

іншим залишив скаргу без задоволення. Залишаючи скаргу без задоволення, суд в якості підстави визначив, що слідчий, в порядку ст. 218 КПК України, оголосив обвинуваченому про закінчення слідства і пред'явлення йому матеріалів справи, тобто досудове слідство закінчено.

Між тим, відповідно до статті 212 КПК, досудове слідство закінчується складанням обвинувального висновку в порядку, передбаченому ст.ст. 217–224 КПК, і на підставі цього було подано апеляційну скаргу на рішення суду про залишення скарги на постанову прокурора про порушення кримінальної справи.

Одночасно адвокатом була подана скарга на постанову про порушення кримінальної справи, але з інших підстав.

При розгляді в суді скарги адвоката, суд установив, що заяви громадянок відносно підприємця не відповідають вимогам статті

95 КПК, бо не містять ніяких відомостей про злочин, а в матеріалах дослідчої перевірки немає достатніх даних, які вказують на наявність ознак злочину. Зазначене, дало підставу суду прийняти рішення про скасування постанови про порушення кримінальної справи і закриття кримінальної справи.

Слід відзначити, що суттєве значення при судовому розгляді мало використання спеціальних знань фахівців у галузі трудового й цивільного права й висновки фахівців у галузі охорони праці.

У проекті нового кримінально-процесуального кодексу України передбачається виключення процедури оскарження постанови про порушення кримінальної справи і змінюється сам порядок кримінального переслідування. Між тим, як вбачається з наведеного приклада, процедура забезпечення гарантій прав і свобод учасників процесу необхідна і потребує вдосконалення.

Н.В. ДАРАГАНОВА,
кандидат юридичних наук, доцент,
(ВНЗ «Національна академія управління»)

ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постановка проблеми. Традиційно, в Україні вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється в комісії із трудових спорів (КТС) або в судовому порядку. Однак здійснення правової реформи в країні ставить на сьогодні на порядок денний актуальним залучення й нових процедур для вирішення трудових спорів. Враховуючи світовий досвід вирішення спорів шляхом проведення процедури медіації, вважаємо за доцільне розглянути основні питання, пов'язані з запровадженням в Україні процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів, що і є метою цієї доповіді.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання медіації досі є малодослідженим вченими-юристами, зокрема й українськими науковцями. Мають місце окремі публіцистичні статті, зокрема, Т.М. Худякової, І. Терещенко та ін. та поодинокі дослідження, в яких науковці опосередковано торкаються цієї проблеми, наприклад, праці О.П. Євсєєва [1] та О.В. Федькович [2].

Основні результати дослідження. Традиційно медіацію зараховують до способів альтернативного вирішення спорів (прямий переклад з англійської мови – «Alternative Dispute Resolution» – «альтернативне вирі-

шення спору», скорочено ADR). У процесі застосування медіації при вирішенні індивідуального трудового спору беруть участь як дві сторони спору (роботодавець та найманий працівник), так і «медіатор» – нейтральний, незаінтересований посередник, основним завданням якого є допомога сторонам трудового спору шляхом переговорів вийти із глухого кута та досягнути взаєморозуміння й вигідної для обох сторін угоди.

Медіація, в сучасному її розумінні, почала розвиватися у другій половині ХХ століття, передусім в країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великобританії, пізніше вона поступово почала поширюватися і в інших країнах. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері родинних, сімейних стосунків. Згодом медіація отримала визнання і при вирішенні більш широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів й закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сферах [3]. В Україні медіація прийшла вже як напрацьована технологія вирішення спорів в середині 90-х років.

Питання примирних процедур присвячена ціла низка міжнародних актів, зокрема, Основного положення Ради Європейського Союзу від 15 березня 2001 р. «Про місце жертв злочинів у кримінальному судочинстві» (2001/220/ЖНА), Рекомендації № R (99) 19 «Про посередництво в кримінальних справах» від 15 вересня 1999 р., Резолюції Економічної та Соціальної Ради ООН «Основні принципи застосування програм відновного правосуддя в кримінальних справах» (Економічна і соціальна Рада ООН, 24 липня 2002 р.), Рекомендації 20 (2003) Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам щодо нових способів роботи із злочинністю неповнолітніх та ролі правосуддя у справах неповнолітніх, Рекомендації Ради Європи «Про медіацію в цивільних справах» R № (2002) 10, Рекомендації Ради Європи «Про сімейну медіацію» R № (98) 1, Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» [4].

Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів слід зазначити, що на сьогодні не вважаючи на те, що в ст. 224 КЗпП КТС і досі

зазначена як обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком трудових спорів деяких категорій працівників), основним органом по розгляду зазначеної категорії спорів в Україні є суд. Проте нині можна вже говорити про існування підґрунтя для запровадження іншого способу вирішення індивідуальних трудових спорів, альтернативного як розгляду цих спорів у КТС, так і розгляду їх у суді – про медіацію. На користь запровадження в нашій країні медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів засвідчує цілий комплекс різних факторів, основні з яких, вважаємо, зводяться до таких: 1) при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; 2) сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; 3) кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського Центру Медіації або Українського центру Примирення); 4) на користь запровадження процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів засвідчує і її приватний характер. Розгляд справ у всіх судах проводиться відкрито, за винятком випадків, коли законодавством допускається закритий судовий розгляд, тоді як одним із принципів медіації є конфіденційність, що дає змогу вирішити індивідуальний трудовий спір приватно, без відкриття широкій громадськості інформації як щодо предмета спору, так і щодо всіх інших питань, пов'язаних з вирішенням цього спору; 5) розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді; 6) оскільки медіація може бути застосована вже на ранній стадії спору, то його врегулювання відбувається значно

швидше, ніж у суді; 7) при медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат; 8) процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі; 9) медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації; 10) практика вирішення спорів за допомогою медіаційних процедур в інших країнах доводить, що медіація збільшує вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору й після його розв'язання; 11) після прийняття сторонами індивідуального трудового спору взаємовигідного рішення, сторони без затримок, без втручання виконавчої служби виконують прийняте ними самими узгоджене рішення; 12) широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційної процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин. Є й інші чинники на користь запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні [5, 77–83].

Однак, незважаючи на всі зазначені переваги, на сьогодні в Україні медіація у сфері трудового права не набула розповсюдження. Аналіз наукових та законодавчих джерел дає підстави зробити висновок про наявність двох основних чинників, які, на нашу думку, перешкоджають впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

До зазначених факторів слід віднести, по-перше, майже повну відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації. Так, із чинних національних актів, нормами яких регулюються певні положення щодо медіації, слід відмітити Концепцію вдосконалення судівництва для утворення справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, схваленої Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006 та Кримінальний кодекс України. Зокрема, цією Концепцією встановлено, що з метою розвантаження судів потрібно розвивати альтернативні (позасудові) способи врегулювання спорів, а також створювати умови для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів їх врегулювання,

та відзначено, що медіація потребує як наукового обґрунтування, так і практичного втілення. Згідно ж вимогами Кримінального кодексу України допускається звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каєттям (ст. 45) та звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з примиренням винного з потерпілим (ст. 46). В інших же документах, які стосуються запровадження медіації в Україні, застосовані лише загальні фрази на кшталт: «сприяти вдосконаленню альтернативних (позасудових) способів урегулювання спорів» тощо, що не впливає на реальне запровадження цієї процедури в Україні.

По-друге, до факторів, які заважають впровадженню процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні, слід віднести й відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання цих спорів. Про наявність зазначеної проблеми засвідчує аналіз сучасних наукових та періодичних джерел, в яких було відзначено те, що в Україні, крім брошур про медіацію, випущених деякими неурядовими організаціями, інших інформаційно-рекламних матеріалів не існує. Одиначними є й заходи комунікативного характеру (семінари, зустрічі, конференції), на яких висвітлюються питання, пов'язані із застосуванням медіації [6, 52–53].

Підсумовуючи, зазначимо, що на користь запровадження медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів свідчать названі факти, проте на сьогодні наявні системно пов'язані одна з одною перешкоди щодо запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні – майже повна відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації та відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб вирішення зазначеної категорії спорів.

Список використаних джерел:

1. Євсєєв О.П. Процедури в конституційному праві України : автореф. дис.... наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 «Конституційне право» / О.П. Євсєєв. – Харків, 2008. – 19 с.

2. *Федькович О.В.* Роль органів юстиції в організації та забезпеченні функціонування системи правосуддя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / О.В. Федькович; Академії адвокатури України. – К., 2007. – 19 с.
3. *Медиация в мире* [Електронний ресурс] / Центр медиации и права. – Режим доступу : <http://mediacia.com/medworld.htm>
4. *Сайт Міністерства юстиції України* [Електронний ресурс] / Міністерство юстиції

України. – Режим доступу до документа: <http://www.minjust.gov.ua>

5. *Дараганова Н.В.* Медиация як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів / Н.В. Дараганова // Юридична наука. – 2011. – № 6. – С. 77–83.

6. *Алеш Залар.* Кампанія з інформування громадськості про медиацию в Україні / Алеш Залар // Відновне правосуддя в Україні. – 2008. – № 4. – С. 52–53.

Я.В. КОВАЛЬЧУК,

викладач (Інститут політології і права Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Право на працю є соціальним правом людини. «Соціальність» із французької означає «громадськість», те, що характеризує спільне життя, взаємні обов'язки цивільного побуту. «Соціальність» від латинського «socialis» – спільний, громадський – це назва усього міжлюдського, тобто пов'язаного зі спільним життям людей, з різними формами їх спілкування, насамперед стосовно суспільства і громади, що має міжособовий і суспільний характер.

Визначальними у забезпеченні права на працю є свобода праці й заборона примусової праці. Принцип свободи праці закріплено у конституціях держав, які проголосили себе соціальними. Зокрема, в Конституції Російської Федерації проголошено, що праця є вільною, гарантується право кожного вільно обирати рід діяльності і професію, забороняється примусова праця.

Конституція України у статті 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Як бачимо, Конституція України визначила зміст права на працю відповідно до міжнародних стандартів, свобода

праці тепер є одним з основних принципів трудового права України [1].

Заслужує на особливу увагу те, що Конституція України встановила право людини на працю саме як право людини, а не як її обов'язок. Таким чином, небажання працювати окремої особи працювати тепер не є підставою для притягнення її до юридичної відповідальності, як це було за радянської доби.

Доречно навести з цього приводу конституційні норми зарубіжних держав. Не всі вони врегульовують таким чином ставлення держави до трудового статусу своїх підданих. Так, конституції Італії, Франції, Японії містять не лише право громадян на працю, а й обов'язок працювати. Наприклад, згідно зі статтею 4 Конституції Італії «кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному розвитку суспільства». Конституція Японії встановлює: «Всі мають право на працю і зобов'язані трудитися» (ст. 27). У Преамбулі Конституції Франції 1985 р., де відтворюється текст Преамбули Конституції 1946 р. і зазначається наступність її принципів, вказується: «Кожний