

ВІДГУК
офіційного опонента докторки юридичних наук, професорки
Чанишевої Галії Інсафівни
про дисертацію Картавих Владислава Віталійовича на тему «Правові
засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві»,
подану на здобуття
ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право

Актуальність теми дослідження. Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX у національне законодавство і юридичну практику був запроваджений інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення спорів. Дію Закону поширено на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим).

В Україні інститут медіації тільки починає розвиватись і використовується не так активно порівняно із зарубіжними країнами, в яких вже давно застосовуються альтернативні способи вирішення спорів (конфліктів), які необхідно запроваджувати і в нашій державі. Незважаючи на законодавче врегулювання, на практиці медіація ще залишається недостатньо поширеною.

Останніми роками до дослідження інституту медіації у трудовому праві звертаються й вітчизняні науковці. Серед захищених дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії можна назвати дисертації Д.В. Гриня «Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів» (Харків, 2023) та Н.М. Гресь «Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів» (Суми, 2023). Утім, у зазначених дисертаційних роботах проблематика дослідження

обмежується застосуванням медіації тільки для вирішення індивідуальних трудових спорів.

У науці трудового права до теперішнього часу відсутні спеціальні комплексні дослідження інституту медіації на підґрунті нового законодавства, проєктів законів у цій сфері (проєкту Трудового кодексу України, проєкту Закону України «Про колективні трудові спори») з внесенням конкретних пропозицій щодо вдосконалення їх змісту в частині регламентації процедури медіації.

Актуальність теми дослідження підвищується також через звернення автора до аналізу європейських стандартів медіації та внесення пропозицій щодо їх імплементації в національне законодавство та юридичну практику.

Таким чином, обрана тема дослідження є актуальною з точки зору необхідності розвитку науки трудового права щодо інституту медіації, внесення пропозицій про вдосконалення актів чинного законодавства, проєктів окремих законів з урахуванням європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду країн ЄС, а також вдосконалення правозастосовної практики в цій сфері.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, а також з урахуванням зарубіжного досвіду автору вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо функціонування в Україні інституту медіації в трудовому праві, а також сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері. Позиції, які формулює та відстоює автор роботи, ґрунтуються на останніх досягненнях правничої науки. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан медіації в трудових відносинах.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням

раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: логіко-юридичного, історико-правового, системно-функціонального, статистичного, порівняльно-правового, формально-юридичного. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що зумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів. Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження, яка полягає у комплексній науково-правовій характеристиці правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві, теоретичних і практичних основ інтеграції медіативної практики у національну систему вирішення трудових спорів.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалася низка завдань, як-от: з'ясувати сутність конфліктів у трудових відносинах, основні причини їх виникнення; обґрунтувати особливість медіації як способу альтернативного вирішення трудових спорів; зробити структурно-правовий аналіз медіації, її стратегії та тактики; з'ясувати особливості трудових спорів в Україні; визначити виклики медіації у колективних трудових спорах; з'ясувати юридичні та соціальні аспекти медіації у врегулюванні індивідуальних трудових спорів; проаналізувати зарубіжний досвід та вітчизняну практику застосування медіації у трудових відносинах; виокремити ключові принципи європейських стандартів медіації та їх адаптації в Україні; запропонувати шляхи популяризації культури медіації серед учасників трудових відносин в Україні.

Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер та інноваційний підхід здобувача до вирішення проблем комплексного загальнотеоретичного дослідження особливостей застосування медіації у трудових відносинах.

У процесі дослідження дисертантом було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, загальної теорії права, філософії,

інших галузевих правових наук. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють особливості застосування медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів, актах і матеріалах практики Національної служби посередництва і примирення. У роботі використано міжнародно-правові акти, зокрема конвенції Міжнародної організації праці, директиви ЄС, законодавство низки зарубіжних країн.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим системним дослідженням правових засад функціонування інституту медіації у трудовому праві України у контексті сучасних процесів європейської інтеграції України.

Заслуговують на підтримку такі положення, що мають наукову новизну. Так, варто погодитися з пропозицією дисертанта щодо включення положень про медіацію до колективних договорів в Україні. При цьому автор пропонує два шляхи: перший – це законодавча підтримка, суть цього напряму полягає в тому, що необхідно внести зміни до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і до змісту колективного договору додати положення щодо застосування медіаційних процедур у разі виникнення конфліктних (спірних) ситуацій до звернення до суду; другий – це типові медіаційні застереження. Забезпечення стандартних медіаційних застережень може допомогти сторонам у розробці ефективних угод (с. 10).

Слушними є висновки дисертанта щодо аналізу системних проблем у нинішній системі вирішення трудових спорів в Україні. Ідеться про перевантаженість судової системи, слабкість механізмів колективного представництва, недостатнє використання комісій по трудових спорах, обмежену доступність і недостатню обізнаність працівників про механізми вирішення трудових спорів (с. с. 10-11).

Варто підтримати точку зору дисертанта щодо необхідності розвитку інституту медіації в трудовому праві України в контексті сегменту системи

управління трудовими конфліктами та, відповідно, розробки стандартів для оцінки медіаційної можливості вирішення трудового конфлікту з урахуванням інтенсивності конфлікту та його типу (с. 11). Так, медіація не може бути прийнятною для вирішення всіх трудових спорів, зокрема у випадках сексуального домагання на робочому місці чи булінгу.

Заслуговує на увагу висновок дисертанта щодо необхідності посилення ролі Національної служби посередництва і примирення та впровадження єдиних стандартів роботи медіаторів, що можуть стати дієвими заходами для підвищення ефективності процедури медіації в Україні (с. 11).

Можна погодитися з пропозиціями дисертанта щодо багаторівневої стратегії адаптації медіації до трудових відносин. Ідеться про необхідність зміцнення та інституціоналізацію правової бази (рівень 1), інформаційних кампаній та навчальних програм щодо пропагування переваг медіації (рівень 2), довгострокових культурних змін, що мають сприяти формуванню менталітету, який розглядає медіацію як законний та ефективний інструмент вирішення конфліктів (рівень 3) (с. 12).

Заслуговує на підтримку виокремлення дисертантом фундаментальних принципів, на які опираються європейські стандарти медіації, як добровільність, неупередженість, конфіденційність, ефективність та професіоналізм медіаторів. Вони сприяють створенню ефективної альтернативи судовому розгляду і мінімізують ескалацію конфліктів у трудових відносинах (с. 12).

У дисертації сформульовані й інші висновки та положення, що мають наукову новизну.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. У роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, запропоновані автором особисто та надані ним до захисту.

Ознайомлення з дисертаційною роботою дає підстави для висновку про те, що автором повною мірою вирішено зазначені вище завдання, досягнута мета дослідження та вперше у вітчизняній доктрині трудового права здійснено комплексне теоретико-правове дослідження правових засад функціонування в Україні правових засад медіації у трудовому праві з урахуванням європейських стандартів медіації та законодавчого досвіду окремих країн ЄС.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими і достовірними. Автором для обґрунтування власних висновків і пропозицій використано достатню кількість джерел (256 найменувань), що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Повнота викладу одержаних результатів. Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкій науковій спільноті. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у шести наукових статтях, опублікованих у фахових юридичних виданнях, перелік яких затверджений Міністерством освіти і науки України, а також у тезах п'ятьох доповідей на науково-практичних конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають важливе теоретичне і практичне значення та можуть бути використані:

у науково-дослідній сфері – для вивчення проблем інституту медіації у трудовому праві, вирішення трудових спорів; *у правотворчості* – при опрацюванні законопроектів щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України, законів України «Про медіацію», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують діяльність, пов'язану з вирішенням трудових спорів, управлінського менеджменту; *у практичній діяльності* – при проведенні науково-методичних семінарів, що предметно орієнтовані на вирішення проблемних питань інституту медіації у

трудовому праві; у *навчальному процесі* – при підготовці навчальних і навчально-методичних видань і посібників з дисциплін «Трудові спори», «Медіація у трудовому праві», «Трудове право», а також у межах освітнього процесу у закладах вищої освіти, що проводять підготовку фахівців за правничими спеціальностями.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної та нової проблематики, в зазначеній дисертації містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки цієї проблеми.

1. Видається неповним визначення дисертантом поняття трудового спору в частині предмету зазначеного спору та його сторін, оскільки йдеться про узагальнене визначення цієї правової категорії. Так, у рубриці «удосконалено» наукової новизни дисертації пропонується трактування поняття «трудовий спір» як «організаційно-правової форми вираження конфлікту у трудових відносинах, що виникає у процесі їх реалізації та відображає розбіжності в інтересах чи вимогах працівників і роботодавців щодо умов праці, її оплати або організації трудового процесу, і підлягає вирішенню за допомогою спеціальних процедур» (с. 11). Виникає запитання до визначення у цьому понятті предмету трудових спорів – «розбіжності...щодо умов праці, її оплати або організації трудового процесу». Автором не враховується класифікація трудових спорів на спори про права і спори про інтереси, які мають різні предмети. Крім того, не повним є визначення автором сторін спору як «працівників і роботодавців», зокрема не враховуються сторони колективних трудових спорів, які виникають й на інших рівнях, крім локального, за чинним законодавством України.

Запитання виникає також щодо доцільності використання термінів «трудовий спір» і «трудовий конфлікт», адже критерії їх розмежування є недостатньо чіткими (наприклад, інтенсивність прояву). Питання про визначення зазначених понять та їх співвідношення розглядаються у наукових працях багатьох учених через застосування (але не визначення) їх у чинному Законі

України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», але яка практична значущість цих дискусій? Варто відзначити, що розробники проекту Закону України «Про колективні трудові спори» слушно відмовилися від терміну «трудовий конфлікт».

2. Потребує роз'яснення пропозиція автора внести зміни до статті 222¹ Кодексу законів про працю України щодо закріплення можливості «застосовувати медіацію у спорах між працівниками (колективом) та роботодавцем». Дисертанту варто було запропонувати конкретні доповнення до статті 222¹ Кодексу законів про працю України з формулюванням відповідних частин цієї статті.

У запропонованій автором Національній програмі розвитку медіації у сфері трудових відносинах в Україні першим серед її основних завдань зазначається завдання «розробити та впровадити нормативно-правову базу для інституціоналізації медіації в трудовому праві». У зв'язку з цим автору варто було проаналізувати не тільки норми глави XV чинного Кодексу законів про працю України, але й звернутися до проекту Закону України «Про колективні трудові спори», проекту Трудового кодексу з метою формулювання конкретних пропозицій щодо врегулювання трудової медіації.

3. У рубриці «набули подальшого розвитку» наукової новизни автор зазначає про «обґрунтування позицій щодо необхідності застосування обов'язкової медіації перед страйком: запровадження обов'язкової медіації перед страйками у критично важливих галузях може запобігти руйнівним промисловим акціям. Це так звана децентралізована медіація, тобто адаптація регіональних і галузевих послуг медіації до місцевих потреб може підвищити їхню доступність та ефективність» (с. 12). Цілком зрозумілим є прагнення дисертанта розширити сферу застосування медіації у трудових відносинах. Проте зазначена пропозиція видається дискусійною і потребує додаткових пояснень автора під час публічного захисту. Адже не можна не враховувати визначення медіації у п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію»

як «позасудової **добровільної**, конфіденційної, структурованої процедури...».

4. Як уже відзначалося, дисертант серед системних проблем у нинішній системі вирішення трудових спорів в Україні називає недостатнє використання комісій по трудових спорах. Під час публічного захисту автору варто навести переконливі аргументи та обґрунтувати доцільність розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах, адже ефективність діяльності цих органів є вкрай низькою. Автор і сам висновує, що їх створення та функціонування на сьогодні є поодиноким явищем. У зв'язку з цим логічним було б обстоювання дисертантом позиції поширення саме трудової медіації, що здійснюватиметься спеціально підготованими трудовими медіаторами, на відміну від членів комісії по трудових спорах, які не проходять спеціальну підготовку.

5. Потребують додаткової аргументації пропозиції дисертанта щодо необхідності оновлення функціоналу і ролі Державної служби України з питань праці у контексті Національної програми розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні. Як видається, автор, формулюючи конкретні пропозиції щодо статусу і повноважень Державної служби України з питань, припускається дублювання цих категорій з функціями, завданнями і повноваженнями Національної служби посередництва і примирення.

Дисертант пропонує у Національній програмі розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні покласти на Державну службу України з питань праці функції національного координатора з медіації, поєднуючи сторони конфлікту з відповідними механізмами АВС. Ця та інші пропозиції щодо ролі Держпраці у розвитку медіації у трудових відносинах видаються дискусійними та потребують додаткового роз'яснення під час публічного захисту. Як видається, зазначені положення не зовсім корелюють з висновком автора про необхідність посилення ролі Національної служби посередництва і примирення, про що зазначається на с. 11. Також бажано було б пояснити, що саме варто

розуміти під посиленням ролі Національної служби посередництва і примирення з метою підвищення ефективності процедури медіації в Україні.

6. Ще одне запитання виникає щодо зміщення акценту у діяльності державних органів, про що автор зазначає у рубриці «набули подальшого розвитку» наукової новизни. Дисертант висновує, що «глобальною тенденцією є зміщення акценту на інформаційну, консультативну та освітню функції адміністрацій з питань праці та державних органів. Зазначені функції спрямовані на запобігання ескалації спорів до формального судового розгляду». На нашу думку, це твердження потребує додаткового роз'яснення під час публічного захисту. По-перше, є глобальною тенденцією в якому вимірі? По-друге, навряд чи доцільно стверджувати про «зміщення акценту», оскільки кожний державний орган є складового державного апарату з чітко визначеними функціями, завданнями та повноваженнями, закріпленими у чинному законодавстві України, а відтак висновок про зміщення акцентів у діяльності зазначених органів «на інформаційну, консультативну та освітню функції» викликає заперечення. Вочевидь, варто було б обґрунтовувати необхідність посилення зазначених напрямів діяльності державних органів шляхом внесення конкретних пропозицій до актів чинного законодавства в частині закріплення відповідних повноважень цих органів.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертація Владислава Віталійовича Картавих відповідає обраній ним спеціальності 081 – Право, робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

Дисертація Владислава Віталійовича Картавих на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві», подана на здобуття ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор заслуговує на присудження йому ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право.

Офіційний опонент:

докторка юридичних наук, професорка,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»

Галія ЧАНИШЕВА