

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ГРИНЬ ДМИТРО ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК [349.2:331.109.6]:347.965.42

ДИСЕРТАЦІЯ

**МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВА ВИРІШЕННЯ
ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Д. В. Гринь

Науковий керівник –
Ярошенко Олег Миколайович
доктор юридичних наук, професор
член-кореспондент НАПрН України
заслужений діяч науки і техніки України

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Гринь Д. В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2023.

Дисертацію присвячено питанням визначення особливостей та видів конфліктів у трудових відносинах, аналізу поняття, видів та принципів медіації як форми альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів, історичним передумовам виникнення медіації в зарубіжному та вітчизняному аспектах, місцю медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, дослідженню зарубіжного досвіду застосування медіації, а також правових передумов запровадження медіації та шляхів її адаптації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні.

Так, у межах даного наукового дослідження детально були проаналізовані індивідуальні та колективні трудові спори, зокрема було надано тлумачення даним категоріям, визначені їх ознаки, а також види. Відтак, вважаємо, що індивідуальний трудовий спір варто розглядати як юридичне протиріччя, котре має місце між працівником (потенційним, дійсним чи колишнім) та роботодавцем з приводу укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства та вимог локальних нормативно-правових актів підприємства, установи чи організації. У свою чергу, колективний трудовий спір – це сукупність нерегульованих розбіжностей сторін колективних відносин з приводу встановлення і зміни соціально-економічних умов праці, ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях

між соціальними партнерами. Як індивідуальні, так і колективні трудові спори характеризуються особливими ознаками та класифікуються за диференційованими підходами. Запропоновано поділяти трудові спори за такими критеріями: 1) залежно від предмету (спори, які виникають з приводу застосування та реалізації законодавства про працю; спори, які виникають із самих підстав зміни умов праці; спори, що виникають з приводу компенсації моральної та матеріальної шкоди); 2) залежно від порядку вирішення спорів (ті, що вирішуються у судовому та позасудовому порядку); 3) залежно від рушійної сили виникнення трудового спору (трудова спори про права, трудові спори про інтереси); 4) за суб'єктами, що безпосередньо є учасниками конфліктних відносин (індивідуальні та колективні трудові спори).

Автором детально були проаналізовані альтернативні способи вирішення спорів. Зазначається, що правова категорія «альтернативний спосіб вирішення спору» не знайшла свого нормативного закріплення у межах національного законодавства. Дослідивши як національні, так і міжнародні підходи до аналізу даної категорії було запропоновано розуміти дані способи вирішення спору як позаюрисдикційні форми врегулювання юридичних конфліктів, що являють собою сукупність засобів за допомогою яких усуваються суперечності між сторонами, здійснюється розв'язання спору шляхом примирення із залученням третьої незалежної особи – посередника, відбувається мінімізація грошових та часових витрат, а також негативних наслідків для учасників конфлікту. Джерела альтернативних способів врегулювання спору були визначені як зовнішні форми закріплення правової норми, що надають останній об'єктивного виразу, а відтак і гнучкості її практичного застосування. Нормативні джерела було запропоновано класифікувати на національні та міжнародні.

Особлива увага в даній роботі була приділена медіації як альтернативній формі вирішення спорів. У межах процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів медіацію запропоновано тлумачити як позасудову форму вирішення індивідуального трудового спору, при якому незалежна третя

сторона (медіатор) допомагає конфліктуючим сторонам знайти консенсус шляхом гнучкої процедури – переговорів, що відбуваються за взаємної згоди сторін з урахуванням принципів добровільності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін. У межах даного дослідження було проведено порівняльний аналіз з іншими альтернативними способами вирішення спорів, зокрема з переговорами, арбітражем та третейським розглядом, а також визначено як медіація співвідноситься із врегулюванням спору за участю судді. Доведено, що хоча врегулювання спору за участю судді, яке часто в літературі називається «судовою медіацією» такою не являється і хоча медіація й врегулювання мають спільні риси, але це абсолютно різні процедури й ототожнювати або вважати врегулювання підвидом медіації недоцільно.

Медіація здійснюється із обов'язковим дотриманням принципів її проведення. Запропоновано запозичити досвід Республіки Польща і закріпити в чинному Законі України «Про медіацію» ще один принцип, а саме: «право медіатора на винагороду» тим самим наголосивши, що послуги медіатора – це послуги платного характеру, а медіатор як представник незалежної професії повинен бути впевнений в отриманні винагороди за сприяння конфліктуючим сторонам у пошуку консенсусу.

У контексті зарубіжного досвіду було досліджено становлення та розвиток медіації за періоду Античності, Середньовіччя та Нового і Новітнього часу. Щодо вітчизняного досвіду зазначається, що розвиток медіації в Україні починається ще з періоду Київської Русі. Процедура примирення була передбачена й у Литовських Статутах, й у козацькому праві, відомою була і за періоду входження українських земель до складу імперій. Новий етап розвитку медіації в Україні ознаменований прийняттям у листопаді 2021 року профільного Закону України «Про медіацію» і на сьогодні медіація в Україні розвивається з урахуванням європейських стандартів її проведення.

Правові передумови запровадження медіації в Україні запропоновано поділяти на передумови міжнародного та національного характеру. Міжнародні передумови запровадження медіації здебільшого представлені низкою рекомендацій та директив, що були прийняті в рамках Європейського Союзу та Ради Європи. У контексті вивчення національних передумов запровадження медіації, можна констатувати, що останні репрезентовані низкою актів підзаконного та законодавчого характеру. Правовою передумовою запровадження медіації як форми вирішення індивідуальних трудових спорів було прийняття в 2021 році Закону України «Про медіацію».

За результатом наукового дослідження систематизовано шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів. Запропоновано виокремлювати наступні: 1) *правовий шлях* (удосконалення чинного законодавства, зокрема в аспекті нормативного визначення чітких етапів процедури медіації, удосконалення правового статусу медіатора, запровадження обов'язкової медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів); 2) *шлях взаємодії* (полягає у необхідності розвитку взаємозв'язків між медіацією та судовою владою, адвокатурою та арбітражним розглядом); 3) *соціально-психологічний та інформаційний шлях* (підвищення правової культури та правової свідомості громадян, довіри до альтернативних способів вирішення спорів та покращення рівня поінформованості населення щодо можливості застосування медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів). У контексті вдосконалення чинного законодавства запропоновано привести у відповідність норму ст. 221 КЗпП України із положеннями ст. 222-1 КЗпП України. Також з метою адаптації інституту медіації, поширення його ролі в суспільстві, зокрема при вирішенні індивідуальних трудових спорів, запропоновано запровадження обов'язкової медіації як досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору. Пропонується розглядати звернення до медіатора в індивідуальних трудових спорах як передумову права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства. Автором підтримується позиція

щодо доцільності застосування медіації для вирішення не лише індивідуальних, а й колективних трудових спорів. Окрім зазначеного, науково обґрунтовано необхідність удосконалення правового становища та статусу медіатора, зокрема, шляхом створення єдиного спеціально уповноваженого органу держави (наприклад, Палати медіаторів України), який би здійснював підготовку та сертифікацію медіаторів, вів реєстр медіаторів. Це сприяло б поширенню медіації на всі регіони країни, доступу громадян до медіаторів, а відтак і доступу до цієї процедури. Також автором підтримується ідея щодо необхідності створення та ведення Єдиного електронного реєстру медіаторів з метою поінформованості суспільства про перелік осіб, до яких вони можуть звернутися за послугами медіації. Також звертається особлива увага на доцільності створення навчальних центрів, які б здійснювали підготовку висококваліфікованих медіаторів, зокрема тих, хто спеціалізувався б на врегулюванні трудових спорів.

Ключові слова: медіація, спір, вирішення спорів, трудові відносини, працівник, роботодавець, індивідуальні трудові спори, трудові права, захист прав, принципи, способи вирішення спорів, процесуальні аспекти, судовий розгляд, примирення сторін.

SUMMARY

Hryn D.V. Mediation as an alternative to solving individual labor disputes. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2023.

The dissertation is devoted to the issues of determining the features and types of conflicts in labor relations, analyzing the concept, types and principles of mediation as a form of alternative resolution of individual labor disputes, the historical prerequisites for the emergence of mediation in foreign and domestic

aspects, the place of mediation in the system of alternative ways of resolving individual labor disputes, the study of foreign experience in the application of mediation, as well as legal prerequisites for the introduction of mediation and ways of its adaptation for the settlement of individual labor disputes in Ukraine.

Thus, within the scope of this scientific study, individual and collective labor disputes were analyzed in detail, in particular, an interpretation was given to these categories, their signs and types were determined. Therefore, we believe that an individual labor dispute should be considered as a legal conflict that takes place between an employee (potential, current or former) and an employer regarding the conclusion, execution and termination of an employment contract, compliance with the norms of labor legislation and the requirements of local normative legal acts of the enterprise, institutions or organizations. In turn, a collective labor dispute is a set of unresolved disagreements of the parties to collective relations regarding the establishment and change of socio-economic working conditions, conducting collective negotiations, concluding, changing and implementing collective labor agreements and collective agreements, as well as disagreements concerning economic, social and cultural interests of employees that arose at different levels between social partners. Both individual and collective labor disputes are characterized by special features and are classified according to differentiated approaches. It is proposed to divide labor disputes according to the following criteria: 1) depending on the subject matter (disputes arising from the application and implementation of labor legislation; disputes arising from the very reasons for changing working conditions; disputes arising from compensation for moral and material damage); 2) depending on the procedure for resolving disputes (those resolved in court and out of court); 3) depending on the driving force behind the emergence of a labor dispute (labor disputes about rights, labor disputes about interests); 4) by subjects that are directly involved in conflict relations (individual and collective labor disputes).

The author analyzed in detail alternative ways of resolving disputes. It is noted that the legal category "alternative method of dispute resolution" has not found its

normative consolidation within the limits of national legislation. Having studied both national and international approaches to the analysis of this category, it was proposed to understand these methods of dispute resolution as extrajudicial forms of legal conflict resolution, which represent a set of means by which conflicts between the parties are eliminated, the dispute is resolved through reconciliation with the involvement of a third independent mediator, money and time costs are minimized, as well as negative consequences for the participants in the conflict. Sources of alternative methods of dispute settlement were defined as external forms of consolidation of the legal norm, which provide the latter with an objective expression, and therefore the flexibility of its practical application. Normative sources were proposed to be classified into national and international.

Of course, special attention was paid in this work to mediation as an alternative form of dispute resolution. Within the framework of the procedure for the settlement of individual labor disputes, mediation is proposed to be interpreted as an out-of-court form of solving an individual labor dispute in which an independent third party (mediator) helps conflicting parties to find a consensus through a flexible procedure – negotiations that take place with the mutual consent of the parties, taking into account the principles of voluntariness, neutrality, independence and impartiality of the mediator, self-determination and equality of rights of the parties. Within the framework of this study, a comparative analysis was conducted with other alternative methods of dispute resolution, in particular, with negotiations, arbitration and arbitration, and it was also determined how mediation correlates with dispute settlement with the participation of a judge. It is proved that although the settlement of a dispute with the participation of a judge, which is often called "judicial mediation" in the literature, is not such, and although mediation and settlement have common features, they are completely different procedures and it is inappropriate to identify or consider settlement as a subtype of mediation.

Mediation is carried out with mandatory observance of the principles of its conduct. It is proposed to borrow the experience of the Republic of Poland and enshrine in the current Law of Ukraine "On Mediation" another principle, namely:

"the mediator's right to remuneration", thus emphasizing that the mediator's services are paid services, and the mediator as a representative of an independent profession must be sure in receiving a reward for assisting the conflicting parties in finding a consensus.

In the context of foreign experience, the formation and development of mediation during the period of Antiquity, the Middle Ages, and the New and Modern times was investigated. As for domestic experience, it is noted that the development of mediation in Ukraine dates back to the period of Kyivan Rus. The reconciliation procedure was provided for both in the Lithuanian Statutes and in Cossack law, and was known during the period when the Ukrainian lands were part of the empires. A new stage in the development of mediation in Ukraine was marked by the adoption in November 2021 of the specific Law of Ukraine "On Mediation" and today mediation in Ukraine is developing taking into account European standards for its conduct.

The legal prerequisites for the introduction of mediation in Ukraine are proposed to be divided into international and national prerequisites. The international prerequisites for the introduction of mediation are mostly represented by a number of recommendations and directives adopted within the framework of the European Union and the Council of Europe. In the context of studying the national prerequisites for the introduction of mediation, it can be stated that the latter are represented by a number of acts of a by-law and legislative nature. The legal prerequisite for the introduction of mediation as a form of resolution of individual labor disputes was the adoption of the Law of Ukraine "On Mediation" in 2021.

Based on the results of the scientific research, ways of adapting the mediation institute for the settlement of individual labor disputes were systematized. It is proposed to single out the following: 1) the legal way (improvement of the current legislation, in particular, in the aspect of normative definition of clear stages of the mediation procedure, improvement of the legal status of the mediator, introduction of mandatory mediation in the settlement of individual labor disputes); 2) the way of interaction (consists in the need to develop relationships between mediation and

the judiciary, advocacy and arbitration proceedings); 3) socio-psychological and informational path (increasing legal culture and legal awareness of citizens, trust in alternative methods of resolving disputes and improving the level of public awareness of the possibility of using mediation in the settlement of individual labor disputes). In the context of improving the current legislation, it is proposed to bring the norm of Art. 221 of the Labor Code of Ukraine with the provisions of Art. 222-1 of the Labor Code of Ukraine. Also, with the aim of adapting the institution of mediation, expanding its role in society, in particular, in the resolution of individual labor disputes, it is proposed to introduce mandatory mediation as a pre-trial method of settling individual labor disputes. It is proposed to consider an appeal to a mediator in individual labor disputes as a prerequisite for the right to file a civil lawsuit. The author supports the position regarding the expediency of using mediation to resolve not only individual, but also collective labor disputes. In addition to the above, the need to improve the legal status and status of the mediator has been scientifically substantiated, in particular, by creating a single specially authorized body of the state (for example, the Chamber of Mediators of Ukraine), which would carry out the training and certification of mediators, and maintain the registry of mediators. This would contribute to the spread of mediation to all regions of the country, access of citizens to mediators, and therefore access to this procedure. The author also supports the idea of the need to create and maintain a single electronic register of mediators in order to inform the public about the list of persons to whom they can apply for mediation services. Special attention is also drawn to the need to create training centers that would train highly qualified mediators, in particular those who would specialize in the settlement of labor disputes.

Key words: mediation, dispute, dispute resolution, labor relations, employee, employer, individual labor disputes, labor rights, protection of rights, principles, methods of dispute resolution, procedural aspects, court proceedings, conciliation of the parties.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Гринь Д. В. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2021. Вип. 68. С. 91–95.

2. Гринь Д. В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні: сутність, засади, переваги. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 136–143.

3. Grin D. V. Historical prerequisites of the emergence of the mediation institute for settlement of individual labor disputes in Ukraine. *The scientific heritage*. 2022. N 94(94). P. 47–50.

4. Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2022. Вип. 72. Ч. 2. С. 15–19.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Гринь Д. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: сьогодення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ, 2021. С. 127–128.

2. Гринь Д. В. Передумови виникнення медіації: зарубіжний та вітчизняний аспекти. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.). Харків : ТОВ «Видавництво Точка»; ТОВ «Друкарня Мадрид», 2022. С. 102–104.

3. Гринь Д. В. Щодо основоположних засад застосування медіації при вирішенні трудових спорів. *Правові виклики сучасності: законодавче*

реагування на геополітичні й історичні проблеми : матеріали III міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 239–241.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	13
1.1. Конфлікти (спори) у трудових відносинах: особливості та види.....	13
1.2. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: поняття, види та принципи.....	31
1.3. Історичні передумови виникнення медіації: зарубіжний та вітчизняний аспекти.....	52
Висновки до розділу 1.....	69
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ..	73
2.1. Сутність, класифікація та джерела альтернативних способів вирішення спорів.....	73
2.2. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових вирішення спорів.....	89
2.3. Зарубіжний досвід застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів.....	106
Висновки до розділу 2.....	123
РОЗДІЛ 3. НАПЯМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	128
3.1. Правові передумови запровадження медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні.....	128
3.2. Шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні.....	145
Висновки до розділу 3.....	162
ВИСНОВКИ.....	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	171
ДОДАТКИ.....	191

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗУ – Закон України

ЄС – Європейський Союз

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КПК України – Кримінальний процесуальний кодекс України

КТС – Комісія по трудових спорах

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ООН – Організація Об'єднаних Націй

РЄ – Рада Європи

США – Сполучені Штати Америки

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ЦК України – Цивільний кодекс України

ЦПК Польщі – Цивільний процесуальний кодекс Польщі

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ЦПК ФРН – Цивільний процесуальний кодекс Федеративної Республіки

Німеччини

ЮНСІТРАЛ – Комісія ООН з права міжнародної торгівлі

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Загальний контекст потужних державно-правових реформ в Україні викликає потребу в пошуку різноманітних нових і потужних підходів до розв'язання питань, які мають вагоме значення для публічної та приватної сфер життя нашої держави і суспільства. Найбільш популярною та такою, що широко застосовується, незважаючи на жодні суб'єктивні чи об'єктивні недоліки, залишається судова форма захисту прав та свобод людини і громадянина. Однак узагальнення судової практики свідчать про тривожну тенденцію: кількість трудових спорів усе збільшується і, відповідно, строки їх розгляду не відповідають критерію «розумності». Майже кожна справа стає предметом розгляду в апеляційній інстанції, а деякі справи доходять і до касаційної. Збільшується кількість скарг, з якими громадяни України звертаються до Європейського суду з прав людини. Все це призводить до значних фінансових видатків.

Таким чином, на сьогодні існує гостра необхідність запровадження примирних процедур врегулювання трудових спорів, які б можна було застосовувати на різних етапах урегулювання трудового спору і таким чином зменшити навантаження на судову систему взагалі, та суддів зокрема, і в результаті заощадити бюджетні кошти та підвищити якість здійснення правосуддя в Україні.

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. Тому вважаємо, що саме впровадження процедур медіації в трудовому праві може стати ефективним механізмом примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів.

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», проте вона поступово набирає темпи та популярність.

Актуальність обраної теми підвищується ще й тому, що ґрунтовних наукових досліджень особливостей застосування медіації як альтернативи вирішення саме індивідуальних трудових спорів у контексті останніх змін до чинного законодавства ще не проводилося.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертаційного дослідження складають праці вчених у галузі теорії держави і права, трудового права та цивільного процесу. Зокрема, проблематику застосування медіації як альтернативного способу вирішення спорів у своїх наукових працях розкривали такі вчені як: В. М. Андрійів, М. Я. Білак, Н. В. Боженко, Н. Б. Болотіна, Є. Є. Бородін, С. Я. Вавженчук, С. І. Запара, М. І. Іншин, Ю. Ю. Івчук, С. О. Корінний, З. В. Красіловська, С. В. Лозовий, Я. П. Любченко, Н. А. Мазаракі, Г. О. Огречук, І. В. Озеркський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Д. І. Сіроха, А. М. Слюсар, О. М. Спектор, Л. Д. Ромадзе, К. С. Токарєва, Н. В. Уварова, Т. М. Худякова, Т. І. Шинкар, В. І. Щербина, І. Г. Ясиновський, О. М. Ярошенко та ін. При цьому лише поодинокі праці таких учених як: Л. В. Апанаскович, В. М. Дейнеки, І. О. Ляха, А. О. Стратюка, О. А. Терех, Г. І. Чанишевої присвячені саме застосуванню медіації для вирішення трудових спорів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження здійснено на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого згідно із положеннями Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», відповідно до Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р., а також цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання

відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Мета й завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства визначити особливості застосування медіації як альтернативи вирішення індивідуальних трудових спорів, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення порядку застосування законодавства в даній сфері.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставляться такі основні завдання:

- визначити особливості та здійснити класифікацію конфліктів (спорів) у трудових відносинах;
- встановити правову природу медіації як альтернативи вирішення індивідуальних трудових спорів, виокремити її види та основні засади застосування;
- виокремити історичні передумови виникнення медіації, проаналізувати зарубіжний та вітчизняний аспекти;
- з'ясувати сутність, класифікацію та джерела альтернативних способів вирішення спорів;
- охарактеризувати місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів;
- піддати комплексному опрацюванню питання зарубіжного досвіду застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів;
- з'ясувати правові передумови запровадження медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні;
- визначити та окреслити шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні;
- сформулювати науково-обґрунтовані висновки щодо вдосконалення чинного законодавства в аспекті застосування медіації як альтернативи вирішення індивідуальних трудових спорів.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, які виникають у процесі застосування медіації як альтернативи вирішення індивідуальних трудових спорів.

Предметом дослідження є медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. *Порівняльно-правовий* метод було застосовано при аналізі місця медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів та зарубіжного досвіду застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів (підрозділи 2.2; 2.3). Використання *логіко-семантичного та логіко-юридичного* методів дозволило сформулювати авторські визначення понять «конфлікт у трудових відносинах», «альтернативні способи вирішення спорів», «медіація» та ін. (підрозділи 1.1; 1.2). Метод *групування та системно-функціональний* застосовано при визначенні способів вирішення трудових спорів, класифікації конфліктів у трудових відносинах, правових передумов запровадження медіації та шляхів адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів (підрозділи 1.1; 3.1; 3.2). *Історико-правовий метод* був використаний при аналізі історичних передумов виникнення медіації (підрозділ 1.3). За допомогою *системно-структурного* методу досліджено місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів (підрозділ 2.2). Використання методів *аналізу, синтезу та узагальнення* дало можливість сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, яке регулює застосування альтернативних способів, зокрема медіації, при вирішенні індивідуальних трудових спорів (підрозділ 3.2). За допомогою *діалектичного методу* досліджено проблеми правового забезпечення альтернативних способів вирішення спорів в їх розвитку та взаємозв'язку (підрозділ 2.1)

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як

українських, так і зарубіжних учених у сфері трудового права, цивільного процесуального права та теорії держави і права. *Нормативною основою дослідження* є положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Цивільного процесуального кодексу України, Законів України «Про медіацію», «Про третейські суди», «Про міжнародний комерційний арбітраж» укази Президента України, положення міжнародних нормативно-правових актів, Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, директиви Європейського парламенту, рекомендації Кабінету Міністрів Ради Європи, положення законодавства інших країн та інші нормативно-правові акти. *Емпіричну основу дослідження* становлять статистичні дані, аналітичні матеріали та судова практика щодо розгляду і вирішення трудових спорів як в Україні, так і закордоном.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є однією з перших комплексних досліджень особливостей застосування медіації як альтернативи вирішення індивідуальних трудових спорів в контексті останніх законодавчих змін. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносять на захист. Основні з них такі:

вперше:

– науково обґрунтовано необхідність удосконалення правового становища та статусу медіатора, зокрема шляхом створення єдиного спеціально уповноваженого органу держави (наприклад, Палати медіаторів України), який би здійснював підготовку та сертифікацію медіаторів, вів реєстр медіаторів. Це сприяло б поширенню медіації на всі регіони країни, доступу громадян до медіаторів, а відтак і доступу до цієї процедури;

– запропоновано запозичити досвід Республіки Польща і закріпити в чинному Законі України «Про медіацію» принцип «право медіатора на винагороду», тим самим наголосивши, що послуги медіатора – це послуги платного характеру, а медіатор як представник незалежної професії повинен

бути впевнений в отриманні винагороди за сприяння конфліктуючим сторонам у пошуку консенсусу;

– систематизовано шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів. Запропоновано виокремлювати наступні: 1) *правовий шлях* (удосконалення чинного законодавства, зокрема, в аспекті нормативного визначення чітких етапів процедури медіації, удосконалення правового статусу медіатора, запровадження обов'язкової медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів); 2) *шлях взаємодії* (полягає у необхідності розвитку взаємозв'язків між медіацією та судовою владою, адвокатурою та арбітражним розглядом); 3) *соціально-психологічний та інформаційний шлях* (підвищення правової культури та правової свідомості громадян, довіри до альтернативних способів вирішення спорів та покращення рівня поінформованості населення щодо можливості застосування медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів);

– доведено необхідність визнавати участь у процедурі медіації як поважну причину пропуску строку на звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору, у разі невиконання або неналежного виконання угоди за результатом медіації або недосягнення консенсусу сторонами;

удосконалено:

– підхід до класифікації трудових конфліктів, які запропоновано поділяти за: 1) предметом (спори, які виникають з приводу застосування та реалізації законодавства про працю; спори, які виникають із самих підстав зміни умов праці; спори, що виникають з приводу компенсації моральної та матеріальної шкоди); 2) порядком вирішення спорів (ті, що вирішуються у судовому та позасудовому порядку); 3) рушійною силою виникнення трудового спору (трудова спори про права, трудові спори про інтереси); 4) суб'єктами, що безпосередньо є учасниками конфліктних відносин (індивідуальні та колективні трудові спори);

– визначення поняття індивідуального трудового спору, який запропоновано розглядати як юридичне протиріччя, котре має місце між працівником (потенційним, дійсним або колишнім) та роботодавцем з приводу укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства та вимог локальних нормативно-правових актів підприємства, установи чи організації;

– за результатом аналізу національних та міжнародних підходів до визначення поняття «альтернативний спосіб вирішення спору» було визначено, що це позаюрисдикційна форма врегулювання юридичного конфлікту, що являє собою сукупність засобів, за допомогою яких усуваються суперечності між сторонами, здійснюється розв'язання спору шляхом примирення із залученням третьої незалежної особи – посередника, відбувається мінімізація грошових та часових витрат, а також негативних наслідків для учасників конфлікту;

набули подальшого розвитку:

– ідея щодо доцільності запровадження обов'язкової медіації як досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору та пропонується розглядати звернення до медіатора в індивідуальних трудових спорах як передумову права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства;

– розкриття історичних передумов виникнення медіації в різні історичні періоди Античності, Середньовіччя та Нового і Новітнього часу, а також дослідження вітчизняного досвіду розвитку медіації в Україні, що починається з періоду Київської Русі і продовжується досі;

– пропозиція щодо застосування медіації для вирішення не лише індивідуальних, а й колективних трудових спорів;

– ідея щодо необхідності створення та ведення Єдиного електронного реєстру медіаторів з метою поінформованості суспільства про перелік осіб, до яких вони можуть звернутися за послугами медіації;

– пропозиція щодо необхідності створення навчальних центрів, які б здійснювали підготовку висококваліфікованих медіаторів;

– враховуючи, що відповідно до ст. 222-1 КЗпП України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульований шляхом медіації, запропоновано привести у відповідність положення ст. 221 КЗпП України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого вивчення проблемних питань застосування альтернативних способів, у тому числі медіації, для вирішення індивідуальних трудових спорів;

– у правотворчості – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів;

– у правозастосуванні – результати наукового дисертаційного дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку застосування медіації як альтернативи вирішення індивідуальних трудових спорів;

– в освітньому процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Альтернативні способи вирішення спорів», відповідних спецкурсів, а також для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної літератури для студентів, аспірантів та викладачів.

Апробація результатів дослідження. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на публічній презентації здобувачем наукових результатів дисертації на засіданні кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 21 трав.

2022 р.); «Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми» (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (192 найменування) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 203 сторінок. Обсяг основного тексту – 170 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

1.1. Конфлікти (спори) у трудових відносинах: особливості та види

Очевидним є те, що не існує ідеального колективу, спільноти, єдності індивідів, суспільства, тощо у межах котрих не виникали б конфлікти, які є невід'ємною частиною людської взаємодії в різних сферах людської життєдіяльності. Не виключенням є і сфера трудового права, та трудових відносин, зокрема. Очевидним є те, що інтереси працівника та роботодавця ніколи не співпадають, більше того вони є протилежними та навіть суперечливими. Відтак у випадках, коли консенсус між даними суб'єктами в установленій законодавством площині знайти не виходить, між останніми виникає конфлікт (спір). Даний конфлікт має юридичний (правовий) характер, що пояснюється виникненням останнього із правових відносин та на основі правових норм. У даному контексті відзначимо, що вчена С. В. Бобровник, яку вважають однією із провідних фахівців вітчизняної юридичної конфліктології, на основі антрополого-комунікативного підходу до питань конфлікту в праві розглянула суть останнього і визначила як «стан двостороннього зв'язку суб'єктів, заснований на правовому протиріччі, що характеризується порушенням або перешкодою в реалізації ними інтересів та слугує причиною розвитку або кризи суспільних відносин» [1, с. 6]. Відзначимо, що дане визначення є релевантним для характеристики як юридичних конфліктів загалом, так і трудових зокрема, адже вказує на особливості взаємодії, що мають місце між «конфлікуючими» суб'єктами, а також чинники, які провокують виникнення конфліктів, зокрема «інтерес». Принагідно зазначимо, що категорія «інтерес» є загальноправовою, а реалізація останнього так чи інакше пов'язана із виникненням юридичних конфліктів, зокрема і конфліктів у трудовій сфері, адже природно, що у випадку коли суб'єкту не надають можливості реалізувати свій інтерес або створюють

перешкоди у його реалізації, останній буде намагатися всіма наявними у нього засобами протидіяти такій перешкоді. Повертаючись до аналізу юридичних конфліктів, відзначимо, що заслуговує на увагу і висновок, зроблений вітчизняними правознавцями Л. М. Герасіною й М. І. Пановим, які пропонують визначити особливі критерії юридичних конфліктів та виявляють засади їх класифікації. До них належать: а) галузь позитивного права, у межах якої виникає конфлікт; б) сфера нормотворчості або правозастосування; в) природа і структура норми, яка спричиняє мотивацію конфлікту; г) різновид правозастосовної установи (інститут, орган), з якою пов'язана конфліктна ситуація [2, с. 29]. Таким чином, говорячи про трудові конфлікти, можемо констатувати, що останні: (а) виникають у межах галузі трудового права. Дана галузь є кодифікованою, адже основний нормативний масив представлений Кодексом законів про працю України, однак при правовому регулюванні трудових відносин та вирішенні трудових спорів до уваги треба брати й поточне законодавство, що репрезентоване законами та підзаконними нормативно-правовими актами, які так чи інакше регулюють сферу трудових правовідносин; (б) виникають безпосередньо в межах трудових відносин, що у свою чергу являють урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають на підставі норми трудового законодавства між уповноваженими суб'єктами, за якими один суб'єкт бере на себе зобов'язання вчиняти трудову функцію (виконувати певну роботу), а інший – здійснювати оплату виконаної трудової функції; (в) трудові конфлікти у своєму найбільш загальному розумінні можливі лише між працівником та роботодавцем, адже саме дані суб'єкти добровільно вступивши у трудові відносини набули для себе відповідних трудових прав та обов'язків; (г) трудові конфлікти виникають на підставі норм трудового права, які характеризуються особливою структурою. Відтак дані норми як і норми будь-якої галузі права мають трьохчленну структуру, що включає у себе гіпотезу, диспозицію та санкцію. Однак особливість даних норм полягає в тому, що по-перше, диспозиція та санкції цих норм права, як правило, містяться у різних законодавчих приписах;

по-друге, значна частина із цих норм має відносно визначений характер, зокрема це стосується таких їх елементів, як диспозиція та санкція, що загалом цілком зрозуміло, враховуючи домінування договірного методу правового регулювання у сфері трудових відносин.

Таким чином, охарактеризувавши правову природу трудових спорів, видається за необхідне перейти до безпосереднього тлумачення даної правової категорії. У тлумачних словниках української мови слово «спір» має такі значення: словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або кількома особами, в якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту [3, с. 1368]. Пропонується й інший підхід до розуміння даного поняття: «взаємні домагання щодо володіння чим-небудь, посідання чогось і т. ін., вирішувані переважно судом» [4, с. 655–656]. Однак відзначимо, що на сьогодні у межах національного законодавства не надається трактування категорії «трудовий конфлікт (спір)», відтак законодавець не виправдано надаючи тлумачення окремим різновидам трудових конфліктів, залишив поза увагою основну категорію у даній площині, що носить системоутворюючий характер. Такий підхід видається недопустимим як з точки зору юридичної техніки, так і правової визначеності, тому на даному етапі цього дослідження пропонуємо сконцентрувати увагу на визначеннях аналізованої нами категорії, що пропонуються в межах національної правової доктрини. Відтак у словнику термінів з трудового права та права соціального забезпечення зазначається, що трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також установа ними або зміни існуючих умов праці [5, с. 176]. У свою чергу В. В. Лазор зазначає, що «трудовий конфлікт» – це не співпадіння інтересів сторін відносно встановлення або зміни умов праці [6, с. 99]. Цікавим прикладом тлумачення поняття «трудові спори» є визначення Ю. П. Дмитренка: «це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів суперечності (конфлікти) між власником підприємства, установи,

організації (або його уповноваженою особою) і працівником (групою працівників, профспілками або іншими уповноваженим трудовим колективом органом), що виникають з приводу застосування норм законодавства про працю, зміни існуючих умов праці або встановлення нових і вирішуються у визначеному чинним законодавством порядку [7, с. 442].

З огляду на запропоновані вище тлумачення надається за можливим визначити, що останні є релевантними до визначення категорії трудовий спір (конфлікт), адже автори вказують як на сутнісні, так і на якісні характеристики досліджуваного нами поняття. На наше переконання, трудовий спір (конфлікт) варто розглядати як розбіжність (сукупність розбіжностей), котра виникає між сторонами трудових правовідносин з приводу встановлення умов праці чи зміни існуючих умов; укладення чи зміни трудових договорів та колективних договорів; невиконання імперативних вимог національного трудового законодавства. Принагідно зазначимо, що в межах даного наукового доробку терміни «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» будуть розглядатися нами як тотожні правові категорії, хоча з приводу ототожнення останніх у національній правовій доктрині існують різні підходи. Відтак О. І. Кисельова зазначає, що поняття «трудового спору» повинно використовуватися, коли йдеться про врегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно використовуватися лише для передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір [8, с. 98]. Відтак на думку вченої, категорії «трудового спору» та «трудового конфлікту» не є тотожними та мають розглядатися диференційовано. Однак на наше переконання, такий поділ останніх не буде мати жодного практичного значення та більше того не буде сприяти реалізації принципу юридичної (правової) визначеності, адже фактично на позначення одного й того ж поняття будуть використовуватися різні правові категорії, що видається неприпустимим.

Таким чином, вважаємо за необхідне юридичні категорії «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» розглядати як тотожні.

У продовження дослідження обраної проблематики видається за необхідне акцентувати увагу на класифікації трудових спорів (конфліктів) на окремі різновиди. Класифікація являє собою розподіл певних об'єктів процесів та явищ на окремі різновиди із урахуванням систематизуючого критерію. Саме класифікація надає можливість розмежувати схожі за своєю правовою природою категорій та здійснити їх детальне дослідження. Відтак пропонуємо сконцентрувати увагу на класифікації трудових спорів, а також на дослідженні кожного із видів.

1. За предметом трудові спори поділяються на:

- спори, котрі виникають з приводу застосування та реалізації законодавства про працю;
- спори, котрі виникають уже із самих підстав зміни умов праці;
- спори, що виникають з приводу компенсації матеріальної та моральної шкоди.

Відзначимо, що вчений М. І. Іншин, здійснюючи класифікацію трудових спорів за предметом їх виникнення, поділяє останні на спори, щодо: застосування законодавства про працю; укладення (наприклад, необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, відмова укласти трудовий договір з окремими категоріями осіб та ін.), виконання (щодо оплати праці, відпусток, порушення трудової дисципліни, охорони праці тощо), зміни (незаконні переведення, переміщення, зміна істотних умов праці) чи припинення трудового договору (спори про поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, дотримання трудових гарантій при звільненні тощо); відшкодування незалежно від форми трудового договору [9, с. 34].

2. Залежно від причини виникнення трудових спорів, останні поділяються на:

- трудові спори, що виникають через суб'єктивні причини. При цьому саме дана категорія причин є привілеюючою при виникненні трудових спорів. У найбільш загальному розумінні суб'єктивні причини виникнення трудових

спорів опосередковуються протиправними діями чи бездіяльністю суб'єктів, що призводять до виникнення суперечок між суб'єктами, які мають протилежні інтереси. Суб'єктивні причини опосередковані також і низьким рівнем правової обізнаності та правової культури, маніпулятивними діями як з боку працівників, так із роботодавців, що пов'язані із обходом норм національного трудового законодавства, з метою реалізації у першу чергу своїх приватних інтересів;

– трудові спори, що виникають через об'єктивні фактори, які так чи інакше не пов'язані із волевиявленням суб'єктів трудових відносин. Об'єктивні причини виникнення трудових спорів опосередковуються явищами природного, соціального чи політичного характеру. Наприклад, економічна криза, військові дії, явища природного чи техногенного характеру, що призвели до втрати працівниками робочих місць чи до втрати роботодавцем можливості оплачувати виконання такими працівниками їх трудових функцій, цілком ймовірно може призвести до ряду трудових конфліктів, що хоча й не залежать від волі працівників та роботодавців, однак будуть вимагати від даних суб'єктів їх ресурсів до вирішення останніх.

3. Залежно від порядку вирішення трудових спорів, останні поділяються на:

– трудові спори, що вирішуються в судовому порядку (ст. 221 КЗпП України [44]). Відзначимо, що даний порядок вирішення трудового спору має як ряд переваг, так і низку недоліків. До переваг можна віднести: чіткість нормативно-процесуальної процедури вирішення спору; розгляд конфлікту вповноваженим, кваліфікованим та незалежним суб'єктом; обов'язковість для сторін відповідного рішення, що ухвалюється за результатами судового розгляду, тощо. Разом із тим, недоліки зазначеного порядку опосередковані тривалими стоками судового провадження, а також загальною дорожнечею судочинства, котра опосередкована сплатою судових зборів та витрат, що пов'язані із розглядом трудового спору у суді;

– трудові спори, що вирішуються в позасудовий спосіб, зокрема КТС, примирними комісіями, трудовим арбітражем, медіатором, тощо. Даний спосіб вирішення трудового спору далеко не завжди є ефективним, адже консенсус який досягається між сторонами в такому порядку не носить сили «закону», а самі сторони можуть не примиритися фактично, що у подальшому буде впливати як на роботу підприємства, установи чи організації, так і на взаємовідносини, які мають місце між сторонами конфлікту. Разом із тим позасудовий спосіб вирішення трудових спорів характеризується швидкістю та незначними фінансовими затратами, що безумовно є перевагою даного способу вирішення трудового конфлікту.

4. Залежно від рушійної сили виникнення трудового спору, останні поділяють на:

– трудові спори про право, що виникають у тому випадку, якщо має місце порушення права одного із суб'єктів трудового правовідношення, що у свою чергу забезпечується кореспондуючим обов'язком іншого суб'єкта, що встановлений у трудовому договорі. Вирішуючи трудовий спір про право, можна зобов'язати одну сторону, яка здійснила їх порушення забезпечити поновлення останніх. Принагідно відзначимо, що національне законодавство у більшості своїй урегульовує саме даний різновид трудових спорів;

– трудові спори про інтерес, що виникають у випадку безпосереднього чи опосередкованого зіткнення інтересів працівників та роботодавців. Вирішуючи дану категорію спорів недостатньо забезпечити відновлення порушених інтересів учасниками такого спору задля врегулювання конфліктної ситуації, адже реальне вирішення спору фактично не здійсниться. У такому разі сторони мають розробити та підписати угоду, котра і буде носити роль так званого «примирного документу», та визначати порядок подальшої взаємодії конфліктуючих сторін.

5. За суб'єктами, що безпосередньо є учасниками конфліктних відносин, трудові спори поділяються на: індивідуальні та колективні. Відзначимо, що саме дана класифікація трудових спорів є нормативно визначеною, а зазначені

види прямо поіменовані в межах національного законодавства. Отже, пропонуємо детально зупинитися на аналізі індивідуальних та колективних трудових спорів як окремих видів трудових конфліктів.

Індивідуальні трудові спори у найбільш загальному розумінні можуть тлумачитися як трудові спори, що виникають між окремим працівником та роботодавцем з приводу суперечностей, що виникають з трудових відносин, які мають місце між ними у сфері безпосередньої реалізації працівником його трудової функції. Слово «індивідуальний» у досліджуваному терміні вказує на кількісну характеристику суб'єктів трудового спору. У теорії права суб'єктів правовідносин поділяють на індивідуальних (фізичні особи) і колективних (об'єднання осіб). Індивідуальними суб'єктами правовідносин є громадяни, іноземні громадяни, особи без громадянства (апатриди), особи з подвійним громадянством (біпатриди). Об'єднуючись, індивідуальні суб'єкти створюють колективних суб'єктів правовідносин, до яких можна віднести державні органи, партії, спортивні організації, колективи підприємств, організації, котрі можуть бути як недержавними, так і державними [10, с. 338-339].

Разом із тим, відзначимо, що в межах правової доктрини вже традиційно склалися різні підходи до тлумачення категорії «індивідуальний трудовий спір». Так, В. Е. Теліпко й О. Г. Дутова розглядають індивідуальні трудові спори як відносини з розгляду та вирішення трудових спорів, які виникають у зв'язку з необхідністю розв'язання суперечностей між працівником і роботодавцем з приводу встановлення чи зміни умов праці, а також застосування конкретних норм трудового законодавства в конкретних ситуаціях (зокрема, щодо оплати праці, заохочень, стягнень тощо) [11, с. 351]. Тобто поняття «індивідуальний трудовий спір» тлумачиться крізь призму категорії «правовідносини», що однак на наше переконання, не видається виправданим, адже очевидним є те, що будь-яка взаємодія між суб'єктами у правовій площині опосередковує виникнення, зміну чи припинення правовідносин, однак кожен із таких взаємодій визначати крізь призму

поняття «правовідношення» не видається за доцільним, адже зміст таких взаємодій так і не буде залишатися чітко окресленим та визначеним.

Отже, не заперечуючи, що індивідуальний трудовий спір опосередковує собою виникнення правовідносин між його учасниками, вважаємо за доцільне уникати визначення аналізованої нами категорії через поняття «правовідношення».

На думку В. В. Копейчикова, індивідуальні трудові спори – це непорозуміння між працівником і власником (уповноваженим ним органом), що виникли в трудових правовідносинах [12]. Доповнюючи запропоноване науковцем визначення відзначимо, що такі «непорозуміння» повинні мати юридичний характер та бути опосередковані безпосереднім виконанням працівником його трудової функції. Отже, індивідуальний трудовий спір – це юридичне непорозуміння, що має місце між працівником та роботодавцем з приводу реалізації працівником його трудової функції, яке виникає у межах трудових відносин. У свою чергу К. Ю. Мельник визначає індивідуальний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) із питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), який наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [13, с. 410]. Дане визначення для тлумачення категорії «індивідуальний трудовий спір» є цінним, зокрема тим, що автор розширює коло суб'єктів, які можуть бути учасниками даного спору. Отже, індивідуальний трудовий спір може виникати не лише між працівником, тобто особою, котра вже безпосередньо реалізовує трудову функцію на певному підприємстві, установі чи організації та роботодавцем, а й між претендентом на посаду чи звільненим працівником та роботодавцем, тобто тими суб'єктами, котрі ще або вже не виконують трудову функцію, тобто безпосередньо не пов'язані з роботодавцем трудовим відносинами.

Таким чином, дослідивши визначення аналізованої нами категорії з урахуванням позицій представників національної правової доктрини, видається за можливим виокремити ряд *ознак індивідуальних трудових спорів*:

– суб'єктами індивідуальних трудових спорів є роботодавці та працівники. При цьому категорія «працівник» у даному аспекті потребує свого широкого тлумачення. Тобто йдеться не лише про безпосередніх працівників, а й про потенційних та колишніх працівників відповідних підприємств, установ та організацій;

– індивідуальні трудові спори виникають безпосередньо із застосуванням положень національного трудового законодавства, локальних актів підприємства, установи чи організації, а також на підставі реалізації положень колективних та трудових договорів;

– індивідуальні трудові спори – це конфлікти, які сторони не можуть (не змогли) владнати шляхом безпосередніх переговорів та застосування примирних процедур, відтак виникає необхідність звернення до вповноважених суб'єктів урегулювання трудових конфліктів;

– індивідуальні трудові спори вповноважені розглядати чітко визначені органи, що наділяються зазначеними повноваженнями відповідно до приписів національного трудового законодавства, а саме суд та КТС.

На наше переконання, індивідуальний трудовий спір варто розглядати, як юридичне протиріччя котре має місце між працівником (потенційним, дійсним або колишнім) та роботодавцем з приводу укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства та вимог локальних нормативно-правових актів підприємства, установи чи організації. Вважаємо, що дане визначення є в міру загальним та в міру конкретним і надає можливість безпосередньо проаналізувати досліджуване нами поняття.

У продовження дослідження даної проблематики пропонуємо сконцентрувати увагу на класифікації індивідуальних трудових спорів. Відзначимо, що дана класифікація буде носити доктринальний характер, що

однак не позбавлена практичного змісту. Отже, індивідуальні трудові спори можуть бути класифіковані:

– залежно від суб'єкта який виступає ініціатором врегулювання індивідуального трудового спору: (а) трудові спори, де таким ініціатором є працівник, кандидат на посаду, колишній працівник; (б) трудові спори, які ініціюються роботодавцем;

– залежно від правового змісту індивідуального трудового спору, останні поділяються на: (а) індивідуальні трудові спори, що виникають з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору; (б) індивідуальні трудові спори, які виникають у зв'язку зі встановленням чи зміною індивідуальних умов праці, що неврегульовані трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами, трудовим договором, тощо;

– залежно від порядку розгляду індивідуальних трудових спорів поділяються на: (а) спори, що розглядаються у загальному порядку, тобто через КТС; (б) спори, що розглядаються у судовому порядку; (в) трудові спори, що розглядаються у спеціальному порядку, що відповідно до ст. 222 КЗпП України характеризується специфічним порядком розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових установ і працівників інших органів, які мають класні чини);

– залежно від виду правовідносин, що опосередкували собою виникнення індивідуального трудового спору: (а) спори, що виникають безпосередньо із трудових правовідносин; (б) спори, що виникають із правовідносин, які пов'язані із трудовими.

У продовження аналізу індивідуальних трудових спорів вважаємо доречним коротко акцентувати увагу й на порядку вирішення останніх. Як було вже неодноразово зазначено вище, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів передбачений КЗпП України, а саме главою 15. Так,

національний законодавець визначає, що з метою вирішення індивідуального трудового спору суб'єкти останнього можуть звернутися до КТС або до місцевого суду. У даній площині варто зробити деякі уточнення, які опосередковані тим, що по-перше, правова норма ст. 221 КЗпП України не закріплює повного переліку тих суб'єктів, які вповноважені брати участь у процедурі розгляду індивідуального трудового спору, адже відповідно до ст. 222-1 КЗпП України трудовий спір може бути врегульований і шляхом медіації, тобто із залученням третього незалежного суб'єкта – медіатора.

Таким чином, зазначені вище правові норми мають бути приведеними у відповідність між собою, зокрема шляхом розширення суб'єктів, уповноважених розглядати індивідуальні трудові спори, та визначення поруч із судом та КТС також і медіатора, як посередника в урегулюванні конфліктних ситуацій. По-друге, ст. 232 КЗпП України визначає перелік індивідуальних трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах та по-третє, незважаючи на те, що у КЗпП України зазначено, що КТС – обов'язковий первинний орган із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, однак у Конституції України, зокрема в статтях 55 і 124, передбачено право будь-якої особи на звернення безпосередньо до суду, коли порушено її права та законні інтереси [14]. Тому навіть якщо на підприємстві діє КТС, працівник не зобов'язаний звертатися до комісії, а вправі відразу подати заяву про вирішення трудового спору до суду. Щодо діяльності КТС, то відзначимо, що реалізація даними суб'єктами своїх повноважень на сьогодні носить у певній мірі дискусійний характер. Так, А. Яресько взагалі вважає, що можливості КТС щодо вирішення індивідуальних трудових спорів є вичерпаними в Україні. Науковець у першу чергу звертає увагу на те, що нині КТС не є обов'язковою досудовою інстанцією під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Окрім того, також виділяється й низка інших проблемних питань діяльності комісій, зокрема: положення законодавства про працю, які наділяють КТС юрисдикційними повноваженнями суперечать ст. 124 Конституції України, відповідно до якої

правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини; функціонування КТС як органу трудового колективу певною мірою порушує принцип незалежності суддів, оскільки її члени здійснюють правозастосовну, оціночну діяльність, подібну до відправлення правосуддя; для працівника суттєво зменшується час вирішення трудового спору, якщо він відразу звертається до суду, оминаючи КТС; можливість винесення КТС обґрунтованого, об'єктивного й неупередженого рішення у справі порівняно з судами є доволі спірною; члени КТС не мають фахової підготовки, зокрема в галузі права; діяльність КТС є неефективною [15, с. 54]. Терех О. А. зазначає, що хоча КЗпП України і встановлює обов'язковий досудовий порядок розгляду трудових спорів комісією, на практиці він здебільшого не дотримується. Це пояснюється, по-перше, тим, що Конституція України гарантує кожному право на судовий захист і звернення безпосередньо до суду за вирішенням спору. Більше того, чинний КЗпП України та ЦПК України не містить норми, яка б встановлювала, що звернення в КТС є передумовою права на звернення до суду й недотримання зазначеної процедури унеможлиблює відкриття провадження у суді. По-друге, КТС утворюються на підприємствах, де чисельність працівників становить більше 15 осіб. Ураховуючи зазначене, науковець стверджує, що на сьогодні на багатьох підприємствах такі комісії взагалі не утворені, а на тих, де вони функціонують результативність їх роботи викликає сумніви, зокрема з огляду на те, що такі комісії здебільшого не можна назвати неупередженими та незалежними від роботодавця [16, с. 80].

На наше переконання, сьогодення вирішення індивідуальних трудових спорів має відзначатися відходом від радянської системи вирішення трудових конфліктів у бік європейських інструментів вирішення конфліктних ситуацій, що опосередковуються, зокрема процедурами медіації. У загальному ж можемо констатувати, що з аналізу національного трудового законодавства порядок вирішення індивідуальних трудових спорів характеризується низкою особливостей, серед яких: – по-перше, те, що порядок вирішення

індивідуальних трудових спорів регламентований нормами трудового та цивільного процесуального законодавства; – по-друге, поряд із судами індивідуальні трудові спори можуть розглядати спеціально створені органи – КТС, а також інші органи та посадові особи, передбачені законодавством; – по-третє, у вирішенні індивідуального трудового спору можуть брати участь представники профспілок.

Колективні трудові спори – це трудові конфлікти, які відповідно до ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначаються як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [21]. Разом із тим, у межах національної правової доктрини існують диференційовані підходи щодо визначення категорії «колективний трудовий спір», які також заслуговують на увагу. Так, Г. І. Чанишева й В. М. Дейнека визначають колективний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур [17, с. 166]. Разом із тим, недоліком даного визначення є те, що науковці наголошують на тому, що вирішення колективного трудового спору відбувається шляхом виключно примирних процедур. Дійсно, примирні процедури є основним способом вирішення зазначених спорів, але у разі, якщо за їх допомогою спір не вирішено ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено оголошення страйку. Крім того, викликає заперечення термін «застосування трудового законодавства», який видається досить широким. Відтак ми не можемо погодитися з підходом зазначених науковців в аспекті використання виключно примирних процедур для врегулювання колективних трудових спорів, адже для вирішення останніх

законодавець визначає за можливість використання й ряду інших правових інструментів, серед яких оголошення й організація страйку як крайнього засобу проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства.

У Великій українській юридичній енциклопедії колективні трудові спори (конфлікти) визначаються як неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються в установленому законом порядку [18, с. 259]. Такий підхід до визначення категорії «колективний трудовий спір» цілком кореспондує положенням національного законодавства та законодавчій дефініції аналізованого нами поняття. На наше переконання, *колективний трудовий спір* варто визначати як неврегульовані розбіжності сторін колективних відносин з приводу встановлення і зміни соціально-економічних умов праці, ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами. У продовження дослідження колективних трудових спорів вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на ознаках даної категорії трудових спорів. Зокрема, М. Рішняк пропонує відносити до істотних ознак колективного трудового спору такі: 1) громадську природу; 2) примирно-посередницький характер; 3) передбачуваність виникнення і розвитку; 4) свідомий характер; 5) організованість та керованість процесу існування і розвитку; 6) процесуальний характер; 7) упорядкованість, урегульованість правом; 8) функціональну спрямованість на примирення сторін; 9) державну забезпеченість процесу виникнення, розвитку та урегулювання «колективного трудового конфлікту»; 10) застосування державного сприяння та посередництва [19, с. 45]. У свою чергу на наше переконання, *колективні трудові спори* можуть бути охарактеризовані крізь призму таких *ознак*, як:

- підставою виникнення колективного трудового спору є факт трудового правопорушення, що був учинений стороною колективного трудового спору;
- суб'єктами колективного трудового спору є роботодавець, колектив працівників (професійна спілка), їх уповноважені суб'єкти (організації й об'єднання);
- предметом колективного трудового спору є захист комплексу порушених трудових прав працівників;
- причиною виникнення колективного трудового спору є (а) встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; (б) укладення чи зміна колективного договору, угоди; (в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; (г) невиконання вимог законодавства про працю;
- колективні трудові спори характеризуються особливою процедурою їх вирішення, зокрема шляхом проведення примирних процедур, передачі розгляду колективного трудового спору на вирішення вповноваженого юрисдикційного органу (примирної комісії, трудового арбітражу тощо) у встановленому законом порядку.

Вищезазначені ознаки є в більшій мірі релевантними для всіх колективних трудових спорів та надають можливість здійснити правовий аналіз останніх. У продовження дослідження обраної проблематики вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на класифікації колективних трудових спорів. Відтак останні можуть бути класифіковані:

- *залежно від предмету* на: колективні трудові спори, що пов'язані з реалізацією і застосуванням чинних норм права і умов праці; колективні трудові спори, пов'язані зі встановленням нових або зміною існуючих умов праці;
- *залежно від правових норм, на підставі яких виникають* колективні трудові спори останні можуть бути класифіковані на: спори, що виникають на підставі матеріальних норм трудового права; спори нематеріального характеру (організаційні, процедурні й процесуальні);

– залежно від рівня на якому колективні спори виникають, останні поділяються на колективні трудові спори, що виникають на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях;

– залежно від правових підстав виникнення колективних трудових спорів (з урахуванням положень ст. 2 ЗУ «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») останні можуть бути поділені на два різновиди, при цьому до першого слід віднести спори про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю, а до другого – про встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, також укладення чи зміни колективного договору, угоди;

– залежно від можливості застосування страйку, як виняткової форми врегулювання колективного трудового спору (з урахуванням вимог ст. 44 Конституції України та ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), останні поділяються на: колективні трудові спори, в урегулюванні яких не допускається застосування процедури страйку; колективні трудові спори, в урегулюванні яких процедура страйку може бути застосована.

У контексті класифікації колективних трудових спорів на окремі види представляють інтерес положення ТК Литовської Республіки в частині класифікації колективних трудових спорів на спори про право і спори про інтереси зі встановленням різного порядку їх вирішення. Отже, колективні трудові спори про право – це неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо невиконання або неналежного виконання норм трудового права або зобов'язань за колективним договором, угодою. У свою чергу, колективні трудові спори про інтереси – неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо регламентування взаємних прав і обов'язків сторін або встановлення норм трудового права [20].

Таким чином, можемо констатувати, що колективні трудові спори на рівні із індивідуальними можуть бути класифіковані за різноманітними критеріями, аналізуючи які у своїй сукупності видається за можливим комплексно підійти до аналізу правової природи та правового змісту останніх.

Досліджуючи порядок вирішення колективних трудових спорів, відзначимо, що на відмінну від індивідуальних трудових конфліктів, останні підлягають своєму вирішенню у порядку визначеному ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що поміж усього визначає значно ширший перелік процедур їх вирішення із залученням уповноважених суб'єктів. Отже, трудові спори, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди розглядаються примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки визначені законодавцем, – трудовим арбітражем. У свою чергу, трудові спори, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю розглядаються виключно трудовим арбітражем. Окрім того, з метою врегулювання колективного трудового спору законодавець надає можливість працівникам здійснювати страйк, який визначається як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). При цьому страйк є крайнім засобом (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або вповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або вповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [21].

1.2. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: поняття, види та принципи

Вирішення індивідуальних трудових спорів відбувається у порядку, передбаченому главою 15 КЗпП України. Так, ст. 221 КЗпП України встановлює, що трудові спори індивідуального характеру розглядаються КТС та місцевими загальними судами. При цьому такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем застосовується незалежно від форми трудового договору. Відтак вважаємо, що в межах правової норми ст. 221 КЗпП України закріплено невичерпний перелік суб'єктів, уповноважених брати участь при врегулюванні індивідуальних трудових спорів, адже як визначається у ст. 222-1 КЗпП України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації. Таким чином, медіатор фактично є третім незалежним суб'єктом у широкому розумінні також уповноваженим органом, який бере участь у процедурі врегулювання трудового спору.

Відтак з метою забезпечення реалізації принципу юридичної визначеності та дотримання міжнародних стандартів юридичної техніки, вважаємо за доцільне доповнити норму ст. 221 КЗпП України положеннями щодо медіатора як незалежного суб'єкта, що бере участь у розгляді трудового спору. Вважаємо, що імплементація процедури медіації до Кодексу законів про працю України дійсно заслуговує на позитивну оцінку. На наш погляд, медіація є ефективним механізмом вирішення спорів, адже вона дозволить сторонам спору швидко вирішити конфлікт та досягти прийняттого для обох сторін рішення, а також її запровадження дозволить розвантажити судову систему [22, с. 49]. Про нагальну необхідність законодавчого врегулювання процесу медіації, у тому числі у вирішенні індивідуальних трудових спорів, зазначає заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду, начальник правового управління Касаційного цивільного суду М. Шумило. Зокрема, він вказує, що судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ щодо розгляду індивідуальних трудових

спорів залишається надмірною. Спори, які виникають з трудових відносин займають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд Касаційного цивільного суду [23].

Процедура медіації є однією із найпоширеніших форм урегулювання юридичних конфліктів у європейських державах, що обумовлено її швидкістю, економічністю та зручністю. Відтак учасники правового конфлікту для того, щоб швидко й ефективно врегулювати спір, який виник між ними у розвинутих державах, у більшості випадків звертаються до медіатора як незалежного суб'єкта задля пошуку консенсусу. Медіація як спосіб розв'язання трудового спору широко застосовується на теренах Європейського Союзу. Медіація спрямована на те, щоб урегулювати спір за допомогою фактичних переговорів із залученням медіатора, тобто незалежного посередника. Уперше інститут медіації виник у англо-американській правовій сім'ї та згодом знайшов своє нормативно-правове закріплення на європейському континенті. На сьогодні інститут медіації є уніфікованим, незважаючи на деякі диференціації правового регулювання певних сфер в окремих європейських державах. Зазначимо, що основою для формування інституту медіації була Директива Європейського парламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних і господарських спорах» від 21.05.2008, яка закріпила основні зобов'язання, що мали бути виконані європейськими державами для становлення та розвитку медіації. До цих зобов'язань, зокрема відносили: необхідність розроблення системи підготовки медіаторів, тобто, по суті основних суб'єктів, діяльність яких спрямована на врегулювання спору між учасниками конфлікту. Держави мали розробити ефективну систему виконання рішень, прийнятих за результатами медіації, щоб її процес був спрямований на досягнення відповідних результатів, які полягали у фактичному, а не ілюзорному розв'язанні спору; забезпечити збереження права особи на звернення до суду за захистом відповідних прав; виробити практику забезпечення конфіденційності інформації, отриманої в ході проведення медіації [24, с. 63].

У свою чергу в Україні процедура медіації лише перебуває на початкових етапах свого зародження та не характеризується високим рівнем популярності. Відтак прийняття ЗУ «Про медіацію» від 16.10.2021 та внесення відповідних змін до поточного законодавства України, зокрема і доповнення КЗпП України ст. 222-1 є позитивним зрушенням у бік демократизації вирішення, у тому числі і трудових спорів.

Таким чином, у межах даного дослідження пропонуємо сконцентрувати увагу на медіації як новій процедурі вирішення індивідуальних трудових спорів, визначити її правову природу, різновидів та принципів проведення. Відзначимо, що вже традиційно у національній та міжнародній правовій доктрині відсутнє єдине визначення правової категорії «медіація». Зарубіжні науковці А. Роу, І. Шерман, С. Пеппіт визначають медіацію як процес, у якому сторони за допомогою незалежної третьої сторони систематично докладають зусиль для з'ясування їх спільних і відмінних поглядів, досліджують можливості альтернативного вирішення спору та здійснюють пошук компромісів для укладення угоди про вирішення власного спору [26]. На наше переконання, дане визначення є занадто абстрактним та таким, що не надає можливості чітко встановити зміст аналізованої нами категорії, зокрема і крізь призму юридично значимих характеристик.

Вітчизняний науковець Н. В. Дараганова у своїх дослідженнях зазначає, що у міжнародному праві медіація означає посередництво третьої, незаінтересованої держави в міжнародному спорі суб'єктів міжнародного права; у приватному праві – це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути через переговори добровільної та взаємовигідної угоди [27, с. 79]. У свою чергу І. О. Лях, відзначає, що медіація – це договірна, позасудова, заснована на засадах добровільності, рівності та неупередженості процедура врегулювання спору з питань праці, яка передбачає укладання між сторонами спору угоди за участі третьої сторони – незалежного, об'єктивно зацікавленого суб'єкта – медіатора [28, с. 16].

Вважаємо, що дане визначення є найбільш релевантним у контексті дослідження медіації як процедури врегулювання індивідуального трудового спору, адже в межах останнього розкриваються як сутнісні ознаки даної процедури, так і характеристики суб'єктів, які беруть участь у межах останньої. Окрім того, увага приділяється й фактичному результату проведення медіації, а саме досягненню консенсусу шляхом укладення угоди. Якщо звернутися до законодавчого трактування терміну «медіація», то можемо встановити, що відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про медіацію» медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Однак вважаємо, що дане визначення процедури медіації не в повній мірі кореспондує із медіацією при вирішенні індивідуальних трудових спорів, адже у межах трудових конфліктів процедура медіації застосовується вже за наслідком їх безпосереднього виникнення, а не з метою їх попередження. Відтак вважаємо, що медіація у трудовому праві має розглядатися як форма вирішення індивідуального трудового спору, при якому незалежна третя сторона (медіатор) допомагає конфліктуючим сторонам знайти консенсус шляхом гнучкої процедури – переговорів, що відбуваються за взаємною згодою сторін з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін.

Як наголошує М. А. Мацько, медіація є не методом, а способом вирішення спорів і саме спори, а не конфлікти розглядаються процедурами медіації [29, с. 294]. На наш погляд, все-таки медіація є не способом, а формою вирішення трудових спорів. Виходячи із положень ЦК України, а саме ст. 16, то способами захисту є визнання права, визнання правочину недійсним, припинення дії, яка порушує право та ін. Тобто спосіб захисту – це які конкретно дії буде вчиняти той чи інший юрисдикційний орган до якого особа звернулася за захистом своїх прав, свобод та інтересів. А форма захисту – це

власне, до якого органу особа звернеться за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод та інтересів. Так, ЦК України, наприклад, визначає такі форми як судова, захист прав нотаріусом, органами державної влади та місцевого самоврядування та ін. Тому на наш погляд, говорячи про медіацію доцільно вести мову саме про форму захисту. Окрім того, медіацію дійсно варто розглядати саме як форму вирішення індивідуального трудового спору (конфлікту), однак як із сутнісної, так із практичної точки зору вважаємо за недоцільне розмежовувати категорії «конфлікт» та «спір».

У продовження дослідження обраної проблематики видається доречним сконцентрувати увагу на ключових ознаках медіації, як форми вирішення індивідуальних трудових спорів. Відтак серед ознак останньої можна виокремити:

– медіація – це позасудовий порядок вирішення індивідуального трудового спору, що характеризується неюрисдикційним способом захисту трудових прав учасників спору. При цьому доцільно розрізняти такі три категорії як «досудова», «судова» та «позасудова (альтернативна)» форми вирішення трудових спорів. До досудової форми слід віднести розгляд у КТС, судова форма передбачає розгляд трудових спорів у порядку цивільного або адміністративного судочинства, а власне позасудова (альтернативна) форма – це, наприклад, медіація, переговори, які не залежать від розгляду справи в суді. Так, наприклад, медіація може бути проведена до звернення особи до суду, може йти паралельно з судовим процесом, а також може відбутися й після розгляду справи в суді, якщо цього будуть бажати сторони;

– медіація – це процедура примирення учасників конфлікту за участю та сприяння незалежного та неупередженого посередника без втручання інститутів держави;

– у межах медіації відбувається переговорний процес, що опосередковує собою процедуру взаємних поступок учасників переговорів задля пошуку консенсусу;

– медіація здійснюється з дотриманням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін;

– процедура медіації завершується укладенням добровільної угоди, що є обов'язково для учасників примирної процедури.

У свою чергу Кравцов Д. М. зазначає, що медіації як альтернативній формі вирішення трудових спорів притаманні такі риси: медіація може мати місце лише тоді, коли спір виникає з приводу прямого порушення трудового законодавства, законодавства з охорони праці, недотримання мінімальних гарантій з оплати праці та інших соціальних гарантій стосовно працівника чи певного кола працівників; при вирішенні трудових спорів за допомогою медіації медіатор є нейтральною третьою стороною, яка забезпечує проведення переговорів між сторонами, допомагає у визначенні ефективних способів вирішення конфлікту; учасники спору можуть самостійно обирати медіатора; сторони трудового спору добровільно беруть участь у медіації як при прийнятті рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей та виконання рішень; одним із принципів медіації є конфіденційність інформації; вирішення трудового спору за допомогою медіації є більш простим і зручним для сторін способом ніж розгляд конфлікту в суді, адже це сприяє зниженню матеріальних витрат та витрат часу; після прийняття сторонами взаємовигідного рішення вони без затримок виконують прийняте ними рішення [30, с. 75].

Відзначимо, що зазначені вище ознаки надають можливість проаналізувати медіацію як особливу позаюрисдикційну процедуру врегулювання трудового спору, що має особливі зовнішні та внутрішні характеристики. Процедура медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів характеризується її проведенням окремими етапами, серед яких, вважаємо за необхідне, виокремлювати:

– *вступний етап*, що опосередкований установленням згоди учасників трудового спору до застосування процедури медіації та залученням медіатора

як незалежного посередника для врегулювання конфлікту, який має місце. Відтак сторони погоджують між собою особу медіатора, який на даному етапі має встановити в першу чергу психологічний контакт із учасниками процедури медіації та завоювати їх довіру. Зокрема, задля цього проводяться індивідуальні зустрічі з кожним учасником процедури медіації та колективні зустрічі, на яких медіатор пояснює правила проведення медіації та його роль у даній процедурі;

– *етап накопичення інформації для проведення медіації*, що репрезентує собою роботу медіатора та учасників конфлікту направлену на збирання та обмін інформацією, документами, необхідними для прийняття рішення сторонами конфлікту (спору) та рішення медіатора про участь у медіації, а також інші заходи, узгоджені між сторонами конфлікту (спору) та медіатором або суб'єктом, що забезпечує проведення медіації;

– *етап безпосередньої медіації* полягає у фактичному пошуку шляхів для врегулювання наявного конфлікту. Тобто учасники індивідуального трудового спору шляхом взаємних пошуків розробляють таке вирішення наявного між ними спору, яке буде опосередковане консенсусом та взаємно вигідними умовами;

– *заключний етап* процедури медіації безпосередньо визначається укладенням угоди між учасниками індивідуального трудового спору та розв'язанням конфлікту як такого.

Таким чином, відзначимо, що процедура медіації при вирішенні індивідуального трудового спору характеризується етапністю та має розглядатися як багатоступенева діяльність учасників відповідної примирної процедури, що спрямована на досягнення її мети, а саме вирішення індивідуального трудового спору на основі взаємних поступок. Відзначимо, що специфіка трудових відносин зумовлює певні особливості трудової медіації, що включають, зокрема: медіація переважно ініціюється роботодавцем; часто зовнішній юрист радить роботодавцю вдатися до медіації для вирішення трудового спору; незважаючи на те, що роботодавець є

сильною стороною трудових відносин, під час трудового спору (особливо пов'язаного зі звільненням працівника) баланс сил нерідко змінюється на користь працівника [31, с. 345].

У продовження дослідження обраної проблематики вважаємо доречним сконцентрувати увагу на видах медіації, які можуть бути застосовані при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Відзначимо, що національний законодавець не визначає видів медіації та не встановлює поділу даної процедури на окремі специфічні порядки. Разом із тим у межах національної правової доктрини науковці, використовуючи різноманітні критерії, пропонують розмежовувати медіацію на окремі види. При цьому для фактичного визначення виду медіації, послуговуються такою правовою категорією як «модель». У даній площині, варто погодитися із А. Біцай, яка під терміном «модель медіації» розуміє абстрактну теоретичну конструкцію, яка відображає процедурні особливості проведення медіації (добровільність чи обов'язковість), рівень інтеграції в судову систему держави, типу переговорів між сторонами, які конфліктують у поєднанні з медіативною технікою медіатора та обсягу компетенції медіатора під час проведення процедури з урегулювання конфлікту [32, с. 86]. Тобто фактично модель медіації – це один із її різновидів, що характеризується специфічними ознаками в аспекті суб'єктів, що її проводять та в контексті процедури її проведення. Відтак пропонуємо проаналізувати підходи представників національної та міжнародної правової доктрини щодо виокремлення моделей медіації.

Так, І. Шамір виокремлює такі моделі процедури медіації як: а) модель спільного посередництва; б) модель одного медіатора; в) модель комісії медіаторів [33, с. 27]. Тобто науковець виокремлює моделі медіації залежно від кількісного складу суб'єктів медіаторів. При цьому відзначимо, що національний законодавець також передбачає можливість залучення декількох медіаторів до розгляду справи. Зокрема, ст. 1 ЗУ «Про медіацію» передбачає, що медіація – це позасудова, добровільна, конфіденційна,

структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [25]. Відтак вважаємо, що у випадку, якщо сторони індивідуального трудового спору погодять між собою необхідність залучення декількох медіаторів, то останні можуть бути залучені.

Зарубіжний вчений Л. Ріскін у своїй статті на тему орієнтації і стратегії в медіації виокремив два її основні види. Фасилітативна медіація (*facilitative mediation*), яку ще називають класичною, допомагає сторонам дійти до згоди з використанням креативних способів вирішення спору, запропонованих самими сторонами. Ця модель базується на переконанні, що за допомогою нейтральної особи сторони, співпрацюючи між собою, можуть самі дійти до вирішення конфлікту. В класичній медіації медіатор активно спостерігає за перебігом медіації, ставить питання з метою окреслення інтересів і відкриття потреб сторін, а також питань, що потребують вирішення, допомагає сторонам знайти потенційні способи вирішення спору. Медіатор у фасилітативній медіації не пропонує можливих варіантів вирішення спору і не оцінює фактичної та правової ситуації, а лише допомагає сторонам дійти до вирішення спору. Другим основним типом, який вирізняв науковець, є медіація евалюативна – оцінна (*evaluative mediation*). У такому разі медіатор не лише контролює перебіг медіації, а й також допомагає сторонам оцінювати слабкі й сильні аспекти їх справи, їх правової ситуації, пропонує способи вирішення спору, передбачає можливе судове рішення [34, с. 32]. Дані різновиди медіації були виокремлені з урахуванням ступеня активності медіатора у вирішенні спору, який виник між сторонами. Вітчизняна модель медіації не закріплює за медіатором чіткого активного чи пасивного статусу в процесі примирення учасників конфлікту. Тобто форма реалізації медіатором своїх повноважень прямо залежить від волевиявлення самого медіатора, а також фактичної конфліктної ситуації, котра потребує свого вирішення. Також медіатор бере до уваги й поведінку учасників індивідуального трудового

спору, адже залежно від того чи йдуть дані суб'єкти на контакт задля вирішення конфліктної ситуації має залежати й поведінка медіатора.

Цікавим є підхід щодо виокремлення моделей медіації був запропонований Річардом Фолкнером, Корбетом Хейзелгровом-Спаріном і Дж. Томасом, які виділяють чотири моделі медіації: 1) «модель рятівника», де медіатор не має спеціальних професійних знань і навичок допомагає вирішити незначні, переважно побутові конфлікти; 2) модель, в якій медіатор відіграє роль посередника і виступає третьою стороною у спорі. Він створює атмосферу конструктивної співпраці та дбає про коректне ставлення сторін одна до одної, сприяє реалістичній оцінці ситуації сторонами, прийняттю адекватного рішення тощо; 3) модель, де медіатор для вирішення конфлікту може використовувати будь-які засоби та методи, в тому числі й маніпулювати сторонами; 4) модель, де медіатор виступає в якості організатора вирішення конфлікту. Це найпоширеніша сучасна модель медіації [35]. Можна стверджувати, що й для України характерна модель, за якої медіатор – це особа, яка виступає в першу чергу організатором переговорів задля вирішення конфліктної ситуації.

У свою чергу, на наше переконання, при вирішенні індивідуальних трудових спорів, можна виокремлювати такі моделі медіації:

– *адвокатська медіація* – це різновид медіації, де уповноваженим посередником для врегулювання спору є адвокат, тобто особа, яка в установленому ЗУ «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» порядку набула статусу адвоката. Відзначимо, що в Україні довгий період часу саме адвокати виконували роль медіатора у процедурі врегулювання спору між конфліктуючими сторонами. Разом із тим із прийняттям ЗУ «Про медіацію» встановлюється, що медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або закордоном. Тобто національний законодавець не встановлює жодних вимог до особи медіатора в контексті наявності спеціальної освіти чи досвіду роботи, обмежившись лише вимогами щодо проходження медіатором спеціальної підготовки в Україні або

закордоном. Таким чином, відзначимо, що на сьогодні адвокати можуть виступати медіаторами при врегулюванні індивідуальних трудових спорів виключно у тому випадку, якщо останні пройдуть спеціальну підготовку та отримають відповідні знання, що є необхідним для проведення посередницької процедури;

– *професійна медіація* – це медіація, котра проводиться професійним медіатором, тобто особою, яка безпосередньо спеціалізується на вирішенні конфліктів між сторонами. В Україні даний різновид медіації фактично бере свій відлік з часу прийняття ЗУ «Про медіацію» від 16.11.2021, однак проблемними аспектами у даному ключі є фактична відсутність в Україні широкої мережі підготовки медіаторів, а також підвищення даними особами своєї кваліфікації. Окрім того, недоліком національного законодавства є те, що по відношенню до особи медіатора не встановлюються чіткі вимоги в аспекті наявності певного виду освіти, тобто професійної компетенції, що, на наше переконання, є невиправданим із урахуванням тієї ролі, яку виконує медіатор. На думку Є. Бородіна, медіатор, повинен володіти медіаційною компетенцією, яка у свою чергу складається з соціально-психологічної, конфліктологічної, комунікативної, перцептивної (когнітивної) компетентності, а також знань у сфері поведінки і взаємодії людей; припускає глибокі знання в сфері ділового спілкування (встановлення контакту, ведення переговорів), знання закономірностей сприйняття і пізнання людьми один одного на основі зовнішності, поведінкової симптоматики, візуальної діагностики, знання закономірностей психологічної дії [36, с. 161]. Тому вважаємо за необхідне доповнити положення ЗУ «Про медіацію» вимогами до професійної підготовки медіатора та визначити, що медіаторами можуть бути лише особи, які мають повну вищу юридичну або психологічну освіту та пройшли відповідну професійну підготовку для виконання повноважень медіатора;

– *судова медіація*. Даний різновид медіації прямо пов'язаний із реалізацією судочинства у трудових спорах. З 2017 р. у ЦПК України було передбачено інститут врегулювання спору за участі судді. Тобто процедура,

яка спрямована суддею на досягнення сторонами справи мирного врегулювання спору та яка проводиться виключно за згодою сторін до початку розгляду справи по суті. Проведення врегулювання спору за участю судді здійснюється у формі спільних та (або) закритих нарад. Суддя спрямовує проведення врегулювання спору за участю судді для досягнення сторонами врегулювання спору. Під час проведення спільних нарад суддя з'ясовує підстави та предмет позову, підстави заперечень, роз'яснює сторонам предмет доказування по категорії спору, який розглядається, пропонує сторонам надати пропозиції щодо шляхів мирного врегулювання спору та здійснює інші дії, спрямовані на мирне врегулювання сторонами спору. Під час закритих нарад суддя має право звертати увагу сторони на судову практику в аналогічних спорах, пропонувати стороні та (або) її представнику можливі шляхи мирного врегулювання спору. При цьому під час урегулювання спору суддя не має права надавати сторонам юридичні поради та рекомендації, надавати оцінку доказів у справі. Врегулювання спору за участю судді проводиться протягом розумного строку, але не більше 30 днів з дня постановлення ухвали про його проведення. Продовженню такий строк не підлягає. Повторне проведення врегулювання спору не допускається. У разі, якщо врегулювання спору було неуспішним (сторони не уклали мирову угоду), то в такому випадку судове провадження відновлюється, а справа передається на розгляд іншого судді [37]. Таким чином, хоч і процедура врегулювання спору за участю судді має певні схожі риси із процедурою медіації, але за своєю суттю такою не є, оскільки, по-перше, врегулювання здійснюється в судовому процесі й є його частиною, по-друге, врегулювання проводить професійний суддя, який не є медіатором. Тому хоча деякі науковці і виділяють судову медіацію як підвид медіації, на наш погляд, це не правильно і називати загалом її «медіацією» недоцільно.

Продовження розгляду обраної нами тематики пропонуємо здійснювати крізь призму дослідження принципів проведення медіації. Відзначимо, що у теорії права принципи права визначаються як керівні ідеї, начала, засади,

загальні вимоги [38, с. 54]. Принципи права класифікуються на загальні та спеціальні, а спеціальні, в свою чергу, поділяються на галузеві та міжгалузеві. Частково можна погодитися з думкою Ю. Д. Притики, що така класифікаційна закономірність притаманна і для медіації. Вчений умовно виділяє такі принципи медіації: а) загальноправові принципи медіації; б) міжгалузеві принципи медіації; в) конкретноправові принципи медіації [39, с. 88]. При цьому автор визначає, що загальноправові принципи медіації – це ті принципи, що притаманні не лише процедурі медіації, а всій правовій системі в цілому. До цієї категорії принципів цілком слушно варто відносити такі принципи як верховенства права, законності, гуманізму, справедливості тощо. Останні носять однаковий правовий зміст у всіх правових інститутах, підгалузях та галузях, проте диференційовано розкриваються у межах різних юридичних процедур, однією із яких є медіація. Конкретноправові принципи, або як їх ще йменують галузеві – це ті правові принципи, що носять галузевий характер та притаманні виключно для однієї галузі права. Міжгалузеві принципи – це принципи, що так чи інакше притаманні декільком галузям права. Для медіації як процедури врегулювання спору на основі взаємних поступок сторін, з урахуванням положень профільного закону, притаманні такі принципи як добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність та неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін медіації.

Пропонуємо коротко зупинитися на дослідженні змісту кожного із них.

Принцип добровільності – один із основоположних принципів медіації, що нормативно характеризується на рівні ст. 5 ЗУ «Про медіацію». Разом із тим дана засада проведення медіації диференційовано розглядається та аналізується науковцями в межах національної правової доктрини. Відтак видається за необхідне акцентувати увагу на зазначених наукових підходах. Так, О. Спектор зазначає, що принцип добровільності полягає в тому, що «ніхто не може змусити сторони врегулювати конфлікт медіацією, якщо вони цього не бажають. Медіація є добровільною процедурою на кожному етапі: від згоди сторін взяти участь у цьому процесі та вибору медіатора до укладання

угоди. Кожна зі сторін у будь-яку мить може відмовитися від проведення процедури медіації» [40, с. 87]. Фактично даний підхід до тлумачення принципу добровільності відображений на рівні національного законодавства. Отже, аналізована нами засада має бути вільно реалізована сторонами медіації на всіх її етапах від безпосереднього початку здійснення примирної процедури до її завершення. У разі, якщо один із учасників конфлікту втратить інтерес до врегулювання спору за участю медіатора, останній має повідомити про це іншого учасника спору та самого медіатора. Зазначене волевиявлення є безумовною підставою для припинення процедури медіації, а здійснення тиску, примусу чи будь-яких дій, спрямованих на примушування учасника спору продовжувати процедуру медіації є недопустимим. У свою чергу Притика Ю. Д., аналізуючи принцип добровільності, слушно зазначає, що реалізацією цього принципу є обов'язок медіатора на початку процедури медіації встановити факт добровільності й особистого волевиявлення на участь усіх сторін процедури [39, с. 91]. Тому, якщо медіатор установить, що один із суб'єктів не бажає реалізовувати процедуру медіації та таким чином вирішувати наявний спір, медіатор не має права проводити процедуру медіації, адже у протилежному випадку буде мати місце порушення прав учасника конфлікту.

Для всебічного розуміння добровільності в медіації О. Можайкіна пропонує виділяти зовнішню добровільність (ставлення сторони до участі в медіації) і внутрішню (дійсне бажання вирішити проблему) [41]. Фактично у даному випадку йдеться про необхідність дотримання єдності волі та волевиявлення у викладі позиції сторін спору щодо його розв'язання за участю медіатора. У разі ж, якщо воля та волевиявлення особи не будуть співпадати, медіацію як процедуру примирення застосовувати не допускається, і саме медіатор як особа, що має володіти поміж усього і психологічними навичками має шляхом безпосередньої комунікації із учасниками конфлікту встановити наявність чи відсутність так званого дефекту волевиявлення в їх поведінці. Адже на практиці можуть виникнути ситуації, при яких одна зі сторін

конфлікту, що є сильнішою у фактичному правовому становищі змушує іншу слабшу сторону вступити у процедуру медіації, хоча остання немає до цього внутрішньої волі, проте під тиском сильної сторони погоджується на процедуру медіації. У такій ситуації має місце невідповідність волі та волевиявлення учасника медіації, що є неприпустимим та ставить під сумнів реалізацію самого принципу добровільності, як одного із ключових принципів медіації загалом.

На сьогодні у межах національної правової доктрини ведуться також дискусії з приводу можливості обмеження принципу добровільності медіації, зокрема під час уже фактичного її проведення. Відтак вказується на те, що сторони, які добровільно вступили у процедуру медіації не можуть у подальшому відмовитися від її проведення та зобов'язані врегулювати наявний спір за допомогою процедури медіації. На наше переконання, даний підхід є неприпустимим, адже за останнім суть принципу добровільності буде зведена нанівець, окрім того він прямо суперечить положенням Конституції України, що закріплює вільну можливість особи звертатися до суду з метою захисту своїх прав та врегулювання будь-якого спору. У даному аспекті, видається за можливим погодитися із позицією Г. Огречук, яка вважає, будь-які обмеження у принципі добровільності є неприйнятними в українських умовах: «У законодавстві деяких країн можливе обмеження дії принципу добровільності медіації, водночас на сучасному етапі запровадження правового регулювання медіації в Україні встановлення такого обмеження суперечитиме національному законодавству, оскільки може розглядатися як таке, що обмежує доступ до правосуддя» [42, с. 103].

Отже, принцип добровільності є одним із ключових принципів проведення медіації та врегулювання індивідуального трудового спору за участю медіатора, що має бути реалізованим на всіх стадіях відповідної процедури та включає у себе відповідність волі волевиявленню учасника примирної процедури. Встановлення будь-яких обмежень у реалізації даного принципу не допускається, а особа, яка бере участь у примирній процедурі має

право добровільно із неї вийти у разі, якщо втратить інтерес до позасудового врегулювання спору. Окрім того, участь сторони в медіації не може вважатися визнанням такою стороною вини, позовних вимог або відмовою від позовних вимог.

Принцип конфіденційності у межах процедури медіації передбачає собою особливий режим інформації, котрою обмінюються сторони у межах примирної процедури, що передбачає її схоронність та недопущення поширення серед третіх суб'єктів. Як слушно зазначає Н. А. Мазаракі, у медіації конфіденційність дає медіатору можливість в умовах початкової недовіри вибудувувати ефективне спілкування між сторонами спору та між стороною спору й медіатором, адже без гарантій конфіденційності очікувати на відверту розмову сторін не видається можливим. І в приватних, і в комерційних спорах гарантії нерозголошення інформації, яку розкривають сторони спору в процесі медіації, виступають саме тим чинником, який має сприяти популярності й ефективності медіації. Для досягнення цієї мети законодавство має чітко встановлювати обсяг інформації, яка не підлягає розголошенню, а також виняткові підстави відступу від принципу конфіденційності медіації, порядок притягнення до відповідальності осіб, які розголосили інформацію, що охороняється законом [43, с. 30-31]. Дійсно сторони будучи впевненими у тому, що інформація, надана ними під час проведення медіації, не буде розголошена та передана третім суб'єктам, значно легше будуть йти на контакт при врегулюванні спору, надаючи медіатору достовірну інформацію та висвітлюючи перед останнім свої фактичні бажання, які стосуються шляхів вирішення конфліктної ситуації. Відзначимо, що конфіденційність у найбільш загальному розумінні це протилежність публічності, яка характерна саме для судового порядку розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів. Тому сторони обравши медіаційний порядок врегулювання індивідуального трудового спору мають бути забезпечені від оприлюднення на загал відомостей, що місять комерційну чи особисту таємницю. При цьому з урахуванням положень ЗУ

«Про медіацію, відзначимо, що принцип конфіденційності характеризується окремими ключовими особливостями, на яких вважаємо за необхідне звернути увагу:

– по-перше, суб'єктами, які мають дотримуватися принципу конфіденційності є не лише медіатори, як це поширено вважати на теренах національної правової доктрини, а й інші учасники медіації, серед яких варто виокремлювати сторін медіації, їх представників, законних представників, захисників, перекладача, експерта та інших осіб, які визначені за домовленістю сторонами медіації;

– по-друге, особливий обсяг інформації, на який поширюється режим конфіденційності. Конфіденційною є вся інформація, яка стала відома під час підготовки до медіації та її проведення, зокрема про пропозицію та готовність сторін конфлікту (спору) до участі в медіації, факти та обставини, висловлені судження та пропозиції сторін медіації щодо врегулювання конфлікту (спору), зміст угоди за результатами медіації. Тому вже факт бажання сторін конфлікту врегулювати спір за участю медіатора є об'єктом конфіденційності й не може бути розголошеним;

– по-третє, медіатор зобов'язаний зберігати у схоронності конфіденційну інформацію, яку він отримав від однієї зі сторін примирної процедури, та має право розголошувати її іншій стороні лише у випадку попереднього погодження такого розголошення із стороною, від якої він таку інформацію отримав;

– по-четверте, медіатор звільняється від обов'язку збереження конфіденційної інформації в межах необхідних для захисту його прав та інтересів у разі пред'явлення стороною медіації вимог до медіатора щодо невиконання чи неналежного виконання ним умов договору про проведення медіації;

– по-п'яте, за розголошення конфіденційної інформації медіатор та учасник медіації можуть бути притягнуті до відповідальності, передбаченої законом.

Щодо різновидів конфіденційності в межах процедури врегулювання конфлікту за участю медіатора, то відзначимо, що Білик Т. В. слушно зазначає, що остання може бути поділена на процедурну та предметну. Так, процедурна конфіденційність передбачає нерозголошення медіатором, сторонами та іншими учасниками медіації інформації щодо самої участі в цьому процесі, а предметна (змістовна) – нерозголошення медіатором, сторонами та іншими учасниками медіації інформації, яка стала відомою під час переговорів [31, с. 90]. Вважаємо, що такий підхід до визначення різновидів конфіденційності є релевантним із урахуванням положень національного законодавства, однак носить суто доктринальний характер, що у більшості своїй позбавлений практичного змісту.

Таким чином, принцип конфіденційності є принципом урегулювання спору, у тому числі й індивідуального трудового спору шляхом медіації, що репрезентує собою нерозголошення конфіденційної інформації медіатором та іншими учасниками медіації, яка була здобута ним під час даної примирної процедури.

Принцип нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, який фактично можна розбити на три складові, та який визначає вимоги, котрим має відповідати медіатор як суб'єкт, що буде сприяти сторонам у досягненні консенсусу в примирній процедурі. Як слушно наголошують Г. Браун й А. Мерріот, фундаментальною основою добросовісності медіаційного процесу є те, що медіатор повинен проводити його неупереджено й безсторонньо [45]. При цьому неупередженість медіатора слід розглядати як змістовну та якісну характеристику даного суб'єкта, що опосередковує собою відсутність в останнього будь-якої позитивної чи негативної думки про учасника медіаційного процесу заздалегідь до проведення медіації. Окрім того, неупередженість має зберігатися за медіатором до самого завершення примирної процедури, незалежно від особистісного ставлення його до сторін конфлікту. З неупередженістю медіатора тісно пов'язана нейтральність останнього. Як

вважає Г. Астор, поняття нейтральності медіатора має свої витoki з розуміння нейтральності й неупередженості судді як запоруки справедливості та об'єктивності судового рішення. В англomовних нормативно-правових актах і публікаціях терміни «медіатор» (*mediator*) і нейтральний посередник (*neutral*) здебільшого вживаються як синоніми, що опосередковано свідчить про те, що формування альтернативних методів вирішення спорів відбувалося з наголошенням на нейтральності третьої сторони, яка допомагає дійти сторонам спору його мирного розв'язання. Автор також підкреслює, що нейтральність медіатора та дотримання порядку консенсуального прийняття рішення у спорі визначають законність такого рішення, адже законність змісту медіаційної угоди не завжди визначається чинними правовими нормами [46, с. 221–239]. Відповідно до вимог національного законодавства під час проведення медіації медіатор повинен бути нейтральним у ставленні до сторін медіації та незалежним від сторін медіації, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб, інших фізичних і юридичних осіб. Тобто законодавець фактично акцентує увагу на необхідності дотримання зовнішньої сторони нейтральності, що обумовлює собою відносини та правові зв'язки, які мають місце між медіатором та учасниками примирної процедури. Разом із тим вважаємо, що принцип нейтральності варто також розглядати і через його внутрішню складову, що обумовлює нейтральність медіатора як щодо змісту, так і результатів медіації. При цьому нейтральність медіатора щодо змісту медіації полягає в тому, що при проведенні примирної процедури медіатор має право надавати сторонам медіації консультації та рекомендації щодо порядку проведення медіації та фіксування її результатів, водночас немає права нав'язувати свою думку та примушувати сторін до обрання саме певного порядку вирішення спору. Нейтральність медіатора щодо результату обумовлює собою те, що медіатор має бути незацікавленим у вирішенні спору, який має місце між сторонами примирної процедури. Його основною метою є допомога сторонам конфлікту у вирішенні спірної ситуації. Щодо такої складової даного принципу як

незалежність медіатора, то останній обумовлює собою те, що медіатор при реалізації своїх повноважень є незалежним від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та підпорядкування, громадських об'єднань, посадових та службових осіб, фізичних осіб. Втручання зазначених суб'єктів у діяльність медіатора, а також у процедуру підготовки та безпосереднього проведення медіації не допускається та прямо забороняється відповідно до положень національного законодавства. Також відповідно до ч. 2 ст. 7 ЗУ «Про медіацію» медіатор не може суміщати функцію медіатора з функцією іншого учасника медіації в одному конфлікті (спорі); надавати сторонам медіації консультації та рекомендації щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору); приймати рішення по суті конфлікту (спору) між сторонами медіації; бути представником або захисником будь-якої зі сторін у досудовому розслідуванні, судовому, третейському чи арбітражному провадженні у конфлікті (спорі), в якому він є чи був медіатором [25].

Таким чином, можемо констатувати, що принцип нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора являє собою тріаду засад, що мають обов'язково бути дотримані та реалізовані у діяльності медіатора як суб'єкта, що сприяє примиренню учасників конфліктної ситуації. При цьому відсутність хоча б однієї зі складових даного принципу вказує на нереалізованість останнього в цілому, що є неприпустимим.

Принцип самовизначення та рівності прав сторін медіації фактично включає у себе два самостійних принципи, що полягають, по-перше, у можливості сторонам примирної процедури самостійно обрати медіатора, який буде сприяти у вирішенні між ними спору, та, по-друге, у рівності суб'єктивних прав учасників примирної процедури. Тому досліджуючи засаду самовизначення, можемо встановити, що основною перевагою медіації, на відмінну від судового процесу є те, що саме сторони вільно впливають на процедуру примирення, зокрема і шляхом обрання особи посередника. Сторони медіації самостійно обирають медіатора (медіаторів) та/або суб'єкта,

що забезпечує проведення медіації. Окрім того, законодавець наділяє сторін медіації правом самостійно визначати перелік питань, які обговорюватимуться, варіанти врегулювання конфлікту (спору), зміст угоди за результатами медіації, строки та способи її виконання, інші питання щодо конфлікту (спору) та проведення медіації. Таким чином, у межах медіації реалізовується й засада диспозитивності у найбільш широкому розумінні даної засади.

Щодо принципу рівності, то останній полягає у наявності рівних за змістом та обсягом суб'єктивних прав у кожної зі сторін. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Як зазначає Т. Тарахонич, досліджуючи принцип рівності, що «принцип рівності є одним із загальних принципів права та відображає сутність принципів права загалом. Даний принцип є сукупністю ідей, положень, основних засад, які зумовлені закономірностями суспільного розвитку, рівнем правової культури, моральними цінностями суспільства, загальносуспільними потребами та інтересами» [47, с. 45]. У свою чергу Т. М. Фулей стверджує, що «зміст цього принципу виявляється у рівності прав і свобод; рівності юридичних властивостей, у межах яких суб'єкти права здійснюють свою діяльність та в рівності перед законом і судом» [48, с. 27]. Вважаємо, що у межах процедури медіації доцільно вести мову не лише про юридичну, а й про фактичну рівність учасників примирної процедури, тобто кожна зі сторін має наділятися рівними правами й обов'язками і мати рівні можливості щодо їх реалізації.

Таким чином, принцип самовизначення та рівності прав сторін медіації доцільно розуміти як два самостійних принципи процедури медіації, що наділяються диференційованим змістом, однак неодмінно мають реалізовуватися у практичній площині їх втілення.

1.3. Історичні передумови виникнення медіації: зарубіжний та вітчизняний аспекти

На сьогодні однією з тих галузей вітчизняного права, що найбільш динамічно розвиваються, є трудове право. Як одне з провідних, воно відіграє визначальну роль у житті суспільства, в соціальних перетвореннях, які відбуваються в Україні. Формування правової держави вимагає завершення розробки нового Трудового кодексу, інших законів, які мають важливе значення для розвитку демократичних засад у країні, вдосконалення чинного трудового законодавства з урахуванням тієї практики, що склалася у процесі цих перетворень. Настав час усунення колізій і прогалин у чинному законодавстві про працю, потребує істотної зміни і практика локальної нормотворчості [49, с. 3].

Запорукою нормального функціонування та стабільного розвитку суспільства є забезпечення державного балансу трудових прав працівників і дотримання інтересів роботодавців, що особливо актуально в період економічної нестабільності та зростання рівня безробіття, особливо сьогодні, коли країна знаходиться у стані війни [22, с. 47].

Конфлікти як соціальне явище існували на всіх етапах розвитку людства, що обумовлено безпосередньою взаємодією між людьми та намаганням останніми відстоювання своїх інтересів. Однак у випадку, якщо інтереси кількох суб'єктів протирічать один одному, між останніми виникає конфліктна ситуація, що потребує свого вирішення. Можна стверджувати, що потреба у подоланні конфліктів є основною специфікою суспільного способу життя незалежно від того чи йдеться про надгрупову спільноту, групу або пару осіб. І це видається цілком природним станом, адже конфлікт – це негативне явище в суспільній взаємодії, що має бути вирішений на основі пошуку консенсусу між його сторонами. Відзначимо, що сьогодення вирішення конфліктних ситуацій обумовлює собою розвиток системи позасудових шляхів їх урегулювання, одним із яких є медіація. Разом із тим медіація має довге історичне коріння свого становлення й розвитку, і відповідно

укорінилася в міжнародних правових системах із урахуванням існуючих державних і суспільних ладів, правової культури та правової свідомості. Таким чином, у межах даного дослідження пропонуємо проаналізувати особливості становлення та розвитку медіації крізь призму історичних етапів розвитку людства як в іноземних державах, так і в Україні.

I. Розвиток медіації у період Античності

Відзначимо, що медіація як форма вирішення спорів була відомою ще за періоду Античності, хоча очевидно, що говорити про класичну медіацію за даного періоду не доводиться. Разом із тим Античності були характерні окремі проблеми сучасності в аспекті судового врегулювання спору, такі як перевантаженість суддів, брак осіб, які здійснюють правосуддя, високий ценз судових збрів. Отже, з метою розвантаження судової системи та забезпечення швидкого вирішення конфліктних ситуацій у межах даного історичного періоду були сформованими окремі правові інститути, що були покликані допомогти суб'єктам у вирішенні конфлікту.

Одним із таких інститутів був інститут проксенії, що функціонував у Стародавній Греції. Відзначимо, що інститут проксенії («*proxenia*», від «*pro*» – на захист та «*xenos*» – чужоземець) у літературі часто пов'язують із поняттям «гостинність» і розглядають як право й обов'язок знатних громадян держав-полісів піклуватися про іноземців [51, с. 274]. Разом із тим, звертаючись до першоджерел можемо констатувати, що функції проксена були значно ширшими ніж це прийнято вважати. Останній наділявся також повноваженнями щодо ведення примирних процедур та налагодження зв'язків із іншою стороною спору. Особливістю проксена, як тогочасного медіатора було те, що він обирався лише однією стороною, яка першою виявила бажання врегулювати спір та відповідав за свою діяльність саме перед нею. Тому очевидно, що всі його дії були спрямовані на те, щоб урегулювати спір саме на користь тієї сторони, яка була його довірительом. На даному етапі розвитку державності не було професійних проксенів («медіаторів»). Фактично будь-яка особа могла виконувати роль посередника у вирішенні спору, а залучення

останньої до примирної процедури відбувалося виключно на розсуд конфліктуючих сторін з урахуванням особистих якостей особи посередника. У будь-якому випадку прокшеном обирали особу, яка володіла здоровим глуздом та мала навички до ведення конструктивного діалогу, тобто могла знаходити так звану «золоту середину» у примирній процедурі. Загалом у Стародавній Греції вважалося, що примирення між сторонами є суспільно вдалішим, ніж судове рішення, яким оприлюднювалася чиясь формальна неправота, обумовлювалися переможець та переможений. Так, медіація, арбітраж та судочинство доповнювали одне одного як частини єдиного порядку вирішення суперечок. Щодо першого нормативного закріплення саме процедури медіації, а не її аналогів, то відзначимо, що остання вперше була закріплена в межах Дигестів Юстиніана. У цьому документі містяться положення, що закріплюють правове становище медіатора (посередника), для позначення якого крім терміна «*mediator*», використовувались і такі терміни як «*internunciatus*», «*medium*», «*intercessor*», «*philantropus*», «*interpolator*», «*conciliator*», «*interlocutor*», «*interpres*». Безпосереднє правове регулювання медіації здійснювалося Титулом XV «Про мирові угоди» (*De transactionibus*). Зазначений Титул визначав як саму категорію «мирова угода», так і особливості проведення переговорів для її укладення та перелік питань, коли медіація не допускається. Саме визначення «мирової угоди» є достатньо специфічним для сучасного його розуміння, адже мирова угода тлумачилася як відмова однієї сторони конфлікту від вигоди, котру вона могла одержати за результатами даного конфлікту в бік применшення задоволення її вимог задля врегулювання спору. Тобто фактично йдеться не про взаємні (двосторонні) поступки сторін примирної процедури задля пошуку консенсусу, а про наявність односторонньої відмови від задоволення стороною свого інтересу з метою вирішення конфліктної ситуації. В юридичній літературі зазначається, що причиною звернення сторін до укладання мирової угоди могло бути не лише прагнення зберегти мир, а й невизначеність самих існуючих відносин, у

тому числі невпевненість у можливості отримати задоволення своїх вимог за рішенням суду (якщо, наприклад, боржник міг опинитися банкрутом).

Таким чином, на даному етапі розвитку державно-правових формацій медіація не розглядалася у звичному для сучасників розумінні, а в більшій своїй мірі була вимушеною процедурою вирішення конфлікту, коли чекати на судовий захист не доводилося. Щодо процедури медіації, то остання поділялася в два етапи. Перший – це етап безпосереднього проведення переговорів, тобто так званого діалогу, коли учасники конфлікту за участю третьої особи намагалися вирішити наявний спір шляхом не взаємних поступків, як це притаманно сучасній медіації, а шляхом переконання одна одної у необхідності відступлення від своїх вимог та інтересів. Другий – це етап безпосереднього розроблення рішення за результатами вирішення спору. При цьому тогочасна процедура медіації далеко не завжди завершувалася даним етапом, що було опосередковано небажанням сторін суттєво поступатися у своїх інтересах та відмовлятися від реалізації своїх прав на користь іншої сторони конфлікту. Також тогочасні правові пам'ятки визначали, що процедура медіації не досукається по більшості категорій сімейних та спадкових справ. Тому не можна було врегульовувати спори за участю медіатора, які виникали із аліментних зобов'язань та були пов'язані із утриманням дітей, так само як і заборонялася медіація щодо врегулювання спорів, які виникали із заповітів, зокрема їх тлумачення. Таким чином, великий обсяг конфліктних ситуацій залишався поза процедурою медіації, що у свою чергу зумовлювало собою завантаженість судової системи та довготривалість відповідних судових проваджень.

Отже, в період Античності зароджується медіація як особлива форма вирішення правових спорів, що виникали між конфліктуючими сторонами. Медіація у межах даного періоду характеризується особливостями щодо етапів її проведення, особи медіатора, змісту самої медіації, а також категорій спорів, що можуть вирішуватися шляхом її проведення. Незважаючи на те, що за даного етапу процедура медіації ще не набуває звичних для сьогодення рис,

останній має важливе значення в історичному аспекті зародження даної процедури та формування її парадигми.

II. Розвиток медіації у період Середньовіччя

Правові інститути, що були сформовані за періоду Античності продовжили свій розвиток у межах епохи Середньовіччя, набуваючи нових рис та форм, удосконалюючи свій правовий зміст. Період раннього Середньовіччя ще характеризується збереженням принципу кровної помсти та таліону, що негативно впливає на формування суспільних відносин та призводить до того, що в особистісні конфлікти втручається велика кількість осіб, які фактично не були конфліктуючими між собою, однак наявність кровних (родинних) зв'язків із безпосередніми учасниками спору опосередковувала собою фактичне залучення останніх до спірних ситуацій.

Необхідність подолання цих негативних явищ призвела до появи всередині племен окремої групи осіб, так званих «*witan*» (у перекладі «розумні люди»), функції яких полягали у наданні сторонам допомоги в досягненні згоди, розв'язанні конфлікту та вирішенні спору мирним шляхом, невдаючись до насильства. Відзначимо, що діяльність даних осіб фактично не регулювалася тогочасним законодавством, а сторони конфліктних ситуацій достатньо рідко зверталися до таких осіб задля сприяння у вирішенні спору, сповідуючи традиції минулої епохи. Ситуація кардинально змінилася із поширенням християнства, котре сповідувало мир, братерство, та загальнолюдське щастя. На початкових етапах розвитку християнства саме священики виконували роль медіаторів та допомагали учасникам конфлікту знайти консенсус. Тому віруючі зверталися до священників з метою сприяння останніми в пошуку консенсусу між конфліктуючими сторонами. Така процедура за участю священників не була чітко структурована, тому в кожному конкретному випадку процедура примирення носила свій особливий порядок. Рішення досягнуті за результатами такої примирної процедури, як правило виконувалися сторонами в добровільному порядку, що може свідчити про дієвість даного інструменту при врегулюванні спорів. Однак, незважаючи

на всі позитивні характеристики врегулювання спорів за участі священнослужителів, в подальшому останні здійснювали широке втручання в особисті справи громадян та нав'язували останнім шляхи вирішення спорів, навіть у тому випадку, коли конфліктуючі суб'єкти до них за врегулюванням спору не зверталися, що безумовно порушувало принцип добровільності примирної процедури.

У подальшому розвиток медіації відбувався шляхом розвитку інститутів майнової відповідальності, відповідно до яких саме компенсація, як форма відшкодування шкоди була визначальною для примирення між сторонами. Отже, особа, яка заподіяла шкоду була зобов'язана запропонувати компенсацію постраждалому, а останній у свою чергу не міг відмовитися від отримання даної компенсації. Разом із тим, на наше переконання, такий різновид правового шляху вирішення спорів не зовсім вписується у класичну модель медіації, що опосередковується відсутністю добровільної згоди постраждалої сторони на отримання відповідної компенсації, а також фактично примусовим порядком її надання. Таким чином, про фактичне примирення між сторонами не йдеться. Наступним поштовхом до активізації застосування процедур примирення стає зростання торгівлі протягом XI-XII століть, що призводить і до збільшення кількості торгівельних спорів. Специфіка торгівельної діяльності вимагає оперативного їх вирішення, чого не завжди можна було очікувати від державного суду, тому питання застосування альтернативних процедур саме при вирішенні торгівельних спорів набуває особливої актуальності [53, с. 7].

Тому даний період розвитку медіаційної процедури охарактеризувався тим, що саме торгівельні спори стали домінуючими об'єктами вирішення за допомогою останньої. При цьому в урегулюванні конфлікту, що виник між торговцями мав брати участь медіатор, який не лише, як вимагалось за періоду Античності володів добрим розумом та гарними комунікаційними навичками, а й мав знання щодо торгівельних та комерційних звичаїв, добропорядності у веденні підприємницької діяльності, а також законів введення торгівлі. Тобто

вимоги до медіатора значно розширювалися, що було обумовлено й розвитком самого інституту медіації.

Відзначимо, що в епоху Середньовіччя в юридичних формулюваннях нарівні з терміном «арбітр» починає використовуватись – «арбітратор». Різницю між арбітром та арбітратором чітко визначило дослідження Гільєльмо Дуранда (Guillaume Durand) «*Speculum iudiciale*» (1271), в якому вказувалося, що відмінність між арбітром та арбітратором полягає не тільки у розумінні термінів «право» і «справедливість», а й у різниці функцій та повноважень цих двох типів посередників: обов'язки арбітратора обмежувалися забезпеченням координації дій сторін, приведення їх до примирення, але він не наділявся правом чинити суд, тоді як арбітр мав таке повноваження [54, с. 45]. Таким чином, арбітратор був фактично медіатором, який не маючи повноважень суду та судових функцій виконував роль посередника для сторін при врегулюванні спору. Дана посередницька роль полягала в допомозі сторонам у пошуку саме консенсусу шляхом відступу кожної зі сторін від своїх інтересів, а не в переконанні одного із учасників примирної процедури в повному відступі від своєї позиції. Даний період розвитку медіації ознаменувався також і тим, що вперше були розроблені правила, які мали сповідувати медіатори при реалізації ними своїх повноважень. Відтак визначалося, що медіатори зобов'язанні: зберігати неупереджене ставлення до сторін аби не втратити їх довіру; уникати надання пропозицій сторонам щодо можливих рішень; дотримуватися конфіденційності висловленої стороною інформації; не погоджуватися на роль арбітра; долати перешкоди з терпінням та пробачливістю [55, с. 34]. Фактично дані принципи й на сьогодні зберігають свою актуальність у межах професійної діяльності медіатора та закріплені в осучасненому вигляді й у межах національного профільного закону, а саме ЗУ «Про медіацію».

Таким чином, проаналізувавши даний період розвитку медіації, можемо констатувати, що за період Середньовіччя медіація пройшла трансформування від процедури церковного врегулювання конфліктів за участю

священнослужителів до цілком світської процедури вирішення спорів за участі незалежної третьої особи – медіатора. Саме за даного періоду були сформульовані вимоги як до самої процедури медіації, так і до медіатора як незалежного посередника, який бере участь у врегулюванні конфлікту, що зберігають свою актуальність і до сьогодні

- *Розвиток медіації у період Нового та Новітнього часу* – даний період розвитку медіації характеризується тим, що медіація стає законодавчо закріпленим способом досудового врегулювання спору, а професія медіатора – незалежною професією, переважно професійних юристів. Саме на даному етапі формуються національні особливості медіації. Вважаємо, що даний період варто аналізувати крізь призму визначення особливостей медіації у кожній конкретній державі. Традиційно вважається, що першою державою, яка на законодавчому рівні закріпила можливість урегулювання спору за участю медіатора були США. При цьому поширення процедури медіації у США було обумовлено тим, що у населення виникала потреба у вирішенні в позасудовому порядку спорів на основі добровільності, конфіденційності, спрощеності та швидкості; у колах практикуючих юристів розпочалися жваві обговорення можливості позасудового врегулювання спорів, тому розробка процедур, порядку та засад проведення примирення без втручання державних інституцій стало актуальним питанням; послуги щодо позасудового врегулювання конфліктів стали цікавими для широкого кола населення, представників бізнесу та приватних компаній. Усе це опосередковувало собою швидкий розвиток медіації як позасудової форми врегулювання спору в США. Саме в цій країні з'явилася концепція корпоративних переговорів (так звана Гарвардська концепція переговорів), яка лягла в основу процедур медіації, а також більшість сучасних процедур примирення. Судова медіація в США об'єднується в рамках концепції «судом з безліччю дверей». Для практичного втілення цієї концепції в США діють спеціальні суди малої вимоги, які також називаються судами з процедурами примирення, предметна юрисдикція яких визначається відповідно до суми позову. Обмеження встановлюється від 1000

до 5000 доларів США залежно від законодавства штату. Таким чином, медіація в США поділяється на судову, тобто ту, яка здійснюється в рамках юрисдикційного процесу за участю судді-медіатора, та позасудову, що здійснюється за межами юрисдикційної процедури із залученням незалежного суб'єкта медіатора. Цікавим є той факт, що у США інститут медіації набув свого широкого поширення у зв'язку із гострою необхідністю вирішення трудових спорів, які виникали як між окремими працівниками та роботодавцями, так і між колективами працівників і роботодавцями в результаті чого урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. Фактично законодавство США допускає можливість урегулювати як індивідуальні, так і колективні трудові спори за участю медіатора, що не притаманно для національної правової системи, котра закріплює можливість залучення медіатора лише з метою врегулювання індивідуального трудового спору.

Щодо правового регулювання процедури медіації у США, то відзначимо, що з урахуванням типу правової системи, яка існує в аналізованій державі, процедура медіації має свої особливості залежно від того штату, в межах котрого остання проводиться. Разом із тим на федеративному рівні діє рамковий закон, положення якого однаковою мірою поширюється на всі штати, зокрема Закон про посередництво 2001 року, в якому закріплюються загальні правила та принципи проведення медіації. Тому сторони наділяються рівними правами щодо вибору медіатора та висунення кандидатур на його роль, останні зобов'язані у рівній частині оплачувати послуги медіатора незалежно від того, яким буде результат проведення процедури примирення, якщо інше не погоджено сторонами. Також медіатор при розробці форм вирішення спору та висунення пропозицій сторонам щодо можливих шляхів урегулювання конфлікту не обмежений нормами національного права, а має в першу чергу враховувати інтереси сторін конфлікту та принцип пропорційності. Сьогодні медіація, як форма вирішення юридичних

конфліктів, є невід'ємною частиною правової культури США, яку часто застосовують приватні особи задля мирного вирішення наявного конфлікту.

В аспекті правового регулювання процедури медіації у зарубіжних державах цікавим для аналізу видається і досвід Німеччини. В історичній ретроспективі можемо зазначити, що ще в «Саксонському дзеркалі», що діяло в Німеччині в XIII ст. своє відображення дістав принцип відшкодування шкоди. Відповідно до ст. 14 Книги II «Земського права» у випадку необережного вбивства та вбивства в умовах необхідної оборони судова справа, як правило, обмежувалася добровільними угодами про відшкодування збитків потерпілій стороні [56. с. 56]. Таким чином, між потерпілою стороною та кривдником мали бути проведені переговори з метою встановлення порядку й обсягу відшкодування шкоди. Дані переговори у більшості своїй проводилися із залученням третьої особи – посередника, що мав сприяти сторонам у швидкому вирішенні наявного між ними конфлікту. Однак очевидним є те, що говорити про розвиток медіації у класичному розумінні даної процедури з урахуванням положень «Саксонського дзеркала» не доводиться. Сучасний період розвитку медіації у Німеччини характеризується тим, що медіація як офіційна форма позасудового врегулювання спору була не відома до 1990-х років. Тому вважалось, що судова система здатна впоратися зі всім навантаженням, яке на неї покладається та забезпечити вирішення будь-якої юридичної суперечки, що перебуває на її розгляді. Разом із тим процеси глобалізації вплинули і на німецьке законодавство в аспекті розширення можливих форм вирішення спорів. Тобто останні були доповненні медіацією як примирною процедурою врегулювання спорів конфліктуючих сторін. Тривалий період єдиним нагадуванням про можливість застосування медіації залишався §278 ЦПК Німеччини, відповідно до якого суддя наділявся повноваженнями за власним вибором або самостійно розв'язувати конфлікт або звернутися по допомогу до незалежної особи, або навіть запропонувати опонентам самим передати справу на вирішення до третіх незацікавлених осіб. Отже, офіційно фактично діяла лише судова медіація, у той час як позасудовий

порядок врегулювання спору залишався поза рамками правового поля та відповідного правового регулювання. Ситуація змінилася лише у 2012 році, коли був розроблений та прийнятий Закон Німеччини «Про підтримку медіації та інших процедур позасудового врегулювання конфліктів», прийняття якого було пов'язано із необхідністю виконання Німеччиною своїх міжнародних зобов'язань, зокрема, і Директиви Європейського парламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних і комерційних справах» від 21.05.2008 N 2008/52/ЄС. Відзначимо, що сфера вирішуваних спорів у Німеччині є широкою, яка включає: корпоративні спори, трудові конфлікти, сімейні та спадкові спори, медіацію між жертвою та кривдником, спори щодо будівництва, банкрутства, страхування, інтелектуальної власності, охорони здоров'я, адміністративні відносини, охорону довкілля [57, с. 12]. Таким чином, сьогоднішня реалізація примирних процедур у Німеччині характеризується класичним підходом до медіаційної процедури з урахуванням особливостей суб'єктивного складу, принципів та фактичного порядку його проведення.

Щодо досвіду застосування примирних процедур при вирішенні юридичних спорів у Іспанії, то відзначимо, що для даної держави процедура медіації довгий період часу була невідомою. Тому першопочатково медіаційна процедура носила виключно судовий характер та здійснювалася із залученням головуєчого судді в якості медіатора для вирішення приватноправових спорів. При цьому на практиці сторін судового спору фактично примушували до вирішення останнього шляхом примирення, що прямо суперечило правовій природі примирних процедур як таких. Приватна процедура вирішення юридичного конфлікту із залученням медіатора як третьої незалежної сторони до сьогодні не є поширеною. Лише у поодиноких ситуаціях сторони конфлікту звертаються до незалежних посередників з метою врегулювання конфліктної ситуації. Разом із тим медіатор, як незалежна професія в Іспанії відсутня. Таким чином, роль посередників, як правило, виконують адвокати або інші фахівці у галузі права, які не мають спеціальної підготовки для врегулювання

спорів, та на яких не поширюються міжнародні стандарти діяльності медіаторів. При цьому в Іспанії відсутнє нормативне регулювання медіаційної процедури та діяльності медіаторів. З прийняттям Закону про цивільне судочинства у 2000 року, який урегулював порядок судового провадження, законодавець визначив, що впродовж одного року з моменту вступу в силу цього закону, уряд передасть у Генеральні кортеси проєкт закону про добровільну юрисдикцію (*Ley sobre jurisdicción voluntaria*). У 2002 році була створена редакційна комісія, що діяла в рамках Генеральної комісії з кодифікації, яка і розробила проєкт закону. Його текст був представлений в якості проєкту міністерства юстиції та опублікований у жовтні 2005 року. При проходженні проєкту через комісію юстиції конгресу і сенату було запропоновано понад 500 поправок, і в підсумку проєкт урядом був відкликаний [58, с. 234]. Фактично це була єдина спроба в Іспанії нормативно закріпити положення про медіацію та процедуру її проведення, що, як бачимо, не увінчалось успіхом. І до сьогодні примирна процедура у вирішенні спору не є поширеною в межах даної юрисдикції, а поодинокі випадки звернення конфліктуючих сторін до посередників не регламентуються національним законодавством та здійснюються на основі вільного волевиявлення сторін за правилами, які останні для себе і встановили.

Довгий проміжок часу схожою була ситуація і в Італії. Так, до 2003 року процедура медіації була невіддільною від судового процесу, а роль медіатора виконував суддя. Разом із тим із урахуванням запиту суспільства на законодавче врегулювання досудової процедури врегулювання спору та запиту професійної спільноти щодо необхідності визначення ролі медіатора та встановлення його правового статусу в 2003 році законодавчими органами були розроблені нормативні акти, що безпосередньо здійснювали правове регулювання примирних процедур. В їх основу було покладено закон № 38 від 17.01.2003, який регулює посередництво з корпоративних і страхових спорів. Положення закону були розвинені в двох декретах міністерства юстиції від 23.07.2004 (№ 222 і 223), де регламентовані ведення реєстру медіаторів і

обов'язкова для публічних посередницьких організацій система оплати послуг. 24 липня 2006 року було прийнято декрет, який закріпив умови внесення посередницької організації до реєстру медіаторів [59]. Таким чином, професія медіатора в Італії поміж усього визначається й як професія представника професійної посередницької організації, що зокрема наділяється повноваженнями від неї, так само і як від учасників юридичного конфлікту на врегулювання спору. Фактично кожен медіатор в Італії входить до певної посередницької організації, до якої й звертаються сторони спору з метою обрання медіатора. Отже, процедура медіації в Італії є чітко нормативно структурованою та регламентованою національним законодавством, а професія медіатора є незалежною юридичною професією, що зокрема представлена посередницькими організаціями, до складу яких і входять медіатори. Окрім того, за певними категоріями спорів в Італії медіація є обов'язковою досудовою процедурою й дотримання даної процедури виступає передумовою права на пред'явлення позову до суду. Запровадження обов'язковості медіації підвищило значення цієї процедури в Італії.

Загалом, якщо характеризувати медіацію як альтернативну форму вирішення юридичних спорів на європейському континенті, то можемо зазначити, що починаючи із 1990-х років, остання набула свого широкого поширення в межах діяльності РЄ та ЄС. Представники міжнародних організацій указували на необхідності широкого поширення примирних процедур під час вирішення юридичних конфліктів з огляду на те, що останні будуть сприяти захисту прав людини та підвищувати рівень правового порядку, правової визначеності й зміцнювати правову культуру. Отже, на міжнародному рівні одним із перших, питання запровадження медіації, порушує РЄ у прийнятій Комітетом міністрів 21.01.1998 на 616 засіданні заступників міністрів Рекомендації N R(98)1 [60]. З часом, 18.09.2002 приймається Рекомендація N R(2002)10 [61]. У подальшому на рівні міжнародного європейського співробітництва неодноразово проводилися дискусії щодо форм запровадження примирних процедур, особливостей їх

проведення, а також переліку спорів, у межах яких останні допускалися. Спочатку вважалося, що процедура медіації має застосовуватися лише при врегулюванні приватноправових спорів, тих, що виникають із цивільних, сімейних та трудових правовідносин, і лише у тому випадку, якщо вони позбавленні публічного елемента. Разом із тим у подальшому перелік відповідних спорів був розширеним, і на сьогодні відповідно до законодавства деяких європейських держав процедура медіації допускається навіть у межах адміністративного та кримінального провадження.

Так, у Болгарії Закон «Про медіацію (посередництво)», що регулює відносини, пов'язані із медіацією (посередництвом) як альтернативною формою вирішення правових та неправових спорів установлює, що медіація (посередництво) є добровільною й конфіденційною процедурою для позасудового вирішення спорів, у яких третя особа – медіатор (посередник) – допомагає сторонам, що сперечаються, дійти згоди. Статтею 3(1) Закону встановлено, що предметом медіації можуть бути громадські, комерційні, трудові, сімейні й адміністративні спори, пов'язані із правами споживачів, та інші спори між фізичними та/чи юридичними особами. Також медіація проводиться й у випадках, передбачених Кримінально-процесуальним кодексом [62]. Таким чином, болгарське законодавство прямо передбачає можливість проведення медіації не лише при врегулюванні приватноправових, а й при вирішенні публічно-правових спорів. Тобто, медіаційна процедура носить загальноправовий характер. Численні дискусії на міжнародному рівні щодо необхідності нормативного передбачення примирних процедур призвели до того, що 19.04.2002, підсумовуючи дані щодо ситуації навколо альтернативних способів вирішення спорів у ЄС, Європейська комісія представила Зелену книгу про альтернативні способи вирішення спорів у цивільному та комерційному праві [63]. Фактично це був рамковий нормативно-правовий акт, який визначав примирну процедуру проведення медіації, вимоги до медіатора, а також права й обов'язки учасників примирної процедури. Всі європейські держави були зобов'язані, приймаючи

національне законодавство щодо альтернативних форм врегулювання спору, брати до уваги положення Зеленої Книги та імплементувати її в національні законодавства. Окрім того, 21.05.2008 Європейським парламентом та Радою було прийнято Директиву ЄС про медіацію, а 24.06.2002 прийнято Типовий закон ЮНСІТРАЛ [64]. Слід також зазначити, що 02.06.2004 під час конференції в Брюсселі був прийнятий Європейський кодекс поведінки для медіаторів [65]. Фактично, вищезазначені нормативні акти являють собою правову основу проведення примирної процедури на європейському континенті, яка є спільною для віх європейських держав, при цьому національні особливості проведення медіації визначаються профільними національними законами, окремі з яких були проаналізовані нами вище.

Ш. *Розвиток медіації в Україні* характеризується тривалим періодом, що починається ще з часів Київської Русі. Як зазначає Н. Заозерський, з приходом варягів приватний розгляд був єдиною формою вирішення конфліктів [66, с. 18]. Разом із тим, аналізуючи тогочасні правові пам'ятки, ми не можемо беззастережно погодитися з позицією даного науковця, адже відповідно до «Руської Правди» Ярослава Мудрого, вирішенням спорів мав займатися суд як незалежний орган у системі тогочасного державного устрою. Разом із тим примирення між кривдником та потерпілим усіяко заохочувалося та передбачалося тогочасними правовими нормами.

Цілком слушно М. Володимирський-Буданов, проаналізувавши Новгородські і Псковські судні грамоти, приходить до висновку, що саме з появою суду ідея примирення між тим, хто вчинив несправедливість (кривдником) і потерпілим від створеної несправедливості збереглася і міцно закріпилася в діючих нормах права і судовій практиці. Вчений пише: «Навіть суд, коли до нього звертаються зі скаргою у таких справах, запрошує до примирення або направляє до приватних посередників для вирішення такого спору. Умовами примирення могли бути грошовий викуп, а також призначення кримінального покарання (переважно тюремного ув'язнення) на терміни, встановлені в мировому акті. Такі мирові акти вносяться в книги суду

і отримують силу судового вироку». Однак, як зауважує дослідник, уже в цей час примирення було можливе далеко не в усіх видах справ і згодом було сильно обмежено. Разом із тим уже на даному етапі процедура примирення могла носити як судовий, так і позасудовий порядок та здійснювалася по визначеному колу справ.

У подальшому розвиток медіаційних процедур відбувався крізь призму поширення литовського законодавства на українських землях. Відтак примирні процедури були нормативно передбачені в усіх трьох литовських статутах з деякими уточненнями. Так, Перший Литовський статут (1529) передбачав проведення медіації як обов'язкової умови досудового врегулювання спору. Фактично за дії даного Статуту медіація носила виключно судовий характер, а сторони, котрі бажали врегулювати спір через суд були зобов'язанні попередньо спробувати знайти консенсус у досудовому порядку за участі незалежного суб'єкта-посередника. Другий Литовський статут (1566) фактично закріпив поділ медіації на позасудову та судову. Так, позасудова була опосередкованою діяльністю так званих «полюбовних» судів, які надавали можливість учасникам конфлікту вирішити спір без залучення офіційного суду держави. Як зазначає Н. П. Старченко, досягнення угоди під час «полюбовного» суду було складним процесом, сторони мали бути готові до взаємних поступок [68, с. 12]. У свою чергу Ю. Зазуляк звертає увагу на те, що важливим аспектом «полюбовного» судочинства було те, що акти «полюбовних» судів у різні способи завжди акцентували на гармонії і любові як нормативних цінностях благородної вихованості [54, с. 43]. Окрім того, зберігалася також і судова медіація, яка була опосередкована обов'язковим досудовим урегулюванням спору або ж принаймні намаганням знайти консенсус сторонами за допомогою досудового врегулювання перед безпосереднім розглядом суперечки судом. Третій Литовський статут (1588) остаточно закріпив та розширив кількість медіабельних справ. У подальшому інститут примирення знайшов своє закріплення й у козацькому праві, котре знало інститут угоди між товаришами. Примирення не тільки допускалось, а й

заохочувалось представниками козацької судової системи. Паланкові судді, курінний отаман та суд, кошовий отаман як остання інстанція намагалися примирити конфліктуючі сторони, фактично виконуючи роль медіаторів. Безпідставна відмова однієї зі сторін від примирення могла призвести до застосування покарання щодо «непокійного» [69, с. 151-155]. В аспекті історичної ретроспективи розвитку медіації на українських землях цікавим для аналізу видається й інститут совісного суду, який діяв на наших землях наприкінці XVIII ст. Даний суд не входив до загальної системи судоустрою, а носив спеціалізований характер та був безпосередньо призначений для примирення сторін конфлікту. Совісні суди не мали повноважень самостійно розпочинати провадження, а могли вступити у розгляд справи лише за заявою сторін конфлікту. При цьому на даному етапі важливе значення приділяли безпосередній реалізації принципу добровільності та вільного волевиявлення сторін до вирішення спору шляхом примирення. Наступною ланкою, що опосередкувало процедуру примирення між сторонами був мировий суд, який забезпечував швидке, ефективне й економічно вигідне провадження. Мирові судді забезпечували не лише вирішення правових конфліктів, а й примирення сторін, шляхом пошуку такого рішення, яке забезпечувало б реалізацію інтересів кожної зі сторін конфлікту. У подальшому окремі примирні процедури було включено до Статуту про банкрутів (1800), Положення «Про третейські суди» (1831), «Установлення комерційних судів та статут їхнього судочинства» (1832) [70, с. 120].

Сучасний етап розвитку медіації в Україні характеризується її становленням у проєвропейському ключі побудови. Отже, медіація в Україні носить як досудовий, судовий, так і позасудовий характер, що опосередковує собою здійснення примирення як за участі судді-медіатора, так і з залученням професійного посередника. Зокрема, у межах цивільного судочинства сторони судового розгляду можуть ініціювати врегулювання спору за участю судді в порядку визначеному главою 4 розділу 3 ЦПК України (із тими уточненнями, про які зазначалося вище).

Нова віха розвитку медіаційної процедури була обумовлена прийняттям профільного нормативно-правового акту, а саме ЗУ «Про медіацію», у межах якого закріплені принципи проведення медіації, її порядок, а також права й обов'язки суб'єктів, які беруть участь у примирній процедурі. Отже, станом на сьогодні медіація в Україні може носити як досудовий, судовий, так і позасудовий характер, що безумовно розширює процедурні можливості сторін у межах урегулювання конфліктних ситуацій.

На сучасному етапі медіацію в Україні можна охарактеризувати наступним чином: а) це особливий вид переговорів, що має певну структуру; б) обов'язкова участь медіатора; в) медіатор не є представником жодної зі сторін; г) медіатор сприяє сторонам у проведенні переговорів і досягненні взаємоприйняттого рішення; д) медіатор не досліджує докази та не встановлює факти; е) медіатор не примушує сторони до прийняття певного рішення та не надає поради щодо можливих варіантів рішень; є) медіатор не виносить обов'язкового для сторін рішення; ж) активна роль самих сторін у переговорах щодо самостійного пошуку можливих рішень [71, с. 168-169].

Висновки до розділу 1

1. Категорія «трудовий спір» не має тлумачення на рівні національного законодавства, разом із тим ґрунтовно досліджується в межах національної правової доктрини. Запропоновано трудовий спір визначати як розбіжність (сукупність розбіжностей), котра виникає між сторонами трудових правовідносин з приводу встановлення умов праці чи зміни існуючих умов, укладення чи зміни трудових договорів та колективних договорів, а також невиконання імперативних вимог національного трудового законодавства. При цьому з метою реалізації принципу правової визначеності необхідно ототожнювати такі правові категорії як «трудовий спір» та «трудовий конфлікт».

2. Трудові спори (конфлікти) класифіковано за такими критеріями:

– залежно від предмету поділяються на: (а) спори, що виникають з приводу застосування та реалізації законодавства про працю; (б) спори, що виникають уже із самих підстав зміни умов праці; (в) спори, що виникають з приводу компенсації матеріальної та моральної шкоди;

– залежно від причини виникнення поділяються на трудові спори, що виникають із суб'єктивних та об'єктивних причин;

– залежно від порядку вирішення поділяються на спори, що вирішуються в судовому та позасудовому порядку;

– залежно від рушійної сили виникнення поділяють на трудові спори про права та про інтереси;

– за суб'єктами, які безпосередньо є учасниками конфліктних відносин поділяються на трудові спори індивідуальні й колективні.

3. Індивідуальний трудовий спір розглянуто як юридичне протиріччя, що має місце між працівником (потенційним, дійсним чи колишнім) та роботодавцем з приводу укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства та вимог локальних нормативно-правових актів підприємства, установи чи організації. У свою чергу, колективний трудовий спір – це сукупність неврегульованих розбіжностей сторін колективних відносин з приводу встановлення і зміни соціально-економічних умов праці, ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами. Як індивідуальні, так і колективні трудові спори характеризуються особливими ознаками та класифікуються за диференційованими підходами.

4. Провівши дослідження медіації як альтернативної форми вирішення індивідуального трудового спору, її особливостей, видів та принципів проведення сформульовано такі висновки:

– медіація як альтернативна процедура вирішення спорів відповідно до ЗУ «Про медіацію» визначається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Разом із тим у межах процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів медіацію запропоновано тлумачити як форму вирішення індивідуального трудового спору, при якому незалежна третя сторона (медіатор) допомагає конфліктуючим сторонам знайти консенсус шляхом гнучкої процедури, – переговорів, що відбуваються за взаємною згодою сторін з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін;

– законодавець не встановлює різновидів медіації за системоутворюючими критеріями, хоча у правовій доктрині її класифікують залежно від кількості медіаторів, ролі, яку виконує медіатор, а також процедурних властивостей медіації;

– медіація здійснюється з обов'язковим дотриманням принципів її проведення, серед яких варто виокремлювати принципи добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації. Останні утворюють собою цілісну систему, відтак порушення або не дотримання одного із них неодмінно призведе до порушення інших, що видається недопустимим.

5. Проаналізувавши історичні передумови виникнення медіації у контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду зроблено такі висновки:

– медіація як процедура мирного врегулювання юридичних спорів та правових конфліктів має давню історію, що сягає періоду Античності. З кожним новим етапом розвитку суспільної формації розвивалися і процедури мирного врегулювання спору, що набували нових характерних рис та особливостей;

– за періоду Античності кожна із держав мала свої особливі інститути, в межах яких здійснювалися примирні процедури. Так, у Греції діяв інститут проксенії, а у Стародавньому Римі – безпосередньо медіатор, хоча вони за своїми змістовними характеристиками були віддалені від сучасного розуміння медіації. Період Середньовіччя опосередкував собою широке залучення церкви до вирішення спорів, проте цінність даного періоду в становленні медіації полягає у тому, що саме за даного періоду були вперше сформульовані правила поведінки медіатора при участі у процедурі врегулювання спору;

– період Нового та Новітнього часу було досліджено крізь призму реалізації медіації в окремих державах, зокрема США, Німеччині, Італії, Іспанії та Болгарії. Тобто, одні із них мають цілісну систему медіації, яка широко поширена серед громадян, а медіатори являють собою незалежних представників юридичної професії. Інші ж, такі як Іспанія, не передбачають медіацію на законодавчому рівні, тому офіційно конфліктуючі сторони не можуть урегулювати свій спір у позасудовий спосіб;

– розвиток медіації в Україні починається ще з періоду Київської Русі, та в подальшому логічно проходить червоною ниткою через усі історичні віхи становлення й розвитку вітчизняного права. Відтак процедура примирення була передбачена й у Литовських Статутах, й у козацькому праві, відомою була вона і за періоду входження українських земель до складу імперій. Сьогодні медіація в Україні розвивається з урахуванням європейських стандартів її проведення, а прийняття профільного закону про медіацію безумовно пришвидшить та поширить розвиток медіації як альтернативної процедури врегулювання спорів.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

2.1. Сутність, класифікація та джерела альтернативних способів вирішення спорів

Конфлікти – невід’ємна складова людської життєдіяльності та взаємодії окремих індивідів у суспільстві. Даний стан речей видається природним, адже кожен керується своїми власними інтересами, цілями та бажаннями. При цьому, коли ці інтереси, цілі та бажання окремих осіб суперечать інтересам інших між ними може виникати конфліктна ситуація (конфлікт), що потребує свого вирішення задля забезпечення сталості їх взаємовідносин. У протилежному випадку не вирішення конфліктної ситуації може призвести до накопичення образ, протиріч, і в подальшому до виключення можливості налагодження будь-яких відносин між опонентами. Індивідуальний трудовий спір – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий спір між працівником і роботодавцем з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу в порядку, передбаченому законом [72, с. 404].

Очевидно, що ХХІ ст. як доба глобалізації, уніфікації та гармонізації покликано стерти кордони між окремим суспільними формаціями, а відтак і окремими індивідами. Перераховані процеси безумовно впливають і на ті інструменти, котрі використовуються при врегулюванні суперечок. Довгий проміжок часу саме судова форма вирішення спору була привілеюючою над іншими, однак чи завжди звернення до суду допомагає у налагодженні відносин між опонуючими суб’єктами? Відповідь на дане запитання є очевидною. Судова система функціонує таким чином, щоб забезпечити не примирення сторін правового конфлікту, а вирішення питання чия позиція із конфлікуючих осіб є більш обґрунтованою із правової точки зору, а відтак чії позовні вимоги підлягають задоволенню. За результатами розгляду спору

в суді сторони отримують судові рішення, яке має обов'язковий характер до свого виконання, але чи відновляться людські стосунки між учасниками такого спору і чи зможуть сторони суперечки в подальшому мати ділові стосунки? Очевидно, що ні. Тому із деякими уточненнями погодимось із твердженням британського дослідника, який визначає, що держава та державні суди століттями визнаються чи не єдиними доступними інструментами, які забезпечують доступ громадян до правосуддя. Монополія держави у галузі вирішення спорів існує виходячи з теорії поділу влади, відповідно до якої суди мають право вирішувати будь-які спори, що є правовими згідно із законодавством певної країни. Коли держава не здатна забезпечити правове вирішення спорів, яке було б задовільним для більшості громадян, виникає необхідність в альтернативних методах [73].

Таким чином, розуміючи не завжди дієвість, а також неефективність судового способу вирішення спору, довготривалість, а також дорожнечу судового процесу на європейському континенті почали формулювати вчення про альтернативні способи вирішення юридичних спорів, які, як показала практика, є дієвими для врегулювання конфліктних ситуацій та менш обтяжливими для сторін. В Україні формування інституції альтернативного вирішення спору перебуває лише на етапі свого зародження, однак зміни, які були внесені до національного законодавства, а також розроблення та прийняття ЗУ «Про медіацію», на наше переконання, буде сприяти остаточному утвердженню даного інституту в межах національної правової системи та подальшого широкого його використання. Тому вважаємо за необхідне дослідити сутність альтернативних способів вирішення юридичних спорів та їх правову природу.

Відзначимо, що національне законодавство не містить визначення категорії «альтернативний спосіб вирішення юридичного спору», хоча остання широко досліджується в межах національної та міжнародної правової доктрини. Так, Словник Блека визначає альтернативні способи вирішення юридичних спорів як процедуру для вирішення спорів іншими способами,

відмінними від судового. Зокрема, такими як медіація та арбітраж [74, с. 35]. На наше переконання, дане тлумачення альтернативних способів вирішення спорів є надзвичайно широким, що відзначимо позбавлено змістовних характеристик власне самої процедури альтернативного вирішення суперечки. Тому не є релевантним для встановлення правової природи досліджуваного явища. У свою чергу, словник швейцарської арбітражної асоціації визначає альтернативні способи вирішення спорів із урахуванням особливостей правопорядків, у межах яких останні реалізуються. Так, у Європі альтернативне вирішення спору – це необов'язкове дружнє вирішення спору третьою стороною; не включає арбітраж; у США – це будь-яке вирішення спору, яке включає третю сторону, за винятком судового процесу, включаючи арбітраж [75, с. 48]. На наше переконання, такий підхід до тлумачення альтернативних способів вирішення спорів видається більш релевантним, адже надає можливість не лише розтлумачити аналізовану нами правову категорію, а й установити її особливості з урахуванням правової системи, в якій вона реалізовується.

Складно заперечити вітчизняним науковцям Р. Ханік-Посполітак і В. Посполітак у тому, що використання поняття «альтернативне» передбачає пошук альтернативного механізму, який дозволяє вирішити спір по суті без звернення до суду; це, як правило, звернення учасників спору до незалежної третьої інституції, яка виносить рішення по справі. На їх думку, за своєю сутністю поняття «альтернативне» та «позасудове» вирішення спорів є тотожними (синонімами). При цьому на практиці, в юридичній літературі та законодавстві зарубіжних країн більше вживається саме поняття «альтернативне вирішення спорів» [76, с. 39].

Як зазначалося нами вище, незважаючи, що в юридичній науці та практиці сталим є вираз «альтернативні способи вирішення спорів», вважаємо, що більш доцільно застосовувати формулювання «альтернативні форми вирішення спорів». Тому на нашу думку, альтернативний спосіб вирішення спору можна визначити як позасудову форму врегулювання юридичного

конфлікту, що опосередковує собою сукупність засобів, за допомогою яких усуваються суперечності між сторонами, здійснюється розв'язання спору шляхом примирення із залученням третьої незалежної особи – посередника, відбувається мінімізація грошових та часових витрат, а також негативних наслідків для учасників конфлікту. Таким чином, сутність альтернативних способів урегулювання спору полягає в тому, що:

- сторони конфлікту добровільно визначають сукупність засобів, які будуть ними використовуватися для альтернативного врегулювання спору без звернення до відповідних державних інституцій;

- сторони спору вільні у виборі третьої незалежної особи, яка буде сприяти останнім у пошуку консенсусу задля вирішення спірної ситуації. При цьому відзначимо, що в деяких формах альтернативного вирішення спору сторони можуть і не залучати третю незалежну особу для допомоги їм у пошуках шляхів вирішення спірної ситуації, однак як показує практична площина використання альтернативних способів вирішення спору, саме участь третьої незалежної особи сприяє у пошуку консенсусу та вирішення спору таким чином, щоб інтереси кожної зі сторін конфлікту були враховані;

- альтернативні способи вирішення спору сприяють мінімізації витрат коштів та часу учасників конфлікту. Це опосередковується тим, що сторони спору, обираючи один із альтернативних способів вирішення конфлікту не мають сплачувати судові збори та судові витрати, які в більшості держав, зокрема й в Україні, є досить значними, а в деяких випадках й невідомими для сторін. Таким чином, можемо погодитися із твердженням, що альтернативне вирішення спорів – це не лише форма забезпечення доступу до вирішення конфліктної ситуації для громадян, але також механізм, який допомагає зберегти державні кошти. У будь-якому разі популярність альтернативних способів вирішення юридичних спорів у всьому світі говорить на користь ідеї правосуддя, яка намагається відповідати складним, гнучким та мінливим соціальним реаліям, у яких ми живемо [77]. Окрім того, тривалість альтернативного врегулювання спору є значно швидшою ніж тривалість

судового провадження, що однак не впливає на якість того рішення, яке розробляється учасниками спору для врегулювання конфлікту між ними, адже на відміну від рішення судового, рішення, яке розробляється учасниками спору за результатами альтернативного його врегулювання спрямоване на врахування інтересів кожної із конфліктуючих сторін. Таким чином, в аналізованій нами процедурі немає переможця та переможеного, адже кожен із учасників спору йде на ті чи інші поступки задля вирішення конфліктної ситуації та збереження в подальшому ділових відносин.

Продовжуючи досліджувати обрану нами проблематику видається за доцільне сконцентрувати увагу на класифікації альтернативних способів вирішення спорів. Відзначимо, що альтернативні способи вирішення спорів не є однорідними, що обумовлено хоч і наявністю у них ряду спільних ознак, однак й особливістю правової природи та правової суті кожного із альтернативного способу вирішення спору окремо. Таким чином, актуальним видається сконцентрувати увагу на класифікації альтернативних способів вирішення спорів. Відзначимо, що в юриспруденції доведено, що процедури, в яких вирішуються спори, можуть поділятися на декілька груп [78, с. 137]. Так, одні вчені виділяють групи: з позиції сили – влада, з позиції права – традиційні, правові, з позиції інтересів – альтернативні, позасудові [79, с. 160], а інші акцентують увагу на тому, що проведення примирення сторін без безпосередньої участі суду може відбуватися за допомогою способів альтернативного вирішення правових спорів, а саме переговорів, медіації, арбітражу, а також специфічних процедур, таких як медарб, незалежне встановлення обставин справи тощо [80]. Разом із тим, з урахуванням того, що альтернативні способи вирішення спорів є інститутом особливого роду, для останніх притаманні власні (особливі) підходи щодо їх класифікації. До прикладу, польський дослідник А. Кубась у праці «Альтернативні способи вирішення спору в Польщі» пропонує класифікацію альтернативних способів вирішення спору, а саме: 1) залежно від порядку застосування способів альтернативного способу вирішення спору: позаюрисдикційний (будь-який зі

альтернативного способів вирішення спору); доюрисдикційний (встановлюється законом чи угодою сторін та ґрунтується на методі врегулювання правового конфлікту (переговори, примирення, посередництво)); юрисдикційний (встановлюється законом, базується на врегулюванні правового конфлікту методом посередництва); 2) залежно від методу, який використовується для досягнення результатів: змагальні (третейський розгляд, міжнародний комерційний арбітраж); консенсуальні (переговори, омбудсмен); рекомендаційні (спрощений суд присяжних, незалежна експертиза із встановлення фактичних обставин справи); змішані (посередництво-арбітраж, вирішення колективних трудових спорів); 3) залежно від обов'язковості застосування способів альтернативного способу вирішення спору: обов'язкові, що ґрунтуються на законі чи міжнародному договорі (застосування альтернативного способу вирішення спору у досудовому та судовому порядку); добровільні, що ґрунтуються на угоді сторін (третейський розгляд, посередництво) [81, с. 9-14]. Безумовно даний підхід до класифікації альтернативних способів вирішення спорів є цінним та спрямованим на комплексне дослідження аналізованих нами категорій. Однак на наше переконання, альтернативні способи вирішення спорів можуть бути класифіковані й за іншими критеріями, зокрема:

– *залежно від цілей, які мають сторони при застосуванні альтернативних способів вирішення спору (за цілями, що продукуються альтернативним способом вирішення спору) поділяються на правові на фактичні.* Правові альтернативні способи вирішення спору – це способи, що опосередковуються виключно положеннями формального закону, відбуваються у чіткій відповідності до норм прийнятого права, а учасники конфлікту мають лише обмежені можливості щодо впливу на процедуру альтернативного врегулювання (наприклад, арбітраж). Фактичні способи альтернативного врегулювання конфліктів – це способи, що хоча й базуються на положеннях писаного права, однак допускають фактично необмежений вплив сторін на процедуру їх проведення. Основним у даних способах є

першочергове врахування фактичної ситуації, а потім уже положень національного законодавства для її вирішення (наприклад, медіація, переговори, посередництво);

– залежно від структури альтернативного способу вирішення спору поділяються на *прості та складні (комбіновані)*. Відзначимо, що більшість класичних способів альтернативного вирішення спору мають простий характер, адже опосередковують собою просту сукупність однорідних дій, у межах яких і відбувається пошук консенсусу для вирішення конфліктної ситуації (наприклад, переговори, посередництво, медіація, арбітраж). Аналізуючи комбіновані способи альтернативного врегулювання спору можемо встановити, що останні характеризуються тим, що являють собою сукупність неоднорідних дій, котрі вчиняються конфліктуючими суб'єктами, їх представниками та посередниками для врегулювання спору. У даному випадку фактично йдеться про комбінування окремих класичних способів альтернативного врегулювання спору для вирішення конфлікту між суб'єктами (наприклад, суд з багатьма дверима (*multi-door courthouse*), міні-процес (*mini-trial*), посередництво-арбітраж (*med-arb*)).

Кожен із перерахованих нами альтернативних способів вирішення спору безумовно може бути темою для окремого дослідження, однак у межах проведеної нами наукової розвідки пропонуємо коротко зупинитися на аналізі окремих класичних способів альтернативного врегулювання спору, які разом із тим є найпоширенішими щодо їх практичного застосування. Серед останніх виокремлюємо переговори, медіацію та арбітраж.

Щодо переговорів як альтернативного способу вирішення спорів, то відзначимо, що незважаючи на відносну сталість віднесення даного інструмента до альтернативних способів вирішення спорів до сьогодні в межах національної правової доктрини мають місце дискусії щодо доречності віднесення переговорів саме до альтернативних способів вирішення спорів. У тлумачному словнику слово «переговори» розкривається як «розмовляти з ким-небудь про справи», «домовлятися про що-небудь», «з'ясовувати щось

або говорити з ким-небудь недовго». [3, с. 905]. В юридичному словнику переговори – це процес, за допомогою якого сторони або група вирішують спір через дискусію та приходять до угоди, яка може бути сумісно погоджена ними. [82, с. 9]. Отже, переговори – це індивідуальний та двосторонній процес, котрий відбувається між суб'єктами із протилежними інтересами задля пошуку консенсусу для врегулювання правовідносин між ними. У контексті дослідження переговорів, саме як альтернативних способів вирішення спору, можемо звернутися до думки О. Спектор, яка у дослідженні «Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів» дає визначення переговорів як самостійного універсального способу альтернативного вирішення цивільно-правових спорів, що реалізується через переговорний процес під час безпосередньої конструктивної взаємодії сторін і спрямований на досягнення взаємоприйняттого компромісного рішення [83, с. 14]. У свою чергу, американський вчений Д. Пруїтт розглядає переговори як спробу вирішити певний конфлікт інтересів шляхом мирного діалогу та обговорення проблеми. Це специфічна форма соціальної взаємодії та прийняття рішень, яка передбачає залучення двох або більше сторін із суперечливими інтересами та цілями [84, с. 156].

Серед альтернативних способів вирішення спорів переговори видаються найменш нормативно врегульованими з урахуванням того, що жоден вітчизняний нормативно-правовий акт не встановлює, а ні обов'язковості проведення переговорів для врегулювання спору, а ні порядку їх проведення. Разом із тим переговори можна охарактеризувати як соціальне, так і правове явище. Як соціальне – переговори опосередковуються суспільною взаємодією на всіх рівнях, що полягає у налагодженні контакту між конфліктуючими суб'єктами та у безпосередньому виробленні останніми шляхів розв'язання наявного спору. Фактично йдеться про взаємне обговорення учасниками конфлікту вимог, потреб та претензій з метою усунення розбіжностей та розроблення такого результату, який задовольнив би всі конфліктуючі сторони. Як правове – це форма неюрисдикційного, альтернативного способу

вирішенні спору, що реалізовується сторонами конфлікту без звернення до публічних інституцій держави. Окрім того, особливість переговорів як правового явища також полягає й у тому, що сторони не залучають третього незалежного суб'єкта в якості посередника для допомоги їм у пошуку шляхів вирішення конфліктних ситуацій. Однак незалучення третього незалежного суб'єкта не перешкоджає сторонам у можливості залучення представників (зокрема й адвокатів) для допомоги в обґрунтуванні ними своїх позицій.

Досліджуючи переговори як альтернативний спосіб вирішення юридичного спору також видається за необхідне акцентувати увагу на відмінності останніх із процедурою посередництва. У даній площині існують диференційовані підходи до співвідношення зазначених понять. Однак на наше переконання, останні не можуть бути ототожені, адже як слушно зазначає Н. Бондаренко-Зелінська, переговори майже завжди наявні в будь-якій іншій альтернативній формі, а посередництво часто використовується як попередня процедура до початку судового розгляду [80]. Таким чином, посередництво так чи інакше пов'язане із судовим процесом та можливістю в межах судової процедури врегулювати спір добровільно та на підставі взаємної згоди сторін. У свою чергу переговори можна охарактеризувати і як самостійний альтернативний спосіб вирішення юридичного спору, і як складову частину комплексних альтернативних способів. Отже, переговори як самостійний альтернативний спосіб вирішення спору опосередковується і за своєю особливою правовою природою, і процедурою проведення, що надає можливість конфліктуючим сторонам знайти консенсус та розробити рішення, прийнятне для всіх.

Наступним класичним видом альтернативного способу вирішення спору є медіація. На відмінну від переговорів, які не врегульовуються положеннями національного законодавства, проведення медіаційної процедури має відбуватися чітко відповідно до вимог ЗУ «Про медіацію». Принагідно зазначимо, що даний нормативно-правовий акт фактично є першим законодавчим актом у нашій державі, який присвячений безпосередньому

нормативному регулюванню альтернативного способу вирішенні спору. Безумовно його положення видаються модерними та проєвропейськими, що сприяє зближенню національного й європейського правопорядків. Отже, медіація – це позасудова, добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [25].

На відмінну від переговорів, які відбуваються безпосередньо між конфліктуючими сторонами (їх представниками) медіація відбувається із обов'язковим залученням сторонами третього незалежного суб'єкта (посередника), яким відповідно до вимог національного закону може бути виключно професійний медіатор (це особа, основним призначенням якої у процедурі медіації є допомога сторонам конфлікту в пошуку рішення для досягнення примирення). При цьому медіатор має завжди зберігати незалежність та не спонукати сторони конфлікту до прийняття того чи іншого рішення. Відтак роль медіатора зводиться до того, що він, по-перше, забезпечує встановлення та збереження зв'язку між учасниками конфлікту шляхом проведення індивідуальних та колективних зустрічей для з'ясування позицій сторін спору; по-друге, медіатор сприяє раціоналізації переговорного процесу між сторонами, відкидаючи при цьому будь-яку емоційну складову, яка, як правило, присутня при спілкуванні конфліктуючих сторін; по-третє, медіатор сприяє сторонам у швидкому та оперативному пошуку рішення за результатами врегулювання конфлікту, котре так чи інакше задовольнить інтереси кожної зі сторін. Фактично у даному ключі медіатор сприяє тому, щоб сторони чули одна одну. Цілком слушно зазначають, що процедура медіації необхідна, коли потрібно прийти до того чи іншого рішення в результаті переговорів і зафіксувати його документально; між сторонами є домовленості, котрі вони не можуть або не бажають розкривати третім особам (а тим паче в суді) і хочуть зберегти конфіденційність; роздратування та емоції конфліктуючих сторін перешкоджають ефективному спілкуванню сторін;

сторони обмежені часовими межами й економлять кошти; сторони хочуть залишатися в партнерських або дружніх відносинах [85, с. 108].

Відзначимо, що складовою медіації у будь-якому випадку виступають переговори, але у даній площині останні варто розглядати не як окремий вид альтернативного врегулювання спору, а як інструмент, котрий використовує медіатор задля пошуку альтернативного рішення та примирення учасників конфлікту. Тобто переговори як альтернативний спосіб врегулювання спору та переговори як складова медіаційного процесу – це два окремих правових інститути, котрі хоч і мають окремі спільні риси однак не підлягають ототожненню. Таким чином, медіація – це самостійний альтернативний спосіб вирішення юридичного спору, котрий реалізовується конфліктуючими суб'єктами із залученням третьої особи, незалежного посередника – медіатора, та полягає у процедурі примирення шляхом взаємних поступок учасниками конфлікту й розроблення рішення, яке буде обов'язковим для них.

Наступним класичним різновидом альтернативного врегулювання спору є арбітраж, суть якого полягає у тому, що сторони конфлікту залучають третіх осіб (арбітрів, арбітражні суди) для врегулювання наявної між ними суперечки. При цьому процедура врегулювання відбувається не за правилами, які самостійно визначають сторони, а за чітко закріпленим порядком розгляду спору в конкретному арбітражному суді, до якого сторони звернулися. Відзначимо, що арбітражі поділяються на інституційні, що діють під егідою певної арбітражної установи чи інституції та арбітражі *ad hoc*, які утворюються від випадку до випадку та не підпорядковані жодній інституції. При цьому процедура розгляду спору в арбітражі *ad hoc* може бути або повністю погоджена сторонами або її визначення може передаватися на розсуд складу арбітрів, або в арбітражній угоді може робитися посилання на загальновідомі або загальноприйнятні правила арбітражу *ad hoc*.

Беззаперечно звернення сторонами до арбітражної процедури врегулювання спору має ряд переваг, які опосередковуються оперативністю вирішення конфлікту; економністю, адже розмір арбітражному збору є значно

меншим порівняно із судовим; диспозитивністю, що визначається як можливістю сторін обирати конкретний арбітраж, який буде розглядати спір між ними, так і арбітрів, котрі безпосередньо будуть брати участь у процедурі вирішення спору; конфіденційністю арбітражного розгляду; обов'язковістю та остаточністю рішень, котрі були ухвалені за результатами арбітражної процедури. Разом із тим практика звернення до процедури арбітражу не є достатньо поширеною, що обумовлюється як низьким рівнем правової культури та правової обізнаності громадян щодо можливості звернення до даних інституцій, так і недовірою громадян до недержавних установ вирішення конфліктів через можливу упередженість осіб, які будуть розглядати спір. Разом із тим на рівні міжнародного співтовариства арбітраж як альтернативний спосіб урегулювання спору є надзвичайно поширеним, що має бути поштовхом для національного законодавства в контексті вдосконалення нормативного підґрунтя реалізації арбітражної процедури, а відтак і поширення практичної площини його застосування.

Таким чином, з урахуванням усього, що було викладено нами вище можемо констатувати, що альтернативні способи вирішення спорів не є однорідними за своєї правовою природою та можуть класифікуватися за різними критеріями з урахуванням сутті та призначення останніх. У продовження дослідження обраної нами проблематики видається доцільним сконцентрувати увагу на джерелах альтернативних способів вирішення спорів. Щодо аналізу джерел альтернативних способів вирішення спорів, то відзначимо, що перед тим, як перейти до безпосереднього дослідження даного правового інституту, перш за все варто розтлумачити базисну правову категорію у даній площині, а саме категорію «джерело права».

На думку Н. Граната, у теорії права поняття «джерело права» розглядається у широкому й вузькому розуміннях. У першому випадку – це причини та умови правотворення або генезису (походження) права; у другому – спосіб закріплення та існування норм права або те джерело, з якого можна аналізувати норми права. Водночас існує два різновиди широкого розуміння

джерел права – матеріальний та ідеологічний. Другий аспект прийнято називати формально-юридичним. Вживання терміну «форма права» поряд із поняттям «джерело права» свідчить про багатоманітність вияву їх сутності. Тому можливе використання кожного з понять, але з'ясувавши попередньо їх зміст. Разом із тим, ми притримуємось підходу, відповідно до якого джерело права – це форма, а також спосіб зовнішнього закріплення правової норми, що надає останній об'єктивного виразу та сприяє її практичному застосуванню. Нормативні джерела альтернативних способів вирішення спорів не можуть відзначитися однорідністю, адже окремі з них формувалися у межах різних правопорядків, запозичувалися державами один в одних, інтегрувалися у правові системи. Таким чином, вважаємо, що найрелевантнішим буде поділ джерел альтернативних вирішень спорів на дві групи, а саме на міжнародні та національні, на детальному аналізі яких пропонуємо сконцентрувати увагу нижче.

Щодо міжнародних джерел альтернативних способів вирішення спорів, то відзначимо, що останні історично були сформовані першими. При цьому даний блок джерел може бути розподілений на окремі підвиди з урахуванням обсягу того матеріалу, який ними регулюється. Отже, серед міжнародних джерел альтернативних способів вирішення спорів можемо виокремити:

– *нормативні джерела, які здійснюють загальне правове регулювання альтернативних способів вирішення спорів, надають тлумачення даній правовій категорії та визначають загальні вимоги щодо реалізації даного правового інституту й безпосереднього його втілення на практиці. Серед даного різновиду джерел альтернативних способів вирішення спорів можемо виокремити:*

Конвенцію про визнання та приведення до виконання іноземних арбітражних рішень (1958), ратифікована Україною 08.01.1961. У межах даного джерела визначають загальні правила щодо укладення угод про арбітраж, проведення арбітражної процедури врегулювання спору, а також гарантій, що надаються учасникам останньої;

Вашингтонську конвенцію про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами (1965), ратифікована Україною у 2000 році. У межах даної конвенції визначається положення про зміст альтернативного врегулювання спору шляхом досягнення консенсусу між учасниками конфлікту. Окрім того, особлива увага приділяється таким альтернативним способам вирішення спору, як примирення та арбітраж.

Окремо, у межах даної категорії джерел альтернативних способів вирішення спору доцільно також згадати і про двосторонні договори, укладенні з іноземними державами про правову допомогу в цивільних та кримінальних справах. Відзначимо, що Україна має такі двосторонні угоди із рядом європейських держав, зокрема з Республікою Польща, Литовською, Естонською, Латвійською Республіками, Туреччиною, Чехією, Угорщиною, Грецією, Канадою, США, Великою Британією та рядом інших держав;

– нормативні джерела, які виступають передумовою формування альтернативних способів вирішення спорів так їх безпосереднього застосування. Дані джерела фактично є рамковими документами, в межах яких указується на завантаженість правосуддя, а також на необхідність широкого застосування позасудових способів урегулювання спорів. Серед аналізованих нормативних джерел можемо виокремити:

Рекомендацію № R(81)7 Комітету міністрів Ради Європи від 14.05.1981 щодо шляхів полегшення доступу до правосуддя, в якій державам-членам Ради Європи запропоновано прийняти заходи щодо полегшення або заохочення де це доречно примирення сторін або дружнього врегулювання спору до прийняття його до провадження або ж у ході розгляду;

Рекомендація № Rec (2001) 9 Комітету міністрів державам-членам про альтернативні судовому розгляду вирішення спорів між адміністративними органами влади та приватними особами, у межах якої прямо вказується на те, які альтернативні способи вирішення спорів можуть застосуватися конфліктуючими суб'єктами. Серед останніх виокремлюють примирення, медіацію, договірне врегулювання спору та арбітраж;

– *нормативні джерела, у межах яких здійснюється безпосереднє регулювання реалізації окремих альтернативних способів вирішення конфліктів.* Серед даних нормативних джерел можемо виокремити:

щодо медіації: Рекомендації № R(98)1 Комітету міністрів державам-членам про сімейну медіацію від 21.01.1998; Рекомендації № R(99)19 Комітету міністрів про медіацію в кримінальному процесі від 15.09.1999; Рекомендації Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам про медіацію в цивільному процесі від 18.09.2002;

щодо арбітражу: Європейську конвенцію про зовнішньоторговельний арбітраж від 21.04.1961, ратифікована Україною 07.01.1964, Правила міжнародного торговельного арбітражу та принципи примирення – економічна комісія ООН для Азії та Далекého Сходу від 01.01.1973, Типовий закон ЮНСІТРАЛ про міжнародний торговий арбітраж та ін.

Отже, можемо констатувати, що міжнародні джерела альтернативних способів вирішення спорів диференційовані за своїм змістом та правовою природою, кожен із яких окремо та всі у своїй сукупності так чи інакше сприяють поширенню застосування альтернативних способів вирішення спорів на практиці.

Щодо національних джерел альтернативних способів вирішення спорів можемо констатувати, що останні не характеризуються своєю різноманітністю та комплексністю. Разом із тим окремі передумови до правового регулювання альтернативних способів вирішення спорів можна віднайти у цивільному, адміністративному, трудовому та процесуальному законодавствах. До прикладу, положення ЦК України хоча й не визначають, а ні суті примирних процедур, а ні порядку їх проведення, однак саме положення даного законодавчого акту мають ураховуватися сторонами примирної процедури при оформленні результатів примирення. Адже укладення мирової угоди має відповідати загальним вимогам до правочинів, які визначаються саме положеннями ЦК України. Щодо положень трудового законодавства, то беззаперечно у даній площині видається за необхідне звернутися до положень

КЗпП України, а саме ст. 222-1, котра передбачає можливість врегулювання індивідуального трудового спору шляхом медіації. Тобто, кодифікований акт трудового законодавства прямо передбачає можливість вирішення трудового спору шляхом використання альтернативного способу його врегулювання. На окрему увагу заслуговує й ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у межах якого передбачається можливість урегулювання колективного трудового спору шляхом примирних процедур, а також через трудовий арбітраж.

Щодо процесуального законодавства, як джерела альтернативних способів вирішення спорів, то відзначимо, що всі процесуальні кодекси так чи інакше сприяють мирному врегулюванню спору між сторонами провадження, зокрема як шляхом надання їм часу для примирення, так і шляхом судової медіації. До прикладу, у межах ЦПК України встановлюється положення про те, що сторони можуть урегулювати спір за участю судді. Даний процесуальний інститут нормативно регулюється положеннями статтями 201–205 ЦПК України. Окрім того, положення ч. 7 ст. 49 ЦПК України визначає за сторонами провадження право на примирення, у тому числі шляхом медіації, на будь-якій стадії судового процесу. Більше того, у деяких категорій проваджень (до прикладу сімейні спори, що пов'язанні з розірванням шлюбу), суд зобов'язаний надати сторонам строк на примирення.

Відзначимо, що національне законодавство оперує також і профільними джерелами правового регулювання альтернативних способів вирішення спорів. Серед останніх можемо виокремити Закони України «Про медіацію», «Про третейські суди», «Про міжнародний комерційний арбітраж». З урахуванням євроінтеграційних процесів, які відбуваються на теренах України цікавими для свого аналізу видаються положення саме ЗУ «Про медіацію», адже вперше на національному рівні було чітко визначено процедуру проведення медіації, а також принципи на яких вона має базуватися, встановлено уповноважених суб'єктів до участі в медіації, а також порядок оформлення її результатів. Відзначимо, що наявність профільного

нормативно-правового акту, яких визначає процедуру медіації позитивно вплинула на поширення даного альтернативного способу вирішення спору, а також практичне його застосування.

Як бачимо, нормативні джерела альтернативних способів урегулювання спорів різноманітні за своєю правовою природою та своїми властивостями та можуть бути зведені до двох основних блоків, які репрезентуються міжнародними та національними правовими джерелами правового регулювання. При цьому процеси глобалізації та гармонізації сприяють тому, що ряд положень міжнародних джерел альтернативних способів вирішення спорів так чи інакше закріплюються на національному рівні, що сприяє пришвидшенню зближення правопорядків.

2.2. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів

Сьогодні медіація – це один із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, яка проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно за взаємною згодою сторін спору [87, с. 94]. Вона являє собою ключовий альтернативний спосіб вирішення юридичних спорів, виступає дієвим юридичним інструментом позаюрисдикційного врегулювання як приватноправових, так і публічно-правових спорів. Об'єктивно розуміючи потребу вирішення конфліктів та іноді неможливість сторін вийти із них самостійно, держава створює інструменти та механізми їх вирішення. Як визначає Є. Бурлай, суд та судові рішення є однією з найбільш досконалих винайдених людством форм соціальної конфліктності [88, с. 281]. Шурин О. вказує, що діяльність судів направлена на охорону і забезпечення трудових прав та інтересів громадян, а також підприємств, установ, організацій. Роль суду в сфері трудових відносин значна. Головним його завданням при вирішенні трудового спору є швидке усунення й вирішення

конфліктів між роботодавцем і працівником [89, с. 22]. Проте не в усіх випадках інститут суду здатен ефективно врегулювати юридичний конфлікт, який існує між сторонами, зокрема й шляхом рівного врахування інтересів конфлікуючих сторін. Безумовно, негативним у правовій державі видається явище суспільної недовіри до суду та представників судової влади.

Відзначимо, що відповідно до Другого всеукраїнського опитування населення України щодо довіри до судової влади, судової реформи та сприйняття корупції у рамках програми USAID «Нове правосуддя» станом на жовтень 2018 року 71 % опитаних громадян схильні не довіряти судовій системі України [90]. Водночас дослідження соціологічної служби Центру Разумкова станом на лютий 2020 року вказує, що недовіру до судової системи висловлюють 76 % опитаних [91]. Як бачимо, показник рівня недовіри до суду стрімко зростає, що видається однією із головних причин (поруч із високими ставками судових зборів та довготривалістю проваджень) небажання громадян звертатися до суду з метою вирішення юридичних конфліктів. Відтак були сформовані інструменти позасудового врегулювання суперечки, що видаються більш привабливим для приватних осіб, з огляду на їх переваги у порівнянні із судовою процедурою. Дані інструменти позаюрисдикційного врегулювання спору функціонують у цілісній системі, що опосередковується її особливою будовою та взаємозв'язками, які виникають між структурними компонентами останньої. Тому аналізована нами медіація як різновид альтернативних способів вирішення спорів функціонує у невід'ємній єдності з іншими альтернативними способами врегулювання правових конфліктів, що являють собою цілісну систему зі своїми особливими внутрішніми взаємозв'язками.

Отже, актуальним видається дослідження ролі та місця медіації в системі альтернативних способів вирішення спорів. Перш за все відзначимо, що тлумачення правової категорії «медіація» нормативно закріплено у межах ЗУ «Про медіацію». Зокрема, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 медіація визначається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час

якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [25]. Таким чином, законодавець пішов шляхом тлумачення даної категорії крізь призму ознак як її суб'єктно-об'єктного складу, так і шляхом аналізу принципів (засад) її проведення. Відзначимо, що визначення запропоноване законодавцем видається релевантним з огляду на практичну можливість його застосування та використання, адже аналізованому нами поняттю надається чітке тлумачення, зокрема й з урахуванням його правової природи. Разом із тим у межах національної правової доктрини існують диференційовані підходи до тлумачення аналізованого нами виду альтернативного способу врегулювання спору, що безумовно є темою для окремого дослідження. У межах же даного наукового доробку пропонуємо акцентувати увагу на місці медіації у системі альтернативних способів вирішення спорів.

Вчені Верейкіна О. В. й Давидова Д. І. слушно визначають медіацію як соціальний інститут, який являє собою встановлений порядок правил та стандартизованих моделей поведінки в регулюванні соціальних відносин. На сьогодні медіативні техніки використовуються на всіх рівнях соціальної взаємодії: мегарівень – врегулювання міжнародних конфліктів; мезорівень – врегулювання протиріч між різноманітними соціальними групами; мікрорівень – врегулювання протиріч та суперечок між окремими індивідами, представниками соціальних інститутів [92, с. 182]. Із зазначеним твердженням складно не погодитися адже без вирішення конфліктних ситуацій на всіх рівнях суспільна взаємодія як така видається неможливою. Таким чином, будь-який конфлікт має бути вирішений у найкоротший термін з метою забезпечення існування здорових відносин між суб'єктами взаємодії. При цьому учасники конфліктів залежно від рівня їх виникнення та фактичної процедурної ситуації обирають той чи інший спосіб урегулювання спору. Аналізуючи сучасні тенденції вирішення правових конфліктів можемо констатувати, що на всіх рівнях все частіше сторони обирають альтернативні способи вирішення спорів, які безумовно потребують свого наукового

осмислення і дослідження та законодавчого вдосконалення правового регулювання. Продовжуючи дослідження місця медіації у системі альтернативних способів вирішення спору, пропонуємо дослідити у контексті співвідношення останньої із іншими альтернативними способами вирішення юридичних конфліктів.

I. Співвідношення медіації та врегулювання спору за участю судді

Передумови розвитку медіації як самостійного інституту альтернативного врегулювання спору на теренах України першопочатково було опосередковано запровадженням у цивільному процесі процедури врегулювання спору за участю судді. Даній процедурі притаманні окремі риси альтернативних способів врегулювання спору, зокрема й медіації, однак вона відбувається у межах судового процесу. Правова доктрина йменувала процедуру врегулювання спору за участю судді так званою «судовою медіацією», що пояснюється схожістю даної процедури із медіацією. Зокрема В. В. Яковлев вважає, що процедура врегулювання спору має безліч схожих рис з медіацією, проте на відміну від неї не є жорстко регламентованою, визначає її як форму судового примирення, змістом якої є діяльність судді, що здійснює провадження у справі, яка спрямована на мирне врегулювання спору між сторонами процесу [93, с. 148]. Однак погодитися із даним твердженням ми беззастережно не можемо, адже вважаємо, що процедура врегулювання спору за участю судді носить чітко нормативно врегульований характер та опосередковує собою визначену правовими нормами діяльність учасників юрисдикційного процесу, що спрямована на розгляд та вирішення юридичного конфлікту, який існує між ними. Тому видається за можливе погодитися із Т. Кисельовою, яка підкреслює, що процедура врегулювання спору за участю судді є спеціальною судовою процедурою, яка дозволяє судді, в провадженні якого знаходиться справа брати участь у врегулюванні спору сторін до початку розгляду справи по суті й за взаємною їх згодою та як наслідок виносити рішення по справі [94].

На наше переконання, процедура врегулювання спору за участю судді може бути визначена як альтернативна процедура повного судового розгляду, у межах якої суддя протягом розумного строку сприяє учасникам провадження (позивачу та відповідачу) врегулювати спір, наявний між ними. І хоча, врегулювання спору здійснюється в рамках судового процесу, після відкриття провадження у справі, при цьому порівнюючи судовий процес, який має відбуватися із дотриманням принципів гласності та відкритості, врегулювання спору за участю судді є цілком конфіденційною процедурою. Врегулювання спору за участю судді також може визначатися як темпорально обмежений процес, що носить структурований, конструктивний та конфіденційний характер, у межах якого сторони добровільно реалізують свою волю до вирішення правового конфлікту із залученням судді в якості медіатора. Аналізована нами процедура, вважаємо, має як зовнішні, так і внутрішні ознаки, що у своїй сукупності визначають правову природу останньої.

Зовнішні ознаки процедури врегулювання спору за участю судді:

– наявність правового (юридичного) конфлікту між сторонами. У даному випадку йдеться як про приватноправовий, так і публічно-правовий конфлікт, адже всі процесуальні кодекси, окрім КПК України, визначають можливість примирення сторін за посередництва судді до моменту початку безпосереднього судового розгляду;

– процедура врегулювання спору за участю судді має добровільний характер, що обумовлюється необхідністю дотримання співвідношення волі та волевиявлення конфліктуючих сторін як щодо початку аналізованої нами процедури, так і подальшого її проведення. При цьому у випадку, якщо будь-хто із учасників спору в процесі врегулювання останнього за участі судді втратить процесуальний інтерес до процедури врегулювання конфлікту, то це виступає безумовною підставою для її припинення;

– конфіденційність процедури врегулювання спору за участю судді опосередкована тим, що на відміну від класичного судового розгляду фіксування останньої не здійснюється, зокрема не ведеться, а ні звуко- чи

відео- фіксування, а ні протокол. Окрім того, законодавець прямо передбачає, що інформація, отримана будь-якою зі сторін, а також суддею під час проведення врегулювання спору, є конфіденційною;

– диспозитивність у процедурі врегулювання спору за участю судді полягає у тому, що законодавець, визначаючи лише загальні правила її проведення та регламентуючи поведінку судді як фактично незалежного посередника (медіатора), залишає для учасників аналізованої нами процедури широту вибору дій, які вони можуть вчинити для вирішення конфлікту між ними;

– завершується врегулювання спору за участю судді або мировою угодою, або ухвалою про припинення врегулювання спору за участю судді у випадку недосягнення консенсусу між сторонами. При цьому мирова угода є класичним актом, який укладається також у випадку успішного проведення медіації. Однак у межах судової медіації остання характеризується судовим санкціонуванням, що полягає у затвердженні її судом. Щодо ухвали про припинення процедури врегулювання спору за участю судді, то даний процесуальний документ є судовим рішенням, що може бути постановленим виключно у рамках врегулювання спору за участю судді, тобто так званої судової медіації.

Внутрішні ознаки врегулювання спору за участю судді опосередковуються:

– особливим суб'єктним складом даної процедури, адже сторонами судової медіації виступають позивач та відповідач, а медіатором – професійний суддя, який відповідно до системи автоматизованого розподілу справ мав розглядати спір між учасниками справи;

– чітко визначеними часовими межами проведення аналізованої нами процедури, адже остання, може бути проведена виключно до початку розгляду справи по суті, а саме врегулювання спору за участю судді має проводитися протягом розумного строку, який не може бути більшим тридцяти днів з дня

постановлення ухвали про проведення врегулювання спору. Окрім того, даний строк продовженню не підлягає;

– установленням відповідальності сторін за ухвалене рішення, яке було розроблено шляхом урегулювання спору за участю судді, а також виконання положень мирової угоди.

Таким чином, врегулювання спору за участю судді хоча й відбувається в межах судового процесу, однак характеризується рядом спільних рис із медіацією як альтернативним способом вирішення спору. Можемо констатувати, що спільними рисами медіації та врегулювання спору за участю судді є: добровільність, конфіденційність, структурованість даних процедур, намагання сторін конфлікту врегулювати спір мирним шляхом через двосторонні поступки, а також чітка нормативна урегульованість останніх. Щодо відмінних характеристик, то серед останніх можемо виокремити: особливість особи медіатора (у класичній медіації – особа, яка пройшла відповідну підготовку та має навички роботи в якості медіатора; у судовій – професійний суддя); часові проміжки проведення медіаційної процедури (у класичній медіації такі часові обмеження відсутні; у судовій – строк проведення медіаційної процедури не може бути більше 30 днів); законодавство, у межах якого відбувається (класична медіація регулюється здебільшого ЗУ «Про медіацію», судова – положеннями процесуальних кодексів). Отже, дослідивши врегулювання спору за участю судді та медіацію, можемо констатувати, що фактично дані процедури хоча й мають багато спільних рис, однак урегулювання спору не можна розглядати в повному обсязі як підвид медіації.

II. Співвідношення медіації та переговорів

У продовження дослідження обраної проблематики пропонуємо розмежувати медіацію та переговори як альтернативні способи вирішення спорів. Відзначимо, що зазначені нами способи альтернативного вирішення спору традиційно відносяться до класичних або ж основних інструментів позаюрисдикційного способу вирішення конфлікту. Відтак можемо

погодитися із твердженням Шинкар Т. І., що більшість альтернативних процедур є примирливими або переважно примирливими. Поряд з арбітражем основні процедури примирення (переговори й медіація) займають центральне місце в системі альтернативного вирішення спорів і мають фундаментальне значення у становленні такої форми захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів суспільних відносин [95, с. 225]. При цьому фундаментальність переговорів у аспекті вирішення правових конфліктів важко переоцінити, що обумовлюється призначенням останніх, а також їх особливою роллю при налагодженні зв'язків між конфліктуючими сторонами. При цьому термін «переговори» до сьогодні не знайшов свого нормативного тлумачення, однак широко досліджується як у національній, так і міжнародній науковій доктрині. Американські вчені трактують переговори як процес, що має на меті вирішити спори між сторонами, які сперечаються, шляхом обговорення фактів, проблемних питань та рішень [96, с. 269]. У свою чергу словник-глосарій конфліктологічних термінів визначає переговори як метод розв'язання конфліктів, де кожна зі сторін висуває свої вимоги, разом з тим, готова до поступок. Як правило, передбачається рівноправність сторін. Переговори ведуться на основі правил, сторони мають не тільки власні, а й загальні інтереси та обов'язково відбувається обмін інформацією [97, с. 246].

На наше переконання, переговори – це двосторонній процес вирішення суперечки (юридичного спору) між конфліктуючими суб'єктами без залучення спеціально навченої особи, – посередника через процедуру діалогу, співпраці та взаємних поступок. Вважаємо дане визначення є релевантним до тлумачення переговорів як альтернативного способу вирішення спору та надає можливість установити правову природу останнього.

Досліджуючи правовий феномен переговорів, видається за можливе погодитися із Н. Бондаренко-Зелінською, яка доводить, що найпоширенішим та найдоступнішим способом вирішення будь-якого правового спору є переговори, проведення яких передбачає діалог між сторонами конфлікту щодо можливих шляхів його вирішення. Водночас для того, щоб переговори

були ефективними, їх учасники повинні мати достатній рівень правової культури хоча б для того, щоб прийняте в результаті обговорення рішення (угода) відповідало вимогам законності і могло би бути реально виконане. Водночас не тільки громадяни України здебільшого не можуть похвалитися достатнім рівнем знань у галузі права, а й окремі представники юридичної професії, які некваліфікованими, а іноді й протиправними діями порушують права своїх клієнтів, чим по суті дискримінують своїх колег і знижують рівень довіри до договірних представників. З огляду на це здебільшого учасники спірних правовідносин не використовують увесь потенціал такого альтернативного способу вирішення спору як переговори [80]. Вважаємо, що даний стан речей опосередкований також і тим, що переговори доволі складно виокремити та вичленувати із процедури медіації, а також арбітражу, адже останні фактично виступаючи самостійним способом врегулювання спору, часто застосовуються учасниками конфлікту як перехідна ланка для застосування у подальшому більш дієвого на їх переконання альтернативного способу вирішення спору, яким у більшості випадків є саме медіація.

Отже, чим переговори відрізняються від медіації та чи опосередковуються вони самостійністю з огляду на їх правове положення та правову природу? Вважаємо, що відповідь на дане питання найкраще надати шляхом виокремлення ознак переговорів, саме як альтернативного способу вирішення спору. Таким чином, констатуємо, що переговори характеризуються такими ознаками, як:

– добровільність учасників конфлікту до налагодження переговорного процесу між ними. Відзначимо, що ініціатива до проведення переговорів може виходити від однієї зі сторін спору, однак протилежна сторона має не заперечувати проти цього та має бути активним учасником переговорного процесу;

– широка диспозитивність сторін щодо встановлення правил проведення переговорів, а також порядку знаходження консенсусу в спірній ситуації. Це опосередковується тим, що законодавець не закріпивши на рівні окремого

закону чи підзаконного нормативно-правового акту особливості проведення переговорів як альтернативного способу врегулювання спору, фактично надав сторонам переговорного процесу широкий спектр можливостей щодо реалізації своєї поведінки задля узгодження позицій;

– структурованість процесу переговорів, що опосередковується не довільністю комунікації між конфліктуючими суб'єктами, а конструктивом відповідного діалогу, що має на меті швидке вирішення правового конфлікту. При цьому щодо структури переговорів, то можемо констатувати, що у межах наукової думки відсутні єдині підходи до визначення етапів аналізованого нами альтернативного способу вирішення спору. Зокрема, Я. Критсотакіс пропонує розглядати такі етапи переговорів як (1) установлення контакту; (2) фаза комунікації; (3) фаза аргументації; (4) підбиття підсумків [98, с. 147]. У свою чергу, на думку Орбан-Лембрик Л. Е., будь-які переговори проходять підготовчий, власне переговорний і завершальний етапи [99, с. 417]. На відмінну від зазначених науковців, які виокремлювали (у тій чи іншій формі) три етапи проведення переговорів, американські вчені Майкл Л. Спенгл й Міра У. Айзенхарт виділяють п'ять основних етапів переговорів, а саме: передпереговори, початковий етап, обмін інформацією, вирішення проблеми і досягнення згоди [100, с. 19]. При цьому кожен із даних підходів безумовно видається цінним у межах дослідження переговорного процесу, адже переговори мають бути не довільним діалогом, який носить безсистемний характер, а структурованою процедурою. Відтак на наше переконання, переговорний процес має складатися із таких етапів, як:

– підготовчий (початок переговорів), на якому між конфліктуючими сторонами налагоджується контакт та встановлюється діалог;

– діагностичний, у межах якого сторони окреслюють суть конфліктної ситуації та визначають загальні напрямки її розв'язання;

– етап спільного пошуку рішення, опосередковується прямим діалогом між опонентами, а також взаємними поступками останніх з метою пошуку консенсусу;

– заключний, який полягає у прийнятті сторонами рішення та завершення переговорів між учасниками даного процесу;

– здійснення примирення (реалізація процедури примирення) виключно сторонами без залучення третьої незалежної особи посередника (медіатора) для допомоги учасникам конфлікту в пошуку рішення. При цьому сторони примирної процедури можуть залучати своїх представників (адвокатів, юристів) для консультації останніх у межах процедури переговорів та тлумачення всіх наслідків, які можуть настати у разі досягнення консенсусу в той чи інший спосіб. Однак відповідні представники не сприяють безпосередньо учасникам конфлікту в урегулювання спору та пошуку шляхів його врегулювання, останні фактично виступають засобом правової допомоги й емоційної підтримки конфліктуючих сторін.

Порівнюючи медіацію із переговорами як альтернативним способом вирішення спорів, можемо констатувати, що останні мають як ряд спільних, так і відмінних рис. Безумовно спільним у даних способах альтернативного вирішення спору є те, що вони мають добровільний та структурований характер, спрямовані на швидке вирішення конфлікту без звернення до публічних інститутів держави, виключно виходячи із системи діалогу між опонентами. У свою чергу відмінність полягає у тому, що медіація має здійснюватися у чіткій відповідності до ЗУ «Про медіацію», у той час як процедура переговорів не врегульовується нормативно відповідно до національного правопорядку; медіація здійснюється із обов'язковим залученням третьої незалежної особи посередника (медіатора), а переговори – без залучення такої особи, що однак не виключає можливість сторін мати представників; медіація – це альтернативний спосіб вирішення спору, який спрямований на пошук рішення по типу «виграш-виграш» (*win-win solution*), переговори ж можуть закінчитися консенсусом, який носить один із наступних типів: «виграш-програш» (виграш за рахунок програшу опонента), «програш-виграш» (програш за рахунок поступки опоненту), «програш-програш» (кожна зі сторін конфлікту, так і не реалізувавши свої інтереси припиняє

останній з метою налагодження нейтральних відносин); «виграш-виграш» (опосередковується досягненням угоди, яка буде вигідною для кожної зі сторін конфлікту шляхом взаємних поступок).

Досліджуючи взаємодії медіації та переговорів відзначимо, що переговори у тій чи іншій формі складають собою частину медіаційної процедури, адже так чи інакше під час медіації відбувається комунікація та діалог між конфліктуючими сторонами, однак медіація як альтернативний спосіб вирішення спору опосередковується не простим переговорним процесом, а процесом винайдення взаємовигідного результату, котрий буде прийнятним для кожної зі сторін спору. Отже, медіація та переговори можуть бути охарактеризовані як самостійні альтернативні способи вирішення спору, які хоча й мають спільні риси та суміжні правові характеристики, однак виступають самостійними інструментами вирішення правового конфлікту між опонентами, що характеризуються особливостями їх процедури проведення.

III. Співвідношення медіації та арбітражу

Продовжуючи досліджувати аналізовану нами проблематику, пропонуємо здійснити порівняльний аналіз медіації та арбітражу, які, вважаємо, мають розглядатися у цілісній системі крізь призму їх взаємодії та взаємозв'язків. Очевидним видається те, що останні хоч і відносяться до класичних способів альтернативного вирішення спору, однак мають різну правову природу та відповідний правовий зміст. Дослідження арбітражу варто розпочати із визначення даної категорії. Відзначимо, що зміст даного поняття по-різному визначався як представниками національної, так і представниками міжнародної правової доктрини. Таким чином, можемо виокремити різні дефініції поняття «арбітраж»: – це передача спору на розгляд третій стороні, яка заздалегідь обирається та погоджується сторонами [32]. Вважаємо дане визначення некоректним для встановлення правового змісту аналізованої нами категорії, адже останнє видається занадто загальним, оскільки не акцентується увага на особливих рисах арбітражу як способу альтернативного вирішення спору. Окрім того, зазначений підхід до тлумачення арбітражу

фактично не надає можливості здійснити його розмежування із медіацією, котра також здійснюється за посередництва та допомоги третьої незалежної сторони. Американські вчені тлумачать арбітраж як спосіб за допомогою якого спір вирішується незаінтересованою особою відповідно до добровільної угоди сторін [101, с. 104]. Знову ж таки даний підхід видається нам доволі абстрактним, що позбавлений конкретних характеристик арбітражу як альтернативного способу врегулювання спору. Вдалим видається визначення Комарова В. В., відповідно до якого арбітраж – це недержавний суд, заснований сторонами, що сперечаються, джерелом правозастосовної діяльності якого є угода сторін, а не припис закону, що виключає юрисдикцію державного суду з розгляду конкретної справи в рамках, передбачених угодою [102, с. 251]. Також можемо пристати на підхід Притики Ю. Д., який тлумачить арбітраж як форму приватного правосуддя, яке ґрунтується на угоді, а арбітр наділяється повноваженнями, аналогічними повноваженням судді, які впливають з угоди між сторонами [103, с. 38].

З аналізу вищевикладеного можемо констатувати, що, на наше переконання, арбітраж варто тлумачити як альтернативний спосіб вирішення спору, який здійснюється арбітражем (третейським судом), що діє на постійній основі або *ad hoc* та полягає в урегулюванні юридичного конфлікту арбітром відповідно до регламенту діяльності арбітражу або правил, котрі були самостійно розроблені сторонами. Аналізуючи арбітраж як альтернативний спосіб вирішення правових конфліктів, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на його характерних ознаках, окремі з яких є спільними як для арбітражу, так і для медіації:

– добровільність арбітражної процедури полягає у тому, що сторони, укладаючи договір, який буде регулювати правовідносини між ними можуть в ньому визначити так зване арбітражне застереження, котре опосередковує собою можливість передачі потенційно можливих спорів, які будуть виникати між ними на розгляд арбітражу. Як бачимо, у даній ситуації дана добровільність носить договірний характер та обов'язково повинна бути

письмово виражена та закріплена. Щодо медіації то відповідна добровільність носить позадоговірний характер та реалізовується виключно у фактичних діях учасників конфліктної ситуації. Проте у будь-якому випадку добровільність полягає у забезпечення єдності волі волевиявленню та дійсному бажанню конфліктуючих осіб використати той чи інший спосіб альтернативного врегулювання спору;

– чіткість процедури розгляду правового конфлікту. У межах арбітражної процедури розгляд правового спору відбувається із чітким дотриманням Регламенту відповідного арбітражу. При цьому, якщо арбітраж створюється сторонами для розгляду відповідного спору, то й самі сторони можуть вплинути на формування відповідних правил, які будуть застосовані при розгляді їх справи. Щодо медіаційної процедури, то остання також є структурованою, однак ЗУ «Про медіацію» визначає лише примірну структуру останньої, надаючи сторонам широту повноважень у визначенні процедурних правил проведення примирення;

– у межах арбітражу конфліктуючі сторони мають можливість самостійно обрати арбітра. При цьому останні обираються за їх згодою та з урахуванням побажань кожної зі сторін. Цікавими є положення регламентів деяких арбітражних судів, які передбачають, що у разі колективного розгляду правового спору трьома арбітрами, кожна зі сторін має можливість обрати по одному арбітру, а третій призначається самим арбітражем із урахуванням професійного досвіду та спеціалізації. Також особливість у виборі арбітра полягає у тому, що у випадку, коли сторони обирають постійно діючий арбітраж, то вони обмежені у можливості вибору арбітра з того списку, котрий пропонується відповідним судом. А у разі, якщо арбітраж створюється *ad hoc*, то опоненти можуть залучити будь-яку особу в якості арбітра, однак очевидним є те, що остання повинна мати відповідний досвід та спеціалізуватися на питаннях, з приводу яких виник спір. Аналізуючи процедуру вибору медіатора, відзначимо, що остання видається більш простою, адже конфліктуючі сторони не обмежені у можливості щодо

вибору медіатора з числа осіб, які пройшли спеціальну підготовку та фактично мають повноваження для вирішення спору шляхом примирення;

– рішення, яке ухвалюється за результатами розгляду спору арбітражем не завжди носить характер «виграш-виграш». Тобто фактично арбітражний розгляд може завершитися ситуацією, за якої права однієї сторони будуть більш реалізовані ніж права її опонента. Даний стан речей не характерний для медіації, коли кожна зі сторін має поступитися тими чи іншими благами задля досягнення компромісу, який задовольнить усіх учасників спору;

– при проведенні арбітражу допускається врегулювання спору і шляхом медіації, тобто в межах одного альтернативного способу вирішення спору фактично може реалізовуватися інший. У даному випадку провадження арбітражем зупиняється і сторонам надається час для врегулювання спору за участю медіатора. У випадку, якщо сторони дійдуть консенсусу, то завершення арбітражного розгляду відбувається укладенням мирової угоди, що є типовою формою завершення саме медіаційної процедури. Щодо арбітражу, то типовою формою його завершення є ухвалення арбітражного рішення, що є обов'язковим для сторін спору. Відтак, дослідивши особливості арбітражу як альтернативного способу вирішення спору, відзначимо, що він дозволяє уникнути формалізму та конфронтації при розгляді, забезпечуючи при цьому необхідну ступінь конфіденційності, що є вельми суттєвим аргументом. Арбітраж протиставляється не тільки судовому вирішенню спорів, а й іншим альтернативним процедурам (переговори, посередництво), у той же час не стає відособленим від системи альтернативного вирішення спорів, наприклад від примирювальних процедур [104, с. 69].

Таким чином, можемо встановити, що арбітраж та медіація є двома альтернативними способами вирішення спору, що носять самостійний характер та мають як низку спільних, так і відмінних рис. Місце медіації у даній площині полягає зокрема у тому, що остання може бути складовою арбітражної процедури, а сторони, що обрали арбітраж як альтернативний спосіб вирішення спору в процесі його застосування можуть звернутися до

процедури медіації, тобто примирення шляхом укладення взаємовигідної мирової угоди.

Дослідивши співвідношення медіації та інших альтернативних способів вирішення спору як класичних (переговори, арбітраж), так і особливих (врегулювання спору за участю судді) можемо встановити, що медіація як самостійний спосіб позаюрисдикційного врегулювання спору займає своє особливе та специфічне місце в межах цілісної системи альтернативного вирішення правових конфліктів. Разом із тим медіація має як ряд суттєвих переваг, так і недоліків. Безумовними перевагами медіації є те, що вона носить добровільний та конфіденційний характер, а також спрямована на безпосереднє примирення конфліктуючих суб'єктів шляхом укладення мирової угоди. Вважаємо, що перевагою медіації також є її ефективність та результативність.

З урахуванням того, що офіційно процедура медіації в Україні передбачена ЗУ «Про медіацію», діє трохи менше року, пропонуємо для оцінки відповідної медіаційної процедури з урахуванням її ефективності звернутися до статистичних даних її застосування закордоном. Зокрема, у США 95 % справ, що були направлені на медіацію, не дійшли до судового розгляду; у Німеччині 90 % медіацій завершуються мировою угодою; у Великобританії показник результативності медіації становить 90-95 %; загальноєвропейський показник результативності медіації – 40-80 % [105].

Як бачимо, аналізований нами альтернативний спосіб вирішення спору видається достатньо дієвим та результативним з огляду на реальну можливість уникнути судової тяганини та відповідних фінансових й часових витрат. Окрім того, до переваг медіації можемо також віднести співпрацю та рівноправність сторін. Тобто вся примирна процедура будується на паритетних засадах, без будь-якого публічного примусу, а медіатор виступає не суддею, що об'єктивно носить вище становище у судовому процесі, ніж учасники провадження, а третьою незалежною та рівноправною стороною, призначення якої полягає виключно у допомозі учасникам спору в пошуку спільних шляхів вирішення

конфлікту. Таким чином, медіація спрямована не на сам конфлікт, тобто не на з'ясування хто правий, а хто винен або на виграш, а саме на конструктивний і спільний пошук рішень [106, с. 85].

Варто також відзначити, що досягнуті домовленості при вирішенні спору є більш довговічними і результативними, оскільки дві сторони спільно досягли згоди та прийняли взаємовигідне рішення. Також можемо констатувати, що безумовною перевагою медіації є відсутність канцеляризму та бюрократії, що притаманно для судового розгляду. Як зазначає І. Ясиновський, процес медіації на відміну від судового не потребує підготовки й надання значної кількості документів, дотримання процесуальних норм, порушення яких у суді може закінчитися програшем справи, що свідчить про таку її перевагу як відсутність формалізованих процедур [107, с. 117]. Окрім того, на наше переконання, ще однією перевагою медіації є її психологічний вплив на учасників конфлікту, що опосередковується спонуканням останніх до вирішення конфліктної ситуації мирним шляхом, зокрема через двосторонні поступки.

Разом із тим медіація як будь-яке правове явище та будь-який правовий інститут має і ряд недоліків. Вважаємо у науковій праці Б. Лека й Г. Чуйко досить повно описано недоліки медіації, серед яких: медіація не панацея й може виявитися процедурою, що не відповідає деяким конфліктуючим сторонам і деяким суперечкам; медіатор при своїй нейтральності може мати свої власні інтереси в конфлікті; втручання медіатора та засоби, що він використовує можуть призвести до укладання угод, які будуть передусім результатом зовнішнього впливу, ніж внутрішньої мотивації учасників ситуації, що може позначитися на результативності цих угод; існує потенційна небезпека неадекватного застосування засобів втручання медіатора, що може спричинити інтенсифікацію конфлікту [108, с. 278]. Окрім того, до недоліків медіації можемо також віднести й не медіабельність окремих правових конфліктів через їх правову природу або ж через безпосередню поведінку учасників правового конфлікту. Таким чином, на практиці мають місце

ситуації, за яких сторони не хочуть чути одна одну, і тому застосувати процедури та інструменти медіації неможливо. Також серед недоліків медіації в Україні, на наше переконання, є відсутність великої кількості професійних медіаторів, що суттєво обмежує вибір учасників спору посередника, який буде допомагати їм вирішити конфлікт. При цьому даний недолік носить комплексний характер та пов'язаний, зокрема із відсутністю освітніх можливостей отримання відповідних знань та навичок необхідних для виконання функцій медіатора в Україні. Станом на сьогодні відповідна освітня складова перебуває лише на початкових етапах свого формування, у той час як суспільний запит вже вказує на необхідність великої кількості підготовлених медіаторів, які будуть мати практичний досвід та належним чином виконувати свої обов'язки. Разом із тим очевидно, що дані недоліки не спростовують собою переваг медіаційної процедури, що виступає цілком позитивним і необхідним явищем у правовій державі, що своїм спрямуванням має забезпечити як задоволення інтересів конфліктуючих сторін, так і розвантаження судової системи, адже низка спорів буде вирішуватися у позасудовому порядку. Вважаємо, що медіація є дійсно ефективним механізмом вирішення спорів, адже вона дозволяє сторонам спору швидко вирішити конфлікт та досягти прийняттого для обох сторін рішення, а також дозволяє розвантажити судову систему [109, с. 114].

2.3. Зарубіжний досвід застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів

Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. Популярність медіації зумовлена і тим, що вона як позасудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження

інтересів роботодавців і працівників, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві та дає можливість сторонам зекономити час і витрати, пов'язані із вирішенням трудових спорів. Ураховуючи зазначене, питання практичного застосування медіації у вирішенні трудових спорів стає дедалі популярнішим в Україні [110, с. 17-18]. Також у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердженій Указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021 було зроблено акцент на запровадженні та розвитку інституту медіації [111, с. 103].

Втім процедура медіації має довгу історичну парадигму свого становлення та розвитку в межах різних світових правопорядків. При цьому в кожній державі запровадження медіації як альтернативної процедури вирішення і врегулювання спору було пов'язано із різними чинниками політичного, економічного та соціального характеру. Головні передумови запровадження медіації опосередковувалися дорожнечею судового провадження, його довготривалістю, низькою довірою суспільства до судової системи, а також складнощами, які виникають при виконанні судових рішень. Відтак можемо погодитися із Подковенко Т. О., що перевантаженість судів, тривалість судового розгляду, труднощі в реалізації прийнятих судових рішень свідчать про обмеженість реалізації судового захисту [112, с. 31]. Таким чином, зародження та розвиток медіації на сучасному етапі опосередковано необхідністю забезпечення реального, а не ілюзорного захисту порушених прав та свобод приватних осіб, забезпечення їх відновлення, а також збереження партнерських відносин із опонентом.

Першопочатково медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів нормативно визначалася на рівні численних нормативно-правових актів наднаціонального характеру, що були прийняті в рамках європейського співтовариства. Дані рекомендації стосувалися особливостей застосування медіації в різних сферах суспільної взаємодії, зокрема у цивільних адміністративних, трудових та кримінальних спорах. Серед зазначених нами рекомендацій можемо виокремити такі як: Рекомендація №R (98) 1 Комітету

Міністрів державам-членам про сімейну медіацію від 21.01.1998; Рекомендація №R (99) 19 Комітету Міністрів державам-членам про медіацію в кримінальному процесі від 15.09.1999; Рекомендація КМРЄ №R (2001) 9 Комітету Міністрів державам-членам щодо альтернатив судовому розгляду спорів між адміністративними органами й сторонами-приватними особами від 09.09.2001; Рекомендація №R (2002) 10 Комітету Міністрів державам-членам про медіацію в цивільному процесі від 18.09.2002. З урахуванням того, що правові норми держав-членів Європейського Союзу створюються на основі вертикального правила, тобто визначаються на рівні всього ЄС, а потім імплементуються в національні правопорядки, положення зазначених рекомендацій відіграли важливе значення в контексті закріплення моделей медіації, а також загальних правил її проведення. В Україні ж медіація як альтернативний спосіб вирішення спору закріплена на законодавчому рівні тільки у 2021 році шляхом прийняття ЗУ «Про медіацію». Одночасно із прийняттям даного нормативно-правового акту зміни були внесені до ряду кодексів, зокрема і КЗпП України. Так, ст. 222-1 передбачається можливість застосування медіації як способу вирішення трудового спору, що виникає між працівником та роботодавцем, тобто індивідуального трудового спору. З огляду на те, що нашому законодавству та практиці не відомі всі інструменти, які можуть та мають використовуватися при проведенні медіації, зокрема для вирішення індивідуальних трудових спорів, видається актуальним сконцентрувати увагу на аналізі досвіду іноземних держав щодо застосування медіації для вирішення зазначеної категорії спорів.

I. Досвід Польщі щодо застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів

Щодо досвіду Польщі в аспекті застосування медіації для правового врегулювання юридичних спорів, то констатуємо, що остання на сучасному етапі розвитку правової системи зазначеної держави бере свій початок з 1992 року. Становлення польської медіації було опосередковано німецьким досвідом, який суттєво вплинув як на загальне формування правової природи

даної процедури на польських землях, так і на сферу можливого застосування медіації. Відзначимо, що в Польщі не існує єдиного нормативно-правового акту, що регулює процес медіації, внаслідок чого його правове регулювання є розпорошеним серед великої кількості підзаконних нормативно-правових актів та деяких процесуальних кодексів. Разом із тим відзначимо, що процедура медіації видається доступною до свого застосування при вирішенні фактично всіх категорій спорів, зокрема кримінальних, цивільних, трудових, сімейних, господарських, адміністративних, тощо. Відповідно до польського законодавства медіація поділяється на досудову та судову. Щодо судової медіації, то правове регулювання останньої здійснюється відповідно до ЦПК Польської Республіки, що визначає багато цікавих положень, які на наше переконання, потребують детального аналізу. Відповідно до положень ЦПК Польщі медіація здійснюється на підставі угоди про медіацію або відповідної постанови суду, що розглядає справи й може скеровувати сторони до процедури медіації. Тобто не суддя в даному випадку виступає медіатором, а сторони самі обирають, кого вони будуть залучати в якості медіатора для врегулювання спору. Відтак фактично судова медіація здійснюється поза судом, а роль судді обмежується виключно скеруванням сторін на проведення медіації. В угоді про медіацію сторони визначають, що наявний конфлікт розв'язується шляхом медіації. Така угода може бути укладена як до початку розгляду справи судом, так і під час судового розгляду. Обов'язковими елементами угоди про медіацію є визначення предмета медіації, особи медіатора та способу обрання медіатора. Постанова суду про направлення сторін на медіацію може бути видана лише після початку судового розгляду – за ініціативою суду або за наявності клопотання сторін. У своїй постанові суд обов'язково має визначити медіатора та час, протягом якого буде здійснюватися процедура медіації [113]. При цьому визначення судом у межах своєї постанови медіатора не тотожне обрання суддею конкретного медіатора, адже одним із принципів, на котрому реалізується медіація в Польщі є свобода сторін конфлікту у виборі медіатора. Таким чином, суддя у постанові

фактично закріплює волю сторін. Однак перед тим, як винести аналізовану постанову на польських суддів покладається імперативний обов'язок здійснити перевірку єдності волі та волевиявлення кожного із учасників провадження щодо як безпосереднього здійснення процедури медіації, так і залучення конкретного медіатора, адже на практиці можуть виникати ситуації, за яких процесуальний інтерес одного, а іноді й кількох опонентів будуть різнитися в різних часових проміжках. Отже, з метою дотримання положень процесуального законодавства на суддю покладається ряд зобов'язань, спрямованих на забезпечення правових передумов проведення медіації.

Можемо констатувати, що інститут «скерування сторін на проведення медіації» та укладення угоди про проведення медіації на стадії судового розгляду найчастіше використовується польськими суддями при судовому розгляді сімейних та трудових спорів. Щодо трудових спорів відзначимо, що із урахуванням їх поширеності та великої кількості наявність медіації надає можливість розвантажити судову систему, а відтак й сконцентрування уваги суддів на розгляді складніших та комплексніших справ. Окрім того, у Польщі існують вимоги законодавства щодо обов'язкового направлення трудових спорів на процедуру медіації й лише потім у разі негативного результату вони можуть стати предметом судового розгляду [114]. Таким чином, для того щоб індивідуальний трудовий спір став предметом судового розгляду у Польщі сторони першопочатково мають намагатися знайти взаємопорозуміння через процедуру медіації, і лише в тому випадку, коли консенсус не буде досягнуто, то суд може взяти до розгляду індивідуальний трудовий спір.

У продовження дослідження застосування медіації при розгляді індивідуальних трудових спорів у Польщі пропонуємо сконцентрувати увагу на процедурних аспектах її реалізації. Відзначимо, що процесуальне законодавство Польщі визначає такі важливі принципи медіації як добровільність медіації, неупередженість медіатора, конфіденційність процедури медіації, закріплення права медіатора на винагороду [115]. З переліку засад здійснення медіації, що зазначені вище доволі цікавою

видається засада закріплення права медіатора на винагороду. Національне українське законодавства не визначає даний принцип як основну засаду проведення медіації, разом із тим польський законодавець акцентує увагу на тому, що послуги медіатора – це послуги платного характеру, а медіатор як представник незалежної професії повинен бути впевнений в отриманні винагороди за сприяння конфліктуючим сторонам у пошуку консенсусу.

Щодо процедури проведення медіації задля врегулювання індивідуального трудового спору то відзначимо, що польське законодавство не закріплює чіткого нормативного регулювання стадійності медіації, а обмежується лише примірним визначенням тих дій, які мають бути вчинені з метою допомоги сторонам у пошуку консенсусу. Зокрема, визнається, що медіація по індивідуальному трудовому спору розпочинається із з'ясування медіатором позиції роботодавця та працівника щодо конфлікту, що має місце між ними. На даному етапі медіатор має співставити позицію кожної зі сторін відповідності польському законодавству, а також визначити для себе загальну траєкторію дій з метою примирення конфліктуючих суб'єктів. Наступні дії медіатора мають бути спрямовані на наближення інтересів працівника та роботодавця до спільного знаменника, зокрема шляхом проведення як спільних консультацій з обома учасниками конфлікту, так і шляхом проведення окремих нарад із однією зі сторін спору. У разі, якщо медіація буде проведена успішно працівник і роботодавець мають укласти мирову угоду, положення якої є обов'язковими для їх виконання. Окрім того, якщо медіація мала судовий характер та здійснювалася вже безпосередньо після звернення до суду, то медіаційна угода (мирова угода) має затверджуватися судом. У більшості випадків суди пристають на затвердження угоди, однак на практиці мають місце ситуації, за яких суд з тієї чи іншої причини відмовляє у затвердженні мирової угоди, через, приміром, її суперечність принципам моралі, положенню національного законодавства, фактичну невиконуваність, тощо. Таким чином, зміст мирової угоди укладеної за результатами проведення процедури медіації задля врегулювання індивідуального

трудового спору повинен чітко відповідати букві та духу закону та містити положення, які сторони зможуть виконати у житті.

Отже, дослідивши можливості застосування медіації в Польщі, можемо відзначити, що медіація регламентована на законодавчому рівні та широко застосовується. При цьому з кожним роком показники її застосування лише зростають, що свідчить не лише про популярність медіації, а й про довіру громадськості до неї, зокрема, й індивідуальних трудових спорів. Відзначимо, що не останню роль у процесі поширення медіації на теренах польських земель відіграв Центр медіації та посередництва при Міністерстві юстиції Польської Республіки, котрі проводили широку інформаційну кампанію популяризації аналізованого нами альтернативного способу вирішення спору. Відтак можемо погодитися з Поліщуком В. М., що органи державної влади повинні проводити інформаційні кампанії щодо ефективності медіації в українських реаліях, зокрема шляхом розповсюдження інформаційних листівок, запису рекламних роликів, створення осередків медіації, в яких особа зможе отримати всі потрібні відомості щодо застосування медіації тощо [116, с. 89].

Окрім того, екстраполюючи польський досвід реалізації медіації в національній українських правопорядок, вважаємо за необхідне запровадити обов'язкову медіацію при зверненні до суду із індивідуальним трудовим спором. Для цього на сьогодні є всі правові інструменти, а проведення обов'язкового досудового примирення по аналізованих нами провадженнях буде забезпечувати ефективність їх розв'язання з одночасним розвантаженням судової системи.

II. Досвід Німеччини щодо застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів

Продовження дослідження зарубіжного досвіду застосування медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів пропонуємо здійснювати крізь призму аналізу досвіду такої країни як Німеччина. Саме німецька модель здійснення медіації опосередкувала собою поширення даного інституту на

інші землі, зокрема держав-членів ЄС, які у минулому входили до СРСР. Разом із тим становлення медіації на німецьких землях було опосередковано тривалими трансформаціями її правового регулювання, а відтак і пошуком оптимальної моделі реалізації. Ще у 2000 році було прийнято декілька федеральних законів, які створювали умови для впровадження землями свого законодавства щодо процедури медіації. Нова редакція §15 ЦПК ФРН передбачала широку автономію федеральних земель у питаннях прийняття законів про медіацію. Першою землею, яка прийняла Закон про медіацію стала Баварія, потім Баден-Вюртемберг та інші суб'єкти Німеччини. Так, процедура медіації ввійшла в цивільний процес ФРН. Зокрема, у 2008-2010 роках судами Берліна із застосуванням медіації було розглянуто 5474 справи [117].

Таким чином, першопочатково медіація носила специфічне правове регулювання в кожній з федеральних земель й здійснювалася по-різному, адже уніфіковані правила реалізації даного альтернативного способу вирішення спору просто були відсутні. Однак даний стан речей змінився у 2012 року, коли Парламент Німеччини імплементував Директиву ЄС «Про окремі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах», яка поширювала свою дію на транскордонні спори держав-членів, але не виключала того, що держави-члени можуть застосовувати її положення до процесів медіації всередині своїх держав [118]. За результатами імплементції даного нормативного акту на федеральному рівні був прийнятий Закон ФРН «Про розвиток медіації та інших методах позасудового вирішення спорів», а також були здійсненні доповнення в ЦПК і Закон «Про процедуру медіації в сімейних справах». Фактично федеральний Закон «Про розвиток медіації та інших методів позасудового вирішення спорів» став кодифікованим актом, який уніфікував проведення медіації на всіх федеральних землях ФРН по всіх категоріях юридичних спорів. Відзначимо, що на сьогоднішній день у Німеччині існують такі види медіації:

– соціальна медіація, що здійснюється на громадському рівні (у центрах правової допомоги, у школах та інших організаціях, які застосовують медіацію для широкого кола громадськості);

– сімейна медіація, що застосовується сімейними парами, що перебувають на стадії розірвання шлюбу, щоб покращити між собою взаємодію, прийняти вигідні та усвідомлені для кожного рішення щодо питань, пов'язаних з розлученням, дітьми, майном. Сюди також належить медіація по спадкових справах;

– комерційна медіація – між юридичними особами, юридичними особами та їх клієнтами, фізичними особами щодо вирішення майнових спорів;

– медіація з питань інтелектуальної власності, в якій проводиться робота з конфліктом при виникненні чи оспорюванні прав на патент зі сторони винахідника чи інвестора;

медіація на робочому місці, в основу якої покладено внутрішньо корпоративний конфлікт;

– онлайн-медіація, яка вирішує спори в кіберпросторі, тобто між сторонами, конфлікт яких пов'язаний з відносинами в Інтернеті;

– відновлювальна медіація, яка включає в себе такі сторони як правопорушник, потерпілі, адвокати, поліція, суди, які мають активно працювати разом.

Також науковці виділяють додаткові види медіації: при банкрутстві, страхова, у галузі охорони здоров'я та ін. [119, с. 200-201]. Тобто медіація по трудових спорах є медіацією на робочому місці та полягає у примиренні між працівником і роботодавцем з приводу реалізації останніми їх трудових прав та обов'язків. Щодо змістовної характеристики класифікації медіації, то так само як і в Польщі, поділяється на досудову і судову. Щодо досудової медіації, то даний різновид медіації відбувається у чіткій відповідності до Закону ФРН «Про розвиток медіації та інших методів позасудового вирішення спорів». Відтак сторони індивідуального трудового спору звертаються до медіатора,

який попередньо був обраний з метою допомоги в пошуку консенсусу без попереднього звернення до суду. Основними завданнями медіатора є сприяння розвитку контактів між сторонами та забезпечення адекватної і справедливої участі кожної зі сторін у процедурі (§3 Закону). У разі, якщо сторони уклали мирову угоду на медіатора також покладається обов'язок упевнитися в тому, що вона досягнута при повному розумінні обставин і змісту угоди (§6 Закону). Роль медіатора може істотно змінюватися залежно від типу спору і сторін правовідносини. Так, іноді вона може бути зведена до модерації й поліпшенню комунікації між сторонами. У будь-якому випадку медіатор як незалежний посередник має спрямовувати учасників індивідуального трудового спору до пошуку консенсусу, який так чи інакше задовольнить дві конфліктуючі сторони. Щодо судової медіації, то на відмінну від Польщі, для того, щоб сторони індивідуального трудового спору могли звернутися до суду з метою захисту своїх прав та охоронюваних законом інтересів останні не зобов'язані попередньо звертатися до медіатора з метою мирного врегулювання правового конфлікту. Так, відповідно до вступного закону до Цивільного процесуального уложення Німеччини встановлено, що законодавством земель може бути закріплено, що пред'явлення позову допускається лише після спроби вирішити спір за взаємною згодою в органі з примирення, затвердженому або визнаному управлінням юстиції землі. Такій обов'язковій спробі примирення підлягають спори: 1) майново-правові спори у дільничному суді, предмет яких у грошовому еквіваленті не перевищує 750 євро; 2) спори з приводу вимог у спорах між сусідами, що впливають із положень § 906, 910–911, 923 Цивільного уложення (вплив сусідньої земельної ділянки), а також на підставі правил законів земель відповідно до ст. 124 Вступного закону до Цивільного уложення, якщо не йдеться про вплив з боку промислового підприємства; 3) спори у справах про захист честі та гідності (крім випадків, коли порушення були вчинені в пресі або радіоефірі). [120, с. 385–386].

Як бачимо, обов'язкова досудова медіація не поширюється на індивідуальні трудові спори, що по-різному оцінюється німецькими вченими та практиками. Разом із тим ЦПК ФРН прямо покладає на суддю обов'язок сприяти сторонам у мирному вирішенні правового конфлікту, зокрема й через процедуру примирення. При цьому сторони можуть на будь-якій стадії судового провадження його зупинити та звернутися до медіатора з метою врегулювання спору. Таким медіатором може виступати й суддя, у даному разі він бути називатися суддя-посередник, й на його діяльність, окрім вимог ЦПК ФРН, будуть також поширюватися й положення законодавства, що визначає правовий статус медіатора та регулює процедуру проведення медіації. Окрім того, слід зазначити, що суд під час процедури примирення обговорює зі сторонами обставини справи, вільно оцінює дані обставини, а також за необхідності ставить запитання. Крім того, передбачена особиста явка сторін, а присутні сторони повинні бути заслухані особисто. У разі неявки сторін на процедуру примирення суд повинен призупинити провадження у справі.

Таким чином, можемо зазначити, що медіація у Німеччині має схожу до української медіації структуру та правову природу. Остання поділяється на судову та позасудову, при цьому щодо індивідуальних трудових спорів не існує обов'язкової вимоги щодо проведення медіації як передумови подання позову до суду. Відтак індивідуальні трудові спори можуть вирішуватися за допомогою медіації, якщо конфліктуючі суб'єкти (працівник і роботодавець) погодять проведення примирної процедури до моменту звернення до суду, або ж безпосередньо після подачі судового позову за допомогою судді-посередника. Окрім того, варто взяти до уваги й те, що оскільки Німеччина федеративна держава, то правове регулювання медіації, незважаючи на існування профільного федеративного закону, здійснюється із певною долею диференціації в кожній із федеративних земель.

III. Досвід окремих країн Вишеградської групи (Чехії, Словаччини, Угорщини) щодо застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів

У продовження дослідження проблематики зарубіжного досвіду використання медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів, пропонуємо також сконцентрувати увагу на практиці країн Вишеградської групи, зокрема Чехії, Словаччини, Угорщини. Досвід даних держав, зокрема й для свого запозичення в Україну видається надзвичайно цінним з урахуванням минулого даних держав, та побудови проєвропейських наративів і відповідних державних інститутів упродовж короткого проміжку часу. Відзначимо, що на початку 90-х років ХХ ст. у країнах Вишеградської групи активно розвивається концепція альтернативних способів вирішення спорів, насамперед завдяки її популяризації колегами із Заходу. Так, важливу роль у впровадженні медіації до правових систем Чехії та Словаччини, які до кінця 1992 року були однією державою, відіграла міжнародна організація *Partners for Democratic Change*. Саме ця організація пропагувала ідею створення двох центрів посередництва на території колишньої Чехословаччини [121, с. 13]. При цьому медіація та інші альтернативні способи вирішення спорів першопочатково не мали свого нормативного закріплення, а їх реалізація на практиці, як дієвого інструменту подолання суперечки та вирішення правового конфлікту, видавалася примарливою для учасників конфліктних відносин. Разом із тим розвиток медіації в аналізованих нами державах невпинно відбувався, зокрема через відповідні центри медіації та примирення, які виступали організаціями не лише вивчення та дослідження медіації, а й її популяризації та практичного вдосконалення. Зокрема, у Чехії Асоціація медіаторів Чеської Республіки (*Asociaci mediátorů ČR*) сформувалась у результаті конференції «Медіація та її перспективи в Чеській Республіці», що відбувалася у травні 2000 року в Опаві, де було запропоновано створити громадську асоціацію під назвою «Асоціація медіаторів Чеської Республіки». Підготовчий комітет активно працював над реалізацією цієї ідеї й уже у грудні Асоціацію зареєструвало Міністерство внутрішніх справ за номером VS/1-1/45614/00-P [122]. Дана асоціація зосереджує свою діяльність на розвитку та поширенні медіації як способу

вирішення конфліктів, співпрацює з іншими організаціями та установами на регіональному та глобальному рівнях, визначає професійні, освітні й етичні стандарти та гарантує їх дотримання членами Асоціації [123].

У Словаччині з 2005 року діє Словацька палата медіаторів, котра водночас виступає професійним об'єднанням усіх медіаторів Словаччини, призначення якої зводиться до здійснення уніфікації правил проведення процедури медіації, підвищення рівня професіоналізму медіаторів, а також удосконалення методики їх роботи. Більше того, одним із завдань Словацької палати медіаторів визначається підвищення рівня правової обізнаності громадян про існування медіації як альтернативного способу вирішення спорів, а також фактичній можливості його застосування задля врегулювання правових конфліктів, які мають місце. Крім того, у 2002 році була заснована Асоціація медіаторів Словаччини (*Asociácia mediátorov Slovenska*), яка об'єднала медіаторів, центри медіації та осіб, які використовують альтернативні методи вирішення спорів чи підтримують рух посередництва. Проте, як видно із статуту, метою асоціації є створення експертного форуму з питань спорів і конфліктів та їх вирішення, а також професіоналізації діяльності та статусу медіаторів [124].

Щодо досвіду становлення медіації як альтернативного вирішення спору в Угорщині, то можемо констатувати, що протягом тривалого проміжку часу в урядових колах точилися запеклі дискусії з приводу необхідності запровадження медіації як інструменту, який фактично в обхід держави буде вирішувати правові конфлікти. Важливий внесок у розвиток альтернативних способів вирішення спорів зробили неурядові організації та колеги-медіатори із Заходу, зокрема згадана вище *Partners for Democratic Change*, завдяки якій у 1996 році медіація почала своє становлення в Угорщині [125]. Разом із тим державних служб, агенцій чи органів, котрі опосередковували б собою об'єднання медіаторів не існувало. Відтак медіація в Угорщині носила суто позадержавний характер, а її розвиток є заслугою неурядових організацій та об'єднань. З аналізу викладеного видається за можливе констатувати, що в

період з 1991 по 2005 роки медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів не мала нормативного підґрунтя свого існування, у свою чергу в урядових і неурядових колах точилися дискусії щодо необхідності нормативного закріплення процедури медіації та її поширення на практиці. Разом із тим, невиправдано говорити, що медіація на даному етапі була повністю відсутньою та не застосовувалася, адже законодавство аналізованих нами держав передбачало положення про необмеженість права приватної особи на захист своїх прав лише тими способами, які прямо визначені у національних законодавствах. Таким чином, учасники правових конфліктів могли обирати й інші способи захисту своїх прав та інтересів, зокрема й процедуру медіації. При цьому з урахуванням того, що вона не була ще нормативно врегульованою сторони наділялися широкими диспозитивними повноваженнями щодо визначення напрямку медіаційної процедури, а також порядку її проведення. Разом із тим, у даній площині бралися до уваги міжнародні стандарти, зокрема європейські, проведення примирних процедур.

Наступна віха розвитку медіації як альтернативного способу вирішення спору в Чехії, Словаччині та Угорщині була опосередкована закріпленням нормативних передумов проведення медіації у межах зазначених правопорядків. При цьому відповідне нормативне регулювання по різному імплементувалося в кожній з аналізованих нами держав. У одних – парламенти приймали окремі закони, які носили спеціальний характер та прямо були присвячені медіації як альтернативному способу вирішення спору, в інших – певні постулати, що передбачали альтернативне врегулювання спорів, були визначені в окремих законах, у тому числі й процесуальних кодексах. До прикладу, в Угорщині медіація впроваджувалася в кожен окрему сферу суспільної взаємодії окремими постановами уряду, й лише згодом був прийнятий спеціальний закон, який визначив порядок проведення медіації на території всієї Угорщини щодо всіх категорій спорів. При цьому сфера трудових відносин, зокрема й вирішення індивідуальних трудових спорів першопочатково не була пріоритетною для законодавця в аспекті визначення

за можливе проведення примирної процедури в ній. Відтак до моменту прийняття профільного закону фактично медіація у трудових спорах не була нормативно визначеною. Щодо профільного закону, то відзначимо, що закон про медіацію Угорщини складається із 44 параграфів і сформований за зразком Типового закону ЮНСІТРАЛ, а також Зеленої книги про альтернативне вирішення спорів у цивільних та комерційних справах. У Законі визначено принципи та порядок проведення медіації, правовий статус медіатора та особливі положення про судову медіацію. Згідно із §2 Закону медіація визначається як «спеціальний досудовий процес врегулювання конфліктів та спорів, що проводиться на основі Закону, метою якого є залучення третьої сторони (медіатора), яка не бере участі у спорі за взаємною згодою сторін для встановлення порозуміння щодо вирішення суперечки між сторонами та його письмового закріплення» [126].

Щодо порядку проведення медіації по трудових спорах, то законодавець визначає загальний порядок проведення примирної процедури для всіх категорій проваджень. Відтак працівник і роботодавець мають самостійно погодити до кого в якості медіатора звернутися з метою виконання функції посередництва для врегулювання юридичного спору, який має місце між ними. При цьому до медіатора в Угорщині сформульовані достатньо чіткі вимоги. Відтак медіатор повинен мати вищу освіту, п'ять років професійного досвіду, пройти професійну підготовку медіаторів, у нього має бути відсутність судимостей та заборон займатися медіаційною діяльністю. Саме структурування процедури медіації залишається на розсуд медіатора та сторін індивідуального трудового спору. Разом із тим у будь-якому випадку у межах примирної процедури медіатор має провести індивідуальні та колективні переговори між учасниками конфлікту з метою сприяння останнім у пошуку консенсусу щодо вирішення спору. Медіатору забороняється нав'язувати сторонам певний варіант вирішення індивідуального трудового спору, відтак роль медіатора зводиться виключно до ролі посередника, що може спрямовувати сторони конфлікту до пошуку консенсусу. Аналізуючи

особливість застосування медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів, відзначимо, що проведення примирної процедури у даній державі не визнається обов'язковою передумовою для звернення до суду за захистом. Таким чином, учасники конфлікту можуть безпосередньо звернутися до суду задля вирішення індивідуального трудового спору без попереднього проведення медіації, а також у випадку, коли одна зі сторін конфлікту не виконує вимоги мирової угоди, яка була укладена за результатами проведення примирної процедури.

Щодо правового регулювання проведення медіації в Словаччині, відзначимо, що з метою врегулювання медіації у цивільно-правових спорах Народна Рада Словацької Республіки 25.06.2004 прийняла Закон № 420/2004 про медіацію та про внесення змін до деяких законів (набув чинності 01.09.2004). Як і в Угорщині цей нормативно-правовий акт ґрунтується на типовому законі ЮНСІТРАЛ про міжнародну торгівлю і врегульовує питання основних принципів медіації, правового статусу медіатора, осередків медіації, організацію та наслідки медіації. Відповідно до ч. 1 § 2 Закону № 420/2004 про медіацію та про внесення змін до деяких законів медіація визначається як «позасудова діяльність, при якій особи, які беруть участь у медіації, вирішують спір, що виникає внаслідок їх договірних відносин чи інших правовідносин, за допомогою медіатора» [127]. Особливість законодавства даної держави в контексті проведення медіації полягає у тому, що парламентарі відразу передбачили можливість проведення медіації задля врегулювання трудових спорів, відтак роботодавці та працівники безпосередньо на підставі положень профільного закону за участю медіатора могли на основі відповідних законодавчих постулатів здійснювати пошук правового консенсусу. Загалом порядок медіації в Словаччині видається схожим до порядку медіації в Угорщині, тому не вважаємо за доцільне детально зупинятися на повторенні відповідної медіаційної процедури.

У продовження дослідження обраної проблематики пропонуємо сконцентрувати увагу на досвіді Чехії. Так, на відміну від інших країн регіону,

медіація у цивільно-правових спорах тривалий час не була законодавчо врегульована, проте вона діяла й активно розвивалася. Окремий закон було прийнято лише у 2012 році. До його прийняття відбулася тривала дискусія між експертами, адже частина з них вважала, що окремий закон про медіацію не потрібен, оскільки чинні закони дозволяють (не виключають) використання медіації. Друга група підтримала створення окремого закону про медіацію, який чітко виклав би основні принципи та організацію використання медіації у цивільних спорах [128, с. 18]. Разом із тим, незважаючи на тривалі суперечки у межах даного правопорядку був прийнятий профільний закон, а саме Закон № 202/2012 «Про медіацію та про внесення змін до деяких актів» від 02.05.2012, відповідно до якого медіацією є «процес вирішення конфлікту за участю одного або кількох медіаторів, які сприяють комунікації між сторонами конфлікту, щоб допомогти їм досягти мирного вирішення конфлікту шляхом укладення медіаційної угоди» [129]. Закон установлює правила медіації в некримінальних справах, регулює питання медіаційної угоди та визначає її елементи, закріплює правовий статусу медіатора, встановлює необхідну кваліфікацію, права й обов'язки медіатора, вводить термін «зареєстрований посередник». Згідно з §2 (с) медіатором є будь-яка фізична особа, зареєстрована у списку медіаторів. Однак потрібно розмежовувати медіацію, яку здійснюють адвокати, їх правовий статус урегульовується Законом № 85/1996 щодо юридичної професії [130]. Таким чином, чеський законодавець розмежовує статус адвоката та статус адвоката-медіатора, адже наявність відповідного права на заняття адвокатською діяльністю не тотожна наявністю статусу медіатора. Відзначимо, що такий підхід визначений і в національному українському законодавстві, що видається цілком виправданим з урахуванням особливостей примирних процедур, а також особливостей тієї ролі, яку виконує медіатор у ній. Загалом же медіація в Чехії при вирішенні індивідуальних трудових спорів здійснюється за класичною схемою проведення індивідуальних та колективних переговорів, направлених на пошук консенсусу між

конфліктуючими сторонами. Узагальнено можемо констатувати, що медіація як альтернативний спосіб вирішення правових спорів у Чехії, Словаччині та Угорщині розвивалася паралельно й кожна із аналізованих нами держав використовувала досвід своїх сусідів з метою визначення пріоритетних та доцільних напрямків розвитку аналізованого нами інституту.

Висновки до розділу 2

1. Правова категорія «альтернативний спосіб вирішення спору» не визначається нормативно в межах національного законодавства, хоча її тлумачення відбувається в межах правової доктрини та правозастосовної практики. Дослідивши як національні, так і міжнародні підходи до аналізу даної категорії, було визначено, що альтернативний спосіб вирішення спору – це позаюрисдикційна форма врегулювання юридичного конфлікту, що являє собою сукупність засобів, за допомогою яких усуваються суперечності між сторонами, здійснюється розв’язання спору шляхом примирення із залученням третьої незалежної особи – посередника, відбувається мінімізація грошових та часових витрат, а також негативних наслідків для учасників конфлікту.

2. Альтернативні способи вирішення спорів не є одноманітними за своєю правовою природою, що надає можливість провести класифікацію останніх за такими критеріями: (а) залежно від порядку застосування; (б) залежно від методу; (в) залежно від обов’язковості застосування; (г) залежно від цілей використання; (д) залежно від структури альтернативного способу вирішення спору. У межах даного наукового доробку автором окремо було сконцентрована увагу на аналізі класичних альтернативних способів вирішення спорів, до яких належать переговори, медіація та арбітраж, та надана коротка характеристика й визначено їх співвідношення між собою.

3. Джерела альтернативних способів урегулювання спору було визначено як зовнішні форми закріплення правової норми, що надають останній об'єктивного виразу, а відтак і гнучкості її практичного застосування. Нормативні джерела позбавленні своєї однорідності, а тому були класифіковані на національні та міжнародні. У межах міжнародних правових джерел регулювання альтернативних способів вирішення спору виокремлено (а) нормативні джерела, котрі виступають передумовою формування та застосування альтернативних способів вирішення спору; (б) нормативні джерела, які здійснюють загальне правове регулювання альтернативних способів вирішення спорів; (в) нормативні джерела, присвячені правовому регулюванню певного одного альтернативного способу вирішення конфлікту. У свою чергу національне законодавство, що присвячено правовому регулюванню альтернативних способів вирішення спорів, не було класифіковано за певним критерієм через розпорошеність правових норм, які регулюють застосування альтернативних способів вирішення спорів у межах різних за своєю правовою природою актах національного законодавства. Тому національні джерела правового регулювання альтернативних способів вирішення спорів можуть бути представлені ЦК України, КЗпП України, положеннями процесуального законодавства, зокрема ЦПК, тощо. Разом із тим, основними джерелами правового регулювання альтернативних способів вирішення спорів є положення профільних законів, а саме Законів України «Про медіацію», «Про третейські суди», «Про міжнародний комерційний арбітраж».

4. Дослідивши місце медіації у системі альтернативних способів вирішення спорів зроблено такі висновки:

– медіація – це самостійний альтернативний спосіб вирішення юридичного спору, котрий має особливі ознаки та специфічну правову природу та реалізовується у невід'ємній взаємодії з іншими альтернативними способами вирішення спорів, що актуалізує дослідження місця останньої серед них;

– переговори – це двосторонній процес вирішення суперечки (юридичного спору) між конфліктуючими суб'єктами без залучення спеціально навченої особи, – посередника через процедуру діалогу, співпраці та взаємних поступок. Тому переговори можуть виступати як самостійним альтернативним способом вирішення спору, так і бути складовою медіації, без яких останню складно уявити. Разом із тим, переговори хоча і мають добровільний, конфіденційний та більш вигідний з позиції часу та фінансових витрат характер (так само як і медіація), однак проводяться сторонами безпосередньо без залучення третьої незалежної особи посередника, – медіатора;

– арбітраж – це альтернативний спосіб вирішення спору, котрий здійснюється арбітражем (третейським судом), що діє на постійній основі або *ad hoc* та полягає в урегулюванні юридичного конфлікту арбітром відповідно до регламенту діяльності арбітражу або правил, які були самостійно розроблені сторонами. При цьому медіація може бути складовою частиною арбітражу, а сторони арбітражного процесу мають можливість за результатами розгляду справи останнім укласти мирову угоду, що характерна для медіації. Окрім того як арбітраж, так і медіація відбуваються за участю третьої незалежної особи, однак арбітр та медіатор хоча й мають бути незалежними, неупередженими, проте мають різні правові та процедурні статуси;

– врегулювання спору за участю судді здійснюється за особливими правилами процедури примирення. Тому «медіатором» може бути виключно суддя, медіація відбувається шляхом проведення відкритих та закритих нарад, а строк на її проведення не може перевищувати 30 днів та подовженню не підлягає. Фактично запровадження «судової медіації» було однією із передумов запровадження класичної медіації, котра наразі реалізовується в Україні відповідно до ЗУ «Про медіації»;

– переговори можуть бути (фактично завжди є) складовою частиною медіації, а медіація – складовою частиною арбітражу;

– процедура медіації є гнучкою, оперативною, економічно та часово вигідною, а тому і більш привабливою серед інших альтернативних способів вирішення правових конфліктів.

5. Дослідивши зарубіжний досвід застосування медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів, сформульовано такі висновки:

– на теренах європейського співтовариства становлення та розвиток медіації відбувалося за вертикальним принципом, від формулювання рекомендаційних положень щодо застосування відповідного альтернативного способу вирішення спору до нормативного передбачення відповідних правових регуляторів у межах різних правопорядків;

– встановлено у Польщі медіаційна процедура визначається як обов'язкова, тобто, якщо працівник і роботодавець, між якими існує індивідуальний трудовий спір бажають звернутися до суду з метою захисту порушених, невизнаних чи оспорюваних прав та інтересів, то вони перед безпосереднім зверненням до суду зобов'язані пройти досудову медіацію. Окрім того, відповідно до процесуального законодавства Польщі суд самостійно може направляти сторони на проведення медіації під час безпосереднього судового розгляду, при цьому медіатором у даному випадку буде виступати не суддя, а уповноважена на те особа, а також зупиняти провадження на будь-якому етапі до виходу суду в нарадчу кімнату з метою примирення учасників конфлікту. Загалом же процедура медіації є структурованою, а на медіатора покладається зобов'язання сприяти учасникам індивідуального трудового спору в пошуку консенсусу, який би задовольнили інтереси та бажання всіх сторін конфлікту;

– відповідно до німецького законодавства процедура медіації не є обов'язковою при врегулюванні індивідуальних трудових спорів, відтак конфліктуючі суб'єкти не обмежуються жодними перепонами до безпосереднього звернення до суду. Разом із тим, медіація в Німеччині класично поділяється на (а) позасудову, котра проводиться особами, які мають відповідний рівень підготовки щодо виконання ролі посередника та (б) судову,

яка проводиться суддею, що йменується відповідно до національного законодавства, суддя-посередник. Проведення медіації відбувається відповідно до правил, визначених у профільному законі, а також у процесуальних кодексах, при цьому сторони не обмежені у праві визначати окремі правила проведення медіаційної процедури, що мають застосовуватися при врегулюванні спору між ними;

– щодо досвіду Чехії, Словаччини та Угорщини, то розвиток медіації відбувався паралельно та спирався на досвід Німеччини щодо інтеграції даного правового інституту. Медіація застосовується у широких сферах суспільних відносин, зокрема у цивільній, трудовій, адміністративній та кримінальній сферах. Хоча поширення можливості застосування медіації як альтернативного способу вирішення спорів саме індивідуальних трудових спорів, відбувалося диференційовано. Тому в Угорщині довгий період часу не передбачалася можливість застосування медіації при вирішенні трудових спорів, хоча даний правовий інститут уже був відомий національному законодавцю. Загалом медіація поділяється на позасудову та судову (що відбувається за участю судді-медіатора), сама процедура є структурованою, а її порядок чітко нормативно визначений.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

3.1 Правові передумови запровадження медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні

Суспільна взаємодія нерозривно пов'язана із виникненням конфліктних ситуацій, що обумовлюються різними інтересами її учасників. Не виключенням є й сфера трудових відносин, у межах якої інтереси працівників видаються кардинально протилежними інтересам роботодавців. Відтак виникнення індивідуальних трудових спорів видається неминучим явищем. Однак останні мають піддаватися своєму оперативному вирішенню з використанням інструментів, визначених законодавцем. У даному аспекті можемо погодитися із Хіщенко А. С.: «необхідність вирішувати конфлікти та протиріччя – це базова характеристика соціального способу життя, незалежно від того чи це група, чи кілька індивідів. Процеси, які регулюють соціальну напругу є універсальними, як і процеси щодо гармонізації суспільних відносин та зменшення конкуренції (для виживання), а примирення як і конфлікт є природним явищем. Вигідність проживання індивіда в групі тісно пов'язана з навичками її членів долати конкуренцію та знаходити способи подолання конфліктів. Отже, потреба розв'язувати конфлікти є базовою для будь-якого суспільства у будь-який період його розвитку [131, с. 14].

Щодо індивідуальних трудових спорів, то відзначимо, що КЗпП України встановлює, що останні розглядаються та вирішуються КТС, місцевими загальними судами, а також шляхом медіації. При цьому медіація – це новий альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору, який з урахуванням законодавчих приписів у правовій площині може застосовуватися починаючи із 16 листопада 2021 року. Відтак медіації як способу вирішення індивідуального трудового спору трохи більше року, практика її застосування при розгляді останніх не видається надто

поширеною, однак актуальними для доктринального аналізу є правові передумови її запровадження. Саме на даній проблематиці зупинимось у межах нашого дослідження.

Медіація як альтернативний спосіб вирішення юридичних спорів відома світовому співтовариству вже не одну сотню років, однак із здобуттям Україною незалежності національний законодавець не виправдано оминув увагою необхідність нормативного передбачення поряд із судовою формою вирішення юридичних спорів, зокрема й індивідуальних трудових, також і неюрисдикційну форму, однією із яких й виступає медіація. Як зазначається у джерелах, історію вирішення спорів взагалі можна розглядати як історію зміни співвідношення трьох основних її форм: насильницької (антиправової), судової (за допомогою примусового відновлення порушеного права в судовому порядку) і примирювальної [132, с. 163]. З огляду на зазначене, можемо стверджувати, що судовий порядок вирішення трудових спорів на сьогодні по суті є єдиним способом розгляду і вирішення зазначеної категорії справ. Як наслідок, велика кількість таких справ, поряд із іншими категоріями, призводить до перевантаження судової системи, затягування строків розгляду цих справ. Окрім того, дані судової статистики показують, що більше половини рішень судів першої інстанції є предметом перегляду в судах апеляційної інстанції. Це пояснюється тим, що при судовому вирішенні справи в будь-якому випадку одна зі сторін буде незадоволена рішенням, оскільки рішення завжди ухвалюється на користь однієї або іншої сторони й не може задовольнити обидві сторони одночасно (винятком є лише ситуації, коли в судовому порядку сторони укладають мирові угоди). Даний факт також ускладнює процес виконання рішень і часто учасники процесу повинні звертатися до компетентних органів за примусовим виконанням рішення суду. Враховуючи зазначене, запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів є обґрунтованим та виправданим кроком для України [133, с. 179].

У продовження попередньої тези відзначимо, що саме примирювальна форма вирішення юридичного спору має характер оптимальної для учасників конфлікту, адже спрямована не на вирішення питання хто винен, а хто ні, а на примирення конфліктуючих суб'єктів та збереження між ними партнерських відносин. Медіація, як примирювальна форма вирішення юридичного спору безумовно має ряд переваг, серед яких у юридичній літературі класично визначають такі як швидкість, оперативність, конфіденційність, економність, «*win-win solution*», тощо. Однак, незважаючи на всі переваги медіації остання була невідома національному правопорядку до 2021 року.

Дослідження правових передумов запровадження медіації в Україні варто здійснювати крізь призму класифікації розвитку медіації шляхом виокремлення окремих етапів. До прикладу, Любченко Я. П. виокремлює п'ять етапів розвитку альтернативних способів вирішення спорів: – перший етап, для якого характерне вирішення спорів шляхом переважно суспільних додержавних способів, що пояснюється впливом релігії та ідеології, відсутністю або слабкістю управлінських органів; – другий етап, під час якого держава посилює свій вплив на альтернативне вирішення спорів, розвиток арбітражу у сфері міжфеодальних спорів; – третій етап, коли держава, зважаючи на зміцнення суверенності, самостійно визначає механізми та процедури вирішення правових спорів: розвиток державного правосуддя та міжнародного арбітражу, регулювання державою альтернативних способів вирішення спорів; – четвертий етап пов'язаний із становленням авторитарних держав, які звузили сферу використання альтернативних способів вирішення спорів; пріоритетом є державне судочинство, зменшення практики міжнародного арбітражу, виникнення та пошук ефективних варіантів вирішення глобальних конфліктів (світові війни) за допомогою міжнародних організацій; – п'ятий етап полягає у розширенні сфери впровадження альтернативних способів вирішення спору, максимальне врахування інтересів сторін конфлікту та створення умов для оптимального пошуку учасниками спору способів задоволення власних потреб [134, с. 90-91]. Разом із тим

вважаємо, що даний підхід до класифікації розвитку медіації є цінним у контексті історичної ретроспективи, однак є не зовсім повним в аспекті дослідження саме правових передумов її розвитку.

У свою чергу Кривачук Л. Ф. надає періодизацію становлення медіації в Польщі, починаючи із розвитку відновного правосуддя – застосування медіації до неповнолітніх: перший етап (1995-2004 рр.) – формування головних принципів та створення інституцій у сфері посередництва; другий етап (2005-2014 рр.) – розробка стандартів та розвиток мережі центрів і осередків з медіації; третій етап (2015-2024 рр.) – розвиток технологій у сфері медіації та удосконалення професійної підготовки медіаторів [135]. Даний підхід видається нам більш виправданим, адже, хоча автор цього прямо не зазначає в межах даної періодизації, але в основу останньої було покладено саме розвиток правової парадигми нормативного закріплення медіації.

З'ясуємо, якими ж були правові передумови запровадження медіації для вирішення юридичних спорів, зокрема й індивідуальних трудових спорів в Україні? Вважаємо, що дослідження правових передумов запровадження медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів, можна поділити на дві великі групи, а саме передумови міжнародно-правового та національно-правового характерів. Відтак нижче пропонуємо сконцентрувати на них уваги.

I. Щодо *передумов міжнародно-правового характеру*, то останні опосередковуються стабільністю реалізації медіації в європейському співтоваристві та наявністю низки міжнародних нормативно-правових документів, що визначають процедуру її проведення. Роль передумов міжнародно-правового характеру запровадження медіації до національного правопорядку підвищилася після підписання Україною угоди про асоціацію з Європейським Союзом, а також отримання нашою державою статусу кандидати у члени ЄС. Відповідно до взятих на себе зобов'язань Україна має здійснити наближення національного законодавства до законодавства ЄС, зокрема й шляхом ратифікації ряду договорів, а також запровадження нових інститутів, зокрема й інститутів альтернативного вирішення спорів. Відтак

доктринальному дослідженню підлягають ряд рекомендацій ЄС, котрі прямо та опосередковано здійснюють правове регулювання останньої як альтернативного способу вирішення спору. Відзначимо, що першим нормативним актом, що вплинув на поширення ідеї альтернативних способів вирішення спорів стала Рекомендація № R (81) 7 щодо шляхів полегшення доступу до правосуддя, прийнята Комітетом міністрів Ради Європи 14.05.1981 [136], у змісті якої підкреслено, що високий ступінь ускладнень, тривалість та значна вартість (*complexity, duration and costs*) судових процедур становлять основну перешкоду в доступі до здійснення правосуддя. Цим самим визнається за доцільне усунути «архаїчні процедури, котрі не приносять корисних результатів» [137, с. 119]. Положення даної Рекомендації стосувалися цивільних, трудових, адміністративних справ, а також справ у сфері соціального забезпечення. Фактично аналізований нами правовий акт заклав основу розвитку інституції альтернативного вирішення спорів та медіації зокрема, у рамках Європейського Співтовариства. Держави-члени ЄС були зобов'язані протягом п'ятирічного строку розробити кроки її виконання та запровадити в національні правопорядки відповідні механізми спрощення доступу до правосуддя.

У подальшому на рівні ЄС було прийнято низку рекомендацій, які стосувалися надмірного навантаження судових органів та необхідності розроблення шляхів щодо зменшення останньої. Зокрема, у Рекомендації № R (86) 12 щодо заходів з попередження та зменшення надмірного робочого навантаження в судах від 16.09.1986 [138] вказувалося на те, що з кожним роком кількість справ, які надходять до суду зростає. Такий стан речей негативно відображається на ефективності діяльності суду як органу правосуддя, а також на реалізації доступності приватної особи до правосуддя. Окрім того, у Рекомендації вказується на необхідності запровадження примирних процедур для проведення позасудових та досудових процедур урегулювання юридичних спорів. Разом із тим, вищезазначені рекомендації жодним чином не здійснювали регулювання самої медіації як альтернативного

способу вирішення юридичного спору, обмежуючись указівкою виключно на необхідність її запровадження. Першим нормативно-правовим актом на європейському рівні, що закріпив правовий статус медіації була Рекомендація № R (2002) 10, відповідно до якої медіація (у цивільних справах) визначається як процес вирішення спорів, під час якого сторони ведуть переговори щодо спірних питань з метою досягнення порозуміння за допомогою одного або кількох медіаторів [139]. Окрім того вказується, що процедура медіації може бути застосована у справах, що стосуються прав та обов'язків, які виникають із відносин у цивільному праві, в тому числі справ зі сфери права господарського, споживчого чи трудового, але з виключенням справ адміністративних і кримінальних. Окрема увагу в межах даної Рекомендації було приділено необхідності популяризації медіації серед населення, а також розвитку професії медіатора.

Не можемо оминати увагою й Зелену книгу про альтернативне вирішення спорів, які регулюються цивільним та господарським законодавством від 12.12.2003 [140], а також Кодекс поведінки медіаторів, які на теренах ЄС визначають загальні правила проведення медіації та вимоги до осіб, які виступають медіаторами. Окрім того, Директивою Європейського парламенту та Ради 2008/52/ЄС від 21.05.2008 щодо деяких аспектів медіації в цивільних і комерційних справах визначено основні завдання щодо забезпечення кращого доступу до правосуддя як частини політики ЄС побудувати територію свободи, безпеки та справедливості, що повинна включати доступ як до судових, так і позасудових методів урегулювання спорів [141]. З аналізу зазначеної Директиви можемо констатувати, що медіація за такими критеріями як суб'єкт ініціювання та/або підставою здійснення може бути: ініційованою самими сторонами спору; здійснюваною в результаті пропозиції чи розпорядження суду; у порядку виконання припису законодавства.

Цікавим видається й те, що про медіацію як альтернативний спосіб вирішення спорів згадують й у ст. 33 Статуту ООН: «...сторони, що беруть

участь у будь-якому конфлікті,... , повинні насамперед намагатися вирішити конфлікт шляхом переговорів, обстеження, посередництва, примирення, арбітражу, судового розгляду, звертання до регіональних органів або угод чи інших мирних засобів на власний вибір» [142].

II. Щодо *передумов національно-правового характеру*, то останні репрезентовані положеннями вітчизняного законодавства, що спрямовані на правове регулювання застосування медіації при вирішенні юридичних спорів, у тому числі й індивідуальних трудових. Як уже неодноразово було зазначено нами вище, інститут медіації був невідомий національному законодавству довгий проміжок часу, хоча паралельно доволі успішно реалізовувався на теренах європейських держав. Разом із тим, прийняттям ЗУ «Про медіацію» передували ряд законотворчих процесів, обговорень та дискусій. Відтак прийняття профільного закону не було одномоментним явищем, а було продуманим та зваженим кроком національного законодавця, здійсненим щоправда із значною затримкою. Дослідження правових передумов національного характеру задля системності, пропонуємо проводити крізь призму поділу на окремі етапи з урахуванням темпорального критерію. Принагідно зазначимо, що в межах даного дослідження зупинимося на окреслені правових передумов запровадження медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів, що датуються кінцем ХХ початком ХХІ століття, при цьому свідомо не концентруючи уваги на більш ранніх етапах, що можуть бути темою для окремого дослідження та вивчення.

- *Перший етап* формування правових передумов запровадження інституту медіації в національний правопорядок – це етап кінця 90-х років ХХ ст. до 2010 року, в межах якого медіація виникає та розвивається як соціальний інститут в Україні. Як слушно зазначає Корінний С. О. за радянських часів на території Радянського Союзу, в тому числі й у УРСР, панувала ідеологія відсутності конфліктів у суспільстві, тому медіація використовувалася лише в зовнішньоекономічній діяльності держави. Водночас єдиною примірною процедурою була можливість укладання мирової угоди на різних стадіях

цивільного процесу [143, с. 74]. Безумовно панування радянської ідеології та об'єктивна неможливість її одномоментного викорінення із правової свідомості, виступало чинником, що уповільнював запровадження медіації у національний правопорядок. Разом із тим, уже на кінець 90-х років ХХ ст., серед неурядових організацій та практикуючих юристів доволі гостро піднімалося питання необхідності запровадження медіації як альтернативного способу вирішення юридичних спорів. У 1994 році «Психологічний центр» у м. Донецьк об'єднався із неурядовою організацією «*Search for Common Ground*». Така ініціатива мала своїм результатом створення восьми центрів медіації в різних регіонах України за підтримки фондів та організацій. У 1997 році Одеська обласна група медіаторів створила перший прецедент у цивільному судочинстві для пострадянських країн, провівши медіацію справи, направленої із суду [144, с. 6].

Як бачимо, незважаючи на те, що медіація тоді не була нормативно передбаченою процедурою, а проведення останньої не регулювалося положеннями національного законодавства, на практиці були окремі випадки її застосування з урахуванням міжнародних стандартів проведення примирної процедури. Позитивним у аспекті запровадження медіації видається створення Національної служби посередництва і примирення. Відповідно до ст. 3 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17.11.1998 завданнями служби є «сприяння взаємодії сторін у процесі вирішення колективних трудових спорів або конфліктів, прогнозування виникнення трудових спорів, здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових спорів чи конфліктів, сприяння соціальному діалогу у виробленні трудових відносин, здійснення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів та підвищення рівня правової культури учасників трудових відносин». Відповідно до своїх завдань служба здійснює такі функції: вивчає причини виникнення трудових спорів, аналізує вимоги працівників та надає їм оцінку, консультує сторони, формує списки незалежних посередників тощо [145].

Відзначимо, що НСПП як державний орган діє з метою забезпечення досудового та альтернативного вирішення саме колективних трудових спорів. Тобто її повноваження не поширюються на вирішення індивідуальних трудових спорів. Разом із тим, діяльність аналізованої нами інституції так чи інакше заклала фундамент запровадження альтернативних процедур вирішення трудових спорів. На відміну від НСПП, що був та є державним органом із відповідним статусом та законодавчо передбаченими повноваженнями даний період характеризується діяльністю Українського центру медіації, яким було створено Коаліцію з розвитку медіації, яка являла собою досить закритий клуб практиків та починала формувати законодавчу ініціативу щодо закону про медіацію. Коаліція стала поштовхом для створення нових медіаторських організацій в Україні [146, с. 34]. Відзначимо, що саме неурядові установи сприяли популяризації медіації серед населення, зокрема велика кількість із них співпрацювали із судами та на базі останніх розгортали інформаційні кампанії, які були спрямовані на агітування учасників спору звернутися до послуг медіатора з метою його вирішення. Разом із тим, з урахуванням правового вакууму, що був характерний для тогочасної медіації, яка фактично не була нормативно передбачена та законодавчо закріплена, приватні особи не охоче зверталися до медіаторів, адже просто не довіряли розгляд свого спору невідомій особі. Таким чином, діяльність так званих «громадських» медіаторів була малоефективною, шляхом медіації врегульовувалися одиничні юридичні спори, а суди так і залишалися перенавантаженими справами. Відтак нагальним видавалося питання нормативного закріплення процедури медіації, а також її детальної нормативної регламентації.

Безумовно, медіація як процедура альтернативного вирішення спорів, хоч не прямо, але передбачена у рамках правових норм Конституції України. Дана теза підтримується рядом науковців, зокрема як зазначають Поліщук В. й Гретченко Л., процедура медіації як позасудовий спосіб урегулювання спору має конституційне підґрунтя [147]. Таку думку поділяє й Шинкар Т. І. [148, с.

161]. Дані постулати підтверджуються також положеннями ст. 55 Конституції України, що передбачає право кожної особи захищати свої права та інтереси не забороненими законом способами. Відтак з урахуванням того, що для приватної особи діє правило, відповідно до якого «все, що прямо не заборонено законом є дозволеним» застосування процедури медіації видається правомірним навіть без детального правового регулювання її процедури.

Відзначимо, що перші спроби врегулювати медіацію в Україні на законодавчому рівні беруть свій початок ще у 2004 році, коли при Міністерстві юстиції України було створено Міжгалузеву робочу групу з метою формування державної Концепції законодавчого врегулювання застосування програм відновного правосуддя (медіації) у кримінальному судочинстві України. Розроблений проєкт концепції став підґрунтям для подальшого розвитку законодавчого регулювання [149, с. 10]. Лише у 2006 році почалася робота над розробкою профільного закону, а саме ЗУ «Про медіацію (примирення)» та закону, що передбачав ряд змін та доповнень до інших нормативно-правових актів, а саме ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо процедури медіації (примирення)». Дані нормативно-правові акти передбачали запровадження медіації, зокрема по цивільних, трудових, сімейних та господарських спорах. Однак після винесення останніх на громадське обговорення дані законопроєкти, так і не були прийняті.

Наступна спроба запровадження правового регулювання медіації була здійснена вже у 2010 року, коли було розроблено новий ЗУ «Про медіацію» № 7481 від 17.12.2010. Положення даного законопроєкту суттєво відрізнялися від законопроєкту 2006 року, зокрема в межах останнього однозначно вирішувалося питання про медіабельність спору, можливість застосування медіації в якості досудової та позасудової процедури вирішення юридичного конфлікту, визначався правовий статус медіатора, його права й обов'язки, тощо. Зокрема, передбачалося, що медіація може бути застосована лише у цивільних, господарських, трудових, сімейних та інших приватноправових

справах, водночас установлюючи заборону на медіацію у публічно-правових спорах. Разом із тим законодавець обрав занадто широкий підхід до тлумачення категорії «медіація», що негативним чином позначилося на парадигмі даного законопроекту та можливості використання медіації на практиці.

Окрім того, аналізований нами законопроект не цілком відповідав вимогам Директиви 2008/52/ЕС Європейського парламенту та Ради від 21.05.2008 «Про деякі аспекти медіації в цивільних та господарських правовідносинах», що виступило однією із основних перешкод до прийняття даного Закону. Відтак усі спроби нормативного врегулювання медіації на даному етапі закінчувалися невдачею, що було обумовлено рядом факторів як правового, так і політичного й соціального характерів. Таким чином, перший етап національних правових передумов запровадження медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів охарактеризувався створенням низки громадських і неурядових організацій, що сприяли поширенню та популяризації медіації серед населення. Окрім того, діяльність даних інституцій позитивно вплинула на пришвидшення законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення юридичних спорів. Перші проекти законів, що мали б безпосередньо врегулювати медіацію хоч і розроблялися на даному етапі однак так і не були прийнятими за основу, адже не пройшли громадське обговорення та відповідне схвалення інститутами громадянського суспільства.

- *Другий етап* формування правових передумов запровадження медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів окреслений часовим проміжком з 2010 по 2021 рік та обумовлює собою безпосередню розробку нормативно-правових актів, спрямованих на регулювання медіації. Фактично попередній етап виступав підготовчим по відношенню до аналізованого нами, адже ґрунтовні законодавчі процеси та механізми правового регулювання медіації відбувалися саме на останньому. Першим нормативно-правовим актом, який був прийнятий у межах даного етапу, що

хоч і не прямо, але опосередковано передбачав можливість застосування медіації як альтернативного способу вирішення спорів, був ЗУ «Про безоплатну правову допомогу» № 3460-VI від 02.06.2011. Зокрема, п. 4 ч. 1 ст. 1 встановлював: «правові послуги – надання правової інформації, консультацій і роз'яснень з правових питань; складення заяв, скарг, процесуальних та інших документів правового характеру; здійснення представництва інтересів особи в судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами; забезпечення захисту особи від обвинувачення; надання особі допомоги в забезпеченні доступу особи до вторинної правової допомоги та медіації» [150].

Таким чином, медіація в межах даного Закону була визначена однією із можливих правових послуг, що надаються в рамках системи безоплатної правової допомоги. При цьому цікавим видається те, що при закріпленні медіації як правової послуги у 2011 році в рамках загального закону, остання не була нормативно передбаченою процедурою вирішення юридичних конфліктів відповідно до спеціалізованого законодавства. Відтак фактично мало місце декларування можливості проведення медіації, зокрема й у рамках вирішення індивідуальних трудових спорів, однак поза межами правового регулювання залишалася процедура її проведення, а також права й обов'язки учасників примирного процесу. Очевидним видається те, що за такої обставини процедура медіації була рідкістю, юридичні спори не вирішувалися шляхом примирного процесу, а майже в усіх випадках передавалися до суду. Разом із тим, саме ЗУ «Про безоплатну правову допомогу» був першим нормативно-правовим актом у незалежній Україні, який нормативно закріпив термін «медіація» на законодавчому рівні, зокрема й у аспекті послуг правового характеру. Наступним суттєвим правовим актом, що був уже безпосередньо присвячений медіації можемо вважати Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації), затверджений наказом Міністерства соціальної політики України 17.08.2016 № 892. На відміну від ЗУ «Про безоплатну правову допомогу» у даному наказі медіація визначається не

як правова, а як соціальні послуга, отримувачами якої є особа, сім'я (або прийомна сім'я, сім'я опікунів, піклувальників), дитячий будинок сімейного типу, окрема соціальна група з урахуванням етнічної ознаки або стану здоров'я, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують надання або отримують таку соціальну послугу [151]. Як бачимо, даний стандарт доволі обмежено здійснює трактування терміну «медіація», при цьому акцентування уваги здійснюється саме на соціальному характері медіації та надання останньої соціально незахищеним верствам населення, що очевидно не в повній мірі відповідає правовій природі медіації як альтернативного способу вирішення юридичних спорів. Сьогодення підтверджує те, що медіація може застосовуватися для вирішення широкої кількості юридичних спорів від цивільних, трудових до кримінальних та адміністративних. Відтак правове регулювання останньої має бути максимально універсальним та таким, що не створює невиправдане уявлення стороннього спостерігача про обмежену сферу застосування медіації.

У подальшому про медіацію згадувалось у Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних інститутів на 2015-2020 роки № 276/2015 затвердженої Указом Президента України від 20.05.2015. Зокрема, Стратегія передбачала, що підвищити ефективність правосуддя та оптимізувати повноваження суддів різних юрисдикцій можливо, зокрема й шляхом розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання спорів, практичного впровадження інституту медіації і посередництва, розширення переліку категорій справ, які можуть вирішуватися третейськими суддями або розглядатися судами в спрощеному провадженні; запровадження ефективних процесуальних механізмів для попередження розгляду справ за відсутності спору між сторонами; вивчення доцільності введення мирових суддів [152]. Таким чином, медіація у даній Стратегії розглядалася як один із можливих шляхів удосконалення реалізації права особи на доступ до правосуддя. Знайшла відображення медіація також й у подальших нормативно-правових актах Президента України, зокрема в Указі від

11.06.2021 «Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки» [153], де окрема увага була приділена розвитку системи альтернативних способів вирішення спорів. Зокрема було констатовано, що необхідним видається встановлення для окремих, визначених законом, категорій справ обов'язкового досудового порядку врегулювання спорів з використанням медіації та інших практик, а також запровадження та розвиток інституту медіації. Таким чином, у межах стратегічних документів у сфері відправлення правосуддя медіація завжди розглядалася як один із основних альтернативних способів вирішення юридичних спорів, якій має бути приділена належна увага з боку держави, зокрема й щодо правового регулювання аналізованої нами процедури.

Даний етап формування правових передумов запровадження медіації як способу альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів обумовився, зокрема й продовженням розробки профільних нормативно-правових актів у зазначеній площині. Відтак у подальшому на законодавчому рівні спроба запровадження медіації датується 2013 роком, коли було розроблено проєкт ЗУ «Про медіацію» від 26.06.2013 та альтернативний проєкт № 2425а-1 від 03.07.2013. У межах зазначеного законопроєкту медіація визначалася, як «процедура альтернативного, добровільного врегулювання спору, вирішення конфліктів шляхом проведення переговорів між сторонами конфлікту або спору за допомогою одного або кількох медіаторів або посередників з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про вирішення конфлікту або спору чи усунення спричиненої ним шкоди» [154]. Даним законопроєктом передбачалося проведення медіації як у приватноправових, так і у публічно-правових спорах, тобто фактично всі юридичні суперечки, за винятком тих, що були прямо передбачені у даному проєкті закону, могли вирішуватися шляхом застосування процедури медіації. Цінним у даному проєкті було й те, що окрема увага приділялася розвитку медіаторського самоврядування, зокрема й в аспекті створення Медіаторської палати України. Однак проєкт ЗУ «Про медіацію» було відкликано, а

альтернативний йому проєкт визнано більш повним щодо регулювання суспільних відносин у сфері медіації, однак і останній у подальшому так і не було прийнято. Після численних невдач, що супроводжували законотворців у площині розробки профільних нормативно-правових актів у сфері медіації, питання її правового регулювання піднялося за два роки, зокрема у 2015 році було зареєстровано черговий законопроект «Про медіацію» № 2480, який передбачав достатньо суворі правила для особи, яка може бути медіатором. Зокрема медіатором могла бути фізична особа, яка досягла двадцятип'ятирічного віку, має вищу чи професійно-технічну освіту та пройшла професійне навчання медіатора. Обсяг професійного навчання складав 90 год, з яких 45 год – практичне навчання [155]. Разом із тим, він був розкритикований юридичною спільнотою через суттєві неточності, які були у його змісті, а також необхідності супутнього ґрунтовного перегляду процесуального законодавства (хоча останнє доволі опосередковано пов'язане із медіацією як такою).

Найбільш успішним із усіх законопроектів про медіацію можна вважати від 17.12.2015 за № 3665, який на відміну від попередніх був прийнятим у першому читанні, однак у подальшому був знятий з розгляду. Аналізуючи проєкт № 3665, Грень Н. М. зазначає, що «хоча в проєкті не розглядається присудова медіація як основна модель медіації, прийняття закону в такій редакції було б прогресивним кроком для вітчизняної системи права. Офіційне впровадження медіації буде сприяти підвищенню знань суспільства про процедуру, популяризуватиме роль і значення медіації, мирного вирішення спору серед населення. До того ж, проєкт пропонував широку сферу використання медіації – трудові, сімейні, цивільні, адміністративні та кримінальні правовідносини; широке коло суб'єктів – резиденти та нерезиденти; незалежність від стадій судового провадження – до звернення до суду, під час або після третейського або судового провадження, під час виконавчого провадження. Позитивним аспектом проєкту закону є визначеність статусу медіатора, регулювання спеціальної підготовки та

сертифікації, введення реєстру медіаторів, що сприятиме формуванню професійного кола осіб медіаторів» [156, с. 175]. Наступна спроба нормативної деталізації процедури медіації датується 2019 роком, коли урядом було зареєстровано черговий законопроект за № 2706, який передбачав більш демократичні та ліберальні вимоги до особи медіатора, закріплював можливість застосування медіації у приватноправових спорах, зокрема й трудових, однак незважаючи на всі позитивні положення, які були закріплені в ньому, його було відкликано.

Як бачимо, численні спроби правового закріплення медіації були безуспішними, що опосередковано рядом чинників різного характеру (від нормативного до політичного). На думку Любченка Я. П., до роботи над законопроектом про медіацію повинно бути залучено широке коло експертів, спеціалістів та громадського обговорення. Досліджуючи недоліки минулих проєктів, на думку автора, у майбутньому законі про медіацію необхідно визначити об'єктивні критерії та забезпечення рівних умов для включення медіаторів до реєстрів. Науковець вказує, що прийняття законопроекту про медіацію на сьогодні не є актуальним, адже питання потребує комплексного вивчення, а поспішне прийняття проєкту призведе до нівелювання медіації в Україні. До того ж медіацію не можна нав'язувати суспільству [157, с. 135]. Погоджуючись із позицією автора про необхідність залучення широкого кола експертів та громадськості до обговорення при розробці та прийнятті відповідного законодавчого акту, вважаємо необґрунтованою позицію автора про те, що прийняття відповідного нормативно-правового акту не актуальне, адже актуальність останнього репрезентована як необхідністю зменшення навантаження на суддів, а відтак і підвищити доступ осіб до правосуддя, так й взятими Україною на себе міжнародними зобов'язаннями. У даному контексті, можемо погодитися з позицією Устінової-Бойченко Г. М., яка вважає, що законодавство про медіацію повинне враховувати міжнародні рекомендації та відповідати європейським стандартам, що сприятиме неухильному дотриманню законності та захисту прав і свобод людей та громадян. Однак

помилково нав'язувати медіацію, а формалізоване законодавство може стати основою для певних зловживань [158, с. 107].

Відтак, акумулювавши напрацювання правової доктрини, міжнародну практику правового регулювання та застосування медіації, а також невдалий попередній досвід законодавчої роботи вдалим видався проєкт ЗУ «Про медіацію» за № 3504, який підтримала Верховна Рада України та прийняла 16.11.2021. Саме з цього часу в Україні процедура медіації стала нормативно врегульованою, а її проведення набуло законодавчого підґрунтя. Даний Закон визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки, тощо. Окрім того, чітко нормативно окреслюється сфера застосування медіації, зокрема медіація може бути проведена до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження, або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу. Разом із тим, медіація не проводиться у конфліктах (спорах), що впливають чи можуть вплинути на права й законні інтереси третіх осіб, які не є учасниками цієї медіації. Відзначимо, що прийняття даного Закону призвело до внесення змін у ряд інших кодифікованих нормативно-правових актів, що регулюють різні за своєю правовою природою відносини. Зокрема, зміни пов'язані із медіацією були внесені до Земельного кодексу та КЗпП України, який був доповнений ст. 222-1, що передбачає на сьогодні можливість застосування медіації при вирішенні трудового спору між працівником і роботодавцем. Зокрема, встановлено, що трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до ЗУ «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України.

Таким чином, нормативне застосування медіації як альтернативного способу вирішення юридичних спорів стало можливим виключно через

прийняття профільного закону. Без ухвалення останнього медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів так і залишилася б у правовому вакуумі, без нормативного врегулювання як правової процедури її проведення, так і загальних умов застосування цього альтернативного способу вирішення юридичних спорів. Відтак правові передумови запровадження медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів опосередковані як міжнародним, так і національним характером. Разом із тим, головною із них була передумова опосередкована прийняттям профільного закону, а саме ЗУ «Про медіацію».

3.2 Шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні

Одним із основних конституційних соціально-економічних прав людини є право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає та на яку вільно погоджується [160, с. 41]. Права та свободи людини, їх економічні, політичні та юридичні гарантії становлять зміст і спрямованість діяльності держави [161, с. 113-114]. Право на працю – це одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами й визнане всіма державами світу. Воно належить до групи соціально-економічних і в загальному сенсі відбиває потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виражати свою особистість [162, с. 102]. Сьогодні існує велика необхідність упровадження примирних процедур, позасудових та судових 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 [163, с. 127].

Прийняття у 2021 році профільного закону, що врегулює особливості проведення процедури медіації у національному правопорядку, а саме ЗУ

«Про медіацію» виступило правовою передумовою поширення даного інституту на врегулювання широкого спектру юридичних спорів. Не винятком виступають й індивідуальні трудові спори, які відповідно до ст. 222-1 КЗпП України можуть бути вирішеними шляхом медіації. Очевидно, що дана правова норма є абсолютною новелою національного трудового законодавства, а практика її застосування ще не напрацьована. Відтак актуальним видається дослідження проблематики шляхів адаптації медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів у загальну систему способів вирішення юридичних конфліктів, зокрема й індивідуальних трудових спорів.

На наше переконання, термін «спосіб вирішення юридичного спору» може бути розтлумачений як сукупність прийомів, способів, засобів та методів, які використовуються уповноваженими суб'єктами з метою вирішення правового конфлікту, що має місце між сторонами. Традиційно всі способи вирішення юридичних спорів поділяють на юрисдикційні та неюрисдикційні. На цьому, зокрема неодноразово наголошували в межах національної правової доктрини, до прикладу сучасний словник цивільно-правових термінів указує на те, що «з огляду на ці критерії можна виділити дві форми захисту прав: 1) юрисдикційна – полягає в діяльності уповноважених державою органів по захисту порушених або оспорюваних прав шляхом судового розгляду або адміністративного порядку; 2) неюрисдикційна – полягає в діяльності громадян та організації по захисту цивільних прав та охоронюваних законом інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернень за допомогою до державних або інших компетентних органів» [165, с. 65]. Таким чином, різниця відповідних способів та форм захисту прав людини здійснюється на основі такого класифікаційного критерію як «орган, що вповноважений здійснювати розгляд відповідного правового спору».

Для юрисдикційного способу захисту трудових прав ключовим уповноваженим органом виступає суд, й це не дивно з огляду, зокрема на положення Конституції України (що гарантує право на судовий захист для всіх

громадян), КЗпП України (який прямо передбачає можливість сторін індивідуального трудового спору звернутися до суду для вирішення юридичного конфлікту, що має місце між ними), ЦПК України (де передбачається можливість розгляду індивідуальних трудових спорів у порядку позовного та наказного провадження, – залежно від предмету спору), а також інших профільних законів та підзаконних нормативно-правових актів. Щодо неюрисдикційного способу захисту трудових прав, то останній виступає антиподом юрисдикційного і його суть полягає у тому, що сторони вирішують правовий конфлікт без звернення до суду як уповноваженого органу держави на розгляд та вирішення правових суперечок. Серед неюрисдикційних способів захисту трудових прав виокремлюють, зокрема й альтернативні способи вирішення правових спорів, одним із яких виступає медіація. Відзначимо, що Конституційний Суд України у своєму рішенні від 09.07.2002 № 15-рп/2002 (справа про досудове врегулювання спорів) зазначив, що право на судовий захист не позбавляє суб'єктів правовідносин можливості досудового врегулювання спорів. Це може бути передбачено цивільно-правовим договором, коли суб'єкти правовідносин добровільно обирають засіб захисту їх прав. Досудове врегулювання спору може мати місце також за волевиявленням кожного з учасників правовідносин і за відсутності в договорі застереження щодо такого врегулювання спору [166]. На практиці ж альтернативне вирішення правового конфлікту широко заохочується, що опосередковано зменшенням навантаження на судову систему, швидкістю врегулювання правового конфлікту, а також широкою диспозитивністю сторін спору в контексті його вирішення. Таким чином, в Україні як у проєвропейській, демократичній та людиноорієнтованій державі система альтернативних способів вирішення юридичних спорів має бути дієвою, нормативно передбаченою, а громадськість повідомлена про можливість досудового та позасудового врегулювання конфлікту.

Позитивні зрушення в даному напрямку вже наявні, що опосередковуються законодавчими новелами 2021 року, які були пов'язані із

запровадженням медіації як альтернативного способу врегулювання спору. Разом із тим, до сьогодні відкритим залишається питання шляхів її адаптації в практичну площину вирішення юридичних спорів. Доволі невинувато дане питання оминається у національній правовій доктрині, адже будь-яка правова норма має бути ефективною та дієвою, що опосередковує її широке застосування. У межах національної правової доктрини, термін «адаптація» тлумачиться як процес пристосування до умов, які змінюються; у міжнародному праві адаптація є процесом приведення національного законодавства до норм і стандартів міжнародного права шляхом удосконалення національного законодавства (внесення змін і доповнень, прийняття нових нормативно-правових актів), укладання або приєднання до міжнародних договорів [167, с. 338]. Таким чином, адаптація обумовлюється входженням чогось у нове для себе середовище, що опосередковується побудовою взаємозв'язків між новим компонентом та середовищем загалом, зокрема й з уже усталеними компонентами цього середовища. Екстраполюючи дану тезу в контексті адаптації медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів, можемо встановити, що адаптація у даній площині обумовлюється входженням останньої до системи вирішення індивідуальних трудових спорів, побудови взаємозв'язків між медіацією та вирішенням індивідуального трудового спору КТС та судом, а також популяризації медіації серед населення. З урахуванням актуалізації розвитку системи альтернативних способів вирішення юридичних спорів, зокрема й медіації, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на конкретних шляхах адаптації медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Перший шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів полягає в необхідності вдосконалення та подальшого розвитку профільного національного законодавства, що регулює дану процедуру. Очевидним видається те, що з урахуванням короткого проміжку часу застосування медіації як інституту вирішення індивідуальних трудових спорів, ми не можемо об'єктивно оцінити ефективність її

застосування, адже даний час не видається достатнім для підбиття підсумків. Однак з урахуванням міжнародного успішного досвіду реалізації медіації як альтернативного способу вирішення юридичних спорів, уже на даному етапі можемо встановити необхідність розробки ряду правових механізмів, які мають бути відображеними в національному законодавстві з метою пришвидшення адаптації медіації як способу альтернативного вирішення, зокрема й індивідуальних трудових спорів.

По-перше, вважаємо, що медіація має бути на законодавчому рівні передбачена як обов'язкова досудова процедура врегулювання індивідуального трудового спору. Це значно пришвидшить урегулювання індивідуальних трудових спорів, буде сприяти примиренню роботодавця з працівником, збереження між ними нормальних стосунків і можливо навіть продовження трудових відносин. На наше переконання, процедура вирішення індивідуальних трудових спорів, передбачена національним законодавцем не досконала, адже фактично поруч діють два порядки вирішення останніх. Перший передбачає обов'язковий розгляд індивідуального трудового спору в КТС й лише у подальшому за незгоди з рішенням комісії оскарження останнього до суду. Другий спосіб (притаманний для чітко поіменованій індивідуальних трудових спорів) передбачає можливість конфліктуючих суб'єктів безпосередньо звертатися до суду для вирішення правової суперечки між ними. У будь-якому випадку, дані способи вирішення індивідуальних трудових спорів далекі від досконалості, адже КТС, що діють у рамках конкретного підприємства, установи чи організації доволі часто фактично є залежними від роботодавців, що перешкоджає працівнику здійснити захист та відновлення його порушеного права. Окрім того, можемо погодитися із думкою Слісаренка Я. А., що «норми статті 223 КЗпП не передбачають важливих положень, зокрема, щодо меж у кількісному складі комісії, вимог до членів КТС, у тому числі щодо освітнього цензу, кваліфікації, спеціалізації, досвіду роботи у відповідній сфері спору, що розглядається. Це в свою чергу, сприяє порушенню конституційних прав працівників на рівність, що

виражається у створенні різних процедур діяльності комісій на різних підприємствах» [170, с. 48].

Щодо судової форми захисту трудових прав, то відзначимо, що остання характеризується бюрократизмом та довготривалістю, відтак довгий проміжок часу правове становище особи може бути неоднозначним, а її права порушеними. Таким чином, обов'язкова досудова медіація по індивідуальним трудовим спорам може стати дієвою інституцією в аспекті захисту прав працівників та роботодавців. Відзначимо, що проблематика запровадження обов'язкової медіації в Україні не є новою. Дослідження обов'язкової процедури медіації проводилися вже неодноразово та ще до запровадження профільного закону. Зокрема, Мірошніченко Ю. Р. вважає, що медіація має бути обов'язковою: «Чому моя група дійшла висновку, що потрібно запроваджувати обов'язкову медіацію? Тому що немає потреби ухвалювати новий закон, якщо медіація не обов'язкова. Існує закон про підприємницьку діяльність, консультативні послуги, укладання мирової угоди передбачено в процесуальних кодексах, тому якщо медіація не стає обов'язковим етапом у вирішенні спорів, то, на наше переконання, сенсу в законі немає» [171]. Погоджуючись із концептом запровадження обов'язкової медіації в аналізованому нами аспекті (вирішення індивідуальних трудових спорів), у свою чергу не погоджуємось із позицією автора про непотрібність профільного закону про медіацію, адже останній нормативно закріпив новий для національного законодавства інститут медіації, принципи її проведення, визначив статус медіатора, тощо.

Продовжуючи дослідження обов'язковості медіації в межах вирішення індивідуальних трудових спорів констатуємо, що у низці іноземних правопорядків остання має статус саме обов'язкової досудової процедури вирішення спору. До прикладу, за італійським законодавством медіація є обов'язковою лише з певних категорій справ та необхідним є лише першочергове звернення до медіатора. Якщо ж сторони після першої зустрічі дійшли висновку, що подальше проведення медіації для них є недоцільним, то

вважається, що вимога закону про обов'язкове досудове врегулювання спору виконана [172].

Вважаємо, що обов'язкова досудова медіація в Україні не повинна носити виключно формальний характер, а конфліктуючі сторони мають дійсно шукати шляхи до примирення між собою. Таким чином, адаптація медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів може відбутися шляхом нормативного передбачення обов'язкового її проведення до звернення до суду для захисту своїх прав. Також вважаємо за доцільне виключити КТС як орган, що здійснює розгляд індивідуальних трудових спорів, адже діяльність даних комісій видається малоефективною та є нічим іншим як негативним спадком від радянського минулого України.

По-друге, правовим шляхом адаптації медіації як альтернативного способу вирішення юридичного спору, на наше переконання, має виступати вдосконалення процедури її проведення, зокрема крізь призму чіткого законодавчого закріплення останньої. Вважаємо, що недоліком профільного ЗУ «Про медіацію» виступає те, що законодавець доволі неоднозначно закріпив положення про саму процедуру проведення медіації. Як констатує частина 1 ст. 17 Закону, «медіація проводиться медіатором (медіаторами) з дотриманням вимог закону, договору про проведення медіації, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора». Таким чином, фактично чітко нормативно не передбачаються конкретні етапи проведення медіації, що безумовно виступає негативним чинником в аспекті її інтеграції та адаптації в національну правову площину.

Можемо констатувати, що без чіткого структурування будь-якої процедури/процесу, зокрема й процедури медіації, проведення останньої не буде в повній мірі передбаченим для учасників юридичного спору, що може негативним чином вплинути на результат проведення примирної процедури. Погоджуючись із необхідністю чіткого структурування будь-якого переговорного процесу, в науці виділяють наступні етапи переговорів: 1) підготовка до початку переговорів; 2) початок переговорів і вибір стилю і

методу їх проведення; 3) пошук компромісного рішення; 4) завершення переговорів [174]. В. Рєзнікова й С. Баран, безпосередньо досліджуючи процедуру проведення медіації, виділяють чотири стадії: 1) попередню (вступну), яка складається з підготовчого етапу (оцінка готовності сторін до медіації, пояснення правил проведення процедури) та етапу індивідуальних зустрічей (вивчення позицій учасників конфлікту, організація простору для проведення процедури, забезпечення взаємного спілкування сторін); 2) відкриваючу (збір інформації, поступове налагодження переговорів між сторонами, пояснення сторін, виклад кожного із них власної позиції, визначення інтересів сторін конфлікту; 3) середню (обговорення та пошук спільних взаємоприйнятних способів вирішення спорів); 4) заключну (укладання угоди) [175, с. 65].

Таким чином, усвідомлюючи те, що законодавець не може та немає деталізовано нормативно закріплювати всі стадії проведення медіації як процедури примирення та альтернативного вирішення юридичного конфлікту, однак останній має чітко нормативно передбачити окремі етапи проведення медіації, що будуть сприяти її структуруванню та реалізації принципу правової визначеності. Більше того, вважаємо, що чітке структурування процедури медіації позитивно вплине на врегулювання індивідуальних трудових спорів, адже працівники та роботодавці будуть обізнані в юридичних інструментах, що будуть мати місце на кожному етапі проведення примирної процедури, а також наслідках їх застосування.

По-третє, адаптація медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів може відбутися лише у тому випадку, якщо буде достатня кількість осіб, які будуть володіти навичками проведення медіації, та виступати медіатором у межах відповідної процедури. Очевидно, що роль медіатора в межах примирної процедури важко переоцінити. Зокрема, на думку Н. Безхлібної, роль медіатора в процесі – бути «маршалом», тобто вести сторони вперед, просуваючись у дослідженні інтересів і пошуку варіантів вирішення спору. Сторони вільні у виборі такого «маршала», його не

призначає суд чи інший орган в імперативному порядку. Отже, медіатор, на її думку, це нейтральна й незалежна особа, яка не є представником жодної зі сторін і не має власного інтересу у справі. Завдання медіатора полягає насамперед у тому, щоб налагодити процес взаємодії сторін, допомогти їм проаналізувати ситуацію, побачити відмінності в поглядах, знайти інтереси, які насправді стоять за їх діями, позиціями й баченням, зрозуміти, що важливо для кожної зі сторін, і знайти точки перетину, на яких можна побудувати спільне взаємовигідне рішення [177].

Однак для того, щоб бути «маршалом» у процедурі примирення між конфліктуючим суб'єктами, допомагати учасникам конфлікту знайти консенсус сам медіатор повинен володіти достатньо високими знаннями психології та права, що опосередковує собою необхідність налагодження взаємовідносин між опонентами у межах правових норм. Доволі часто у правовій доктрині можна зустріти підхід, що передбачає обов'язковість поєднання статусу медіатора та адвоката. Однак, на наше переконання, такий підхід не видається виправданим, адже це дві різні професії, суміщення яких хоч і не забороняється, однак і не видається обов'язковим відповідно до закону. Таким чином, не мається на увазі те, що медіатор має бути адвокатом, так як це особа, яка насамперед спрямовує свої дії на захист інтересів клієнта, а медіатор – це нейтральна, незацікавлена особа [179].

Як показує практика, кількість сертифікованих медіаторів в Україні є незначною. Відтак відкритим залишається питання як медіація може бути адаптована та реально інтегрована в національне законодавство, якщо осіб, які можуть здійснювати медіацію недостатньо для реального покриття потреб у медіації. Зокрема, Реєстр медіаторів, який веде Національна асоціація медіаторів України налічує 187 записів про сертифікованих медіаторів. При цьому більшість із них практикують у великих містах, таких як Київ, Одеса, Харків, Львів, Запоріжжя, тощо. Таким чином, мережа медіаторів видається недостатньою, що обумовлює собою актуальність професії медіатора. Відтак на сьогодні студенти ЗВО, зокрема за напрямком право та психологія повинні

мати можливість на базах своїх ЗВО обрати спеціалізацію «Медіація», що передбачає набуття ними відповідних навичок у даній площині. Окрім того, для набуття статусу медіатора варто передбачити складання всіма зацікавленими особами уніфікованого тесту, до прикладу того, що здають прокурори та адвокати для отримання доступу до юридичної професії та єдиний орган, що буде здійснювати підготовку медіаторів, адже розпорошення повноважень до підготовки медіаторів, серед «суб'єктів освітньої діяльності» (як це зараз передбачено у ЗУ «Про медіацію») провокує виникнення диференційованих стандартів підготовки, а відтак й професійного рівня медіаторів, що видається нам недопустиме з огляду на однаковий та рівний статус усіх медіаторів України. Таким чином, нагальним практичним питанням на сьогодні залишається підготовка осіб, які будуть мати здатність виступати в ролі медіатора та здійснювати медіацію як таку. При цьому дана підготовка повинна відповідати європейським стандартам, бути реальною, а не ілюзорною та спрямовуватися на формування високого рівня кваліфікованих медіаторів.

Отже, з урахуванням вищевикладеного можемо констатувати, що перший шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів умовно може бути названим, як «правовий/юридичний», адже опосередковує собою подальше вдосконалення нормативно-правового масиву регулювання процедури медіації, що повинно ефективно позначитися на практиці її застосування.

Другий шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів може бути окреслений крізь призму взаємодії медіації з іншими способами вирішення юридичних спорів, зокрема й крізь призму симбіозу останніх у майбутньому. Відзначимо, що будь-який спосіб вирішення юридичного спору має бути ефективним та таким, що направлений на безпосереднє реальне вирішення конфліктної ситуації. Однак, як показує практика вирішення правових конфліктів далеко не завжди один спосіб може бути ефективним для реального розв'язання спору. Таким чином,

актуалізується проблематика взаємодії та симбіозу окремих способів розв'язання конфліктів, зокрема й поєднання медіації з іншими процедурами.

Відзначимо, що сам термін «взаємодія» у межах національної правової доктрини тлумачиться диференційовано. Зокрема, одні вчені розглядають взаємодію як «вид управлінських зв'язків, за яких уповноважені на це органи об'єднують дії ряду інших відомств для вирішення загальних завдань і встановлюють їх доцільність [180]. Фактично дане визначення репрезентує підхід, відповідно до якого взаємодія – це поєднання різних процесів з метою досягнення спільного результату. У свою чергу В. Кузьмічов зазначає, що взаємодія – це процес спільної діяльності двох або більше суб'єктів, які здійснюють вплив один на одного, що змінює якісні характеристики діяльності кожного з них, та який в умовах взаємозв'язку пов'язує їх між собою для досягнення спільної мети [181]. Матусовський Г. взаємодію трактує як узгоджену діяльність різних ланок однієї чи декількох організаційних систем, спрямованих на досягнення загальної мети з найменшими витратами сил, засобів і часу [182]. У межах взаємодії медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів із іншими способами вирішення останніх, можемо констатувати, що остання на сьогодні видається мало поширеною та малодослідженою, що видається нам невиправданим. Таким чином, нижче пропонуємо акцентувати увагу на аналізованій нами взаємодії.

По-перше, медіація як альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору взаємодіє із судовим способом його вирішення. На сьогодні медіація із судовою формою взаємодіє опосередковано, зокрема перша може виступати досудовою формою врегулювання конфлікту. Разом із тим, якщо сторони не дійдуть консенсусу в аспекті примирення, то останні можуть звернутися до суду як уповноваженого юрисдикційного органу в державі на розгляд та вирішення всіх юрисдикційних конфліктів. Однак, вважаємо, що саме на суд як основний юрисдикційний орган вирішення правових спорів та єдиний орган,

уповноважений реалізувати правосуддя покладається обов'язок щодо популяризації медіації серед громадян. Зокрема, суд зобов'язаний сприяти сторонам у мирному врегулюванні спору між ними. Таким чином, отримавши конкретну справу до свого розгляду, суд у рамках судових засідань має роз'яснювати право сторін на проведення медіації для мирного врегулювання спору між ними.

Окрім того, у разі запровадження обов'язкової процедури медіації в рамках вирішення, зокрема індивідуальних трудових спорів, суд буде зобов'язаний перевіряти дійсність проведення медіаційної процедури, а також реальну неможливість досягнення мирного вирішення конфлікту. Таким чином, шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів у контексті взаємодії останньої з судовою владою, може опосередковуватися: розробкою дієвих механізмів взаємодії медіаторів з судом; розробкою та визначенням оптимальної для України моделі інтеграції медіації в судову систему; чіткє розмежування інституту врегулювання спору за участю судді та медіації; підвищення кваліфікації суддів, зокрема в контексті набуття ними знань щодо медіаційної процедури.

По-друге, медіація як альтернативна форма вирішення індивідуального трудового спору вступає у зв'язки взаємодії із арбітражем. При цьому в даному контексті варто чітко розмежовувати арбітраж як альтернативний спосіб вирішення правового спору та трудовий арбітраж (інституція, що уповноважена розглядати виключно колективні трудові спори). Окрім того, як зазначає В. О. Кабанець, для трудового арбітражу характерним є дотримання принципу всебічності й повноти дослідження обставин справи. Сутність цього принципу полягає в тому, що всі органи, що розглядають трудові спори, зобов'язані всебічно й повно досліджувати матеріали справи, витребувати за необхідності додаткові докази, викликати свідків, запрошувати експертів [183, с. 65]. Фактично трудовий арбітраж це «суд», що повно та всебічно досліджує вимог конфліктуючих суб'єктів та ухвалює рішення за результатами розгляду справи. У свою чергу арбітраж, це альтернативний спосіб вирішення

правового спору, зокрема й індивідуального трудового, що полягає у зверненні учасників конфлікту до третейського суду (арбітражу), який є постійно діючим, або створився ними *ad hoc*, з метою розгляду конкретного правового конфлікту. Відзначимо, що ЗУ «Про міжнародний комерційний арбітраж» встановлює, що сторони в межах арбітражного розгляду можуть урегулювати спір шляхом медіації [184]. Таким чином, медіація може виступати альтернативою врегулювання спору через арбітраж.

У межах ЗУ «Про третейські суди» встановлюється, що третейський суд на початку розгляду повинен з'ясувати у сторін можливість закінчити справу мировою угодою, у тому числі досягнутою шляхом медіації та в подальшому сприяти вирішенню спору шляхом укладення мирової угоди на всіх стадіях процесу (ч. 1 ст. 33) [185]. При цьому слід наголосити, що ст. 6 Закону визначає, що до компетенції третейських судів в Україні не належать розгляд і розв'язання трудових спорів. Слід зазначити, що інша ситуація склалася в межах європейського правового регулювання. Наприклад, у ТК Франції встановлено, що в трудовому договорі може бути передбачено можливість застосування арбітражної процедури для врегулювання трудового спору. Арбітр обирається за згодою сторін. Сторони мають забезпечити доступ арбітра до всіх документів, які необхідно дослідити для розв'язання спору. При цьому арбітр не може розглядати питання, які виходять за межі наявного конфлікту. Рішення, прийняті арбітражним судом, є обов'язковими для виконання [24, с. 65]. Тому, на наш погляд, доцільно внести зміни в ЗУ «Про третейські суди» і передбачити можливість розгляду і вирішення трудових спорів третейськими судами. Окрім того, вважаємо, що положення про можливість застосування медіації в якості примирення учасників індивідуального трудового спору замість проведення арбітражного розгляду повинно бути передбачено в усіх регламентах арбітражних судів, а самі арбітри мають спонукати сторін спору досягати консенсусу шляхом примирення. Відтак шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів у контексті взаємодії останньої з арбітражем

може опосередковуватися: процесами розробки процедур звернення до медіації під час розгляду правового конфлікту арбітражем; напрацюваннями в аспекті розробки та затвердження медіаційних регламентів для арбітражних судів (розробкою одного типового регламенту); розробка уніфікованих текстів медіаційних застережень, що полегшить доступ для приватних осіб до процедури медіації; створення реєстр медіаторів, які діють при постійно діючих арбітражних судах, що полегшить сторонам процес пошуку медіатора, який володіє відповідною компетенцією на проведення процедури примирення в рамках індивідуального трудового спору.

По-третє, медіація як альтернативна форма вирішення індивідуального трудового спору вступає у зв'язки взаємодії із адвокатурою як недержавним самоврядним інститутом, що забезпечує захист, представництво та надання інших видів професійної правничої (правової) допомоги на професійній основі. Окрім того, правила адвокатської етики зобов'язують адвокатів за можливості сприяти в досудовому та позасудовому порядках урегулювання спорів між клієнтом та іншими особами. Також правила адвокатської етики передбачають можливість суміщення статусу адвоката із статусом посередника в урегулюванні спору між сторонами. Однак у такому випадку поведінка адвоката повинна відповідати також і міжнародним стандартам. Також варто звернути увагу на той факт, що при Національній асоціації адвокатів України існує Комітет з питань медіації, метою створення якого є сприяння розвитку інституту медіації в адвокатському суспільстві, поширення серед адвокатів практики мирного вирішення спорів позасудовими методами. Таким чином, на сьогодні на адвокатів так само, як і на суддів покладається обов'язок популяризації медіації серед громадян України та широкого залучення примирних процедур задля вирішення юридичних спорів. Відтак шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів у контексті взаємодії останньої з адвокатурою може опосередковуватися: підвищенням рівня правової обізнаності адвокатів щодо процедури медіації, зокрема шляхом розробки спеціальних тренінгів та курсів

для адвокатів; нормативним закріпленням обов'язку адвокатів сприяти своїм клієнтам у реалізації процедури досудового врегулювання спору шляхом використання інституту медіації.

Отже, дослідивши даний аспект адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів можемо констатувати, що останній опосередковується вибудовуванням широких зв'язків взаємодії процедури примирення з іншими правовими інституціями держави, зокрема судовою владою, адвокатурою та арбітражем. Дана взаємодія має бути вдосконалена як на практичному, так і теоретичному рівнях, а медіація повинна стати повноправним юридичним механізмом, застосування якого повинно носити першочерговий характер.

Третій шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів визначається соціально-психологічними та інформаційними аспектами. Останні опосередковані необхідністю підвищення рівня правової свідомості та правової культури громадян щодо можливого застосування медіації як альтернативного способу вирішення індивідуального трудового спору. У даному контексті відзначимо, що медіація за своєю природою є соціальним інститутом, що має діяти в суспільстві заради реалізації інтересів суспільства. Медіацію як соціально-правовий інститут можна визначити як комплекс зумовлених соціальною потребою правових норм, які регулюють суспільні відносини в частині вирішення конфліктів шляхом ведення конструктивних переговорів, зниження рівня конфліктності, врахування учасниками інтересів протилежних сторін [188].

У свою чергу Мінкіна Н. І. визнає медіацію соціальним регулятором, який володіє суспільною користю та знаходиться в процесі становлення. Медіація являє собою соціально орієнтований інститут, який покликаний зменшити конфліктність у суспільстві та навчити його членів мирному веденню переговорів [186, с. 26]. З даною позицією складно не погодитися, адже медіація покликана забезпечувати та підтримувати безконфліктність суспільної взаємодії, а відтак і, здоровий стан суспільних відносин загалом.

Досліджуючи медіацію, як соціальний інститут О. І. Василець й О. М. Казьмірова, наголошують на необхідності перегляду діяльності існуючих соціальних утворень та становленні нових для вирішення конфліктів у новому типі відносин. Інституціоналізація медіації як процес виникнення, оформлення та функціонування соціального порядку сприяє формуванню сучасного громадянського суспільства, а заодно й контролю над медіаційними процесами, зберігаючи гнучкість та багатовимірність процедури [189, с. 16]. Відзначимо, що саме гнучкість та багатовимірність медіації розглядають як основні її переваги, зокрема й в аспекті її соціального призначення. Як слушно зазначив О. Геселев, основою всіх існуючих сумнівів щодо обґрунтованості та правомірності функціонування відновного правосуддя є загальні глобальні питання ставлення до права як феномену та соціального явища. Однак ламання стереотипів є вкрай важливим для сприйняття нетрадиційних, нестандартних підходів до вирішення соціальних конфліктів. Вбачають, що така позиція є цілком слушною і щодо запровадження інституту медіації [190, с. 112]. Разом із тим, як показує практика застосування медіації не є поширеним явищем, що опосередковується рядом чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Таким чином, щоб забезпечити повну адаптацію інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів зазначенні чинники мають бути мінімізовані. Нижче пропонуємо коротко сконцентрувати увагу на окремих із них.

Перший чинник, що опосередковує собою невеликий відсоток справ, які вирішуються шляхом медіації є низький рівень правової культури та правової свідомості громадян. На думку В. Копейчикова, правова культура є системою правових цінностей, що відповідають рівню досягнутого суспільством правового прогресу й відображають у правовій формі стан свободи особи та інші найважливіші соціальні цінності [191, с. 140]. Погоджуючись із позицією науковця акцентуємо увагу на тому, що правова культура має перебувати в постійній динаміці, тобто розвиватися під впливом змінних правових процесів. Відтак актуальною на сьогодні залишається необхідність подолання

правового нігілізму громадян України, розвитку правової свідомості та правової культури, підвищення рівня правової освіти.

Другий чинник малого поширення медіації полягає в недовірі громадськості до цього інституту, адже явище примирної процедури, що проводиться у позасудовому порядку залишається невідомим для більшості верств населення. Таким чином, першопочатковим завданням для держави на сьогодні є підвищення обізнаності громадян про процедуру медіації та формування довіри останніх до процедури примирення за участю незалежного посередника.

Третій чинник, що опосередковує малопоширеність медіації полягає у відсутності належного інформування приватних осіб про можливість позасудового врегулювання спору, а також відсутності відповідних інформаційних кампаній. Зокрема, у своїй науковій статті «Компанія з інформування про медіацію в Україні» Алеш Залар наголошує, що широкий загал в Україні не має достатньої інформації про різні способи розв'язання конфліктів, включно з медіацією. Внаслідок цього громадяни й далі звертаються в суди із приводу виниклих суперечок, у той час як їх проблеми можна було б простіше врегулювати шляхом медіації. Досі єдиним способом одержання інформації для широкої публіки є газети й телебачення. У судах немає інформаційно-довідкових відділів або бюро з питань медіації, відповідальних за надання інформації широкій публіці. Окрім брошур про медіацію, випущених деякими неурядовими організаціями, інших інформаційно-рекламних матеріалів (плакатів, рекламних листків, різних звітів, інформаційних бюлетенів, відео) не існує [192, с. 52].

Тому на сьогодні має бути зміненою інформаційна політика та стратегія держави щодо популяризації медіації як альтернативного способу вирішення, зокрема й індивідуальних трудових спорів. Інформування громадськості про можливість застосування медіації має відбуватися на всіх рівнях: від всезагального (тобто інформування всього суспільства про можливість застосування медіації як позасудового способу вирішення спору) до

конкретного (тобто інформування учасників конкретного спору про можливість застосування медіації для пошуку консенсусу). Таким чином, громадськість має бути поінформованою про можливість проведення медіації при мирному врегулюванні спорів, а сама медіація має широко заохочуватися державою.

Висновки до розділу 3

1. Встановлено, що медіація як інституція альтернативного врегулювання спору має довгу історію й успішно вже не один десяток років реалізовується в міжнародних правопорядках. Разом із тим, в Україні медіація як законодавча процедура бере свій початок лише з 2021 року, що було обумовлено рядом правових та політичних передумов. Правові передумови запровадження медіації в Україні було поділено на дві великі групи, а саме: правові передумови міжнародного та національного характеру. При цьому правові передумови національного характеру досліджено в контексті їх поділу на два етапи з урахуванням темпорального чинника (кінець 90-х років ХХ ст. до 2010 року; з 2010 року до сьогодення).

2. Досліджуючи міжнародні правові передумови запровадження медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів, було сконцентровано увагу на низці рекомендацій та директив, прийнятих у рамках ЄС та РЄ. Так, окрему увагу було акцентовано на ключових правових актах, що регулюють проведення медіації, зокрема Директиві Європейського парламенту та Ради 2008/52/ЄС щодо деяких аспектів медіації в цивільних і комерційних справах від 21.05.2008.

3. У контексті вивчення національних передумов запровадження медіації констатовано, що останні репрезентовані низкою актів підзаконного та законодавчого характеру, при цьому численні спроби прийняти профільний закон, що регулював би процедуру медіації були безуспішними, через ряд як

суб'єктивних, так і об'єктивних причин. Разом із тим, Президент України у своїх указах неодноразово наголошував на необхідності розвитку альтернативних способів вирішення юридичних спорів, зокрема й медіації.

4. Правовою передумовою запровадження медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів було прийняття профільного ЗУ «Про медіацію», що мало наслідком також внесення змін, зокрема й до КЗпП України у контексті застосування медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів.

5. Проаналізувавши шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів, сформульовано такі висновки:

– прийняття профільного нормативно-правового акту, що регулює процедуру медіації, а саме ЗУ «Про медіацію» виступило правовою передумовою поширення останньої як альтернативного способу вирішення юридичних спорів. Відтак КЗпП України був доповнений новою правовою нормою, а саме ст. 222-1, що передбачає можливість проведення медіації з метою врегулювання індивідуального трудового спору;

– дослідивши шляхи адаптації медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів, було виокремлено *три основні шляхи*, зокрема *правовий, соціально-психологічний та інформаційний*.

Правовий шлях адаптації інституту медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів полягає у необхідності подальшого вдосконалення національного законодавства України з метою покращення процедури медіації в аспекті практичної реалізації. Відтак правовий шлях адаптації медіації в аналізованому аспекті може бути здійсненим через: запровадження обов'язкової медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів та ліквідації КТС як неефективних органів врегулювання конфліктних ситуацій; нормативне передбачення чітких етапів процедури медіації, зокрема закріплення у ЗУ «Про медіацію» структурування останньої, що буде сприяти її передбачуваності, а відтак й реалізації принципу правової визначеності; удосконалення правового становища та статусу

медіатора, зокрема шляхом створення єдиного спеціально уповноваженого органу держави, що був би покликаний здійснювати підготовку та сертифікацію медіаторів; поширення системи медіаторів на всі регіони України, що сприяло б доступу громадян до медіаторів, а відтак і доступу до цієї процедури.

Шлях взаємодії в аспекті адаптації медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів полягає у необхідності розвитку взаємозв'язків між останньої та судовою владою, адвокатурою та арбітражним розглядом. Відтак представники судової влади та адвокатської професії зобов'язані сприяти конфліктуючим сторонам у проведенні примирної процедури, зокрема й шляхом роз'яснення можливості проведення медіації з метою врегулювання конфліктної ситуації, що мала місце між ними. Взаємозв'язки медіації з арбітражним розглядом опосередковуються можливістю проведення медіації у межах останнього. Відтак актуальним залишається формування типових медіаційних застережень, а також реєстру медіаторів при постійно діючих арбітражах, що буде полегшувати вибір конкретного посередника для учасників конфлікту.

Третій шлях адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів опосередковується соціально-психологічними та інформаційними аспектами. При цьому було виокремлено ряд негативних чинників, які впливають на невелику поширеність медіації, а саме: низький рівень правової культури та правової свідомості громадян, недовіра населення до невідомих для них механізмів вирішення юридичних спорів, а також низький рівень інформування населення про можливість застосування медіації як альтернативного способу розв'язання правових конфліктів. Відтак на сьогодні актуальним залишається зміна інформаційної політики держави з метою підвищення правової культури громадян, зокрема й у аспекті можливого застосування медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило вирішити наукове завдання, яке полягало у визначенні особливостей та видів конфліктів у трудових відносинах, з'ясуванні поняття, видів та принципів медіації як форми альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів, історичних передумов виникнення медіації в зарубіжному та вітчизняному аспектах, місця медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, дослідженні зарубіжного досвіду застосування медіації, а також правових передумов запровадження медіації та шляхів її адаптації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні. За результатами дослідження зазначених проблем, аналізу чинного законодавства України, практики його застосування запропоновано авторське бачення основоположних висновків, визначень, змін і доповнень до чинного законодавства, основними з яких є такі.

1. Індивідуальний трудовий спір варто розглядати як юридичне протиріччя, котре має місце між працівником (потенційним, дійсним чи колишнім) і роботодавцем з приводу укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства та вимог локальних нормативно-правових актів підприємства, установи чи організації. У свою чергу, колективний трудовий спір – це сукупність неврегульованих розбіжностей сторін колективних відносин з приводу встановлення і зміни соціально-економічних умов праці, ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами. Як індивідуальні, так і колективні трудові спори характеризуються особливими ознаками та класифікуються за диференційованими підходами.

2. Удосконалено підхід до класифікації трудових конфліктів. Так, пропонується поділяти останні: 1) залежно від предмету (спори, які виникають

з приводу застосування та реалізації законодавства про працю; спори, які виникають із самих підстав зміни умов праці; спори, що виникають з приводу компенсації моральної та матеріальної шкоди); 2) залежно від порядку вирішення спорів (ті, що вирішуються у судовому та позасудовому порядку); 3) залежно від рушійної сили виникнення трудового спору (трудові спори про права, трудові спори про інтереси); 4) за суб'єктами, які безпосередньо є учасниками конфліктних відносин (індивідуальні та колективні трудові спори).

3. У межах процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів медіацію слід тлумачити як позасудову форму вирішення індивідуального трудового спору, при якому незалежна третя сторона (медіатор) допомагає конфліктуючим сторонам знайти консенсус шляхом гнучкої процедури – переговорів, що відбуваються за взаємної згоди сторін з урахуванням принципів добровільності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін.

4. Медіація здійснюється із обов'язковим дотриманням принципів її проведення. Запропоновано запозичити досвід Республіки Польща і закріпити в чинному Законі України «Про медіацію» ще один принцип, а саме: «право медіатора на винагороду» тим самим наголосивши, що послуги медіатора – це послуги платного характеру, а медіатор як представник незалежної професії повинен бути впевнений в отриманні винагороди за сприяння конфліктуючим сторонам у пошуку консенсусу.

5. У контексті зарубіжного досвіду було досліджено становлення та розвиток медіації за періоду Античності, Середньовіччя та Нового і Новітнього часу. Щодо вітчизняного досвіду зазначається, що розвиток медіації в Україні починається ще з періоду Київської Русі. Процедура примирення була передбачена й у Литовських Статутах, й у козацькому праві, відомою була і за періоду входження українських земель до складу імперій. Новий етап розвитку медіації в Україні ознаменований прийняттям у листопаді 2021 року профільного Закону України «Про медіацію» і на сьогодні

медіація в Україні розвивається з урахуванням європейських стандартів її проведення.

6. Правова категорія «альтернативний спосіб вирішення спору» не визначається нормативно в межах національного законодавства. Дослідивши як національні, так і міжнародні підходи до аналізу даної категорії було запропоновано розуміти дані способи вирішення спору як позаюрисдикційні форми врегулювання юридичних конфліктів, що являють собою сукупність засобів за допомогою яких усуваються суперечності між сторонами, здійснюється розв'язання спору шляхом примирення із залученням третьої незалежної особи – посередника, відбувається мінімізація грошових та часових витрат, а також негативних наслідків для учасників конфлікту.

7. Джерела альтернативних способів урегулювання спору були визначені як зовнішні форми закріплення правової норми, що надають останній об'єктивного виразу, а відтак і гнучкості її практичного застосування. Нормативні джерела було запропоновано класифікувати на національні та міжнародні.

8. Медіація – це самостійна альтернативна форма вирішення юридичного конфлікту. У межах даного дослідження було проведено порівняльний аналіз з іншими альтернативними способами вирішення спорів, зокрема, з переговорами, арбітражем та третейським розглядом, а також визначено як медіація співвідноситься із урегулюванням спору за участю судді. Доведено, що хоча врегулювання спору за участю судді, яке часто в літературі називається «судовою медіацією» такою не є, і хоча медіація і врегулювання мають спільні риси, але це абсолютно різні процедури й ототожнювати або вважати врегулювання підвидом медіації недоцільно.

9. На сьогодні в Україні діє Закон України «Про третейські суди», який у межах ст. 2 визначає, що третейський суд – це недержавний незалежний орган, що утворюється за згодою або відповідним рішенням заінтересованих фізичних та/або юридичних осіб у порядку, встановленому законом для вирішення спорів, що виникають із цивільних та господарських

правовідносин. При цьому ст. 6 визначає, що до компетенції третейських судів в Україні не відноситься розгляд та вирішення трудових спорів. Науково обґрунтовано та підкріплено позитивним досвідом Франції щодо доцільності внесення змін до Закону України «Про третейські суди» в контексті скасування заборони розглядати трудові спори в порядку третейського судочинства.

10. Правові передумови запровадження медіації в Україні запропоновано поділяти на передумови міжнародного та національного характеру. Міжнародні передумови запровадження медіації здебільшого представлені рядом рекомендацій та директив, що були прийняті в рамках Європейського Союзу та Ради Європи. У контексті вивчення національних передумов запровадження медіації, констатовано, що останні репрезентовані рядом актів підзаконного та законодавчого характеру. Правовою передумовою запровадження медіації як форми вирішення індивідуальних трудових спорів було прийняття в 2021 р. Закону України «Про медіацію».

11. Ураховуючи, що відповідно до ст. 222-1 КЗпП України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульований шляхом медіації, запропоновано привести у відповідність положення ст. 221 КЗпП України і викласти її в наступній редакції:

«Ст. 221 Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів

Трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах

2) судами

3) у порядку медіації.»

12. За результатом наукового дослідження систематизовано шляхи адаптації інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів. Запропоновано виокремлювати наступні: 1) *правовий шлях* (удосконалення чинного законодавства, зокрема, в аспекті нормативного визначення чітких етапів процедури медіації, удосконалення правового

статусу медіатора, запровадження обов'язкової медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів); 2) *шлях взаємодії* (полягає у необхідності розвитку взаємозв'язків між медіацією та судовою владою, адвокатурою та арбітражним розглядом); 3) *соціально-психологічний та інформаційний шлях* (підвищення правової культури та правової свідомості громадян, довіри до альтернативних способів вирішення спорів та покращення рівня поінформованості населення щодо можливості застосування медіації при врегулюванні індивідуальних трудових спорів).

13. З метою адаптації інституту медіації, поширення його ролі в суспільстві, зокрема при вирішенні індивідуальних трудових спорів, запропоновано запровадження обов'язкової медіації як досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору. Пропонується розглядати звернення до медіатора в індивідуальних трудових спорах як передумову права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства. Обґрунтована позиція щодо доцільності застосування медіації для вирішення не лише індивідуальних, а й колективних трудових спорів.

14. У разі невиконання або неналежного виконання угоди за результатом медіації, або недосягнення консенсусу сторонами доведено необхідність визнавати участь у процедурі медіації як поважну причину пропуску строку на звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору.

15. Науково обґрунтовано необхідність удосконалення правового становища та статусу медіатора, зокрема шляхом створення єдиного спеціально уповноваженого органу держави (наприклад, Палати медіаторів України), який би здійснював підготовку та сертифікацію медіаторів, вів реєстр медіаторів. Це сприяло б поширенню медіації на всі регіони країни, доступу громадян до медіаторів, а відтак й доступу до цієї процедури. Також автором підтримується ідея щодо необхідності створення та ведення Єдиного електронного реєстру медіаторів з метою поінформованості суспільства про перелік осіб, до яких вони можуть звернутися за послугами медіації. Окрім зазначеного, звертається особлива увага на необхідності створення

навчальних центрів, які б здійснювали підготовку висококваліфікованих медіаторів, зокрема тих, хто б спеціалізувався на врегулюванні трудових спорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бобровник С. В. Компроміс і конфлікт у праві: теоретико-методологічне дослідження : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 ; Київ. нац. ун-тім. Т. Шевченка. Київ, 2013. 40 с.
2. Герасіна Л. М. Проблеми правової конфліктології: феноменологічний, гносеологічний та праксеологічний аналіз : монографія / АПН України; Ін-т держ. буд-ва та місц. самоврядування. Харків : Право, 2004. 112 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
4. Тлумачний словник сучасної української мови / за ред. В. С. Калашника ; уклад.: Л. П. Коврига, Т. В. Ковальова, В. Д. Пономаренко та ін. Харків : Белкар-книга, 2005. 800 с.
5. Гарасимів Т. З. Словник термінів до навчальних курсів «Трудове право» та «Право соціального забезпечення України». Дрогобич : Вид. фірма «Відродження», 2003. 176 с.
6. Лазор В. В. Колективні трудові спори і конфлікти: теоретичний аспект. *Право і безпека*. 2002. № 4. С. 98–102.
7. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
8. Кисельова О. І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 95–99.
9. Іншин М. І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів. *Трудове право України*. 2007. № 1. С. 33–36.
10. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.
11. Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посібник / за заг. ред. В. Е. Теліпка. Київ : Центр учб. літ., 2009. 456 с.

12. Копейчиков В.В. Правознавство : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 736 с. [URL: http://www.ebk.net.ua/Book/BookPravothnavstvo/Glava5/R2G5p12.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/BookPravothnavstvo/Glava5/R2G5p12.htm) (дата звернення: 10.03.2023)
13. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
14. Конституція України від 28.06.1996 № 254/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
15. Яресько А. Доцільність функціонування КТС. *Право України*. 1998. № 4. С. 53–55.
16. Терех О., Зукаускайте-Таторе М. Застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів в Литві та Україні. *Доступ до правосуддя в умовах сталого розвитку : монографія* / за заг. ред. Ю. Д. Притики, І. О. Ізарової. 2021. 478 с. URL: https://www.researchgate.net/profile/Iryna-Izarova-2/publication/356603053_Dostup_do_pravosudda_v_umovah_stalogo_rozvitku_d_o_30-ricca_nezaleznosti_Ukraini_Kolektivna_monografia_za_zag_red_Uria_Pritiki_ta_Irini_Izarovoi/links/61a472146b9a6f09670dcb13/Dostup-do-pravosudda-v-umovah-stalogo-rozvitku-do-30-ricca-nezaleznosti-Ukraini-Kolektivna-monografia-za-zag-red-Uria-Pritiki-ta-Irini-Izarovoi.pdf (дата звернення: 10.02.2023)
17. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.
18. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (гол.), М. І. Іншин (заст. гол.), О. М. Ярошенко та ін. / Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.

19. Рішняк М. Колективні трудові спори як один із типів соціальних конфліктів, причини їх виникнення та ознаки. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2017. № 1. С. 38–46.

20. Трудовой кодекс Литовской Республики от 14.09.2016 № XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=k3id7tf7e> (дата звернення: 10.02.2023)

21. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.02.2023)

22. Grin D. V. Historical prerequisites of the emergence of the mediation institute for settlement of individual labor disputes in Ukraine. *The scientific heritage*. 2022. N 94(94). P. 47–50.

23. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html> (дата звернення: 10.02.2023)

24. Терех О. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2020. № 2 (113). С. 61–66.

25. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 10.02.2023)

26. Запара С. І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 83–85. URL: <http://repo.sau.sumy.ua/handle/123456789/2854> (дата звернення: 10.02.2023)

27. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.

28. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2020. 27 с.
29. Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. *Вісник Львівського торгово-економічного університету*. 2017. Вип. 4. С. 292–299.
30. Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. *Наукові записки. Серія: Право*. 2022. С. 73–78.
31. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник [Білик Т. В., Гаврилюк Р. М., Городиський І. О. та ін.] / за ред. Н. М. Крестовської, Л. О. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.
32. Біцай А. В. Моделі медіації у світі та перспективи для України. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 85–89.
33. Shamir Y. Alternative dispute resolution approaches and their application. Israel Center for Negotiation and Mediation (ICNM). 43 p. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.2176&rep=rep1&type=pdf> (дата звернення: 10.02.2023)
34. Riskin L. Understanding Mediators` Orientations, Strategies and Techniques: A Grid For the Perplexed, *Harv. Negot. L.R.* 1996. № 1. P. 32.
35. Faulkner R., Haselgrove-Spurin C., Thomas G. R. *Mediation Methods for Mediators and Client Representatives (5th Edition)*. Dallas: Nationwide Mediation Academy, 2006. P. 10. URL: <http://www.nadr.co.uk/articles/published/mediation/001%20Chapter%20one%20%20%20Introduction%20to%20mediation.pdf> (дата звернення: 10.02.2023)
36. Бородін Є. Є. Механізм медіації в системі публічного управління : дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02 ; Класичний приватний університет, Запоріжжя, 2019. 245 с.

37. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 10.02.2023)
38. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посібник. Вид. 9-е, перероб. та доп. Львів : Край, 2007. 188 с.
39. Притика Ю. Д. Зміст та класифікація принципів медіації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 10. С. 86–92.
40. Спектор О. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2012. 244 с.
41. Можайкіна О. Поняття та зміст основних принципів медіації в цивільно-правових відносинах. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 5. URL: http://apnl.dnu.in.ua/5_2017/15.pdf (дата звернення: 10.02.2023)
42. Огренчук Г. Правове регулювання застосування медіації при вирішенні цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 213 с.
43. Мазаракі Н. А. Зміст принципу конфіденційності медіації. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 6(21). Т. 1. С. 30–33.
44. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
45. Brown H., Marriott A. ADR: principles and practice. Third edition. London: Thomson Reuters, 2011. 868 p.
46. Astor H. Mediator neutrality: Making sense of theory and practice. *Social & Legal Studies*. 2007. No 16 (2). P. 221–239.
47. Тарахонич Т. І. Принцип рівності в системі загальних принципів права. *Часопис Київського ун-ту права*. 2013. № 4. С. 43–46.
48. Фулей Т. М. Загальнолюдські (загально-цивілізаційні) принципи права: деякі теоретичні аспекти. *Право України*. 2003. № 7. С. 24–29.
49. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 38 с.

50. Гринь Д. В. Щодо основоположних засад застосування медіації при вирішенні трудових спорів. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми* : матеріали III міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 239–241.

51. Гарбар Г. А. Гостинність в соціокультурній сфері туризму як головний предмет філософського аналізу. *Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: науковий вісник*. 2009. Вип. 27. С. 273–278.

52. Ясиновський І. Г. Історичний аспект розвитку медіації та сучасні тенденції його розвитку. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2014. № 10-2. Т. 1. С. 31–33.

53. Коссак В. Альтернативне вирішення спорів як спосіб захисту порушених прав. *Перспективи застосування альтернативних способів вирішення спорів (ADR) в Україні* : матеріали II Львів. міжнар. форуму (м. Львів, 26–29 травн. 2009 р.) / відп. за вип. І. І. Дутка. Львів : Львів. держ. ін-т новіт. технологій та управління ім. В. Чорновола, 2009. С. 7–11.

54. Зазуляк Ю. Ремесло суперарбітра. Шляхетські конфлікти та полюбовні замирення у Руському Воєводстві початку XVI століття. *СОЦІУМ: Альманах соц. історії*. 2007. Вип. 7. С. 43–57.

55. Canyameres M., Salberg A. C. Historical Contribution to the Ethical and Methodological Principles of Mediation. *Mediation in political conflicts – Soft power or counter culture?* / ed. Jacques Faget. Oxford, 2011. P. 34.

56. Саксонское зеркало. Памятник, комментарии, исследования / отв. ред. В. М. Корецкий ; ред. кол.: Г. А. Аксененок, В. А. Кикоть, В. М. Корецкий, Л. С. Мамут, В. С. Нерсесянц, Е. А. Скрипилев. АН СССР. Институт государства и права. Москва : Наука, 1985. 273 с.

57. Барабаш Т. А. Теоретико-правова типологія медіації в Німеччині. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*. 2018. Вип. 28. С. 12–14.

58. Augsburger D. W. Conflict Mediation Across Cultures: Pathways and Patterns. Westminster John Knox Press. 1992. 322 p.

59. Buizza R. Mediation in the Italian Legal System. URL: <http://www.cpradr.org/Portals/0/mediationintheitalianlegalsystem.pdf> (дата звернення: 13.02.2023)

60. Рекомендация No R(98)1 Комитета министров государствам членам о семейной медиации от 21.01.1998. URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1116317&Site=CM> (дата звернення: 13.02.2023)

61. Рекомендация Rec(2002)10 Комитета министров государствам-членам о медиации в гражданских делах от 18.09.2002. URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1116285&Site=CM> (Дата звернення: 13.02.2023)

62. Про медіацію (посередництво) : Закон Болгарії від 17.12.2004. URL: www.commonground.org.ua (дата звернення: 13.02.2023)

63. Livre vert sur les modes alternatifs de resolution des conflits relevant du droit civil et commercial du 19.09.2002. URL: <http://www.cciparisidf.fr/sites/default/files/etudes/pdf/documents/sol0209.pdf> (дата звернення: 13.02.2023)

64. Типовий закон Комісії Організації Об'єднаних Націй по праву міжнародної торгівлі про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_117 (дата звернення: 13.02.2023)

65. European Code of Conduct for Mediators. European Code of Conduct for Mediators. URL: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf (дата звернення: 13.02.2023)

66. Заозерский Н. А. Духовное лицо в звании третейского судьи. Сергиев Посад, 1899. 219 с.

67. Водоп'ян Т. В. До питання історії розвитку медіації в Україні. URL: <http://ppp-journal.kiev.ua/archive/2020/20/9.pdf> (дата звернення: 13.02.2023)

68. Старченко Н. П. Про ефективність судочинства на Волині (на прикладі роботи Луцького городского суду 1598 і 1600 рр.). *Український історичний журнал*. 2011. № 5. С. 4–27.

69. Яворницький Д. І. Історія запорізьких козаків : у 3 т. Львів : Світ, 1990. Т. 1. С. 151–155.

70. Гриб А. М., Михайлов О. М. Становлення та розвиток інституту примирення на українських землях (IX ст. – 1917 р.) : монографія. Одеса : Фенікс, 2018. 202 с.

71. Гринь Д., Ярошенко О. Щодо принципів, покладених в основу медіації як позасудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії* : збірник матеріалів II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 07 жовт. 2022 р.). Кропивницький, 2022. С. 168–171.

72. Трудове право України : підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с.

73. Paulsson J. Arbitration in Three Dimensions. *Society and Economy Working Papers*. 2010. No 2. P. 20. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1536093 (дата звернення: 13.02.2023)

74. Black's Law Dictionary. 9th ed. 2009. 1920 p.

75. Glossary of Arbitration and ADR Terms and Abbreviations. Geneva : Swiss Arbitration Association, 2009. P. 48.

76. Ханік-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 38–44.

77. Barona-Vilar S. ADR Mechanisms and Their Incorporation into Global Justice in the Twenty-First Century: Some Concepts and Trends. S. Barona-Vilar, C. Esplugues Mota. 2014. URL:

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2403142 (дата звернення: 13.02.2023)

78. Спектр О. Особливості розвитку та застосування альтернативних способів вирішення цивільно-правових спорів в Україні. *Український часопис міжнародного права*. 2013. № 1. С. 135–140.

79. Красіловська З. Альтернативні способи вирішення спорів у сфері державного управління: поняття та сутність. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 158–167.

80. Бондаренко-Зелінська Н. Л. Впровадження способів альтернативного вирішення правових спорів. URL: [http://www.univer.km.ua/statti/1.bondarenkozelska_n.l.vprovadzheniya_sposobiv_alternativnoho_vyrishennya_pravovykh_sporiv_\(adr_alternative_dispute_resolution\).pdf](http://www.univer.km.ua/statti/1.bondarenkozelska_n.l.vprovadzheniya_sposobiv_alternativnoho_vyrishennya_pravovykh_sporiv_(adr_alternative_dispute_resolution).pdf) (дата звернення: 13.02.2023)

81. Kubas Andrzej. *Alternative Dispute Resolution*. WARSAWA PL, 2017. 69 p.

82. Любченко Я. П. Альтернативні способи вирішення правових спорів: теоретико-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2018. 21 с.

83. Спектор О. М. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2012. 18 с.

84. Pruitt D. G. *Negotiation behavior*. New York : Academic Press, 1981. 257 p.

85. Конфліктологія : навч. посіб. [Прибутько П. С. та ін.]. Київ : КНТ, 2010. 136 с.

86. Шеремет А. Договірне регулювання процедури медіації в Україні та ЄС. *Facta Simonidis*. 2021. № 1(14). С. 125–137.

87. Гринь Д. В. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2021. Вип. 68(6). С. 91–95.

88. Бурлай Є. Конфлікт і суд. *Філософія права і загальна теорія права*. 2013. № 1. С. 268–292.
89. Шурин О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 215 с.
90. Результати другого всеукраїнського опитування населення України щодо довіри до судової влади, судової реформи та сприйняття корупції за 2018 рік : Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Київ, 2018 р. URL: https://newjustice.org.ua/wpcontent/uploads/2018/11/1_NJ_October_2018_Survey_Public_Result_UKR.pdf (дата звернення: 13.02.2023)
91. Оцінка громадянами діяльності влади, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків, електоральні орієнтації громадян (лютий 2020 р.). *Разумков* *Центр*. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichnidoslidzhennia/otsinka-gromadianamy-diialnosti-vlady-riven-doviry-do-sotsialnykh-instytutiv-ta-politykiv-elektoralnioriientatsii-gromadian-liutyi-2020r> (дата звернення: 13.02.2023)
92. Верейкина О. В., Давыдова Д. И. Прикладные аспекты медиации (на примереработы с несовершеннолетними). *Вестник ННГУ*. 2015. № 5-6. С. 181–186.
93. Яковлев В. В. Присудова та позасудова медіація: основні ознаки. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право»*. 2017. Вип. 26. С. 139–151.
94. Кисельова Т., Романадзе Л. Відмінності медіації від процедури врегулювання спору за участю судді / Програмний документ. Інтеграція медіації в судову систему України у рамках проекту Ради Європи «Підтримка впровадженню судової реформи в Україні». Київ, 2017. URL: <https://md.ukma.edu.ua/wp-content/uploads/2018/11/Kyselova-T.-Mediation-Integartion-UKR.pdf> (дата звернення: 13.02.2023)

95. Шинкар Т. І. Сутність процедур примирення у системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2017. № 15. С. 219–226.
96. Brostoff, Teresa Kissane, Sinsheimer Ann. *Legal English: an Introduction to the Legal Language and Culture of the United States*. New York: Oceana Publications, Inc., 2000. 412 p.
97. Конфліктологія : підручник / за ред. Л. М. Герасіної, М. І. Панова. Харків : Право, 2002. 256 с.
98. Луцишин Г. І. Конфліктологія та теорія переговорів : навч. посіб. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2015. 200 с.
99. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. 2-ге видан., доп. Київ : Академвидав, 2010. 544 с.
100. Спэнгл Майкл Л., Айзенхарт Мира Уоррен. Переговоры. Решение проблем в разном контексте. Пер. с англ. Харьков: Гуманитарный центр, 2009. 592 с.
101. Born G. *International Commercial Arbitration in the United States*. Deventer, Boston, 1994. 804 p.
102. Комаров В. В., Погорецкий В. Н. *Международный коммерческий арбитраж*. Харьков : Право, 2009. 164 с.
103. Притика Ю. Д. Деякі аспекти поняття міжнародного комерційного арбітражу і його застосування. *Право України*. 1995. № 11. С. 36–39.
104. *Господарське право : навч. посібник у схемах і таблицях / за заг. ред. М. Л. Шелухіна*. Київ : Центр навч. літ., 2006. 616 с.
105. Кільдюшкіна О. Передумови впровадження медіації в Україні. *Все для юриста*. 2010. URL: <http://ukrmediation.com.ua/files//Kildyushkina.pdf> (дата звернення: 13.02.2023)
106. Шинкар Т. І. Застосування медіації в адміністративному судочинстві: вітчизняний та зарубіжний досвід : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 220 с.

107. Ясиновський І. Г. Імплементация процедури медіації в українське законодавство: теоретико-правовий аналіз : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2016. 295 с.

108. Леко Б. А., Чуйко Г. В. Медіація : підручник. Чернівці : Книги-XXI, 2011. 518 с.

109. Гринь Д. В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні: сутність, засади, переваги. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 107–116.

110. Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 72. Ч. 2. С. 15–19.

111. Гринь Д. В. Передумови виникнення медіації: зарубіжний та вітчизняний аспекти. *Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.)*. Харків : ТОВ «Видавництво Точка»; ТОВ «Друкарня Мадрид», 2022. С. 102–104.

112. Подковенко Т. О. Медіація як один з альтернативних способів розв'язання юридичних конфліктів. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2009. Вип. 45. С. 31–38.

113. Поліщук М. Становлення медіації як альтернативного способу вирішення спорів: досвід Польщі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/6691/1/%d0%a1%d0%a2%d0%90%d0%9d%d0%9e%d0%92%d0%9b%d0%95%d0%9d%d0%9d%d0%af%20%d0%9c%d0%95%d0%94%d0%86%d0%90%d0%a6%d0%86%d0%87.pdf> (дата звернення: 15.02.2023)

114. Юрійчук І. Медіація в Польщі: коротко про головне. URL: <https://law.chnu.edu.ua/mediatsiia-v-polshch> (дата звернення: 15.02.2023)
115. Kodeks postępowania cywilnego. Ustawa z dnia 17.11.1964. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640430296> (дата звернення: 15.02.2023)
116. Матеріали курсу підготовки медіаторів із кола посадовців, які займають керівні посади в органах виконавчої, законодавчої та судової влади. Спільна програма Європейської Комісії та Ради Європи «Прозорість та ефективність судової системи України». Київ, 2010. 267 с.
117. Digmeyer, F. Mediation in Germany. URL: www.in-mediation.eu/en/mediation-in-gerrmany#_ftn46 (дата звернення: 15.02.2023)
118. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in level and commercial matters. URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:En:PDF> (дата звернення: 15.02.2023)
119. Alexander N., Gottwald W., Tenczek. Mediation in Germany: The Long and Winding Road. Global Trends in Mediation. Edited by N. Alexander. Germany : Centrale Fur Mediation. 2019. 212 p.
120. Deutsche Zivilprozessordnung mit Einfuhrungsgesetz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/zpoege/BJNR002440877.html> (дата звернення: 15.02.2023)
121. Papšo P. Mediation in Slovakia. Mediation and Probation and Mediation Service in Slovakia, Czech Republic and other countries / red. Jusko P., Papšo P., London, 2016. S. 12–36.
122. Asociace mediátorů České republiky: webová stránka. URL: <http://www.amcr.cz/o-asociaci/#cil2> (дата звернення: 15.02.2023)
123. Stanovy Asociace mediátorů České republiky. URL: <http://www.amcr.cz/dokumenty> (дата звернення: 15.02.2023)
124. Asociácie mediátorov Slovenska. URL: www.amssk.sk [in Slovak] (дата звернення: 15.02.2023)

125. Revesz, J. Mediation without Trust: Critique of the Hungarian Mediation Law. URL: <https://www.mediate.com/articles/reveszJ1.cfm> [in English] (дата звернення: 15.02.2023)

126. A közvetítői tevékenységről 2002. évi LV. törvény. URL: <http://mediaciokonyv.hu/jogszabalyok/2002-evi-lv-torveny-a-kozvetitoi-tevekenysegről/> (дата звернення: 15.02.2023)

127. Zákon NR SR č. 420/2004 Z.z. z 25 júna 2004 r. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov. URL: <https://www.slovlex.sk/pravnepredpisy/SK/ZZ/2004/420/20190101#predpis.clanok-6> (Дата звернення: 15.02.2023)

128. Holá L., Urbanová M. Institucionalizace mediace. Jak daleko jsme došli? Mediace 2017: Sborník odborných statí z mezinárodní vědecké konference Mediace 2017, konané v Olomouci ve dnech 27–28. října 2017. Red. Černý M. Olomouc, 2018. P. 18.

129. Zákon č. 202/2012 Sb. ze dne 2 května 2012 r. o mediaci a o změně některých zákonů. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-202#cast1> (дата звернення: 15.02.2023)

130. Zákon č. 85/1996 Sb. ze dne 13 března 1996 r. o advokacii. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1996-8> (дата звернення: 15.02.2023)

131. Хищенко А. С. Примирительные процедуры в процессе правового регулирования: историко-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. 2014. 155 с.

132. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління : теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. управл. : 25.00.01. Одеса, 2017. 221 с.

133. PRYTYKA, Y., Miglė ŽUKAUSKAITĖ-TATORĖ, Olena TEREKH. (2022). To the Question of Application Alternative Methods of Resolving Labour Disputes in Ukraine and Lithuania. *Revista Jurídica Portucalense*, 170–185. URL: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26280> (дата звернення: 15.02.2023)

134. Любченко Я. П. Альтернативні способи вирішення правових спорів: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2018. 249 с.
135. Кривачук Л. Ф. Розвиток інституту медіації в Польщі: генеза і досвід діяльності центрів. *Демократичне врядування: науковий вісник*. 2019. Вип. 2(24). URL: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.24.2019.198737> (дата звернення: 15.02.2023)
136. Рекомендація R (81) 7 Комітету міністрів державам-членам стосовно шляхів полегшення доступу до правосуддя № R(81)7 від 14.05.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_133 (дата звернення: 15.02.2023)
137. Wach A. *Alternatywne formy rozstrzygania sporów sportowych*. Warszawa. 2005. 257 p.
138. Рекомендації № R (86) 12 щодо заходів з попередження та зменшення надмірного робочого навантаження в судах від 16.09.1986. URL: http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/pd07072014_5.pdf (дата звернення: 15.02.2023)
139. Рекомендація № R (2002) 10 Кабінету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf (дата звернення: 15.02.2023)
140. Green Paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law. Brussels. 19.04.2002. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002DC0196> (дата звернення: 15.02.2023)
141. Щодо деяких аспектів медіації в цивільних і комерційних справах. Директива Європейського парламенту та Ради 2008/52/ЄС від 21.05.2008. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf> (дата звернення: 15.02.2023)
142. Статут ООН від 26.06.1945. URL: https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf (дата звернення: 15.02.2023)

143. Корінний С. О. Впровадження медіації в адміністративний процес України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ужгород, 2019. 242 с.
144. Кисельова Т. Інтеграція медіації в судову систему України: програмний документ. Київ, 2017. 28 с.
145. Положення про утворення Національної служби посередництва і примирення : затв. Указом Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 46.
146. Кисельова Т. Концептуальні основи законодавчого регулювання медіації в Україні. *Альтернативні вирішення правових конфліктів* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 27 січн. 2017 р.). Київ : НаУКМА, 2017. С. 31–35.
147. Поліщук В., Гретченко Л. Що адвокату потрібно знати про медіацію? *Вища школа адвокатури НААУ*. 2020. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/shho-advokatu-potribno-znaty-pro-mediatsiyu/> (дата звернення: 15.02.2023)
148. Шинкар Т. І. Застосування медіації в адміністративному судочинстві: вітчизняний та зарубіжний досвід : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 220 с.
149. Каневська В. На шляху до інституціоналізації відновного правосуддя та ювенальної юстиції в Україні. *Відновне правосуддя в Україні*. 2008. С. 10.
150. Про безоплатну правову допомогу : Закон України від 02.06.2011 № 3460-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text> (дата звернення: 15.02.2023)
151. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації) : наказ М-ва соціальної політики України від 17.08.2016 № 892. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16#Text> (дата звернення: 20.02.2023)
152. Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних інститутів на 2015-2020 роки : Указ Президента України від 20.05.2015 №

276/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2015#Text> (дата звернення: 20.02.2023)

153. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки : Указ Президента України від 11.06.2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#n10> (дата звернення: 20.02.2023)

154. Про медіацію : проєкт Закону України від 26.06.2013 № 2425а. *Верховна Рада України.* URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47637 (дата звернення: 20.02.2023)

155. Про медіацію : проєкт Закону України від 27.03.2015 № 2480. *Верховна Рада України.* URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558 (дата звернення: 20.02.2023)

156. Грень Н. М. Реалізація права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації: теоретико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 Львів, 2017. 250 с.

157. Любченко Я. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення правових спорів. *Альманах права.* 2016. № 7. С. 333–336.

158. Устінова-Бойченко Г. М., Войчук Т. В., Бусакевич А. В. Упровадження правового регулювання медіації під час вирішення цивільно-правових спорів. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2017. № 5. С. 106–109.

159. Коваленко В. Медіація в Україні: ефективність та майбутні перспективи розвитку. URL: <https://zib.com.ua/ua/142914.html> (дата звернення: 20.02.2023)

160. Шурин О., Петрик С. Особливості розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів в порядку цивільного судочинства. *Підприємство, господарство і право.* 2018. № 11. С. 41–44.

161. Ярошенко О. Утвердження засад соціальної держави як напрям конституціоналізації трудового законодавства. *Вісник Національної академії правових наук України.* 2013. № 4. С. 113–121.

162. Прилипко С., Ярошенко О. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.
163. Гринь Д. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: сьогодення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 127–128.
164. Чанишева Г. І. Посилення захисту трудових прав працівників як напрям реформування трудового законодавства України. *Recent Advances in Global Science* : Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference (March 6-8, 2023). Vilnius, Lithuania. С. 298–301.
165. Сучасний словник цивільно-правових термінів / упорядн. І. В. Венедіктова. Харків : Страйд, 2005. 224 с.
166. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.2002 № 15-рп/2002 (справа про досудове врегулювання спорів). *Вісник Конституційного Суду України*. 2002. № 4. С. 17.
167. Пархоменко Н. М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 338–342.
168. Мазаракі Н. А. Медіація в Україні: теорія та практика : монографія / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 276 с.
169. Озерський І. В. Актуальні проблеми медіації в юрисдикційному процесі України : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. 248 с.
170. Слісаренко Я. А. Проблемні аспекти роботи комісії з трудових спорів. *Право і суспільство*. 2013. № 5. С. 46–51.
171. Сидоренко Д. Новий законопроект про медіацію: за і проти. *Юридична газета онлайн*. URL: <http://yur-gazeta.com/golovna/noviy-zakonoproekt-pro-mediaciyu-za-i-proti.html> (дата звернення: 20.02.2023)

172. Загайнова С. К. Обов'язкова медіація в Італії: проблеми розвитку. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/obyazatel'naya-mediatsiya-v-italii-problemy-realizatsii> (дата звернення: 20.02.2023)

173. Прилуцька А. В. Альтернативні способи вирішення правових спорів у федеральних судах США. URL: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/95/86> (дата звернення: 20.02.2023)

174. Призначення, функції і види переговорів. URL: http://megalib.com.ua/content/3481_Priznachennya_funkcii_i_vidi_peregovoriv.html (дата звернення: 20.02.2023)

175. Баран С. О. Сутність медіації при вирішенні господарських спорів та її переваги. *Правничий вісник Університету «Крок»*. 2014. Вип. 19. С. 62–67.

176. Шеремет А. Організаційні передумови процедури медіації. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2021/2/8.pdf> (дата звернення: 20.02.2023)

177. Безхлібна Н. Медіатор: роль, статус і відповідальність. URL: http://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA012840 (дата звернення: 20.02.2023)

178. Турман Н. Процесуальний статус та роль медіаторів при укладенні угод у кримінальному провадженні. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 4. С. 113–117.

179. Рейзін М. Коментар для всеукраїнського щотижневого юридичного видання «Юридична газета» до статті – «а медіатор хто?». URL: <http://sbordolgov.com/ru/articles/komentar-dlya-vseukrayinskogo-schotizhnevogo-uridichnogo-vidannya-uridichna-gazeta-do-statti-a-mediator-hto-46> (дата звернення: 20.02.2023)

180. Жалинский А. Э., Костицкий М. В. Эффективность профилактики преступлений и криминологическая информация. Львов : Вищ. шк., 1980. 212 с.

181. Кузьмічов В. С., Прокопенко Г. І. Криміналістика : навч. посіб. / за заг. ред. В. Г. Гончаренка, Є. М. Моїсеєва. Київ : Юрінком Інтер, 2001. 368 с.
182. Матусовский Г. А. Экономические преступления: криминалистический анализ. Харьков : Консум, 1999. 480 с.
183. Кабанець В.О. Принципи інституту трудових спорів. *Форум права*. 2006. № 3. С. 61–66.
184. Про міжнародний комерційний арбітраж : Закон України від 24.02.1994 № 4002-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4002-12#Text> (дата звернення: 20.02.2023)
185. Про третейські суди : Закон України від 11.05.2004 № 1701-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1701-15#Text> (дата звернення: 20.02.2023)
186. Минкина Н. И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов. Берлин : Директ-Медиа, 2017. 159 с.
187. Мазаракі Н. А. Медіація як соціальний та правовий інститут. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 3. С. 169–173.
188. Токарева К. С. Соціально-правова природа медіації як альтернативного способу вирішення спорів. URL: <http://law.journalsofznu.zp.ua/archive/visnik-4-2020/part%201/2.pdf> (дата звернення: 20.02.2023)
189. Василюк О. І., Казьмірова О. М. Інституціоналізація медіації як завдання державної політики інтеграції щодо соціальних інновацій. *Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право*. 2019. № 4 (44). С. 13–19.
190. Геселев О. Зміна пануючого право розуміння як обов'язкова умова впровадження відновного правосуддя в Україні (філософсько-правовий аспект). *Право України*. 2010. № 3. С. 106–114.
191. Загальна теорія держави і права /за ред. В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2000. 320 с.
192. Алеш Загар. Кампанія з інформування громадськості про медіацію в Україні. *Відновне правосуддя в Україні*. 2008. № 4. С. 49–92.

ДОДАТКИ
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ
ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Гринь Д. В. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2021. Вип. 68. С. 91–95.

2. Гринь Д. В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні: сутність, засади, переваги. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 136–143.

3. Grin D. V. Historical prerequisites of the emergence of the mediation institute for settlement of individual labor disputes in Ukraine. *The scientific heritage*. 2022. N 94(94). P. 47–50.

4. Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2022. Вип. 72. Ч. 2. С. 15–19.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Гринь Д. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: сьогодення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ, 2021. С. 127–128.

2. Гринь Д. В. Передумови виникнення медіації: зарубіжний та вітчизняний аспекти. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,

професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.). Харків : ТОВ «Видавництво Точка»; ТОВ «Друкарня Мадрид», 2022. С. 102–104.

3. Гринь Д. В. Щодо основоположних засад застосування медіації при вирішенні трудових спорів. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми* : матеріали III міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 6 груд. 2022 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 239–241.