

22. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>.

23. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15/conv#Text>.

24. Про імміграцію : Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14/conv#Text>.

25. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>.

УДК 349.2(477):061

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-1.15>

**КОРНЕСЮК М.В., ЖУРА В.А., СТЕПАНЮК К.І.**

### **ЩОДО ПИТАННЯ ПРО МЕДІАЦІЮ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

#### **ON THE QUESTION OF MEDIATION AS AN ALTERNATIVE WAY TO RESOLVE LABOR DISPUTES**

Наукова стаття присвячена питанню медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів. Автори зосередили увагу на аналізі деяких особливостей процедури медіації, або примирення, у розрізі трудового права як провідної галузі права.

У роботі надається авторське визначення медіації як способу вирішення конфлікту, спору, суперечки шляхом залучення незалежної особи – медіатора або посередника, який, будучи подібним арбітру, допомагає сторонам суперечки самостійно вичерпати конфлікт і прийняти рішення, що їх задовольнятиме.

Автори звертають увагу на міжнародне визнання медіації як альтернативного способу врегулювання конфліктів, підкріплюючи цю тезу переліком міжнародних актів, що регулюють цю процедуру на наднаціональному рівні. Наголошується на недоліку українського законодавства, що полягає у відсутності нормативно-правового акта, який регламентував би питання медіації.

Стверджується, що трудові спори неминучі, а судові методи їх вирішення починають вичерпувати себе, з'являється попит на альтернативні методи вирішення таких правових конфліктів. Автори роблять ліричний відступ, наводячи деякі історичні відомості про медіацію.

У науковій роботі виділено стадії медіації, серед яких – відкриваюча, попередня, середня, заключна. Кожна стадія детально проаналізована й пояснена. Робиться проміжний підсумок про ефективність процедури медіації та наявність низки переваг примирної процедури над судовим розглядом трудового спору. Серед переваг – швидкість, добровільність, конфіденційність, прийняття рішення виключно сторонами відповідно до цілей їхньої участі в примирній процедурі.

Стаття ілюструє, що, попри низку проблем у подальшому розвитку медіації, медіаційні процедури проводяться та допомагають у вирішенні правових конфліктів і трудових спорів зокрема. Наводяться приклади громадських організацій, які допоможуть підібрати медіатора й організувати відповідну процедуру.

---

© КОРНЕСЮК М.В. – студент II курсу (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

© ЖУРА В.А. – студентка II курсу (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

© СТЕПАНЮК К.І. – студентка II курсу (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

Автори роблять висновок про важливість дослідженого явища та вважають подальші розробки перспективними й необхідними. Стаття наголошує на необхідності створення єдиного акта, що регулював би питання медіації, або доповнення чинного Кодексу законів про працю положеннями щодо медіації.

**Ключові слова:** примирні процедури, медіатор, індивідуальний трудовий спір, позасудовий розгляд справи, посередництво.

The scientific article is devoted to the issue of mediation as an alternative way of resolving individual labor disputes. The authors focused on the analysis of some features of the mediation procedure, or conciliation, in terms of labor law as a leading branch of law.

The paper provides an author's definition of mediation as a way to resolve a conflict, dispute, dispute by involving an independent person - a mediator or mediator, who, being an arbitrator, helps the parties to the dispute to resolve the conflict and make decisions that satisfy them.

The authors draw attention to the international recognition of mediation as an alternative way of resolving conflicts, supporting this thesis with a list of international acts regulating this procedure at the supranational level. The article emphasizes the shortcoming of Ukrainian legislation, which is the lack of a legal act that would regulate the issue of mediation.

The article argues that labor disputes are inevitable, and judicial methods of resolving them are beginning to exhaust themselves, there is a demand for alternative methods of resolving such legal conflicts. The authors make a lyrical digression, citing some historical information about mediation.

The scientific work highlights the stages of mediation, including: opening, preliminary, middle, final. Each stage is analyzed in detail and explained. An intermediate conclusion is made about the effectiveness of the mediation procedure and the existence of a number of advantages of the conciliation procedure over the litigation of labor disputes. Among the advantages: speed, voluntariness, confidentiality, decision-making exclusively by the parties in accordance with the objectives of their participation in the conciliation procedure.

The article illustrates that despite a number of problems in the further development of mediation, mediation procedures are conducted and help in resolving legal conflicts, and labor disputes in particular. There are examples of public organizations that will help to find a mediator and organize the appropriate procedure.

The authors conclude that the studied phenomenon is important and consider further developments promising and necessary. The article emphasizes the need to create a single act that would regulate mediation or supplement the current Labor Code with provisions on mediation.

**Key words:** conciliation procedures, mediator, individual labor dispute, out-of-court consideration of the case, mediation.

**Вступ.** Позитивна атмосфера в робочому колективі – запорука продуктивної роботи й гарного настрою. Часто трудові спори, що виникають у колективі, можуть негативно впливати на ефективність праці, здоров'я працівників і загалом на стосунки між колегами, адже спір, що переростає в судовий розгляд, може тягнутися місяцями, отриманий результат, можливо, не задовольнить сторони. Трудові спори неодмінно виникають на підприємствах, установах, організаціях, а їх вирішення, що могло б мати мирний характер, стає цілковитою проблемою. З огляду на таку тенденцію, зростає роль альтернативних способів вирішення конфліктів, одним із найпопулярніших серед яких є медіація.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів з огляду на важливість такої примирної процедури за умов сучасних динамічних і прогресивних трудових правовідносин.

Питання медіації досліджували Н.В. Дараганова, Ж.В. Мішина, О.Г. Серета, І.Г. Ясиновський, Т.О. Подковенко, Н.М. Крестовська, Н.І. Фігун, Л.Д. Романадзе, В.В. Резнікова й інші.

**Результати дослідження.** Медіація, або процедура примирення, виникла задовго до сучасного оформлення трудового права як галузі та була покликана вирішувати менш серйозні, од-

нак проблемні питання суспільного буття. У більш зрозумілому для нас тлумаченні медіація – це спосіб вирішення конфлікту, спору, суперечки шляхом залучення незалежної особи – медіатора або посередника, який, будучи подібним арбітру, допомагає сторонам суперечки самостійно вирішити конфлікт і прийняти рішення, що їх задовольнятиме.

Медіація може бути судовою або позасудовою, у першому випадку, коли особи звертаються до суду для вирішення конфлікту, їм пропонується його розв'язання шляхом залучення судового медіатора, це значно спрощує судочинство, зменшує навантаження на суди. У другому випадку особи самі вирішують звернутися до медіатора, його пошук і процедура примирення координується ними самостійно.

Питання медіації давно не новела для міжнародного права, а тому маємо низку міжнародних актів, що регулюють питання примирних процедур, зокрема Основоположне рішення Ради Європейського Союзу «Про місце жертв злочинів у кримінальному судочинстві» від 15 березня 2001 р. (2001/220/JHA), Рекомендація «Про посередництво в кримінальних справах» від 15 вересня 1999 р. № R (99) 19, Резолюція Економічної та Соціальної Ради ООН «Основні принципи застосування програм відновного правосуддя в кримінальних справах» (Економічна і соціальна Рада ООН, 24 липня 2002 р.), Рекомендація 20 (2003) Комітету Міністрів Ради Європи Державам/членам щодо нових способів роботи зі злочинністю неповнолітніх і ролі правосуддя у справах неповнолітніх, Рекомендація Ради Європи «Про медіацію в цивільних справах» R № (2002) 10, Рекомендація Ради Європи «Про сімейну медіацію» R № (98) 1, Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» від 21 травня 2008 р. [1, с. 78].

Попри популярність процедури на міжнародному рівні та її використання в Україні, вітчизняне законодавство комплексно не регулює питання медіації в жодній із галузей права, зокрема й у трудовому. Такий стан справ не можна вважати нормальним за умови постійних дискусій щодо реформування української правової системи для наближення її до європейських моделей. Останні законопроекти, що передбачали врегулювання питань у тому числі трудової медіації, не прийняті. З огляду на зазначене вище, доцільно більш детально проаналізувати процедуру медіації як альтернативного способу вирішення правових, зокрема трудових, конфліктів.

Медіація в її сучасному розумінні почала розвиватися в другій половині ХХ ст. передусім у країнах англо-американського права – США, Великій Британії, Австралії, а потім поступово стала поширюватися й в інших державах Заходу. Однак використання посередників для вирішення спорів відмічається з давніх часів, зокрема історики відмічають подібні випадки ще в торгівлі фінікійців у Вавилоні. Римське право, починаючи з кодексу Юстиніана (530–533 н.е.), використовувало посередництво. Посередництво закріплювалося в німецьких кодексах звичаєвого права, є воно в поляків і, звичайно, в українців. Традиції відповідного правосуддя мають в Україні більш ніж тисячолітню історію, мали місце з Х століття до першої третини ХХ століття. Зникла ця система з приходом радянської влади та запровадженням радянського права [2, с. 234].

Відродившись уже в незалежній Україні, медіація почала охоплювати великі міста й застосовуватися як альтернативний спосіб вирішення деяких видів конфліктів. Однак варто говорити про існування особливостей саме медіації в трудових спорах. Специфіка трудових відносин зумовлює певні особливості трудової медіації, що включають, зокрема, таке:

- 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 [3, с. 345].

О.Г. Серета наголошує, що процедура медіації може застосовуватися до суперечок, що виникають із трудових правовідносин, за винятком колективних трудових спорів, а також трудових спорів, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам [4, с. 41].

Медіація, як і будь-яка процедура, має визначену структуру. Як стверджує В.В. Резнікова, медіація має чотири стадії:

- 1) попередня (вступна) стадія, що, своєю чергою, складається з таких етапів: підготовчого (на цьому етапі медіатор здобуває довіру учасників, оцінює їхнє бажання до медіації, пояснює правила процедури, свою роль у цьому процесі) та етапу індивідуальних зустрічей (на цьому кроці медіатор вивчає позиції учасників конфлікту й підтримує їхнє спілкування);

2) відкриваюча стадія (розвідка та збирання інформації) (стадія містить поступове налагодження прямого спілкування між сторонами, її етапами є пояснення сторін, а також виклад кожною зі сторін своєї думки у спорі, з'ясування причин виникнення конфлікту й мотивації сторін у спорі, уточнення позицій, поділ загальної суті конфлікту на окремі складники, підсумок);

3) середня стадія (розроблення шляхів рішень) – передбачає спільний пошук методів урегулювання конфлікту, а етапність цієї стадії полягає у визначенні першочергових питань, з'ясуванні невиявлених інтересів сторін, визначенні спільних засад та інтересів сторін у спорі, обговоренні й пошуку взаємоприйнятних способів вирішення спору, пошуку консенсусу;

4) заключна (вирішення спору між сторонами, укладення угоди, підведення підсумків). У разі знаходження спільних варіантів рішень сторони за домовленістю переходять до останньої стадії – складання угоди, яка готується виключно сторонами, містить взаємні зобов'язання та після її остаточного формулювання перевіряється на допустимість і можливість виконання й справедливість, підписується сторонами [5, с. 12–13].

І.Г. Яновський переконує, що вітчизняні фахівці в галузі права сприймають медіацію досить неоднозначно. На користь запровадження в нашій країні медіаційної процедури при вирішенні правових конфліктів свідчить цілий комплекс факторів, головним із яких є її ефективність, адже якщо в сторін є бажання розв'язати конфлікт, то ймовірність успішного вирішення за допомогою медіації достатньо висока [6, с. 345].

Виходячи з позиції вченого, варто виокремити переваги медіації над судовим вирішенням трудових конфліктів:

1. Судова тяганина дуже розтягнута в часі, це можна пояснити хоча б великим навантаженням суддів, не говорячи вже про те, що інколи сторони самостійно затягують судовий розгляд, зловживаючи своїми процесуальними правами. Процедура медіація відбувається в основному за етапами чи стадіями, зазначеними в дослідженні, це дає змогу скоротити час розгляду спору, зменшити навантаження на суди, яким часто доводиться розглядати питання, які в декілька разів швидше й ефективніше можна було б вирішити компромісом між сторонами. У такому випадку судочинство було б більш-менш розвантаженим і мало б змогу зосередити більшу увагу на справах, вирішення яких виключно за допомогою медіатора неможливе.

2. Рішення, що приймається судом, не завжди є компромісом для сторін, воно скоріше являє собою позицію суду щодо доцільності застосування конкретних норм права до конкретної ситуації, а тому говорити, що судові рішення в будь-якому випадку задовольнять сторони, неможливо. Щодо медіації, то там рішення є втіленням волі обох сторін, медіативна угода просто не може бути прийнята, якщо сторони не вирішили питання так, щоб баланс інтересів кожного був урахований рівним або таким, що задовольняє всіх, чином.

3. Часто в суді розглядаються питання незаконного звільнення, питання вирішуються так: особа поновлюється судом на роботі. Однак між прийнятим рішенням і метою, що миг переслідувати працівник, може бути велика різниця. Це важливо, адже в процесі медіації посередник чітко з'ясовує цілі сторін, а тому примирення та вирішення спору ведеться саме в напрямі досягнення цілей кожною зі сторін.

4. Процедура медіації, на відміну від судового розгляду, є добровільною та конфіденційною. Тобто сторони вільні у вході та виході з процедури, а також корпоративні таємниці, спори й суперечки залишаються між сторонами та медіатором, а в процесі судового розгляду, суть справи, за загальним правилом, відома всім.

Як убачається, процедура медіації може бути ефективною і дієвою та має низку переваг. Варто звернути увагу на статистику, наведену в роботі Т.О. Подковенко, Н.І. Фігун:

1) у США 95% справ, що направлені на медіацію, не дійшли до судового розгляду;

2) у Німеччині 90% медіацій завершуються мирною угодою (для Нижньої Саксонії такий показник дорівнює 97%);

3) у Великобританії показник результативності медіації становить 90–95%;

4) загальноєвропейський показник результативності медіації – 40–80% [7, с. 40].

Попри те що медіація поки не лідує в нашій державі порівняно з судовим розглядом трудових спорів, існують спеціальні курси медіаторів, Кодекс честі медіаторів, відбувається велика просвітницька робота задля того, аби про таку процедуру та переваги її застосування знало якомога більше людей. Зручні сайти Національної асоціації медіаторів України й Української академії медіації можуть допомогти знайти медіатора або стати медіатором, а навчання медіації проводиться як великих містах, так і містечках.

Великі компанії вже давно взяли на озброєння медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових конфліктів. З нашої позиції, таке явище можна вважати одним із аспектів досягнення успіху такими компаніями, адже великий колектив працівників створює неабиякий ризик виникнення трудових спорів, які вирішуються шляхом залучення медіатора. Часто медіатори можуть бути окремими працівниками компанії, які залучаються до роботи виключно тоді, коли в цьому є необхідність.

Звісно, важко уявити, що на вітчизняному невеликому заводі трудовий спір щодо звільнення особи буде вирішуватися шляхом залучення медіатора, однак перспективи для впровадження таких новітніх альтернативних методів усе ж існують. Мистецтво домовлятися, йти на поступки має замінити часто непотрібні судові розгляди, після яких сторони спору залишаються ворогами, не говорячи вже про їхнє небажання виконувати судові рішення. Медіація є необхідною умовою реформування питань вирішення правових спорів, трудових зокрема.

Щоб медіація дійсно почала більш активно розвиватися та приносити користь, щоб розвантажити судочинство, варто зробити низку кроків, які, на наше переконання, допоможуть цьому складному, однак корисному процесу:

1. По-перше, відсутність єдиного нормативного акта, що міг би регулювати питання медіації, однозначно негативно впливає на розвиток і поширення цієї процедури, а тому варто прийняти відповідний закон або доповнити галузеві кодекси, повертаючись до обраної теми, – Кодекс законів про працю, положеннями, що встановлювали б можливість проведення процедури медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів.

2. По-друге, слово «медіація» знайоме далеко не всім працівникам і роботодавцям, а тому використання такої процедури унеможлиблюється. Держава та громадські організації, що цим уже займаються, повинні продовжувати популяризацію процедури медіації серед українського населення.

**Висновки.** Отже, медіація – це спосіб альтернативного вирішення конфліктів, що полягає в залученні третьої сторони – посередника, який, не підтримуючи жодну зі сторін, будучи незалежним арбітром, допомагає сторонам самостійно вирішити спір, досягнути компромісу й укласти медіативну угоду. Медіація в трудовому праві є можливою та необхідною з огляду на її переваги над судовим вирішенням конфліктів. Її розвиток ускладнює низка проблем: відсутність нормативного закріплення такої процедури, необізнаність українців із цього приводу. Попри згадані проблеми, медіація в Україні починає набирати оберти, центри, де навчають медіаторів, працюють і популяризують медіацію. Названі в дослідженні шляхи покращення ситуації можуть стати основою для подальших розвідок у цьому напрямі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
2. Мішина Ж.В. Медіація як альтернативна форма вирішення спорів. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 234–238.
3. Крестовська Н.М., Романадзе Л.Д. Медіація у професійній діяльності юриста. Одеса : Екологія, 2019. 462 с.
4. Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.
5. Рєзнікова В.В. Медіація (посередництво) як спосіб вирішення господарських спорів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2012. № 90. С. 10–15.
6. Ясиновський І.Г. Переваги і недоліки медіації при вирішенні правових конфліктів. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 2. С. 344–347.
7. Подковенко Т.О., Фігун Н.І. Інститут медіації у механізмі вирішення правових спорів: основні ідеї та принципи. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 3. С. 36–40.