



DOI 10.37491/UNZ.71.23
УДК 340.115.5:346.9:349.2



Анжеліка ЯСІНСЬКА-КАЗАЧЕНКО¹,
Надія ЧУДИК-БІЛОУСОВА²

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИМИРНО-ПОСЕРЕДНИЦЬКИХ ПРОЦЕДУР ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Досліджується застосування примирно-посередницьких процедур вирішення трудових спорів через переговорний процес. Розкриваються переваги процесу ведення переговорів під час проведення примирно-посередницьких процедур. Аналізуються тактичні прийоми проведення переговорів, враховуються індивідуально-психологічні аспекти їх проведення та інтереси сторін трудових спорів. Обґрунтовується пропозиція про доцільність запровадження в законодавство про працю міжнародно-правових способів вирішення спорів за участю третьої (нейтральної) особи, через закріплення наступних процедур у певній послідовності: арбітраж-посередництво, примирення або врегулювання спору за допомогою омбудсмена, незалежне встановлення спірних фактів, досудова незалежна оцінка обставин, фасилітація, створення комісії з розгляду спорів, «суд з безліччю дверей».

У процесі застосування примирно-посередницьких процедур під час вирішення спору повинні брати участь роботодавець, працівник та треті особи, основним завданням яких є допомога

¹ кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
Білоруський державний економічний університет (м. Мінськ, Республіка Білорусь)
angelina_jas@mail.ru.

² кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового, земельного та господарського права,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
chudyk.bilousova@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-2248-8575>.



сторонам спору досягнути взаєморозуміння та вирішення у встановлений законом спосіб існуючого спору шляхом переговорів. Встановлено, що індивідуально-психологічні аспекти переговорного процесу прослідковуються під час вирішення трудових спорів, введення третьої (нейтральної) особи під час проведення примирно-посередницьких процедур вирішення спорів.

На основі проведеного дослідження обґрунтовано доцільність нормативного закріплення примирно-посередницьких процедур у трудовому законодавстві, що сприятиме узгодженню інтересів сторін спору та захисту трудових прав працівників.

У законодавстві про працю доцільно було б закріпити вимоги щодо захисту прав і законних інтересів працівників, зокрема їх фізичного і психічного здоров'я, зафіксувати поняття «мобінг» та заходи відповідальності, які можна застосовувати до порушника прав і законних інтересів працівників.

Ключові слова: індивідуально-психологічна роль права, переговорний процес, вирішення трудових спорів, примирно-посередницькі процедури, виробничий дискомфорт, мобінг.

Сучасний образ прогресивного розвитку суспільства характеризується не лише своїм позитивним енергетичним потенціалом, але й властивостями руйнівного індивіда (страйк, протести, заворушення, знищення фабрично-заводського майна). З цього випливає, що трудове право стосовно працівника повинно містити максимум правових позитивних заходів впливу, які мають зіставлятися з психікою людини. Це виражається в застосуванні психічних факторів стосовно працівника у вигляді позитивних стимулів.

Вважаємо за можливе погодитися з думкою відомого правознавця Л. І. Петражицького в тому, що право поступово «змінює засоби мотивації в сенсі звернення до кращих, більш високим і розумним струнах душі», в зв'язку з тим, що «все краще людина і все м'якше ставлення до неї права» (див. про це докладно [1]). У цьому контексті постає питання, в чому полягає відмінність теорії права від концепції політики права. Теорія права відповідає на питання, що є правом, політикою права, відповідає на питання, яким має бути право, тобто мета розвитку права. Політика права визначає місце права у способах вирішення конфліктів. Правове регулювання виражається в декларуванні конфлікту, формулюванні різних інтересів у правових позиціях і в цьому сенсі може сприяти розвитку конфлікту, юридизації конфлікту, в напрямку його вирішення.

На сьогодні правове регулювання відносин, що виникають та потребують належного правового регулювання у сфері вирішення трудових спорів, викликає численні дискусійні питання, яким присвячені праці таких вчених, як: В. М. Андріїва, В. С. Балуха, Л. Л. Бунтовської, В. Я. Бурака, П. А. Бущенко, Ю. М. Гриценка, Л. П. Грузінової, Н. В. Дараганової, В. М. Дейнеки, В. В. Жернакова, С. І. Запари, В. О. Кабанця, Є. А. Кієні, З. Я. Козак, Н. А. Князєвої, О. М. Куренного, О. С. Курильової, І. В. Лагутіної, В. В. Лазора, Н. М. Новіцької, Т. М. Петоченко, П. Д. Пи-



липенка, С. М. Прилипка, А. М. Слюсара, М. В. Сокол, М. П. Стадника, Т. Фокіної, А. Р. Халікова, Г. І. Чанишевої, Д. Шевченка, І. І. Шемелинця, Н. М. Швець, В. І. Щербини, І. С. Щукіна, О. М. Ярошенка та ін.

Тому потребують узагальнення позиції вчених та практика застосування трудового законодавства щодо можливості закріплення примирно-посередницьких процедур врегулювання спорів у трудових відносинах, з урахуванням зарубіжного досвіду та індивідуально-психологічних особливостей проведення переговорів як невід'ємної умови досягнення ефективного результату у вирішенні трудового спору.

Вивчення різних форм впливу примирно-посередницьких способів вирішення трудових спорів у контексті забезпечення інтересів сторін спору переговорного процесу й захисту прав працівників буде виступати об'єктом дослідження.

У контексті обраної теми зупинимося більш детально на *процесі переговорів*. Серед психологічних аспектів ведення переговорного процесу можна виділити такі:

— *розуміння* — необхідність зрозуміти погляд опонента, ігнорування його думки обмежує можливість вироблення взаємоприйнятних рішень;

— *відмінність* між співрозмовником і предметом розмови — якщо не прямо, то опосередковано необхідно прийти до розуміння того, що вам необхідно працювати спільно для вирішення проблеми, а не один з одним;

— *пріоритет інтересів*, а не позицій — мета переговорів полягає не у відстоюванні висловлених позицій, а в задоволенні реальних інтересів сторін [2, с. 36].

Урахування індивідуально-психологічних аспектів *переговорного процесу* є невід'ємною умовою досягнення ефективного результату у вирішенні спору. У науковій літературі виділяють наступні індивідуально-психологічні аспекти переговорного процесу: прагнення до взаємної довіри сторін; узгодження мети й інтересів; рефлексія (самоаналіз, обдумування своїх вчинків); емпатія (уміння зрозуміти думку іншої людини [3, с. 58–63], включаючи визначення позицій учасників, складання питань, які підлягають обговоренню, формулювання поступок і умов угоди.

Тому видається обґрунтованою пропозиція про те, що конкретні міжнародно-правові способи вирішення спорів за участю третьої (нейтральної) особи, які характеризуються індивідуально-психологічним аспектом переговорного процесу, цілком придатні для включення у вітчизняне законодавство про працю, зокрема в частині закріплення процедур в наступному порядку.

Арбітраж-посередництво, при якому арбітр намагається зблизити позиції сторін у ході переговорного процесу до останнього моменту, хоча в разі невдачі самостійно формулює рішення [4, с. 103], при цьому посередником може виступати або сам арбітр, або інша третя особа.

Примирення або врегулювання спору за допомогою омбудсмена — процес, в ході якого сторони звертаються до посадової особи — *омбудсмена*



як третьої незалежної сторони для вирішення конфлікту, який виник [5, с. 9].

Незалежне встановлення спірних фактів — спосіб вирішення спорів, який передбачає залучення сторонами конфлікту або суб'єктом, який розглядає (вирішує) спір незалежного фахівця, який досліджує обставини справи і дає їм нейтральну оцінку або здійснює нейтральну експертизу обставин справи, що потребує спеціальних знань [6, с. 214].

Досудова незалежна оцінка обставин — спосіб вирішення спору, в ході якого захисники сторін звертаються до третьої (нейтральної) сторони в особі юриста (адвоката), що володіє спеціальними знаннями в певній галузі права, для надання роз'яснень або оцінки юридичного характеру. Третя сторона оцінює позиції сторін, факти й обставини, на які вони посилаються, має право проводити опитування сторін конфлікту і на підставі проаналізованого матеріалу надає свої рекомендації. Результат такої оцінки не є обов'язковим для сторін. Цей метод ефективний, коли необхідно бачити перспективи вирішення спору [3, с. 34].

Фасилітація (facilitate) — полегшувати, сприяти) — переговори за участю посередника, процес психологічного вирішення конфлікту, коли сторони вчаться вирішувати його за допомогою ефективної комунікації [3, с. 34].

Створення комісії з розгляду спорів є не лише способом вирішення спорів, але й способом їх запобігання. Ще в процесі ведення переговорів, укладення будь-яких комплексних довгострокових контрактів сторони, передбачаючи можливість виникнення спірних ситуацій у майбутньому, створюють спеціальні комісії, які в процесі виконання контрактів регулярно збираються з метою визначення потенційних конфліктів і способів, їх запобігання. Превентивний характер роботи комісії з вирішення спорів передбачає наявність у договорі застереження *dispute review boards*. Відповідні положення договору, як правило, передбачають повноваження таких комісій, їх склад, порядок скликання та вирішення спорів [3, с. 36].

Суд з безліччю дверей — програма, що реалізується в низці штатів США і спрямована на досягнення найбільш ефективного використання різних способів вирішення конфліктів та скорочення кількості переданих до судів справ. У ході такої процедури визначаються найбільш прийнятні форми вирішення спорів. При судах створюються центри, фахівці яких вивчають суперечка і необхідні матеріали справи, проводять консультації зі сторонами. Результатом їх роботи є рекомендація щодо використання того чи іншого способу вирішення спорів (тобто визначені «двері суду») [7, с. 25].

На думку основоположника концепції «суду з безліччю дверей» Франка Сандера, професора Гарвардського університету, судовий процес є універсальним, але часто найменш ефективним засобом вирішення більшості юридичних конфліктів. При виборі процедури врегулювання спору необхідно враховувати його особливості, і тільки таким чином можна забезпечити «належний форум» для захисту порушеного суб'єктивного права. Ситуація, коли за відсутності примирення сторони змушені звертатися до суду, має бути змінена. Замість процедури «одних дверей», яка



веде до відновлення справедливості через судовий процес, слід створити «кілька дверей», тобто забезпечити сторонам право вибору такої процедури, яка б найбільшою мірою відповідала їхнім інтересам з погляду вартості, оперативності, рівня довіри, передбачуваності результату (цит. за [8, с. 5]).

Досудова нарада щодо врегулювання спору здійснюється в рамках розпочатого судового процесу суддею, який розглядає спір, або іншою посадовою особою суду на досудовому засіданні, в якому суддя або відповідна посадова особа суду заслуховує стислі пояснення сторін, вивчає основні матеріали справи та доводи сторін та згодом пропонує їм можливий варіант вирішення спору. Однак сторони спору не зобов'язані використовувати запропонований варіант, якщо вони не погоджуються з ним, тоді справа буде розглядатися в рамках звичайного судочинства. Досудова нарада досить схожа з *посередництвом*, проте суперечка може бути передана на врегулювання в рамках досудової наради незалежно від волі сторін, а суддя або відповідна посадова особа суду має більш широкі повноваження і виконує дещо інші функції, ніж посередник [9, с. 130].

Примирно-посередницьким процедурам вирішення спорів за допомогою третьої (нейтральної) особи в умовах сучасного розвитку переговорного процесу законодавство про працю не приділяло достатньої уваги. Хоча форми права, описані в дореволюційних творах та в інших міжнародних правових системах, більш багатогранні та глибші, ніж сучасні системи. Їх система є складним утворенням, що має взаємні зв'язки між елементами. Сучасна юриспруденція в цьому питанні набагато бідніша [10, с. 41; 11, с. 83]).

Дотримання правил логіко-психологічних основ мовної поведінки в комунікативних ситуаціях — одна з найважливіших умов успішного ведення переговорного процесу. Уміння робити висновки допомагає оперувати категоріями застерігає від ймовірних непослідовних суджень. На сьогодні величезного значення набувають вміння і навички ведення переговорного процесу під час примирно-посередницьких процедур вирішення трудових спорів.

Сторони спору розуміють, що досягнення угоди можливо лише за активної участі в переговорному процесі обох учасників. Головна умова в примирно-посередницьких процедурах вирішення спорів — прагнути враховувати думки і інтереси сторін. Однак у юридичній науці відсутня єдність щодо визначення поняття «*переговори*».

М. Г. Ятманова вважає, що переговори — «усвідомлене спілкування з людьми для досягнення певної мети» (див. про це [12]). Переговори — засоби взаємозв'язку між людьми, призначені для досягнення угоди, коли сторони мають спільні або протилежні інтереси, тобто процес взаємного узгодження, що задовольняє інтереси сторін, які беруть участь у спорі.

Переговорний процес має декілька переваг над судовим процесом, зокрема: допомагає зберегти конфіденційність, здійснюється оперативно, безпосередньо, через взаємодію суб'єктів з урахуванням їх інтересів, при цьому можна виділити етапи переговорного процесу — підготовчий, без-



посередні переговори, підписання укладеного договору, реалізація досягнутих домовленостей.

Реалізація стадій переговорного процесу не обходиться без участі *юриста-професіонала*, який володіє сформованою ще в навчальному закладі правосвідомістю. Т. В. Худойкіна вважає, що його участь включає не тільки оволодіння принципами й нормами права, переконаністю в необхідності їх дотримання, але й у виявленні ставлення до права в цілому [13]), при вирішенні спорів — індивідуально-психологічні особливості й інтереси сторін. Юристи-професіонали допомагають врегулювати розбіжності, роз'яснюють положення закону і пропонують різноманітні примирно-посередницькі процедури вирішення наявних колізій.

У переговорному процесі важливе значення мають навички ведення примирно-посередницьких процедур, але головне — інтереси учасників розбіжностей, коли не можна використовувати тільки тактику нападу, що може призвести до ескалації конфлікту.

Індивідуально-психологічна теорія як одна з провідних концепцій сучасної західної юриспруденції заслуговує практичного використання з метою подальшого розвитку примирливо-посередницьких процедур вирішення спорів та захисту прав працівників. Так, у Франції законодавство передбачає створення на підприємствах соціальної служби з проблем праці. Персонал служби призначається за згодою між адміністрацією і Комітетом підприємства, а за відсутності домовленості — інспектором праці. Мета служби — надання допомоги працівникам у вирішенні психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, особам з інвалідністю, людям похилого трудящим. Такі служби повинні координувати й заохочувати заходи адміністрації і комітету підприємства із захисту прав працівників, сприяти створенню на підприємстві сприятливого індивідуально-психологічного клімату, створенню умов для задоволення всіх працівників умовами праці, запобігати стресам, виробничому дискомфорту, «виробничій тузі» [15, с. 303].

Законодавство про працю Республіки Білорусь проголошує повагу особистої гідності в період трудової діяльності як одне з основних положень правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин (п.п. 9, 8 ст. 11 Трудового кодексу Республіки Білорусь (далі — ТК РБ)). Право на повагу гідності особи закріплює ч. 1 ст. 28 Конституції України [16], окремими нормами ст. 22 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) заборонено будь-яке пряме або непряме обмеження прав працівника чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [17]. Закон України «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні» визначає термін «утиск» як небажану для особи або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності або створення стосовно такої особи чи групи



осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери (ст. 1) [18], зокрема і сфері трудових відносин.

Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 (Проект № 1658) серед основних прав працівника передбачав право на повагу до його честі, гідності (ч. 1 ст. 20). Серед основних обов'язків працівника (ч. 1 ст. 21 Проекту № 1658) та роботодавця (ч. 1 ст. 24 Проекту № 1658) закріплювалася повага честі, гідності та інших особистих прав одне одного. Статтею 85 Проекту № 1658 заборонялося примушування працівника до припинення трудових відносин за його ініціативою проти його волі, зокрема шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб. Роботодавця зобов'язували відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання ним обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права працівника (ч. 1 ст. 366 Проекту № 1658) [19]. Аналогічні норми на сьогодні містяться в ч. 1 ст. 20 проекту Кодексу України про працю № 2410–1 від 8 листопада 2019 р. (Проект № 2410–1), який до прав працівника пропонує відносити, крім іншого, повагу до його честі, гідності. Обов'язками працівника та роботодавця є повага честі, гідності один одного (ч. 1 ст. 22, ч. 1 ст. 24 Проекту № 2410–1) [20].

Однак дієві механізми захисту прав працівників, на жаль, відсутні. Працівник має право лише на відшкодування моральної шкоди, заподіяної йому неправомірними діями або бездіяльністю роботодавця як наймача, хоча універсальних критеріїв оцінки моральних і фізичних страждань, заподіяних працівнику ні білоруським, ні українським законодавством не встановлено.

У національному законодавстві Республіки Білорусь та України відсутні законодавчі положення та судова практика щодо захисту працівника від психологічного переслідування на робочому місці, хоча таке явище, як «мобінг» у сфері трудових відносин об'єктивно існує [15, с. 303]. Мобінг (англ. *Mobbing* від *mob* — «натовп») — форма психологічного насильства у вигляді цькування співробітника в колективі, як правило, з метою його подальшого звільнення і (або) залякування та насильство з боку інших працівників або третіх осіб, що завдає шкоди психологічному благополуччю працівника, викликає стрес на робочому місці внаслідок специфічних умов праці, пов'язаних з ергономічними і психоемоційними навантаженнями психосоціального ризику. Чинне трудове законодавство не містить такого поняття. Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 2 Проекту № 2410–1 серед принципів правового регулювання трудових відносин закріплена заборона дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці (мобінгу) [20].

Тому постає питання чи є потреба в оцінці таких ризиків в умовах ринку праці та чи наявні перспективи позитивних зрушень у правовому регулюванні хоча б для часткового вирішення проблеми оцінки індивідуального психосоціального ризику? Відповісти аргументовано на це питання можливого тільки після масштабного дослідження впливу факторів психосоціального ризику на здоров'я і добробуту працівників, але ґрунтовно й системно це питання не вивчалось.

Несприятлива обстановка на робочому місці може призвести до розвитку фізичних і індивідуально-психічних розладів, зловживання алко-



голем або психоактивними речовинами, прогулів і зниження продуктивності праці. Такі висновки нового дослідження, проведеного під егідою Всесвітньої організації охорони здоров'я, при цьому одна з тем Всесвітнього дня психічного здоров'я, який відзначається щорічно 10 жовтня, прозвучала, як «Психічне здоров'я на робочому місці». Тому необхідно вносити зміни в законодавство про працю.

Повертаючись до примирно-посередницьких процедур, відзначимо, що порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів (КТС) за своєю ефективністю має низку незаперечних переваг, на відміну від судового порядку їх розгляду: трудові спори, які виникли за складністю та суспільною значимістю в низці випадків не є настільки значними, щоб розглядати їх в судовому порядку; для багатьох працівників з психологічного погляду краще розглядати розбіжності, що виникли на рівні організації з залученням осіб, з якими вони певною мірою знайомі [21, с. 158].

Редакція ч. 2 ст. 237 ТК РБ не повною мірою відповідає правозастосовчій практиці. При розгляді індивідуального трудового спору в КТС передбачається участь двох сторін спору — працівника і наймача, а з буквального тлумачення частини другої ст. 237 ТК РБ випливає, що присутність наймача не вимагається. Стосовно працівника в нормах законодавства про працю, що регламентують процесуальну діяльність КТС, відсутні положення про законного представника, а також про третю (нейтральну) особу, яка могла б виконувати також примирно-посередницькі функції. Однак з низки причин (вік, медичний, психологічний характер) працівники можуть потребувати як у представника, так і в третьої (нейтральної) особи. Особиста участь працівника в засіданні не позбавляє його права мати представника [22, с. 326] і (або) участі третьої (нейтральної) особи. Натомість можливість врегулювати індивідуальний трудовий спір із застосуванням примирно-посередницьких процедур в українському законодавстві відсутня. Хоча у гл. 2 Кн. 9 Проекту Кодексу законів про працю № 2410–1 запропоновано закріпити механізми примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів. Одним із суб'єктів, який має забезпечити примирення сторін індивідуального трудового спору є комісія з трудових спорів як орган, створений за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації, завданням якого є сприяння вирішенню таких спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін спору (ст. 376–385 Проекту № 2410–1). Працівник звертається до комісії із письмовою заявою, що підлягає обов'язковій реєстрації, про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника (ч. 3 ст. 379 Проекту № 2410–1). Спір пропонують розглядати в обов'язковій присутності працівника, який подав заяву, або його представника Розгляд спору за його відсутності чи відсутності представника допускається лише за письмовою заявою. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд спору відкладається. У разі повторного нез'явлення працівника або



його представника на засідання комісії без поважних причин комісія має вправі залишити заяву без розгляду, що не позбавляє працівника права повторно подати заяву про розгляд індивідуального трудового спору (ч. 3 ст. 382 Проекту № 2410–1) [20].

Щодо колективних трудових спорів у контексті діяльності примирної комісії, слід зазначити, що вона проводить необхідні переговори з представницькими органами працівників, наймачем, власником або уповноваженим ним органом і в п'ятиденний термін з дати її створення приймає за згодою сторін рішення щодо розбіжностей, яке оформляється протоколом і в письмовій формі направляється сторонам колективного трудового спору (ч. 1 ст. 381 ТК РБ, ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положення про примирну комісію) [23; 24]. При згоді з рішенням примирної комісії колективний трудовий спір припиняється. У разі недосягнення згоди в примирній комісії сторони колективного трудового спору за угодою між ними можуть вибрати інший спосіб для вирішення спору (звернутися до посередника або в трудовий арбітраж) (ст.ст. 382, 383 ТК РБ, ст. 10–12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Під час проведення страйку сторони зобов'язані продовжити вирішення колективного трудового спору шляхом *переговорів* (ч. 3 ст. 392 ТК РБ), хоча згідно з українським законодавством страйк розпочинається лише тоді, коли примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору чи роботодавець ухилився від примирних процедур або не виконав угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (ч. 3 ст. 18 Закону) [23].

Тому індивідуально-психологічні аспекти переговорного процесу проглядаються під час вирішення трудових спорів, введенні третьої (нейтральної) особи під час проведення примирно-посередницьких процедур вирішення спорів. Переговори найкраще проводити в спокійній, доброзичливій обстановці. Психологічна теорія права сприяла врахуванню індивідуальних особливостей сторін під час ведення переговорного процесу. Така теорія, за відгукками сучасників, навіть тих, хто не був згоден з її положеннями і гостро критикував, стала великим відкриттям у галузі теорії права. Так, наприклад, спілкування між учасниками переговорного процесу сприяє формуванню їх неконфронтаційного характеру. Воно дозволяє сторонам не тільки краще зрозуміти суть проблеми, яка стоїть на порядку денному, але і вийти за її рамки — обговорити широке коло питань. Однак таке можливо, якщо спілкування в спокійній, доброзичливій обстановці при переговорному процесі буде побудовано з урахуванням психологічних аспектів і інтересів сторін спору.

Конкретні примирно-посередницькі способи вирішення спорів за участю третьої (нейтральної) сторони, що враховують індивідуально-психологічні аспекти переговорного процесу та інтереси сторін спору, відомі іншим правовим системам, можуть бути придатними для включення в законодавство про працю, зокрема: арбітраж-посередництво, примирення або врегулювання спору за допомогою омбудсмена, незалежне встано-



влення спірних фактів, досудова незалежна оцінка обставин, фасилітація, створення комісій з розгляду спорів, «суд з безліччю дверей».

Законодавство про працю, проголошуючи забезпечення права працівників на захист трудових прав, на повагу особистої гідності в період трудової діяльності, на жаль, не встановлює достатньо дієвих механізмів такого захисту. Працівник має право лише на відшкодування моральної шкоди, заподіяної йому неправомірними діями або бездіяльністю роботодавця, хоча універсальних критеріїв оцінки моральних і фізичних страждань, заподіяних працівникові законодавством не встановлено, суми компенсацій моральної шкоди, які реально стягуються за рішенням суду на користь працівників, є невеликими.

У законодавстві про працю доцільно було б закріпити вимоги щодо захисту прав і законних інтересів працівників, зокрема їх фізичного і психічного здоров'я, визначити поняття «мобінг» та заходи відповідальності, які доцільно застосовувати до порушника прав і законних інтересів працівників.

Список використаних джерел

1. *Петражицкий Л. И.* Теория и политика права: избранные труды: [пер. с пол.]. Санкт-Петербург: Юридическая книга, 2010. LXXII, 1031 с.
2. *Руденков В. М., Беляцкий Н. П., Рудак И. К.* Ведение переговоров. Минск: Амалфея, Мисанта, 2012. 183 с.
3. Основы альтернативного разрешения споров = Basics of alternative dispute resolution / под ред. О. В. Мороза и др. Минск: БГУ, 2016. 223 с.
4. *Матвеева Н. К.* созданию российской системы трудового арбитража. *Человек и труд.* 1996. № 5. С. 100–103.
5. *Понасюк А. М.* Медиация как альтернатива и дополнение. *Мировой судья.* 2012. № 9. С. 8–9.
6. Вступ до альтернативного вирішення спорів / під ред. У. Хелльманна, Н. Л. Бондаренко-Зелінської. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2017. 234 с.
7. *Мельниченко Р. Г.* Диалектика понятия «конфликт» и место в нем понятия «альтернативные способы разрешения конфликтов». *Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС.* Серия: юриспруденция. 2015. № 2. С. 21–30.
8. *Здрок О. Н.* Медиация. Минск: Четыре четверти, 2018. 529 с.
9. *Коннов А. Ю.* Понятие, классификация и основные виды альтернативных способов разрешения споров. *Журнал российского права.* 2004. № 12. С. 120–131.
10. *Заболотских М. Ю.* Учение Л. И. Петражицкого о нетрадиционных формах права. *Право и современные государства.* 2014. № 4. С. 41–48.
11. *Бошно С. В.* Доктринальные и другие нетрадиционные формы права. *Журнал российского права.* 2003. № 1. С. 82–91.
12. *Ятманова М. Г.* Ведение переговоров. Стратегии и тактики. Санкт-Петербург: СПбГУ, 2012. 90 с.
13. *Худойкина Т. В.* К вопросу о выявлении характера правового сознания. *Перспективы науки.* 2015. № 11. С. 116–119.



14. Лушников А. М. Современная концепция охраны труда: сравнительно-правовой аспект. *Защита трудовых прав граждан*. Гродно : ЮрСаПринт, 2016. С. 58–67.
15. Коробченко В. В. Роль трудового права в защите конституционных ценностей. *Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения)* : матер. конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. Москва : РГ-Пресс, 2018. С. 301–305.
16. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/3cU2SsU>.
18. Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207–VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
19. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658. *Верховна Рада України*. URL : <http://bit.ly/38NTOTI>.
20. Проект Кодексу України про працю від 08.11.2019 р. № 2410–1. *Верховна Рада України*. URL : <http://bit.ly/2xDFHTL>.
21. Пилипенко Н. С., Шишко Г. Б. Конституционно-правовые основы совершенствования досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров. *Вестник Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь*. 2012. № 4. С. 157–165.
22. Пилипенко Н. С. Защита трудовых прав работников при разрешении индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке. *Защита трудовых прав граждан*. Гродно : ЮрСаПринт, 2016. С. 308–329.
23. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.2016 р. № 137/98–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
24. Положення про примирну комісію : затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 130. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/3cXP4xJ>.

Надійшла до редакції 13.12.2019

Angelika YASINSKAYA-KAZACHENKA

Belarusian National Economical University

Nadiia CHUDYK-BILOUSOVA

Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

Individual Psychological Aspects of the Conciliation-Mediation Procedure to Resolve Labour Disputes

The article investigates the use of conciliation procedures for resolving labour disputes through the negotiation process. The article also reveals the advantages of the negotiation process in conciliation procedures. Tactical methods of negotiations are analyzed, individual psychological aspects of their conduct and interests of the parties to labour disputes are taken into account. The proposal for the expediency of introducing into the labour law the international legal ways of resolving disputes with the participation of a third (neutral) person is justified by fixing the following procedures under the following sequence: arbitration-mediation, conciliation or settlement of the dispute by means of the ombudsman, independent establishment of disputes assessment of cir-



cumstances, facilitation, creation of commissions for the settlement of disputes, «court with many doors».

In the process of conciliation procedures the employer, employee and third parties should be involved in the settlement of the dispute, the main task of which is to assist the parties to the dispute to reach understanding and settlement of the existing dispute through the negotiations established by law. It is established that the individual-psychological aspects of the negotiation process are traced in the resolution of labour disputes, the introduction of a third (neutral) person during conciliation procedures.

On the basis of the conducted research it is grounded expediency of normative consolidation of conciliation-mediation procedures in the labour legislation, which will promote reconciliation of interests of parties to the dispute and protection of labour rights of employees.

It would be expedient in labour law to lay down requirements for the protection of the rights and legitimate interests of workers, in particular their physical and mental health, to fix the notion of «mobbing» and measures of liability that can be applied to the offender of the rights and legitimate interests of workers.

Keywords: *the individual-psychological role of law, the negotiation process, the settlement of labour disputes, conciliation procedures, industrial discomfort, mobbing.*