Омелінська Марина
заступник директора з правових питань ТОВ "РоСт"
адвокат
медіатор Українського Центра Медіації

Медіація

при вирішенні колективних трудових спорів

Врегулювання з колективом підприємства спірних питань у сфері трудових відносин, особливо під час процесу підписання колективного договору, достатньо складний процес та віднімає багато часу у власників/керівництва підприємства.

А якщо мова йде про колективний трудовий спір, то це вже неврегульовані розбіжності між адміністрацією (власниками) та працівниками підприємства (їх представниками) з приводу встановлення та змін умов праці (включаючи заробітну плату), укладання, зміни та виконання колективних договорів, а також у зв'язку з відмовою адміністрації (власника) врахувати думку трудового колективу при прийнятті локальних нормативних актів.

Норми чинного трудового законодавства України, у цьому випадку, пропонують застосувати примирні процедури - розгляд колективного трудового спору для його ров'язання примирною комісією, або за участю посередника.

Застосування альтернативного методу врегулювання спору, а саме залучення до врегулювання колективних трудових спорів кваліфікованого спеціаліста - медіатора, гарантує справедливість та безпечність розв'язання розбіжностей, цивілізовані і гуманні засоби для мирного врегулювання конфлікту та збереження трудових відносин.

Завдання медіатора у процесі медіації – створити для сторін спору можливості для знаходження ними найбільш прийнятного для них рішення.

Медіатор вміє налагоджувати процес переговорів між сторонами, знайомий з психологією вирішення спорів, вміє організувати між сторонами взаємодію і надати сторонам можливість узгодження своїх інтересів та потреб.

Медіатор не вирішує спір по суті, і не вирішує спір про право, а лише допомагає сторонам самим прийти до узгодження конфлікту - що на сьогоднішній день є більш адекватним

підходом, та максимально враховує інтереси адміністрації (власника) та трудового колективу і забезпечує нормальну роботу на підприємстві.

Застосування саме медіації при врегулюванні спорів у сфері колективних договорів та угод має значні переваги:

По-перше, Закон «Про колективні договори і угоди»(ст. 11) вказує на те, що сторони колективного трудового спора не мають права ухилятися від створення примирної комісії і участі в її роботі, відповідно адміністрація (власник), зобов'язаний прийняти участь у роботі примирної комісії. Судова практика свідчить про те, що якщо адміністрація (власник) не здійснив заходів щодо створення примирних органів для врегулювання спору, це вважається ухиленням адміністрації від врегулювання спору і відповідно надає право працівникам підприємства вдатися до страйку, який буде законним. Рішення про застосування процедури медіації для вирішення колективного трудового спору приймається сторонами спору добровільно і говорить про бажання (а не про «добровільно-примусове») сторін вирішити спір, враховуючи інтереси кожної сторони. Медіація більш прийнятний процес для адміністрації (власника) ніж участь у примирній комісії, оскільки адміністрація (власник) навряд чи стане ухилятися від медіації, яка є дієвим механізмом вирішення конфліктів, на відміну від участі у роботі примирної комісії, що є зобов'язанням і не враховує інтереси всіх сторін.

По-друге, примирна комісія формується з представників сторін колективного трудового спору, виходячи з принципу рівноправності сторін, що відповідає і міжнародним стандартам, встановленим, у п. 2 Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) N 92 "Про добровільне примирення і арбітраж", а медіатор є нейтральною, незалежною та неупередженою особою, яка не приймає участь у конфлікті і не представляє інтереси жодної зі сторін, а лише допомагає сторонам дійти згоди у вирішенні спору, максимально враховуючи інтереси та потреби один одного.

По-третє, рішення примирної комісії має для сторін спору обов'язкову силу і повинно виконуватися у порядку та строки, встановлені рішенням примирної комісії. Медіаційна угода (що укладається сторонами за результатами процедури медіації) складена самими сторонами спору з урахуванням їх інтересів і належить до виконання на основі принципів добровільності та добросовісності сторін. При вирішенні спору за допомогою медіації досягнуті домовленості, як правило, виконуються сторонами і є більш довговічні..

Медіаційне застереження у колективному договорі.

У разі виникнення будь-якого спору, який слідує з даного колективного договору, або у зв'язку з ним, чи з його виконанням, Сторони дійшли згоди врегульовувати такий спір через процедуру медіації у відповідності з правилами Українського Центру Медіації.