

О. Г. СЕРЕДА,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО) ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ

У статті досліджено медіацію (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Окреслено історію її виникнення та розвитку. Процедура медіації охарактеризовано як ефективний механізм примирення сторін у трудовому праві. Досліджено нормативне регулювання та функціонування зазначеного способу вирішення трудових спорів у країнах ближнього та дальнього зарубіжжя. Наведено комплекс факторів, що свідчать на користь запровадження в нашій країні медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Ключові слова: медіація, посередництво, трудовий спір, альтернативний спосіб вирішення трудового спору.

Постановка проблеми. Загальний контекст потужних державно-правових реформ в Україні зумовлює необхідність пошуку інноваційних підходів до розв'язання різноманітних питань, які є однаково значущими як для публічного, так і для приватного сектору життєдіяльності суспільства.

Одним із таких питань є ефективне регулювання вирішення спорів і конфліктів у різних сферах суспільного життя. Традиційним способом розв'язання таких проблем був і залишається суд. Проте вітчизняні науковці уважно вивчають існуючі за кордоном альтернативні способи та методи вирішення спорів.

Метою проведеного дослідження є аналіз такого альтернативного способу вирішення спорів, як медіація (посередництво), в контексті вирішення трудових спорів між робітником та роботодавцем.

Аналіз останніх досліджень. Питання медіації досі є малодослідженим вченими-юристами, зокрема й українськими науковцями. Мають місце поодинокі публіцистичні статті Т. М. Худякової, І. Терещенко, А. Залара та інших й окремі наукові дослідження, в яких науковці опосередковано торкаються цієї проблеми, наприклад праці О. П. Євсєєва [7] та О. В. Федькович [8]. За останній час у нашій державі все більше інформації з'являється про медіацію (відновне правосуддя), яка має достатньо поширену практику застосування в західних країнах та викликає всезростаючий інтерес громадськості України. І хоча на думку деяких фахівців, медіація в Україні поки що є «явищем малознайомим та загадковим» [9], проте вона поступово набирає темпи та популярність.

Виклад основного матеріалу. Узагальнення судової практики та досвіду роботи органів, які здійснюють нагляд та контроль за дотриманням трудо-

вого законодавства, у тому числі й норм з охорони праці, свідчать про тривожну тенденцію: їх кількість не зменшується, а строки розгляду збільшуються. Майже кожна справа стає предметом розгляду в апеляційній інстанції, а деякі справи доходять до вищих спеціалізованих судів.

Збільшується кількість скарг, з якими громадяни України звертаються до Європейського суду з прав людини. Усе це призводить до значних фінансових видатків. Так, наприклад, у 2009 р. на виконання рішень Європейського суду з державного бюджету було виплачено 7,939 млн грн. А 17 січня 2013 р. Європейський суд з прав людини оприлюднив рішення щодо 211 справ, у яких Україна судилась із власною державою. Унаслідок цих рішень влада повинна виплатити своїм громадянам більше 1 млн євро як покарання за свою владну неефективність [3].

Виходячи із загальновизнаних принципів українського і міжнародного права, законодавець надає і працівникові, і роботодавцю широкі можливості для звернення за судовим захистом. Разом з тим створення умов для підвищення доступності правосуддя, а так само рівня правової захищеності суб'єктів трудових відносин вимагає використання нових підходів не тільки до вирішення спорів, а й до врегулювання правових конфліктів.

Сьогодні існує велика необхідність впровадження примирних процедур, позасудових та досудових способів урегулювання спорів, які дозволять знизити навантаження на судову систему взагалі та суддів зокрема і, як наслідок цього, заощадити бюджетні ресурси та підвищити якість здійснення правосуддя. При цьому саме впровадження процедур медіації

в трудовому праві може стати ефективним механізмом примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів.

Як зазначають автори «Курсу цивільного процесу» Т. А. Цувіна, С. О. Кравцов, І. Зарецька, вартість витрат на судовий розгляд, надмірна тривалість строків розгляду справи, зниження довіри до судів із боку населення та інші негативні чинники економічного, правового, соціального, психологічного характеру стали причинами пошуків альтернативних способів урегулювання спорів, які були б ефективними порівняно з розглядом спорів у суді [2].

Так, на думку О. Войнаровської, під медіацією необхідно розуміти гнучкий процес, що проводиться конфіденційно, в якому нейтральна сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту шляхом переговорів досягти згоди у вирішенні спору. Професійний посередник, медіатор, упродовж усього процесу медіації виконує ряд важливих завдань, зокрема він є менеджером процесу, який забезпечує контроль, конфіденційність, а також створює відчуття прогресу, а також відчуття можливості досягти позитивного результату. Медіатор покликаний бути так званим каталізатором для вирішення проблеми, який завдяки особистим якостям і професійним навичкам допомагає сторонам самостійно визначити результат, який найкращим чином підходить сторонам [1].

Саме слово «медіація» походить з латинської мови (*mediatio*) й означає посередництво. У приватному праві – це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди.

Медіація в сучасному її розумінні почала розвиватися у другій половині ХХ ст. насамперед у країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великій Британії, 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 і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сферах.

Традиційно медіацію зараховують до способів альтернативного вирішення спорів (прямий переклад з англійської мови «*Alternative Dispute Resolution*» – «альтернативне вирішення спору»), скорочено АDR). У західних країнах медіація сприймається як альтернатива державному та арбітражному (третейському) судочинству, тоді як в Україні медіацію фахівці в галузі права сприймають досить неоднозначно.

Одні вбачають у медіації довгоочікувану панацею, яка здатна розвантажити українську судову систему та допомогти мирним шляхом розв'язати більшість конфліктів, інші ж вважають, що вона абсолютно непотрібна в наших умовах.

Практика вирішення спорів у західних країнах наочно демонструє активне використання медіації як ефективного способу вирішення спорів. Чому в Західній Європі і США сторони конфлікту приймають рішення, використовувати медіацію? Головною передумовою є ініціатива сторін і їх бажання використовувати послуги медіатора, оскільки вони впевнені, що медіація надасть їм більше можливостей для досягнення угоди. Також однією з найбільш поширених причин звернення до посередника є спеціальне положення в контракті між сторонами. Будь це трудовий або комерційний договір, сторони можуть передбачити умову про використання послуг професійного медіатора при виникненні спору між ними. Ще однією підставою є рекомендація або «вказівка» суду спробувати вирішити спір, звернувшись до послуг медіатора. При цьому суд не має повноважень наказувати конфліктуючим сторонам звернутися до медіатора, але не варто забувати, що у судді є свої важелі впливу на конфліктуючі сторони [1].

Медіація у світовій практиці загальноновизнано вважається ефективним способом вирішення трудових спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установа в якості обов'язкової. При цьому в Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями, у результаті чого Урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. У 1947 р. в рамках виконання поставленого завдання був створений діючий і в даний час спеціальний федеральний орган – Федеральна служба США по медіації та примирливих процедурах (*Federal Mediation Conciliation Service, FMCS*). У Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (*Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt*), у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу (*Asac Codes of Practice*), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання конфліктуючих сторін сприяння у вирішенні спору. Згідно з чинним у Південній Кореї Законом «Про врегулювання трудових спорів» система врегулювання включає процедуру примирення,

медіацію, арбітраж, екстрене врегулювання, а також добровільне врегулювання на підставі угоди між учасниками спору або колективного договору.

З 1 січня 2011 р. у Росії діє Федеральний закон від 27.07.2010 р. № 193-ФЗ «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедура медіації)» (далі – Закон № 193-ФЗ). Завдяки законодавчому акту у працівників і роботодавців з'явилася нова можливість для вирішення трудових конфліктів – медіація, або врегулювання спору за участю посередника. Одночасно був прийнятий Федеральний закон від 27.07.2010 р. № 194-ФЗ «Про внесення змін до окремих законодавчих актів Російської Федерації у зв'язку з прийняттям Федерального закону “Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедура медіації)”», який змінив процесуальне законодавство, надавши суддям право відкласти розгляд трудового спору на термін до 60 днів для проведення сторонами процедури медіації, а також зобов'язав суддів роз'яснювати сторонам право на вирішення спору за допомогою медіації. Незважаючи на те, що обидва закони вже прийняті і діють, суперечки про доцільність їх поширення на трудові відносини тривають. Розглянемо особливості медіації в трудових спорах з позицій практикуючого юриста, парламентаря і медіатора [1].

Чинне трудове законодавство України, на відміну від багатьох європейських країн, профільно не регулює процедуру медіації як такої. В аспекті розгляду зазначеної теми уваги заслуговує проект Закону «Про медіацію» № 2425 від 26.06.2013 р., відповідно до якого «медіація (примирення) – процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів (посередників) з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання конфлікту (спору) або усунення причиненої конфліктом (спором) шкоди» [4].

Водночас необхідно брати до уваги головний проблемний аспект імплементації медіації у вирішенні вітчизняних трудових спорів. Він лежить у практичній площині і відображається у рівні загальнонаціонального попиту на застосування медіації. Розвиток медіації в Україні свідчить, що перший великий амбіційний проект з медіації, ініційований Донецькою групою медіації та профінансований USAID в 1997–1999 рр., був націлений на створення місцевих центрів медіації по всій Україні, підготовку медіаторів, реєстрацію Української асоціації медіаторів та надання послуг медіації для населення. Протягом трьох років медіаторам у восьми регіональних центрах медіації вдалося розв'язати через медіацію 90 справ, у 28 з яких послуги медіатора були оплаче-

ні клієнтами, а решта медіаторів працювали *pro bono*; відсоток врегульованих спорів повідомлений не був. Зіштовхнувшись із проблемою майже повної відсутності попиту на послуги медіації, у 1999 р. проект отримав додаткове фінансування через Євразійську фундацію з метою розгортання програм медіації в пілотних судах Донецька та Одеси. Розроблена в рамках цього проекту модель давала суддям можливість передавати справи на медіацію за згоди всіх сторін. Незважаючи на всі зусилля, результатом було передавання на медіацію всього 9 справ.

У 2004–2011 рр. вісім місцевих центрів зазначеної мережі Українського центру порозуміння провели 364 медіації, але цей обсяг дає всього 50 вирішених через медіації справ на рік. 70% цих справ були передані до медіаторів центрів співробітниками органів правопорядку, 20% – судами, а решта 10% – прокуратурами, адвокатами, соціальними працівниками, НУО, школами або самими сторонами спорів [5].

Узагалі не можна не погодитися з думкою Н. Дараганової, що запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів залишилося поза увагою вчених/юристів. Крім того, брак інформації про можливість розв'язання трудових спорів за допомогою медіаційних процедур певною мірою сприяє затягуванню запровадження інституту примирення (медіації) у національній системі трудового права [6].

Питанню примирних процедур присвячена ціла низка міжнародних актів, зокрема Основоположне рішення 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» [10]. Проте, як бачимо, серед перелічених актів відсутні норми, що стосуються медіації саме в трудових відносинах.

Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, схвалена Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006 [13],

встановлює, 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 відзначає, що медіація потребує як наукового обґрунтування, так і практичного втілення.

Сьогодні процедура примирення сторін трудового договору виражається в активній ролі суду на стадії підготовки справи до судового розгляду і зводиться, по суті, до спроби уникнути дорогої і не завжди ефективної процедури розгляду справи в судовому засіданні шляхом укладення сторонами мирної угоди.

Однак, як показує судова практика, в питаннях вирішення трудових спорів тільки незначна кількість розглянутих справ закінчується шляхом затвердження судами мирових угод. Цю ситуацію можна пояснити тим, що учасники, зокрема, трудового спору, які вирішили вступити в судовий розгляд, витративши багато часу на підготовку до судового розгляду і участь у ньому, в більшості випадків мають намір домогтися обов'язкового для всіх судового рішення і тим самим остаточно вирішити суперечку.

Необхідно пам'ятати, що головне завдання медіатора полягає в тому, щоб допомогти опонентам розпочати переговори, а також створити і підтримувати атмосферу продуктивності і орієнтованості на позитивний підсумок. Завданням же сторін спору є пошук конкретних можливостей для вирішення конфлікту. Іншими словами, медіатор не є арбітром, який вирішує питання про правоту кого-небудь, а лише мотивує сторони на пошук будь-якого прийнятного консенсусу [1].

Поведінка медіаторів в Європі є регламентованою. Так, Європейський кодекс поведінки для медіаторів був розроблений ініціативною групою практикуючих посередників при підтримці Європейської Комісії і прийнятий на конференції в Брюсселі 2 червня 2004 р. Цей Кодекс поведінки визначає ряд принципів, дотримуватися яких медіатори зобов'язуються добровільно під свою відповідальність.

Слід наголосити, що в зазначеному Кодексі надається визначення медіації. Так, медіація визначається як будь-який процес, при якому дві і більше сторони погоджуються на залучення третьої сторони (далі «медіатора») для надання їм допомоги при вирішенні їх спору шляхом досягнення згоди без судового рішення незалежно від того, як цей процес може називатися або характеризуватися в загальноприйнятому сенсі в кожній з країн-членів.

Організації, що надають послуги медіації, можуть розробляти більш детальні кодекси, що застосовуються до конкретного контексту або до видів пропонованих ними послуг медіації, а також до кон-

кретних сфер, таких як, наприклад, заходів медіації в трудових спорах.

Медіатори повинні бути компетентними і мати необхідні знання у сфері медіації. Важливими чинниками є належне навчання і постійне вдосконалення їх теоретичних і практичних навичок у сфері медіації з урахуванням всіх вимог стандартів або вимог, пов'язаних з їх акредитацією.

Медіатор обговорює зі сторонами прийняті дати проведення медіації. Медіатор перш ніж прийняти пропозицію виступити в якості медіатора, повинен переконатися в тому, що він має достатній досвід роботи і компетентність для проведення медіації, і на вимогу сторін надати їм інформацію про свою попередню діяльність і про наявний досвід роботи.

Медіатор не має права діяти або, якщо він почав діяти, продовжувати діяти без з'ясування попередньо всіх обставин, які можуть або могли б вплинути на його незалежність або викликати конфлікт інтересів. Обов'язок з'ясування таких обставин є постійною вимогою протягом усього процесу медіації. До таких обставин належать:

- будь-які особисті або ділові відносини з однієї зі сторін;
- будь-яка, будь то пряма або непряма, фінансова або інша зацікавленість у результатах медіації;
- попередня діяльність медіатора або кого-небудь з його компанії, підприємства в будь-якій іншій якості, крім медіатора, на користь однієї зі сторін.

У таких випадках медіатор може дати згоду на проведення медіації або продовжити проведення медіації тільки, якщо він упевнений у своїй здатності здійснювати медіацію з дотриманням повної незалежності і нейтралітету, що забезпечують повну об'єктивність, і за наявності згоди сторін.

Індивідуальні та колективні трудові спори займають значне місце в конфліктах, що мають правовий характер. Медіація є ефективним способом захисту трудових прав як працівника, так і роботодавця. Саме медіація може сприяти знаходженню розумного й оптимального балансу інтересів працівників і роботодавця та запобігати судовим розглядам, які шкодять репутації конкретної компанії. У підприємницьких відносинах важливо зберегти добре ім'я компанії, що гарантує конфіденційний характер медіації.

Процедура медіації може застосовуватися до суперечок, що виникають з трудових правовідносин, за винятком колективних трудових спорів, а також трудових спорів у разі, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам.

Юридична природа трудових спорів залежить від суб'єктного складу, відповідно до якого розмежову-

ють індивідуальні та колективні трудові спори. Щодо колективних трудових спорів, то в такому разі застосовується примирно-третейський порядок їх вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У цьому аспекті, застосовуючи синонім «посередництво», у вітчизняній практиці прототипом медіації постає діяльність Національної служби посередництва та примирення – постійно діючого державного органу, створеного для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів. За 2010–2014 рр. квартальна звітність відділень Національної служби посередництва та примирення по окремих областях посвідчує в середньому вирішення від 3 до 8 колективних трудових спорів. У деяких регіонах такі цифри не перевищують даних річної звітності. Більше того, в окремих областях інформація про роботу відповідних відділень відсутня, починаючи з 2011 р. Постає питання стосовно ефективності та прозорості діяльності Національної служби посередництва та примирення з урахуванням того, що відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» [11] видатки на функціонування зазначеної служби складають 11 мільйонів 135 тисяч гривень.

Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів слід зазначити, що на сьогодні, незважаючи на те, що в ст. 224 Кодексу законів про працю України [12] Комісія з трудових спорів 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 Комісії з трудових спорів, так і розгляду їх у суді, – про медіацію.

На користь запровадження в нашій країні медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів свідчить цілий комплекс різних факторів, основні з яких зводяться до таких:

- 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;

- сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прий-

няття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень;

- кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського центру медіації або Українського центру примирення);

- на користь запровадження процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів свідчить 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;

- розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється в суді;

- оскільки медіація може бути застосована вже на ранній стадії спору, то його врегулювання відбувається значно швидше, ніж у суді;

- при медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат;

- процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі;

- медіація може бути перервана або припинена в будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації;

- 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;

- після прийняття сторонами індивідуального трудового спору взаємовигідного рішення сторони без затримок, без втручання виконавчої служби виконують прийняте ними самими узгоджене рішення;

- 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 [6, с. 77–83].

В Україні медіація повільно, але впевнено поширюється у сфері трудових відносин. Слід відзначити, що поряд із сімейною медіацією трудова медіація розвивається в нашій країні досить успішно. Однак українські юристи і медіатори стикаються

з різними перешкодами, пропонуючи медіацію як засіб вирішення трудових спорів. Однією з таких перешкод є конфлікт інтересів.

Конфлікт інтересів виникає, коли юристи, що спеціалізуються у сфері трудового права, одночасно є кваліфікованими медіаторами. У цьому випадку, якщо вони консультують роботодавця або працівника, вони не можуть бути призначені медіаторами для вирішення спору, пов'язаного з такими консультаціями. Крім того, їхні колеги, що працюють у тій же юридичній фірмі, також не можуть бути медіаторами в подібних випадках, оскільки інша сторона спору може порохувати таких осіб упередженими. У таких випадках ні законодавство, ні стандарти професії, ні юридичні документи не матимуть значення. Справа в тому, що інша сторона спору просто може відчувати себе некомфортно. Як наслідок, вона не тільки може відхилити кандидатуру такого медіатора, а й, що важливіше, взагалі відмовитися від вирішення спору шляхом медіації. Отже, юристи повинні бути дуже обережні, пропонуючи трудову медіацію своїм клієнтам. Для них інтереси клієнта повинні бути важливіші за власні або ж інтереси їх юридичних фірм.

Існують базові принципи медіації, що дозволяють визначити специфіку та важливість цієї процедури. Зокрема, принцип нейтральності передбачає абсолютну неупередженість та безоцінність медіатора по відношенню до сторін; принцип рівності означає однакове ставлення до всіх учасників процесу; принцип конфіденційності гарантує нерозголошення будь-якої інформації, отриманої в ході процедури, спрямований на збільшення ступеня відвертості і довіреності від конфліктуючих сторін; принцип добровільності проявляється у вільній присутності учасників та їх можливості припинити процес у будь-який момент. Усі представлені основи дозволяють максимально розташувати до себе сторони, створити повну атмосферу довіри і захищеності, у той же час свободи вибору. Так, процедури медіації знаходять характеристики

ефективної процедури вирішення спору з незначною витратою часу і при невеликих інших витратах. Дані позитивні аспекти знаходять свій прояв у тому числі у вирішенні трудових спорів.

До проблем впровадження 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 свідчить 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 [14, с. 52–53].

Водночас в Україні медіаційний підхід вирішення спорів і досі сприймається як новаторський. Проте, зважаючи на зміцнену увагу та діяльність науковців, органів державної влади та професійних громадських організацій щодо вивчення та запровадження інституту медіації, є підстави сподіватися, що невдовзі він буде опанований.

Висновки. Запровадженню медіації у трудових відносинах з питань спорів між сторонами трудового договору заважають перешкоди, які полягають у тому, що, по-перше, сьогодні в Україні відсутня будь-яка законодавча основа, що регулює правові відносини з медіації; по-друге, інституції громадянського суспільства не є обізнаними з питань вирішення трудових спорів за допомогою медіаторів.

Відаючи належне встановленню істини та справедливості в судовому порядку, сьогодні в Україні назріла необхідність вироблення та прийняття норм щодо запровадження альтернативних заходів, а саме – примирення, медіації та відновного правосуддя, для досягнення балансу інтересів сторін, що конфліктують.

ЛІТЕРАТУРА

1. Войнаровская О. Медіація в трудових спорах [Електронний ресурс] / О. Войнаровская. – Режим доступу: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm.
2. Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. – Харків : Право, 2011. – 1352 с.
3. Грушинський Я. Європейський суд покарав нас на мільйон євро / Я. Грушинський // *Голос України*. – 2013. – 19 січ. (№ 12). – С. 3.
4. Про медіацію [Електронний ресурс] : проект Закону України № 2425 від 26.06.2013. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054>.
5. Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=1134.
6. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів / Н. В. Дараганова // *Юрид. наука*. – 2011. – № 6. – С. 77–83.

7. Євсєєв О. П. Процедури в конституційному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / О. П. Євсєєв ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – 19 с.
8. Фєдькович О. В. Роль органів юстиції в організації та забезпеченні функціонування системи правосуддя : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / О. В. Фєдькович ; Акад. адвокатури України. – Київ, 2007. – 19 с.
9. Худякова Т. М. От ненависти – к счастью... [Електронний ресурс] / Т. М. Худякова. – Режим доступу: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=741.
10. Сайт Міністерства юстиції України [Електронний ресурс] / М-во юстиції України. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua>.
11. Про Державний бюджет України на 2014 рік : Закон України від 16.01.2014 № 719-VII // Голос України. – 2014. – 21 січ. (№ 10).
12. Кодекс законів про працю України з поstateйними матеріалами. – Київ : Юрінком Інтер, 2007. – 1040 с.
13. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів : схвал. Указом Президента України від 10 трав. 2006 р. № 361/2006 // Уряд. кур'єр. – 2006. – 24 трав. (№ 95).
14. Алєш Залар. Кампанія з інформування громадськості про медіацію в Україні / Алєш Залар // Відновне правосуддя в Україні. – 2008. – № 4. – С. 52–53.

REFERENCES

1. Voynarovskaya O. Mediations in labor disputes [Mediation in labor disputes] (n.d.) *jurliga.ligazakon.ua* Retrieved from: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm [In Russian]
2. Komarov V. V., Bihun V. A., Baranova V. V. et al. (2011) *Kurs tsyvilnoho protsesu: [The course of the civic process]* X. : Pravo [In Ukrainian]
3. Hrushchynskiy Ya. (2013) Yevropeyskiy sud pokarav nas na milion yevro [European court punished us at the millionth euro] *Holos Ukrainy. – Voice of Ukraine, 12, 3* [In Ukrainian]
4. Pro mediatsiiu: proekt Zakonu Ukrainy # 2425 vid 26.06.2013 [The mediation draft Law of Ukraine № 2425 from 06.26.2013] *w1.c1.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054> [In Ukrainian]
5. Rol mizhnarodnykh donoriv ta mistsevykh NUO v rozvytku mediatsii v Ukraini [The role of international donors and local NGOs in the development of mediation in Ukraine] *ukrmediation.com.ua* Retrieved from: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=1134 [In Ukrainian]
6. Darahanova N. V. (2011) Mediations yak odyin iz alternatyvnykh sposobiv vyrishennia indyvidualnykh trudovykh sporiv [Mediation as one of the alternative methods of resolving individual labor disputes] *Yurydychna nauka, – Legal science, 6, 77–83* [In Ukrainian]
7. Yevsieiev O. P. (2008) Protsedury v konstytutsiinomu pravi Ukrainy [Procedures constitutional law in Ukraine] *Candidate's thesis. Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Ya. Mudroho. Kh.* [In Ukrainian]
8. Fedkovych O. V. (2007) Rol orhaniv yustytisii v orhanizatsii ta zabezpechenni funktsionuvannia systemy pravosudiv [Role of Justice in the organization and functioning of the justice system] *Candidate's thesis. Akademiia advokatury Ukrainy. K.* [In Ukrainian]
9. Khudyakova T. M. Ot nenavisti – k schastyu [From hatred – to happiness] *ukrmediation.com.ua* Retrieved from: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=741. [In Russian]
10. Sait Ministerstva yustytisii Ukrainy [Website of the Ministry of Justice of Ukraine] *minjust.gov.ua* Retrieved from: <http://www.minjust.gov.ua> [In Ukrainian]
11. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2014 rik: Zakonu Ukrainy vid 16.01.2014 # 719-VII [On State Budget of Ukraine for 2014: the Law of Ukraine of 16.01.2014 number 719-VI] (2014) *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine, 10* [In Ukrainian]
12. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy z postateinymy materialamy [The Labor Code of Ukraine with itemized materials]* (2007) K. : Yurizkom Inter [In Ukrainian]
13. Kontseptsiia vdoskonalennia sudivnytstva dlia utverdzhennia spravedyvoho sudu v Ukraini vidpovidno do yevropeyskykh standartiv, skhvalena Ukazom Prezydenta Ukrainy vid 10 travnia 2006 r. # 361/2006 [The concept of improving the justice system to ensure fair trial in Ukraine in line with European standards, approved by the Decree of the President of Ukraine on 10 May 2006 r. № 361/2006] *Uriadovyi kurier – Governmental Courier, 95* [In Ukrainian]

14. Alesh Zalar. (2008) Kampaniia z informuvannia hromadskosti pro mediatsiiu v Ukraini [Campaign to educate the public about mediation in Ukraine] *Vidnovne pravosuddia v Ukraini*. – *Restorative Justice in Ukraine* 4, 52–53 [In Ukrainian]

Е. Г. СЕРЕДА

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

МЕДИАЦИЯ (ПОСРЕДНИЧЕСТВО) КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РЕШЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА

В статье исследована медиация (посредничество) как альтернативный способ разрешения трудовых споров. Очерчено историю ее возникновения и развития. Процедура медиации охарактеризована как эффективный механизм примирения сторон в трудовом праве. Исследовано нормативное регулирование и функционирование указанного способа разрешения трудовых споров в странах ближнего и дальнего зарубежья. Приведен комплекс факторов, свидетельствующих в пользу введения в нашей стране медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: медиация, посредничество, трудовой спор, альтернативный способ решения трудового спора.

О. Н. SEREDA

PhD, Assistant Professor of Labor Law Department of Yaroslav Mudriy National Law University

MEDIATION AS AN ALTERNATIVE WAY TO SOLVE THE LABOR DISPUTES

Problem setting. The general context of powerful state and legal reforms in Ukraine leads to the need to find innovative approaches to solving various issues, one of that is the effective regulation of resolving conflicts in various areas of public life. The traditional way of solving these problems has been the court. However, domestic scholars carefully study alternative means and methods of dispute resolution existing abroad.

Target of research. The aim of the study is to analyze such alternative method of dispute resolution as mediation in the context of solving labor disputes between employees and employers.

Analysis of recent researches and publications. The question of mediation is still unexplored by legal scholars, including Ukrainian scientists. There are few articles of T. M. Khudyakova, M. I. Tereshchenko, A. Zalar, A. P. Evseev and A. V. Fedkovich.

Article's main body. This article explores mediation as an alternative way to resolve the labor disputes. It's outlined the history of its origin and development. Mediation described as an effective mechanism of conciliation in labor law. It has been studied the regulation and operation of mentioned method of resolving the labor disputes in near and far abroad countries. The complex factors that favor the implementation mediation in our country have been studied.

Conclusions and prospects for the development. Giving the proper respect to the truth and justice in court, today in Ukraine there is a need for the adoption of standards to introduce the alternative measures to resolve the disputes – namely, conciliation, mediation and restorative justice to balance the interests of the parties in conflict.

Key words: mediation, labor dispute, alternative way to solve the labor dispute.