

ВІДГУК

офіційного опонента – кандидата юридичних наук,
доцента Луценко Олени Євгенівни на дисертаційну роботу Картавих
Владислава Віталійовича на тему «Правові засади функціонування в Україні
інституту медіації у трудовому праві», подану на здобуття наукового ступеня
доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

Актуальність теми дослідження. Медіація, як інститут альтернативного вирішення спорів (АВС), пропонує конфіденційний, добровільний та неконфронтаційний метод вирішення трудових спорів. У той час як багато європейських країн та міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП) та Європейський Союз, визнають медіацію ключовим інструментом забезпечення виробничого миру та просування справедливих практик зайнятості, законодавча база України залишається фрагментарною та недостатньо розвиненою у цій сфері.

Хоча прийняття Закону України «Про медіацію» у 2021 році стало позитивним кроком на шляху до легітимізації цієї практики, це законодавство має здебільшого загальний характер і не враховує специфіку трудових відносин, зокрема колективних переговорів, індивідуальних трудових спорів чи конфліктів у таких критично важливих секторах, як охорона здоров'я, освіта чи громадський транспорт. Крім того, брак інституційної інфраструктури, сертифікованих трудових медіаторів та процедурної чіткості перешкоджає реальному впровадженню медіації на практиці.

Актуальність цього дослідження зумовлена нагальною потребою модернізації системи трудового права України відповідно до сучасних світових тенденцій та принципів соціального діалогу. В умовах триваючої правової реформи, євроінтеграції та соціально-економічних трансформацій, спричинених військовим конфліктом та післявоєнною відбудовою, пошук ефективних та

гуманних механізмів вирішення трудових спорів набуває пріоритетного значення.

Війна ще більше загострила виклики у сфері праці – масове переміщення населення, зростання безробіття, трансформація робочих місць, тиск на систему соціального діалогу посилили потребу в гнучких та ефективних моделях вирішення спорів. У цьому контексті медіація є не лише правовим інструментом, а й засобом соціальної стабілізації та економічного відновлення.

У зв'язку з цим, дисертація Картавих Владислава Віталійовича на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві» є своєчасним та актуальним науковим дослідженням.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, автору вдалося досить аргументовано висловити свою думку щодо правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Дисертант під час проведення дослідження використовував широкий набір наукових методів дослідження, як-от: абстрагування й узагальнення, системно-структурного та системного аналізу, логіко-семантичного, формально-юридичного, логіко-нормативного, теоретико-прогностичного та порівняльно-правового. Завдяки чому йому вдалося досягти хороших результатів свого дослідження та отримати достовірні, обґрунтовані висновки та рекомендації із удосконалення правового регулювання використання медіації у трудових відносинах.

Наукова новизна одержаних результатів. Дослідження містить низку положень, що мають бути оцінені як внесок у науку трудового права.

Так, дисертантом суттєву увагу було приділено конфліктам у трудових відносинах та їх основним причинам виникнення. Проаналізовано причини виникнення конфліктів у трудових відносинах через три основні виміри: 1) юридичний (правовий): конфлікти, що виникають у зв'язку з порушенням законодавства; 2) інтересний вимір: конфлікти, спричинені суперечностями щодо умов праці, робочого часу, оплати праці тощо; 3) емоційний вимір: такі конфлікти супроводжуються проблемами міжособистісного характеру, такими як неповага, дискримінація, дегуманізація працівника

У дисертації зроблено трактування поняття «трудовий спір» – організаційно-правова форма 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.

У рамках дослідження було запропоновано проєкт Національної програми розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні, яка спрямована на сприяння розвитку медіації як ефективного механізму запобігання та вирішення трудових спорів, зменшення навантаження на судову систему, покращення соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками; на оновлення функціоналу і ролі Державної служби з питань праці у цьому контексті.

Заслуговує на увагу дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання застосування медіації у трудових відносинах та можливості його імплементації в національне законодавство. Зокрема, встановлено, особливістю американської моделі є те, що в деяких галузях медіація часто є законодавчо обов'язковою. Варто відзначити різноманітність посередників у системі США. Хоча штатні державні посередники надають свої послуги безкоштовно, сторони

спору також можуть найняти приватних посередників, які беруть плату за свої послуги. Це забезпечує гнучкість і більшу впевненість у нейтральності посередника. Цінним для України з досвіду США є інституційний розвиток, а саме створення національного органу з питань медіації, подібного до FMCS, може допомогти структурувати та професіоналізувати трудову медіацію в Україні. Другим цікавим і корисним – це обов'язкова медіація перед страйком: Запровадження обов'язкової медіації перед страйками у критично важливих галузях може запобігти руйнівним промисловим акціям. І наостанок це так звана децентралізована медіація, тобто адаптація регіональних і галузевих послуг медіації до місцевих потреб може підвищити їхню доступність та ефективність.

Встановлено, що успішна медіація в Чилі спирається на дві основні стратегії: контекстуальні стратегії та рефлексивні стратегії. Контекстуальні стратегії спрямовані на полегшення процесу, наприклад, спрощення порядку денного та створення умов, сприятливих для переговорів. Рефлексивні стратегії, з іншого боку, наголошують на розбудові довіри між сторонами та посередником, забезпечуючи, щоб обидві сторони відчували, що їх почули та поважають. Ці стратегії допомагають медіаторам орієнтуватися в складних трудових конфліктах, підвищуючи ймовірність досягнення взаємоприйнятних домовленостей.

Данська система трудової медіації характеризується сильними традиціями соціального діалогу, добре розвиненою інституційною базою та тристоронньою співпрацею між урядом, профспілками та організаціями роботодавців. Ключовою особливістю данської моделі є те, що трудові спори вирішуються переважно поза судовою системою, а медіація відіграє вирішальну роль у колективних переговорах та вирішенні конфліктів. Ми виділили два аспекти, які можуть бути корисними для практики України, а саме: 1) посилення

тристоронньої співпраці між державою, роботодавцями та профспілками може покращити механізми вирішення трудових спорів; 2) структурування медіації.

Необхідно констатувати ефективність структурованої системи медіації в трудових спорах Туреччини, де обов'язкова медіація зменшує правову переважаність, галузеві медіатори покращують результати переговорів, а залучення третьої сторони – державних органів – зміцнює домовленості. Для України турецька модель дає цінні уроки, зокрема, переваги застосування досудової медіації, призначення медіаторів з галузевим досвідом та забезпечення дотримання вимог за допомогою механізмів подальших дій, які сприяють підвищенню ефективності системи вирішення трудових спорів.

Дисертантом слушно запропоновано класифікувати конфлікти залежно від природи, форми вираження, впливу на організацію та рівня конфлікту з метою краще зрозуміти їхню багатогранність. Це дасть можливість ефективніше бути кадровий менеджмент, а також стратегію розвитку підприємства (бізнесу). Трудові конфлікти — це не лише індикатор напруженості у відносинах між роботодавцем і працівником, але й можливість для покращення умов праці за рахунок конструктивних рішень.

Визначено, що структурний аналіз медіації – це методологічний підхід для дослідження механізмів медіації в статистичних моделях. основний фокус структурного аналізу медіації полягає в тому, щоб зрозуміти, як і чому певний зв'язок діє через проміжний процес або змінну. Структурний аналіз медіації в трудових конфліктах допомагає розуміти, як і чому медіація працює в даному контексті, визначає ключові фактори успіху та невдачі, і може навіть допомогти в удосконаленні практик медіації для майбутніх трудових відносин. У структурний аналіз медіації запропоновано включати такі компоненти: 1) оцінка процесу медіації, яка полягає у вивченні як медіація організована в рамках трудових конфліктів, включаючи ролі сторін, медіаторів, профспілок, роботодавців та інших зацікавлених сторін; 2) вплив факторів, а саме аналіз

внутрішніх та зовнішніх факторів, які можуть впливати на ефективність або можливість використання медіації в трудових спорах, таких як законодавство, культурні норми, організаційна структура тощо; 3) аналіз взаємодії між сторонами, тобто вивчення динаміки між сторонами конфлікту, їхніх цінностей, інтересів, ставлення до медіації та способів вирішення конфліктів; 4) моделювання різних сценаріїв. Так, використання структурного аналізу для побудови моделей, які можуть прогнозувати, як різні змінні впливають на успіх або невдачу медіаційного процесу; 5) оцінка впливу медіації на результат: аналіз, як медіація впливає на результати трудового конфлікту, в тому числі на згоду між сторонами, збереження робочих місць, організаційний клімат тощо.

Також вдало зазначено, що необхідно враховувати емоційний аспект конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію в якій опинилася Україна. Затяжна збройна агресія Російської Федерації окрім жахливих людських та ресурсних втрат чинить і психологічне спустошення українців, яке беззаперечно відображається на трудових відносинах. Саме тому вкрай важливо створення превентивних стратегій та медіації як ефективного способу врегулювання конфліктів на ранніх етапах. В Україні слід приділити більше уваги розвитку конфліктологічної культури в організаціях, що включає навчання роботодавців і працівників ефективним навичкам управління конфліктами.

Наголошено на тому, що необхідно виокремлювати три основні відмінності у контексті співвідношення понять «трудовий спір» та «трудовий конфлікт». По-перше, це сфера застосування (обсяг). Друге, це формалізація. Трудові спори, як правило, вирішуються за допомогою формальних юридичних або інституційних процесів, тоді як трудові конфлікти можуть включати неформальні або позасудові способи вираження невдоволення. І третє, це інтенсивність прояву. Так, трудові конфлікти часто включають колективні та більш помітні дії, такі як страйки або протести, що відображають глибинне

незадоволення, яке може бути, а може і не бути юридично обґрунтованим. А «інтенсивність» трудового спору виливається у порушення норм трудового законодавства.

У дисертаційному дослідженні доведено, що трудовий конфлікт це ширше поняття, а ніж трудовий спір, запропоновано визначати «трудовий спір» як організаційно-правову форму вираження конфлікту у трудових відносинах, виникає у процесі їх реалізації та відображає розбіжності в інтересах, чи вимогах працівників і роботодавців щодо умов праці, її оплати чи організації трудового процесу, та підлягає вирішенню за допомогою спеціальних процедур.

Повнота викладу одержаних результатів. У дисертації чітко визначено об'єкт (трудові відносини, щодо яких застосовується медіація) і предмет (правовий інститут медіації у трудовому праві) дослідження. Дисертант досить вдало сформулювала мету дисертаційної роботи, якою є комплексна науково-правова характеристика правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві, теоретичних і практичних основ інтеграції медіативної практики у національну систему вирішення трудових спорів.

Дисертація Картавих Владислава Віталійовича характеризується ознакою єдності змісту. План дисертації є логічним і послідовним, відповідає змісту проблеми, що досліджується. Виклад матеріалу є логічним і системним, висновки отримали належне наукове та практичне обґрунтування.

Дискусійні положення дисертації. У цілому дисертаційна робота Картавих В. В. виконана на належному науковому рівні. Однак як і кожна наукова праця, дисертація містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та щодо яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом в подальшій науковій роботі.

1. Ознайомившись із підрозділом 2.1 дисертації, який присвячено порівняльно-правовому аналізу правового регулювання медіації у сфері трудового права в країнах Європейського Союзу, США, Канаді, Австралії та

деяких постсоціалістичних державах, постає таке питання: Чому при розробці української моделі медіації доцільніше орієнтуватися на західноєвропейські підходи, а не на досвід постсоціалістичних країн, які є географічно та історично ближчими до України?

Хотілося б почути особисту думку дисертанта з цього питання.

2. Дисертант зазначає, що необхідно враховувати емоційний аспект конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію, в якій опинилася Україна. Тривала збройна агресія Російської Федерації, окрім жахливих людських та ресурсних втрат, спричиняє і психологічне спустошення українців, що, безсумнівно, відображається на трудових відносинах.

Чи не ускладнює включення емоційного виміру у правове регулювання трудових конфліктів його надмірною суб'єктивізацією, що суперечить принципам правової визначеності? Цікава позиція автора дослідження.

3. У підрозділі 3.2. дисертації «Шляхи популяризації культури медіації серед учасників трудових відносин в Україні» дисертант детально описує необхідне реформування Державної служби з питань праці. Водночас, чи не створює наділення Державної служби з питань праці функцією національного координатора з медіації ризику надмірної централізації й бюрократизації інституту медіації, що суперечить її природі як добровільної та гнучкої процедури?

4. Аналізуючи висвітлені дисертантом положення щодо трирівневого підходу до адаптації в Україні, постає логічне питання: яким чином забезпечити реальну ефективність передбаченого трирівневого підходу до адаптації медіації в Україні (правовий, освітній, культурний), якщо нині спостерігається низький рівень правової культури та обізнаності працівників щодо своїх трудових прав? На наш розсуд необхідно було приділити цьому питанню більшої уваги.

Разом з цим, наведені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та не применшують наукової цінності рецензованого дослідження.

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 дисертаційне дослідження Картавих В. В. 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.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві», подана на здобуття ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 2023 р.), п. 6 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 року №44, а її автор, Картавих Владислав Віталійович, заслуговує на присудження йому ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право.

Офіційний опонент:

Доцент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент

О. Є. Луценко

