

**Каміль ПРИМАКОВ**

доцент кафедри  
загальноправових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

**Діана РУКІНА**

здобувачка вищої освіти  
Навчально-наукового інституту  
права та інноваційної освіти  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **АКТУАЛЬНІСТЬ ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ**

Трудові відносини – це взаємодія між працівником та роботодавцем, які підпорядковуються нормам трудового права, при взаємодії чого виникають правові відносини. Безперечно, у цих відносинах, як і в будь-яких інших, періодично відбуваються конфлікти, проте їх наслідки можуть бути доволі масштабними, якщо на початкових етапах їх не закінчити.

Чинне законодавство в Україні закріплює вирішення трудових конфліктів двома методами: КТС – комісія з приводу вирішення трудових спорів й у судовому порядку. Проте, дедалі актуальним стає питання використання більш модернізованих методів розгляду та вирішення трудових конфліктів. Одним з таких є медіація, адже міжнародний досвід демонструє перспективність запровадження цієї процедури за умови вирішенні трудових спорів.

Медіація – це поняття, яке характеризується введенням незалежного третього обличчя (медіатора). Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», розглядається законопроект про медіацію. Відповідно до цього закону статтею 10, передбачається діяльність медіатора – особи, яка фокусується на інтересах сторін та способах їх задоволення, що призводить до вирішення конфлікту[1].

Медіація, як такий процес, який розуміється нашими сучасниками, бере початок свого розвитку ще з другої половини ХХ століття. До країн на території яких це поняття зародилось, відносять: Австралію, Великобританію та США. На своїх початкових етапах, медіацію розглядали за умови вирішення сімейних спорів. Згодом суспільство усвідомило, що цей метод є дієвим, тому вони перенесли його на інші види конфліктів: від найдрібніших до вирішення конфліктів у публічних та комерційних сферах, які об'єднували велику кількість учасників [2, с. 39].

Щодо основних умов за яких залучались медіаторами під час вирішенні трудових спорів, то до них можна віднести: прийняття участі у вирішенні конфліктів на добровільній основі; при розгляді поставлених питань бути справедливим та нейтральним стосовно сторін що конфліктують; всебічний огляд та розв'язання проблеми; збереження конфіденційності [3, с. 345-347].

Основним завданням медіатора є не вирішення самого конфлікту, а виключно забезпечення таких умов, за яких сторони приходять до узгодження конфліктної ситуації самостійно. Водночас робота медіатора забезпечує врегулювання конфлікту цивілізованими та гуманними засобами.

Ще однією перевагою актуальності запровадження медіації є її своєчасність та швидкість у вирішенні конфліктних ситуацій, адже на рівні судового розгляду трудових спорів, це доволі часто затягується на 1–2 роки, тому це може призвести до неабияких збитків. Відповідно, медіацію ще й зможе заощадити кошти, які будуть витрачені при вирішенні цієї ситуації на судовому рівні [3, с. 346].

Цікаво те, що на території України діє Український центр медіації (УЦМ). Це угруповання було сформоване при Києво-Могилянській Бізнес Школі, головна мета створення якого було започаткування інституту для розвитку альтернативних способів вирішення спорів в Україні, шляхом навчання та удосконалення компетентностей

медіаторів. До послуг центру включають: консультацію від незалежних медіаторів, надання послуг з медіації та проведення тренінгів з навчання медіації [4].

Але, незважаючи на вище вказані переваги, запровадження медіації на території нашої країни має недоліки, зокрема можна виокремити низький рівень обізнаності громадян в існуванні такого методу, а також відсутність відповідних законів та нормативно-правових актів, адже поки що є тільки проект.

Ми вважаємо, що для України підвищення рівня використання цього методу може тільки стимулювати поліпшення ситуації у сфері вирішення трудових конфліктів. Оскільки медіація у трудових спорах зможе удосконалити конструктивізм контакту між сторонами, тобто ще й зможе забезпечити взаємовигідні відносини, що у результаті збереже цілісність колективу і дружню атмосферу, що дасть змогу підвищити продуктивність працівників.

Отже, запровадження такої процедури вирішення трудових спорів, як медіація, є досить дієвим та корисним. Підтвердженням цього є переваги її використання, а саме: швидкість вирішення проблем, різноманітність методів її застосування, економність та інші. Щодо України, то запровадження, і як наслідок, дієвість цього методу має забезпечитись та врегулюватись на законодавчому рівні.

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

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

3. Білик Т., Гаврилюк Р., Городиський І. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

4. Український Центр Медіації: інтернет-портал. URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/pro-tsentr/misiia-i-zadachi-tsentru>.

**Дмитро ПРИПУТЕНЬ**

професор кафедри  
загальноправових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
доктор юридичних наук, професор

**Тетяна САФОНОВА**

здобувачка вищої освіти  
Навчально-наукового інституту  
права та інноваційної освіти  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ**

Аналізуючи законодавство України, можна звернути увагу на те, що універсальною та основоположною потребою сучасного суспільства у межах різних правових систем є забезпечення справедливості та згоди. Одним із практичних напрямів досягнення примирення та згоди під час вирішення різноманітних конфліктів (спорів) є процедура медіації [1, с. 743].

Проект Закону України «Про медіацію» визначає її також як альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору в межах структурованого процесу намагаються самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора. Медіація може бути проведена у разі виникнення конфлікту/спору як до звернення до суду (третейського суду), так і під час або після судового чи третейського провадження (в тому числі на стадії виконання судового рішення) [2, с. 131].

Одним із головних завдань медіації є налагодження діалогу, сприяння ефективній комунікації між учасниками, створення умов для їх співпраці з метою пошуку