

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v6.2024.11>

Т. В. Водоп'ян

orcid.org/0000-0002-7482-4577

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри конституційного права та галузевих дисциплін
Національного університету водного господарства та природокористування*

А. С. Багатко

orcid.org/0000-0003-4673-7406

*асистент кафедри інформаційного права та юридичної журналістики
Національного університету водного господарства та природокористування*

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: НЕВИЧЕРПНИЙ РЕСУРС ДЛЯ РОЗВАНТАЖЕННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ

Медіація, як інноваційний інструмент вирішення конфліктів, є актуальним напрямком у сучасному правовому просторі. У контексті розвитку суспільних відносин і вирішення правових конфліктів, вона пропонує більш гнучкий та ефективний підхід, який сприяє досягненню консенсусу між сторонами. Хоча в Україні медіація поки не має такої широкої популярності, як за кордоном, вона вже демонструє свій потенціал у вирішенні правових суперечок.

Зокрема, у сфері трудових спорів медіація може виявитися особливо ефективною, сприяючи зниженню навантаження на судову систему та зменшенню конфліктності у відносинах між працівниками та роботодавцями. Важливою перевагою медіації є можливість забезпечення більш повного врахування інтересів усіх сторін та досягнення взаємовигідних рішень, що враховують специфіку конкретної ситуації.

Нереалізований потенціал медіації у сфері трудових спорів в Україні свідчить про необхідність подальшого розвитку цього напрямку. Важливо враховувати досвід зарубіжних країн та активно впроваджувати інноваційні методики в національну практику, щоб забезпечити ефективне вирішення трудових суперечок та підвищити якість правосуддя в цій сфері.

Метою цієї статті є аналіз ресурсу медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів.

Згідно з Конституцією України, право на захист своїх прав є однією з основних гарантій, що надаються суб'єктам трудових правовідносин. Це означає, що кожна особа має право звертатися до суду для захисту своїх прав, свобод і законних інтересів. У практичному плані, це

означає, що коли права або інтереси будь-якої особи порушуються або викликають суперечки, вона може звернутися до суду з метою отримання справедливого вирішення цієї ситуації. Суд є універсальним механізмом, який забезпечує можливість захисту прав і інтересів усіх громадян, незалежно від їхнього статусу або положення [1].

Справді, у судовому порядку вирішення трудових спорів існують деякі недоліки. Наприклад, суди часто перевантажені і не завжди можуть надати вчасний і оперативний захист порушених трудових прав. Крім того, система розгляду та розв'язання трудових спорів потребує вдосконалення для забезпечення більшої ефективності і справедливості. Отже, необхідно шукати альтернативні методи розв'язання таких конфліктів, щоб забезпечити кращий захист трудових прав учасників [2, с. 444].

В даній ситуації медіація може стати ефективним інструментом для вирішення трудових спорів. В медіації сторони мають можливість самостійно приймати рішення та досягати консенсусу за допомогою нейтрального посередника. Ця процедура забезпечує швидке та ефективно врегулювання конфлікту без необхідності довгих і складних судових процедур.

При використанні медіації вирішення трудових спорів може відбуватися швидше, адже сторони самі залучаються до пошуку рішення, що відповідає їхнім потребам і інтересам. Крім того, медіатор може допомогти сторонам знайти досягти взаємоприйняттого рішення, що сприятиме подальшому співробітництву між ними.

Такий підхід не лише зменшить навантаження на судову систему, але і забезпечить більш опе-

ративний та ефективний захист трудових прав учасників. Крім того, він сприятиме покращенню довіри між сторонами та підвищенню рівня задоволеності із результатів вирішення конфлікту.

Відсутність ефективних механізмів виконання судових рішень підриває авторитет правової системи і підриває довіру громадян до судових органів. Ця проблема, безумовно, є серйозною і вимагає негайної уваги. Коли судові рішення не може бути реалізоване на практиці через різноманітні причини, це може призвести до подальшого загострення конфлікту між сторонами та виникнення негативних наслідків для всього суспільства.

Однією з причин відмови від виконання судових рішень може бути недостатня чіткість і конкретність самого рішення, що може викликати розбіжності у тлумаченні та його виконанні. Крім того, іноді відсутність ефективних механізмів примусового виконання рішень може бути пов'язана з недостатніми ресурсами або низькою ефективністю відповідних органів, які відповідають за забезпечення виконання судових рішень.

Для вирішення цієї проблеми необхідно вдосконалити механізми виконання судових рішень, забезпечити чіткість та доступність правових норм, а також зміцнити механізми контролю за їх виконанням. Крім того, важливо залучити громадськість та суспільство до контролю за виконанням судових рішень, щоб забезпечити їхню реальну ефективність і вплив на підтримку законності та правопорядку [3, с. 221].

Медіація може виявитися вкрай ефективним ресурсом для вирішення трудових спорів, особливо тих, де сторони зацікавлені в швидкому та мирному вирішенні конфлікту. Якщо обидві сторони мають бажання знайти взаємоприйнятне рішення або просто хочуть уникнути довгих і витратних судових процесів, медіація може стати оптимальним виходом.

Альтернативні методи врегулювання спорів, такі як медіація, надають сторонам можливість самостійно домовлятися про вирішення конфлікту під керівництвом незалежного та нейтрального медіатора. Це дозволяє уникнути багатьох недоліків, які часто супроводжують судові процеси, таких як високі витрати, тривалість, складність і необхідність представництва в суді.

Медіація сприяє побудові діалогу між сторонами, пошуку взаємовигідних рішень та зменшенню конфліктності. Це може призвести до швидкого та ефективного вирішення суперечок, збереження відносин між сторонами та запобігання подальшим конфліктам [4, с. 225].

Під час судового розгляду кожна сторона спору прагне перемогти та отримати рішення на свою користь, що часто призводить до збільшення конфлікту та напруженості між ними.

У таких випадках конфлікт є невирішеним до кінця і може негативно вплинути на відносини між сторонами.

Натомість медіація, як альтернативний метод вирішення спорів, створює сприятливі умови для досягнення порозуміння між сторонами. Вона сприяє спільному пошуку рішення, яке б враховувало інтереси обох сторін і задовольняло їхні потреби. Основною метою медіації є вироблення взаємовигідного рішення, яке б задовольнило інтереси обох сторін.

Законодавство України визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [5].

Отже, згідно з законодавством, медіація – це процедура, що відбувається поза судовим порядком, де сторони добровільно звертаються за допомогою до медіатора для вирішення конфлікту шляхом переговорів. Важливою характеристикою медіації є конфіденційність та структурованість процедури, яка сприяє виробленню взаємоприйнятного рішення між сторонами.

Це визначення медіації враховує досвід інших країн, зокрема, воно подібне до того, яке має місце в законодавстві Республіки Казахстан. Вказаний закон Казахстану також визначає медіацію як процедуру вирішення конфлікту за участю медіатора з метою досягнення взаємоприйнятного рішення, яке сторони приймають за добровільною згодою [6].

Відповідно до Закону Республіки Молдова «Про медіацію», медіація є альтернативним методом дружнього вирішення спорів, що відбувається через структурований, гнучкий та конфіденційний процес за участю одного або декількох медіаторів. У цьому процесі сторони намагаються знайти взаємоприйнятне рішення, яке відповідає їхнім потребам та інтересам, при сприянні нейтрального посередника чи посередників [7].

Отже, альтернативні методи розв'язання спорів в Україні визначені як один із п'яти ключових напрямів спільної програми Європейської Комісії та Ради Європи з метою покращення функціонування судової системи країни. Це вказує на важливість та актуальність розвитку альтернативних методів вирішення конфліктів, таких як медіація, які можуть допомогти полегшити навантаження на суди та забезпечити більш швидке та ефективне вирішення спорів [3, с. 211–212].

Зокрема, Рада Європи, враховуючи значення справедливості та встановлення істини у судових процедурах, активно підтримує ініціативи держав-членів з метою розроблення та прийняття європейських стандартів щодо впровадження

альтернативних методів вирішення конфліктів. Ці методи, такі як примирення, медіація та відновне правосуддя, спрямовані на забезпечення балансу між інтересами конфліктуючих сторін [8, с. 140].

Так, Європейський Союз у Директиві «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» 2008\52\ЕС [9] рекомендував запровадження й закріплення на законодавчому рівні медіації як одного з основних методів альтернативного врегулювання спору на досудовому етапі та під час судового оскарження. Європейська Рада закликала країни створити альтернативні позасудові процедури з метою забезпечення кращого доступу до правосуддя, що зможе забезпечити економічно ефективно та швидко вирішення спорів через процеси, адаптовані до потреб сторін.

Отже, згідно з положеннями Директиви 2008\52\ЕС, країни Європейського Союзу визначили медіацію на законодавчому рівні. Наприклад, в Німеччині Законом «Про сприяння медіації та інших методів позасудового вирішення конфліктів» медіацію розглядають як конфіденційний та структурований процес, під час якого сторони добровільно та незалежно вирішують свій конфлікт за допомогою одного або кількох медіаторів [10].

Подібне визначення містить і Закон Республіки Австрія «Про медіацію» [11].

Згідно зі стандартами проведення медіації у Республіці Польща, медіація розглядається як добровільний і конфіденційний процес. Під час цього процесу незалежна та неупереджена особа, яка має фахову підготовку, за згодою сторін допомагає їм у вирішенні конфлікту [12].

Згідно із Законом Республіки Болгарія «Про медіацію», медіація визначається як добровільний та конфіденційний процес вирішення спорів поза судом, під час якого незалежні посередники допомагають сторонам у конфлікті досягти згоди [13].

Згідно з оновленим законом про медіацію Литовської Республіки, медіація визначається як процедура вирішення спору, під час якої один або кілька медіаторів допомагають сторонам знайти мирне врегулювання конфлікту [14].

Закон Іспанії «Про медіацію в цивільних і господарських справах» визначає медіацію як засіб вирішення спору, при якому дві або більше сторони вирішують конфлікт добровільно, намагаючись досягти згоди самостійно за допомогою медіатора [15].

Таким чином, визначення медіації як добровільного та позасудового процесу врегулювання спору відповідає загальним принципам медіації, які закладені у Директиві 2008/52/ЕС. Ця директива встановлює основні принципи медіації в країнах Європейського Союзу, а саме – добровільність участі сторін, конфіденційність процесу, а також принципи нейтральності та незалежності медіатора. Таке визначення сприяє розвитку медіації як ефективного та доступного засобу вирішення конфліктів, сприяє збереженню взаємовідносин та забезпечує сторонам можливість самостійно контролювати процес вирішення спору [16, с. 5314].

Так, погоджуючись з В. Тереховим, медіацію в Європейському Союзі можна визначити як структурований процес, в якому дві або більше сторін добровільно намагаються досягти домовленості щодо конфлікту за участю медіатора. Основні риси медіації, які він виділяє, включають участь трьох суб'єктів: сторін спору та нейтрального медіатора; функції медіатора, що полягають у допомозі сторонам розв'язати спір самостійно, без оцінки доказів або ухвалення рішень; гнучка та неформалізована процедура; використання переважно в приватноправових спорах; добровільність участі; та проведення медіації переважно у формі особистих зустрічей між сторонами та медіатором [17, с. 35–36].

Серйозний аналіз досягнень провідних країн світу в галузі медіації дав можливість Раді Європи запропонувати Україні реформувати її нормативно-правову базу так, щоб вона відповідала як національному законодавству, так і стандартам Європейського Союзу [3, с. 213].

Термін «медіація» походить від грецького слова «medos», що означає «нейтральний» або «незалежний від сторони», а також від латинських термінів «mediation» (посередництво) та «mediare» (бути посередником у спорі). Основна мета медіації – знайти рішення, яке задовольнить інтереси та потреби всіх учасників конфлікту. Вона ґрунтується не лише на правових позиціях, але і на реальних інтересах сторін для досягнення угоди, яка виходить за рамки судового рішення.

У юридичній літературі медіація розглядається у двох аспектах: як метод вирішення конфліктів та як спосіб вирішення спорів. За визначенням В. Я. Буряка, медіація – це метод вирішення спорів з використанням медіатора, який допомагає сторонам у конфлікті покращити комунікацію і проаналізувати ситуацію так, щоб вони самі могли обрати оптимальний шлях розв'язання [18, с. 105].

Медіація, згідно з іншими правниками, розглядається як альтернативний метод вирішення трудових спорів. Термін «конфлікт» визначається як зіткнення протилежних інтересів, що призводить до активних дій, суперечок і боротьби. Він може мати формальний прояв у вигляді спору, де сторони звинувачують одна одну в порушенні своїх прав. За визначенням І. О. Ляха, медіа-

ція – це договірна, позасудова процедура вирішення трудових спорів, що базується на принципах добровільності, рівності та неупередженості, за участі незалежного медіатора [19, с. 16].

Так, М. А. Мацько підкреслює, що медіація – це не лише метод, але й спосіб вирішення спорів. Вона наголошує, що саме спори, а не прості конфлікти, піддаються процедурам медіації. Це важлива різниця, яка вказує на те, що медіація передбачає активне розглядання та розв'язання реальних суперечок і конфліктів між сторонами, з метою досягнення взаємоприйняттого рішення [20, с. 294].

Отже, українське законодавство визначає сферу застосування медіації як приватно-правові відносини. Це означає, що медіація може застосовуватися у вирішенні спорів, що виникають у сфері приватного права, таких як сімейні, спадкові, контрактні та інші відносини між приватними особами чи підприємствами.

Щодо термінології, можна зазначити, що в закордонній практиці і літературі частіше вживається термін «альтернативне вирішення спорів» або «альтернативні способи вирішення спорів». Це відображає ідею, що медіація є альтернативою традиційним судовим процедурам, яка надає сторонам можливість вирішити свої спори в мирному порядку, без залучення суду. Така термінологія дозволяє відзначити інші методи вирішення спорів, такі як арбітраж, конфіденційна консультація та інші, які також можуть бути використані сторонами для досягнення угоди.

О. Кармаз та інші дослідники вважають, що альтернативні методи вирішення спорів є ефективним і гнучким інструментом для сторін, які бажають вирішити свої конфлікти без залучення суду. Вони підкреслюють, що ці процедури можуть замінити судові процеси, зменшуючи витрати часу, грошей та енергії. Медіація, зокрема, вважається одним з найбільш перевагою засобом вирішення трудових спорів, оскільки вона сприяє швидкому досягненню угоди, створює атмосферу співпраці та допомагає побудувати взаєморозуміння між сторонами. Такий підхід також сприяє виконанню угод, які були досягнуті, та сприяє покращенню комунікації між усіма сторонами конфлікту [21, с. 52].

Так, важливою особливістю медіаційних процедур є те, що вони спрямовані на досягнення результату, який задовольняє всіх учасників конфлікту. У медіації сторони самі активно беруть участь у пошуку рішення, яке було б прийнятним для них обох. Це відрізняє медіацію від судового процесу, де рішення приймається суддею або журі на підставі представлених доказів і аргументів. Такий підхід дозволяє сторонам відчувати, що вони брали участь у формуванні

власного рішення і приймали активну участь у процесі вирішення конфлікту.

Використання медіації у трудових спорах сприятиме зниженню витрат та створенню великих можливостей щодо збереження нейтральних відносин між сторонами трудових спорів, також медіація може частково допомогти зняти навантаження з судової системи, надати сторонам спору більш швидкий, гнучкий та конфіденційний інструмент врегулювання конфлікту.

Медіації як альтернативному способу 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.

Так, О. Г. Середа вказує на одну з причин обмеженого застосування медіації в трудових спорах – це конфлікт інтересів, що виникає тоді, коли юристи, які консультують сторони у справах трудового права, також виступають у ролі медіаторів. В таких випадках юристи не можуть бути обрані медіаторами, оскільки це може створити враження про їхню неупередженість. Навіть колеги з тієї ж юридичної фірми не можуть виступати у ролі медіаторів, оскільки їх можуть сприйняти як упереджених. Такі ситуації ускладнюють можливість використання медіації в трудових спорах і потребують розробки механізмів для вирішення конфлікту інтересів [22, с. 43].

О. Г. Середа та Н. Загрія зазначають, що однією з проблем впровадження медіації вирішення трудових спорів в Україні є недостатнє розповсюдження інформації про цей метод розв'язання

конфліктів. Брак обізнаності серед широкої громадськості про можливості медіації ускладнює її використання. Для подолання цього, необхідно активно інформувати громадськість про переваги та можливості медіації, проводити освітню роботу серед роботодавців, які, у свою чергу, повинні передавати цю інформацію своїм працівникам. Такий підхід дозволить підвищити рівень обізнаності з медіацією та збільшити її застосування в українському суспільстві [23].

Незважаючи на певні позитивні аспекти медіації у вирішенні трудових спорів, існують кілька причин, які гальмують її поширення в Україні. По-перше, багато сторін трудових договорів не мають достатньої інформації про медіацію і не розуміють переваг цього методу. По-друге, в Україні поки що досить мало кваліфікованих медіаторів, що призводить до недовіри до їхньої компетентності. По-третє, реєстр медіаторів все ще формується, і центри, які надають безоплатну вторинну правову допомогу, знаходяться лише на етапі розвитку. Однак з популяризацією медіації ця ситуація може змінитися, і альтернативний позасудовий метод вирішення трудових спорів стане більш популярним і широко застосовуваним.

Законодавство, що легалізує медіацію, дозволяє сторонам вирішувати трудові спори через незалежного посередника, який допомагає їм знайти найкраще рішення. Проте переваги медіації не обмежуються лише цим, оскільки вона також забезпечує конфіденційність у вирішенні спору. Ця конфіденційність іноді може бути вирішальною для роботодавця при виборі медіації як альтернативного методу розв'язання трудового конфлікту. Під конфіденційною інформацією розуміється вся інформація, що стала відома під час підготовки та проведення медіації, включаючи пропозиції та готовність сторін до участі, факти, обставини, судження та пропозиції сторін щодо вирішення конфлікту, а також зміст угоди, досягнутої після медіації [5, ст. 6].

Важливо зазначити, що медіатор не може бути допитаний у суді як свідок щодо конфіденційної інформації, яка стала йому відомою під час підготовки та проведення медіації. Це відображається в правових нормах, які забезпечують конфіденційність процесу медіації та захищають приватність сторін. Такий захист сприяє вільному обміну інформацією та допомагає сторонам відчувати себе комфортно під час процесу вирішення спору через медіацію.

Підсумовуючи, медіація є важливим і ефективним інструментом вирішення трудових спорів. Це добровільний і альтернативний метод, де сторони спору залучають третю нейтральну сторону, медіатора, для сприяння в досягненні взаємоприйняттого рішення. Цей процес ґрунтується

на переговорах та пошуку взємовигідних рішень, спрямованих на задоволення інтересів обох сторін. Медіація забезпечує конфіденційність, відкритий діалог і можливість сторонам самостійно контролювати вирішення свого конфлікту.

Література

1. Рішення Конституційного Суду України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12.04.2012 р. № 9 рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12>
2. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків : Діа плюс. 2013. 510 с.
3. Тарнавська А. Н. Становлення інституту медіації в умовах євроінтеграційних процесів України. Публічне право. 2015. № 1. С. 211–218.
4. Ізарова І. О. Теоретичні засади цивільного процесу ЄС: монографія. Київ : ВД Дакор, 2015. 336 с.
5. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 7. Ст. 51.
6. Медиация туралы Заңы Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z110000401>
7. Lege cu privire la mediere din 03-07-2015 Nr. 137 URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110536&lang=ro
8. Зайчук О.В. Медіація як демократичний та ефективний спосіб вирішення спорів: європейські норми і досвід та українська перспектива. Бюлетень Міністерства юстиції України. 2010. № 12. С. 137–141.
9. Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95#Text
10. Zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung: Gesetz Bundesrepublik Deutschland vom 21.07.2012. URL: <https://www.buzer.de/gesetz/10244/index.htm>
11. Mediationsgesetz (MediationsG): Gesetz Österreich vom 21.07.2012. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710012.html>
12. Standardy prowadzenia mediacji i postepowania mediatora: uchwalone przez Spoleczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiazywania Konfliktow i Sporyw przy Ministrze Sprawiedliwosci w dniu 26 czerwca 2006. URL: <http://www.krakow.so.gov.pl/container/menu-glowne/informacje-dla-interesantow/mediacje/infrmacyj-la-kandydatow-na-mediatorow/standardy-mediacji.pdf>.
13. За медиацията: Закон Републики България от 17 Декември 2004 г. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/2135496713>
14. Mediacijos: Įstatymas Lietuvos Respublikos priimtas 2017 m. birželio 29 d. Nr. XIII-534. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/ru/legalAct/46bbc7c066fd11e7b85cfdc787069b42>
15. De mediaciyn en asuntos civiles y mercantiles: Real Decreto-ley Espacol № 5/2012, de 5 de marzo. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-3152&p=20120707&tn=1>.
16. Шеремет А. Законодавче регулювання медіації в Україні: аналіз проекту Закону України «Про медіацію». Підприємництво, господарство і право. 2020. № 11. С. 51–56.
17. Terekhov V. Online Mediation: a Game Changer or Much Ado About Nothing? Access to Justice in

Eastern Europe. 2019. № 3 (2). P. 33 – 50. URL: http://ajee-journal.com/upload/attaches/att_1569575810.pdf

18. Бурак В. Я. Основні риси медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових спорів. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціального забезпечення: тез. доп. та наук. повідомл. учасн. VII Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право. 2017. С. 105–108.

19. 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.

20. Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. Вісник Львівського торг.-економ. ун-ту. 2017. Вип. 4. С. 292–299.

21. Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. Право та інновації. 2013. № 4. С. 79–85.

22. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2(18). С. 38–45.

23. Загрія Н. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. Юридична газета. 2020. № 21(727). URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-var-to-vikoristovuvati-a-koli-ni.html>

Анотація

Водоп'ян Т. В., Багатко. А. С. До питання принципів формування інституту юридичної відповідальності. – Стаття.

У статті розглянуто медіацію як інноваційний та актуальний інструмент вирішення конфліктів у сучасному правовому просторі, зокрема у сфері трудових спорів. Досліджено поняття медіації в національному законодавстві та законодавстві зарубіжних країн, таких як Австрія, Польща, Молдова, Болгарія, Казахстан. Альтернативні методи вирішення спорів в Україні визначені одним із п'яти ключових напрямів спільної програми Європейської Комісії та Ради Європи з метою покращення функціонування судової системи країни. Проаналізовано характерні особливості медіації як альтернативного способу вирішення спорів. У статті досліджено погляди науковців на поняття, елементи медіації та її види. Визначено переваги медіації перед іншими способами вирішення спорів. Конфіденційність розглядається як один із основних принципів медіації та її переваг у вирішенні трудових спорів. Альтернативні методи врегулювання спору, такі як медіація, надають сторонам можливість самостійно домовитися про вирішення конфлікту під керівництвом незалежного та нейтрального медіатора, щоб уникнути витрат, тривалості та складності судового процесу, а також знаходити взаємовигідні рішення. У статті розглянуто медіацію як спосіб вирішення трудових спорів. Використання медіації в трудових спорах допомагає зменшити витрати та створити кращі можливості для підтримки нейтральних відносин між сторонами. Медіація може допомогти зменшити наван-

таження на судову систему, надати сторонам спору швидший, більш гнучкий і конфіденційний інструмент вирішення конфлікту.

Визначено причини, що перешкоджають поширенню медіації в Україні. Серед них недостатня поінформованість про медіацію та нерозуміння її переваг, недостатня кількість кваліфікованих медіаторів та недовіра до професії, відсутність єдиного реєстру медіаторів.

Ключові слова: медіація, інноваційний інструмент, вирішення конфліктів, трудові спори, гнучкий підхід, ефективний підхід, консенсус, судова система, зменшення тягаря, Конституція України, судовий механізм, альтернативні методи, швидке врегулювання, нейтральний медіатор.

Summary

Vodopian T. V., Bahatko A. S. Mediation as a tool for the resolution of labor disputes: an inexhaustible resource for reducing the burden on the court system. – Article.

The article presents mediation as an innovative and relevant tool for resolving conflicts in the modern legal space, in particular in the field of labor disputes. The concept of mediation in the national legislation and the legislation of foreign countries, in particular Austria, Poland, Moldova, Bulgaria, Kazakhstan, was studied. Alternative methods of dispute resolution in Ukraine are defined as one of the five key directions of the joint program of the European Commission and the Council of Europe with the aim of improving the functioning of the country's judicial system. The characteristic features of mediation as an alternative way of resolving disputes are analyzed. The article examines the views of scientists on the concepts, elements of mediation, and its types. The advantages of mediation over other methods of dispute resolution have been determined. Confidentiality is considered as one of the main principles of mediation and its advantages in resolving labor disputes. Alternative methods of dispute settlement, such as mediation, provide the parties with the opportunity to independently agree on the resolution of the conflict under the guidance of an independent and neutral mediator, to avoid the costs, duration, and complexity of the court process, and to find mutually beneficial solutions. Mediation as the method of employment disputes was discussed in the article. The use of mediation in labor disputes helps to reduce costs and create better opportunities for maintaining neutral relations between the parties. Mediation can help relieve the burden on the court system, provide the parties to the dispute with a faster, more flexible and confidential tool for conflict resolution.

The reasons preventing the spread of mediation in Ukraine have been determined. Among them, insufficient awareness of mediation and misunderstanding of its benefits, insufficient number of qualified mediators and lack of trust in the profession, absence of a unified register of mediators.

Key words: mediation, innovative tool, conflict resolution, labor disputes, flexible approach, effective approach, consensus, judicial system, burden reduction, Constitution of Ukraine, judicial mechanism, alternative methods, quick settlement, neutral mediator.