних стадій: примирна комісія, трудовий арбітраж, рішення яких є обов’язковим до виконання;

по-друге, медіація гарантує повну конфіденційність процесу, тоді як у примирні процедури є відкритими для сторін, а участь у них беруть представники держави або посередники;

по-третє, медіація є досить гнучкою. Медіатор навіть не дає оцінки правовій позиції сторін. Розгляд спору в рамках примирних процедур формалізований законом, а посередник чи арбітр надають свої пропозиції.

Враховуючи зазначене слід констатувати, що медіація у трудових спорах більше зосереджена на діалозі. Вона менше спрямована на досягнення компромісу під тиском зовнішніх обставин, а більше – на досягнення справжнього консенсусу між сторонами конфлікту. У європейській практиці трудова медіація активно використовується в рамках системи соціального діалогу та є важливим компонентом запобігання конфліктам. Цей підхід закріплений у низці міжнародних угод, які встановлюють основні стандарти та рекомендації щодо використання медіації у трудових спорах та інших видах конфліктів. Серед них особливе значення мають: Рекомендація МОП № 92 (1951 р.) про добровільне примирення і арбітраж трудових спорів, що закликає держави-учасниці сприяти розвитку мирних процедур врегулювання трудових конфліктів; Директива 2008/52/ЕС Європейського парламенту та Ради ЄС про деякі аспекти медіації у цивільних і комерційних справах. Сьогодні Україна поступово імплементує положення Директива 2008/52/ЕС у національне законодавство в рамках процесу євроінтеграції.

У країнах ЄС (Німеччина, Франція, Польща, Нідерланди) трудова медіація є невід’ємною частиною системи захисту прав працівників. Там процедури позасудового врегулювання трудових спорів є обов’язковими або рекомендованими для трудових спорів, а також активно діють державні та незалежні органи медіації. Однак в Україні, незважаючи на свої очевидні переваги, медіація все ще перебуває на початковій стадії розвитку. Основними причинами цього є недостатня обізнаність роботодавців та працівників щодо можливостей, а також відсутність дайджестів успішного врегулювання трудових спорів за допомогою медіації.

Резюмуючи викладене слід зазначити, в умовах воєнного стану та трансформації ринку праці, ефективне регулювання та вирішення трудових спорів і конфліктів є критично важливим для забезпечення соціальної стабільності, захисту прав громадян та підтримки функціонування економіки країни. Для ефективного вирішення трудових спорів недостатньо лише застосування норм права, необхідний комплексний підхід, який включає навички медіації, психологічну підтримку та роботу над відновленням здорових стосунків у кожному колективі.

Список використаних джерел

1. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text (дата звернення: 12.09.2025).
3. Про третейські суди : Закон України від 11.05.2004 № 1701-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1701 – 15#Text (дата звернення: 12.09.2025).

КУЗЬМЕНКО Гліб
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Науковий керівник:
АНДРІЇВ Василь
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор

МЕТА МАТЕРІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ТА ПЕНСІЙНО-СТРАХОВОГО НАПРЯМІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

Матеріально-правовий та пенсійно-страховий напрями забезпечення соціально безпечного буття працівників традиційно вважаються ключовими гарантіями соціальної безпеки зайнятого населення, у тому числі творчих працівників. Таке розуміння зазначених напрямів соціального захисту в цілому є закономірним, адже поряд із гарантією трудового доходу формування соціально безпечних умов життя, враховуючи при цьому сучасні принципи соціальної держави [див., напр.: 1–3], потребує доступу до консультаційних послуг (зокрема щодо підвищення фінансової грамотності та специфіки страхування від професійних й інших ризиків творчої праці), а також до компенсацій у разі настання або високої ймовірності настання складних життєвих обставин тощо. При цьому зауважимо, що наразі чинне законодавство України визнає важливість матеріального добробуту творчих працівників невиправдано фрагментарно. Зокрема, у ч. 2 ст. 29 Закону України «Про культуру» законодавцем встановлюється, що держава забезпечує працівникам у сфері культури, які працюють у державних і комунальних закладах культури, правовий, соціальний та професійний захист, у тому числі через призначення й виплату пенсій та надання інших гарантованих законом пільг і допомог. Таким чином, вбачається потреба у комплексному регламентуванні змісту вказаних напрямів соціального захисту творчих працівників, що є питанням, якому (з огляду на принцип наукової обґрунтованості удосконалення законодавства) потребується уточнення сутнісного змісту цих напрямів соціального захисту. У межах цієї наукової розвідки зосередимо увагу на меті цих напрямів соціального