

**Мудрик Р.Р.**, студентка магістратури,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна  
Науковий керівник: Череватюк В.Б., к.і.н., доцент

## **НЕЙТРАЛЬНЕ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТІВ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ**

Проблема існування конфліктів у трудовому колективі потребує негайного вирішення, що сприятиме поліпшенню відносин між керівником та колективом, а також швидкому досягненню спільної мети [1].

Трудовий конфлікт — це конфлікт у сфері трудових відносин із приводу засобів працевлаштування, рівня заробітної плати, використання професійного та інтелектуального потенціалу, різних елементів та чинників трудового процесу, рівня цін на різні блага, реального доступу до цих благ й інших ресурсів, викликаний протилежністю інтересів або поглядів [2].

Нейтральне встановлення фактів (Neutral Fact-Finding) – процес, при якому нейтральна третя сторона допомагає сторонам об'єктивно визначити факти, що стосуються певної суперечки. Експерт вивчає обставини справи і здійснює їх об'єктивну оцінку. Сторони можуть вирішити чи результат цього процесу є обов'язковим чи ні [3].

Нейтральне встановлення фактів як один із способів альтернативного вирішення правових спорів може бути використаний на багатьох рівнях, від невеликих (але критичних) екологічних конфліктів чи конфліктів громади до масштабних політичних чи міжнародних конфліктів [4].

Прямі переговори між працівником та роботодавцем можуть бути неможливими, якщо існують міжособистісні питання, а при конфлікті на робочому місці – вони зазвичай є. Медіація може бути непрактичною або незрілою. Арбітраж може бути небажаним, оскільки працівники та роботодавці можуть відчувати незручність при відмові від контролю над вирішенням спору. Використання омбудсмена може бути розцінено працівниками як марна трата часу, якщо омбудсмен сприймається як «підставна особа». Тому варто застосувати спосіб, відомий як нейтральне встановлення фактів, як можливий спосіб для повернення ворогуючих сторін до робочих відносин та відновлення продуктивності на робочому місці [5].

Існує багато причин для делегування внутрішнього розслідування на робочому місці третій стороні, включаючи необхідність неупередженості та бажання уникнути появи конфлікту інтересів. Також невирішений конфлікт на робочому місці може розділити робочу групу, зменшити продуктивність та зруйнувати сприятливе професійне середовище.

Нейтральне встановлення фактів є добровільним, неконсультативним процесом збору інформації в якому третя нейтральна сторона опитує позивача, відповідача та інших осіб, які мають інформацію щодо спору. Виявлення фактів зазвичай використовується там, де процес внутрішнього розслідування організації може розглядатися як ненадійний або, де з різних причин він не може забезпечити добросовісну участь працівників у вирішенні спору. Наприклад, коли звинувачують відділ кадрів у неправильності вирішення конфлікту або ж якщо такі звинувачення спрямовані на керівників компаній та установ [6].

Використання неупередженого експерта означає, що співробітників запевняють, що конфіденційна інформація, отримана в ході розслідування, не буде передана іншим співробітникам або керівництву і залишатиметься конфіденційною. Також важливим є відсутність будь-якого впливу на сторону та велика зосередженість лише на фактах [7].

Даний інструмент найкраще працює, коли він вбудований в корпоративну культуру через кадрову політику, створення окремої структури в компанії, до якої може звернутися HR відділ (відділ кадрів), керівник або працівник.

За словами Нормана Шульца «потрібно знайти правильних нейтральних людей, встановивши, що вони насправді нейтральні, тобто, що вони не мають жодної вигоди для себе в результаті. Очевидною перевагою використання нейтральних сторін у спробі врегулювання фактичної суперечки є те, що нейтральна особа набагато частіше є об'єктивною, і, якщо вона об'єктивна, вона швидше виявить реальні факти. Слід також зазначити, що кандидати повинні мати відповідний досвід для виконання завдання. Експерти, які мають репутацію як обізнаних і справедливих, можуть сильно вплинути на мислення та позиції конфлікуючих сторін» [8].

Після вибору нейтральної особи (експерта) планується початкове засідання. Для зручності працівників інтерв'ю зазвичай проводяться на приватній конференції у приміщенні компанії. Експерт встановлює параметри, пояснює, що процес є конфіденційним, чітко визначає мету як розробку безпрограшної резолюції, і просить кожну сторону роз'яснити ситуацію в неконкурентному порядку. Наступним кроком є проведення індивідуальних зустрічей зі сторонами спору для встановлення основних фактів та вирішення хто буде давати показання. Після цього експерт залучається до конфіденційних дискусій зі свідками та, якщо необхідно, з іншими керівниками чи особами в межах відділу. Залежно від обставин, нейтральна третя особа буде або складати звіт, або надавати усне пояснення по завершенню співбесіди. В звіті повинні міститися питання, обсяг дослідження та висновки [5].

Основною метою нейтрального встановлення фактів є надання роботодавцю достатньої інформації для прийняття обґрунтованого

рішення стосовно трудового конфлікту, тому не потрібно проводити інтерв'ю з кожним працівником, який має будь-які знання про спір, а лише з сторонами конфлікту.

Нейтральне встановлення фактів допомагає компаніям та установам вирішувати конфлікти на робочому місці, будуючи взаємозв'язок та довіру з усіма учасниками конфлікту та забезпечуючи етичне та нейтральне з'ясування фактів. Процес, який забезпечує зовнішній огляд скарг працівників, що включає виявлення фактів і забезпечення надання висновків, є конструктивним методом вирішення суперечок на робочому місці [6]. Такий альтернативний спосіб вирішення трудових конфліктів широко застосовується в англо-американській правовій сім'ї, зокрема в США та Великобританії.

Україна перебуває лише на етапі формування національної моделі альтернативного вирішення правових спорів. Хоч і в Україні діє Національна служба посередництва і примирення, яка виступає незалежним посередником в трудових конфліктах, але в основу її діяльності покладена інша процедура, відмінна від нейтрального встановлення обставин справи. З огляду на позитивний досвід інших країн, застосування нейтрального встановлення фактів в українських компаніях і установах для врегулювання внутрішніх конфліктів є цілком прийнятним, оскільки такий спосіб є оперативним та ефективним.

#### *Література*

1. Блохіна І.С., Ляшок Н.Ю. Вирішення конфліктів в трудовому колективі – обов'язок керівника. URL: <http://ea.donntu.org:8080/bitstream/123456789/19750/1/Bloh%D1%96na%20%D0%86.%20S.,%20Ljashok%20N.%20Ju..pdf>
2. Шершньова Н. Роль посередників у примирних процедурах при вирішенні трудових конфліктів. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/569-rol-poserednikiv-u-primirnikh-protsedurakh-pri-virishenni-trudovikh-konfliktiv>
3. Types of ADR. URL: <https://www.cdc.gov/eo/adr/types.htm>
4. Mark Flynn. «Neutral» Investigators Should Disclose Their Responsibility to Resolve Conflict: Fact-finding versus Fact-gathering. URL: <https://www.emfig.com/fact-finding-versus-fact-gathering/>
5. Alexander S. Polsky. Neutral Fact-Finding As A Tool To Resolve Employment Disputes. URL: <https://www.jamsadr.com/files/uploads/documents/articles/polsky-neutral-fact-finding-cc-2007-07.pdf>
6. Gregg F. Relyea. Installing a Neutral Factfinding Program Helps Companies Deal with Workplace Disputes. URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/1968828.pdf>
7. Fact finding services. URL: <https://www.sabiosystems.com/fact-finding-services/>
8. Norman Schultz. Neutral Fact-Finding.