

медіація передбачає обговорення чинників що викликають конфлікт. Керівнику складно зрозуміти, що таке обговорення здатне принести відчутну вигоду в майбутньому.

Існують також організаційні бар'єри, які полягають в тому, що медіація порушує сформований баланс влади, тобто відносини статусу між керівником і працівником, норми організаційної культури, усталені організаційні конфігурації конфлікту [54].

На думку Е. Рунессон, все вищевикладене пояснює, чому роботодавці в порівнянні з медіацією більш пріоритетним методом вважають самостійне неформальне обговорення конфліктного інциденту, як тільки він стався. Навіть ті роботодавці, які коли-небудь мали досвід використання медіації, вважають за краще спиратися при роботі з конфліктом на інші форми роботи: багато хто з них використовують для роботи з конфліктними ситуаціями підготовлених HR менеджерів; а решта тренують лінійних менеджерів для роботи з конфліктами [54].

Підсумовуючи вище викладене, можна сказати що, медіація – це процес, в якому нейтральна третя сторона (медіатор) допомагає врегулювати конфлікт, сприяючи створенню добровільної угоди між конфліктуючими сторонами. Медіатор в свою чергу полегшує процес спілкування між сторонами, розуміючи позиції і інтереси сторін, фокусує сторони на їх інтересах і шукає продуктивне вирішення проблеми, надаючи можливість сторонам прийти до свого власного рішення своїми силами, застосовуючи різні техніки.

Таким чином, щоб медіація стала дієвим і ефективним елементом корпоративного управління компанії, необхідно: прийняти політику, що передбачає оцінку кожного спору на предмет його медіабельності, вимагати від менеджерів докладати максимальних зусиль для вирішення спорів за допомогою переговорів або медіації, без продовження можливої подачі позову в суд; включити застереження про медіацію у всі контракти, а саме – передбачити, що перш ніж звертатися до суду, учасники спору повинні спробувати вирішити конфлікт за допомогою медіації; регулярно навчати співробітників навичкам медіації або проведення переговорів на основі інтересів, а не позицій.

Владислава УЧУСКІНА

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

д-р юрид. наук, проф. **Р. В. Миронок**
професор кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕДІАЦІЇ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Сучасний етап у суспільному розвитку характеризується ускладненням суспільних відносин, що тягне збільшення правових суперечок, у яких беруть участь громадяни та юридичних осіб. Традиційне дозвольне вирішення спорів призводить до значних втрат сторонами сил, часу та коштів, а підсумкове судове рішення, як правило, не влаштовує мінімум одну зі сторін спору, що зумовлює труднощі під час її виконання. Наявні проблеми вимагають нові правові можливості для вирішення спорів. У цьому найбільш цінним виходом є процедура примирення сторін чи процедура медіації.

Термін «медіація» походить від латинського прикметника «medius» – займає середину між двома поглядами або сторонами, що пропонує середній шлях, що тримається нейтрально, об'єктивно. Концепція медіації пропонує, що сторони конфлікту звертаються за сприянням у вирішенні спору до допомоги нейтрального медіатора, який з використанням мирних процедур та спеціально адаптованих технік допомагає

сторонам самостійно знайти рішення конфлікту. [1, с. 45]. Тут саме сторони за допомогою медіатора виробляють «власне» вирішення конфлікту, а не приймають його з боку від третьої особи. У світовій юридичній практиці одним із актуальних засобів попередження та вирішення правових конфліктів стають медіативні процедури, медіація.

З 2010 року у Верховній Раді України було зареєстровано понад 10 законопроектів щодо медіації, проте жодного так і не було ухвалено. Лише проєкт Закону № 3504 «Про медіацію», розроблений Міністерством юстиції у співпраці із спільнотою медіаторів, було зареєстровано у Парламенті та 15 липня 2020 року прийнято у першому читанні [2, с. 208]. Цим проєктом встановлюються правові засади та порядок проведення медіації в Україні.

Основними принципами медіації є: добровільність, конфіденційність, співпраця та рівноправність сторін, неупередженість та незалежність медіатора. Під час медіації медіатор як нейтральна третя особа має бути незалежною від сторін медіації, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб, інших фізичних та юридичних осіб.

Медіатор використовує широкий спектр методів, щоб направити процес у конструктивному напрямку та допомогти сторонам знайти своє оптимальне рішення. Медіатор сприяє тому, що він керує взаємодією між сторонами та сприяє відкритому спілкуванню. Медіація також має оціночний характер, оскільки медіатор аналізує питання та відповідні норми («перевірка реальності»), одночасно утримуючись від надання рекомендацій сторонам (наприклад, «Ви маєте зробити...»). Медіація починається з моменту укладання сторонами медіації договору проведення медіації. В якому мають бути зазначені відомості про предмет спору, медіатор, процедуру медіації, порядку витрат на медіацію, її строках [3, с. 345]. Порядок проведення процедури медіації встановлюється відповідною угодою. Якщо немає письмового договору про проведення медіації, то вважається, що медіація починається з моменту, коли сторони вчинили дії, необхідні для початку медіації. А припиняється шляхом укладання сторонами угоди за результатами медіації або шляхом закінчення терміну проведення та/або дії договору про проведення медіації або у разі відмови хоча б однієї зі сторін або медіатора (медіаторів) від медіації та в інших випадках відповідно до правил проведення [3, с. 346].

На сьогодні всі говорять про малу поінформованість про медіацію, проте не погоджуюся з таким твердженням, бо зараз важко знайти юриста, який після ухвалення у 2017 році Закону України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інші законодавчі акти» не знає про медіацію, проте не заперечуватиму цей факт щодо інших верств населення. На сьогодні є лише законопроект № 3504, ухвалений у першому читанні. Відсутність закону, який би чітко встановлював процедуру та вимоги до медіації, значно сповільнює розвиток такого виду вирішення спорів. І все ж, незважаючи на повільний розвиток медіації, цей напрям розвивається, і залишається лише питанням часу, коли в Україні медіація стане більш популярним способом вирішення конфлікту, ніж судовий розгляд.

1. Боженко Н. В. Впровадження медіації в адміністративних судах України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2. Ч. 1. С. 45–48.

2. Токарева К. С. Етапи впровадження медіації в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 2 (23). Т. 4. С. 208–212.

3. Шинкар Т. І. Принципи адміністративного судочинства як основні вимоги справедливого розгляду і вирішення адміністративних справ. Митна справа. 2012. № 1(79). Ч. 2. Кн. 1. С. 345–350.