

УДК 349.2

І. О. Лях*доцент кафедри управління та адміністрування
Навчально-наукового інституту «Каразінська школа бізнесу»
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна***ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОКРЕМИХ ЕТАПІВ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ
ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ**

Постановка проблеми. Розвиток примирних процедур є одним із сучасних пріоритетних напрямків удосконалення механізмів вирішення спорів та захисту порушених суб'єктивних прав у різних сферах суспільного життя. Переваги впровадження медіації та інших альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці. Втім, на сьогоднішній день у зазначеній сфері існує чимала кількість проблем різного характеру, зокрема це стосується безпосереднього застосування процедури медіації на практиці.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, присвячені процедурі медіації у своїх наукових працях розглядали: В. Б. Череватюк, К. Л. Сірук, О.А. Островська, О. Л. Фінько, Є.І. Ходаківський, В.П. Якобчук, І.Л. Литвинчук, В. Ю. Приходько, Г.М. Грабовська, Т. О.Подковенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, необхідно відзначити, що на сьогоднішній день малодослідженою є проблема визначення етапів процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

Саме тому метою статті є: надати характеристику окремим етапам процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження відзначимо, що під процедурою медіації слід розуміти чітко визначену послідовність дій, які мають здійснити уповноважені особи (медіатори) та сторони трудового спору для того щоб досягти спільного рішення щодо врегулювання конфліктної ситуації. На нашу думку, ключова особливість будь-якої процедури полягає у її етапності. В науковій літературі фахівці по-різному ставляться до визначення конкретних етапів процедури медіації. Ми ж в свою чергу переконані, що вона складається із наступних ключових етапів, зокрема: 1) підготовчий етап; 2) етап розгляду трудового спору (зустріч та вислуховування сторін конфлікту); 3) спільний пошук шляхів урегулювання спору; 4) складання угоди про вирішення трудового спору.

Переходячи до розгляду першого (підготовчого) етапу процедури медіації слід відмітити, що медіатор не має права діяти або, якщо він почав діяти,

продовжувати діяти без з'ясування попередньо всіх обставин, які можуть або могли б вплинути на його незалежність або викликати конфлікт інтересів. Обов'язок з'ясування таких обставин є постійною вимогою протягом усього процесу медіації. До таких обставин належать: будь-які особисті або ділові відносини з однієї зі сторін; будь-яка, будь то пряма або непряма, фінансова або інша зацікавленість у результатах медіації; попередня діяльність медіатора або кого-небудь з його компанії, підприємства в будь-якій іншій якості, крім медіатора, на користь однієї зі сторін. У таких випадках медіатор може дати згоду на проведення медіації або продовжити проведення медіації тільки, якщо він упевнений у своїй здатності здійснювати медіацію з дотриманням повної незалежності і нейтралітету, що забезпечують повну об'єктивність, і за наявності згоди сторін [1, с. 41].

Етап підготовки до спільної зустрічі передбачає роботу з двома важливими компонентами налагодження контактів зі сторонами та організація простору для проведення медіації. Медіатор попередньо розмовляє з кожним учасником конфлікту окремо з метою: інформувати учасників про процедуру медіації, роль медіатора і учасників в ній та отримати згоду на участь у медіації; пояснити правила медіації та отримати згоду сторін дотримуватися цих правил; упевнитися, що час, призначений для зустрічі, зручний для всіх; відповісти на питання учасників конфлікту [2]. Важливим завданням медіатора на даному етапі є здобути довіру учасників, об'єктивно оцінити їх бажання до медіації, пояснити правила процедури, свою роль у цьому процесі [3, с. 36]. Що ж стосується організації простору, то слід відзначити, що необхідною складовою успішного проведення медіації є її місце: нейтральна територія, пленарний зал чи звичайне приміщення з мінімальними умовами комфорту, а саме: відповідною температурою, освітленням, акустикою, вентиляційним оснащенням. Золотим правилом посередництва є однакова кількість учасників переговорів, однакове розташування обох сторін по відношенню до медіатора, щоб не виникало ніяких сумнівів у прихильності останнього до когось з учасників, однаковий час виступів тощо. До початку зустрічі кожен із опонентів повинен підготувати свій опис ситуації, що склалась, із чітким переліком

вимог. Організацією переговорів займається медіатор: з'ясовує доцільність спільних індивідуальних зустрічей, порядок виступів у процесі ведення переговорів, тощо [4, с. 44]. В цьому контексті хотілося б відзначити, що в процесі вирішення трудових спорів досить часто місцем для проведення процедури медіації є безпосередньо підприємство, де здійснюють трудову діяльність сторони конфлікту. Це, на нашу думку, є не вірним, адже в даному випадку роботодавець має певну психологічну перевагу над працівником, а тому вирішення спору обов'язково має проводитись на нейтральній території, яка не має відношення до жодної сторони трудового спору.

Таким чином, від того, наскільки якісно була проведена премедіація, багато в чому залежить й успішність власне самої процедури медіації в цілому. Премедіація має ключове значення при врегулюванні конфліктів між потерпілими та правопорушниками в рамках програм з відновного правосуддя, у сімейній медіації, вирішенні будь-яких інших спорів, які відзначаються високим емоційним напруженням, глибиною й гостротою протиріч між сторонами та потребують ґрунтовної їх попередньої підготовки до конструктивних і продуктивних переговорів [5, с. 233]. Таким чином, даний етап, на нашу думку, є ключовим для реалізації інституту медіації при вирішенні трудового спору. Адже від рівня довіри сторін трудового спору до медіатора, а також впевненості у його незаангажованості залежить і весь процес його подальшого вирішення.

Наступним є етап безпосереднього розгляду трудового спору (вислуховування сторін конфлікту). Зазначений етап, традиційно, починається зі вступного слова медіатора, в якому він пояснює свої функції в цьому процесі і свою роль у майбутніх переговорах, розповідає сторонам про те, яку роль вони відіграють у переговорах, про етапи проведення медіації, заборони і можливі ризики. Медіатор пояснює основні правила медіації, які варто надати кожному в письмовій формі. Медіатор обговорює тривалість медіаційної сесії і її наслідки, які настануть, якщо сторони не дійдуть до загального рішення до закінчення цього терміну. Час залежить від кількості суб'єктів спору та складності їхніх стосунків. Обговорюються «технічні» аспекти медіаційної сесії. Медіатор роз'яснює свободу волі сторін. Ця свобода полягає у свободі виходу кожної зі сторін з медіаційного процесу і свободі вивести медіатора з процесу. Також необхідно скласти договір про правила проведення медіації. Згода про правила проведення медіації – це встановлення правил комунікації, яких зобов'язалися дотримуватися сторони, що сперечаються, в ході медіаційної сесії [6, с. 58].

Важливість етапу полягає у тому, що він є базовим у побудові діалогу між сторонами. Завданням етапу є надати сторонам можливість висловитися

стосовно конфліктної ситуації і їх ставлення до неї. Важливо, перш ніж перейти до вирішення конфлікту, детально визначити і узгодити між сторонами суть проблеми та ключові моменти, що потребують розв'язання. Якщо даний етап буде пропущено, існує ризик, що подальший процес переговорів затягнеться у часі або конфлікт взагалі не матиме перспективи бути врегульованим. Значну увагу на даному етапі необхідно приділяти роботі із емоціями та переживаннями сторін стосовно конфліктної ситуації та її наслідків. Етап закінчується лише тоді, коли повністю визначені всі проблеми та інтереси, зазначені сторонами, і сторони повністю задоволені цими результатами [2]. На даному етапі кожна зі сторін повинна мати рівну можливість висловити свою позицію і свої сподівання, тобто що вони хочуть від процедури медіації. Сторони висловлюються про своє ставлення до предмета спадкового спору, про свої прагнення, бажання, претензії до іншої сторони. На даному етапі медіатор аналізує конфліктну ситуацію. Аналіз конфлікту надзвичайно важливий: не всі спори підлягають процедурі медіації. Такі суперечки називаються немедіабельними і підлягають вирішенню в суді [6, с.58].

Після того, як сторони трудового спору висловили власну думку щодо спірної ситуації, починається етап переговорів з метою спільного пошуку шляхів урегулювання спору (розв'язання проблеми). Варто відмітити, що медіатору слід також дотримуватись загальних правил переговорів, а саме: будь-які переговори – угода між двома чи більше сторонами, в якому кожна сторона має право вето – право сказати «ні»; робота в переговорах полягає не в тому, щоб подобатись. Робота повинна бути ефективною та викликати повагу; 95% успіху переговорів полягає в якісній підготовці до них, умінні отримувати інформацію про сторони та ґрунтовно з нею працювати. Переговори можуть стати жорсткими настільки, наскільки ви до них не готові; потрібно ставити декілька цілей в переговорах, мати декілька сценаріїв розвитку подій, завжди будьте готові до їх зміни; обов'язково аналізуйте успішні та помилкові кроки важливих переговорів; не втрачайте контроль за процесом чи результатом переговорів; демонструйте увагу до позицій сторін, визнавайте за ними право на прийняття рішення. Будь-яка сторона в будь-який момент може відмовитись від послуг медіатора і зупинити переговори [7, с.43].

Необхідно підкреслити, що при пошуку способів вирішення трудового спору не варто одразу «зациклюватись» на одному варіанті розв'язання. Перед прийняттям рішення слід напрацювати різноманітні можливості — для цього можна використати метод «мозкового штурму». Оцінювати можливі варіанти вирішення ситуації доречно тільки тоді, коли було запропоновано декілька. Обговорення шляхів розв'язання конфлікту пе-

редбачає визначення переваг і недоліків кожного із варіантів. Крім того слід визначити реалістичність виконання зазначених способів виходу з конфліктної ситуації для обох учасників, адже від цього залежить майбутній успіх «відновлення» стосунків. Також варто обговорити до яких наслідків приведе виконання того чи іншого плану для сторін. Наприкінці доречно допомогти сторонам визначити справедливі критерії, якими вони керуватимуться у прийнятті рішень [2].

І останнім етапом процедури медіації є складання угоди про вирішення трудового спору. Домовленості, досягнуті сторонами за результатами медіації, як правило, виконуються ними добровільно, адже це результат кропіткої співпраці з пошуку взаємоприйняттого рішення під час процедури медіації. Незважаючи на це, питання коректного оформлення таких домовленостей та правової природи угоди за результатами медіації потребує окремої уваги сторін. На теперішній час внаслідок відсутності спеціального регулювання медіації законодавство України не містить ані самого терміна – угода за результатами медіації, ані вимог щодо оформлення результатів медіації [5, с. 272]. Під час розробки угоди акцентується увага в першу чергу на ті пункти, які потребують виконання у першу чергу, які мають обов'язковий характер. це готує фундамент для переходу до наступних, більш проблемних питань. часто сторони згодні з пунктами по суті, проте їх не влаштовують зафіксовані в документі слова, тому медіатор повинен звернути особливу увагу на те, щоб угода була прийнятна й згідно зі стилістичним аспектом. Ідеальна підсумкова угода – це такі рівноправні, законні та міцні зобов'язання, що вироблені в результаті переговорів і з якими погоджуються конфліктуючі сторони. особливу увагу слід приділити процедурі підписання спільно розробленого і прийнятого сторонами документа [8].

У кінцевому результаті угода повинна містити чіткий план виходу з конфліктної ситуації з вказаними часовими рамками та розподілом відповідальності між учасниками конфлікту. Формулювання угоди повинні бути чіткими та зрозумілими учасникам, а також мати стверджувальну, позитивну форму викладу. В практичній діяльності не бракує випадків укладання між сторонами усної угоди, проте вона завжди має значно нижчий статус порівняно з письмовою угодою. Немає впевненості, що сторони дійсно порозумілися як конкретно (до деталей) вони будуть виконувати спільний план виходу з конфліктної ситуації, якщо порозуміння залишається словесною декларацією [2].

Окремим, факультативним етапом процедури медіації, є «постмедіація». Даний термін у своєму підручнику активно використовують Н. Крестовська та Л. Романадзе. Вчені відзначають, що по-

стмедіаційна стадія має свої переваги, зважаючи на те, що сторони мають можливість продовжити роботу із медіатором над покращенням своїх стосунків та збільшити успіхи, досягнуті під час медіації. Зміст конкретних дій, сукупність яких становить цю стадію, визначається сторонами та медіатором після укладення угоди за результатами медіації, коли вони можуть домовитися про зустріч через деякий час з метою оцінки та обговорення результатів медіаційної процедури [5, с. 277]. Таким чином, узагальнюють правники, до основних завдань цієї стадії належать: обговорення зі сторонами перебігу та результатів медіаційної процедури, її аналіз з точки зору відповідності очікуванням сторін; затвердження угоди за результатами медіації (чи її окремих положень) компетентним органом та надання їй виконавчої; сили за спільним бажанням сторін, якщо така можливість передбачена законодавством; вирішення питання про долю розгляду справи іншими компетентними органами (судами, третейськими судами тощо), якщо медіація проводилася під час таких проваджень; узгодження порядку виконання угоди за результатами медіації та процедури інформування щодо такого виконання; вирішення питання щодо моніторингу виконання угоди за результатами медіації; узгодження порядку надання сторонам інформаційної підтримки або допомоги у подоланні труднощів з виконанням угоди у майбутньому, якщо така підтримка чи допомога буде потрібна [5, с. 277-278].

Досліджуючи сутність процедури медіації слід погодитись із точкою зору процедура медіації має доволі універсальний характер. Вона не тільки сприяє врегулюванню правових спорів, а й може стати основою соціальних відносин розвитку суспільства, сприятиме гармонізації суспільних відносин. При цьому відносини повинні вибудовуватися на основі співпраці та взаєморозуміння, а не боротьби та протистояння. Виступаючи в якості організатора, аналітика, інформатора, генератора ідей, а також реалізуючи інші функції, медіатор завжди повинен залишатися незалежним, неупередженим, відповідальним професіоналом, гарантом рівноправності та співробітництва сторін, а також добровільності й конфіденційності процесу медіації [9, с.120]. У той же час, для зміни вектору практики трудових спорів необхідна зміна правосвідомості працівника і роботодавців. Потрібно щоб в учасників трудових відносин було розуміння важливості трудових зв'язків, стабільності серед колективу, збереження дружньої атмосфери. Медіатор, як нейтральна особа, може забезпечити збереження стабільності в колективі, запобігти назріваючим конфліктам. Звісно ж, що найбільшого результату медіатор може досягти, якщо залучити його на початковій стадії розвитку конфлікту [9, с. 120-121].

Висновок. Завершуючи представлене наукове дослідження слід підсумувати, що запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні має важливе значення з точки зору забезпечення оперативного, ефективного, якісного та неупередженого вирішення конфліктних ситуацій між працівником та роботодавцем. Окрім того, дотримання процедури медіації дозволяє сторонам спору залишитись у нормальних стосунках та продовжувати свою роботу на засадах партнерства та довіри одне до одного. Що ж стосується окреслених вище етапів процедури медіації, то їх дотримання має важливе значення: по-перше, для самих медіаторів, оскільки таким чином їх робота є більш послідовною та якісною; а по-друге, власне для сторін спору, адже зрозуміла та чітка процедура, апіорі, підвищує рівень довіри до медіатора, забезпечує законність його діяльності, тощо; по-третє, наявність чітко визначеної процедури є запорукою справедливого та неупередженого вирішення трудового спору.

Література

1. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38-45
2. Ходаківський Є.І. Інтелектуальна власність: економіко-правові аспекти: навчальний посібник / Є.І. Ходаківський, В.П. Якобчук, І.Л. Литвинчук. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 276 с.
3. Островська, О. А. Медіація як альтернативний спосіб врегулювання конфліктів та консалтингова послуга [Текст] / О. А. Островська, О. Л. Фінько // *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 34-38.
4. Демидович О. М. «Підручник із медіації» для посередника з урегулювання трудових конфліктів. *Наукові записки НаУКМА*. 2006. Т. 59 : *Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. С. 42-45
5. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.
6. Процьків Н. М. Особливості практичного застосування медіації в спадкових спорах. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. 12. 2018 р. С. 57-60.
7. Череватюк В. Б. Медіативна процедура вирішення спорів: теоретичний і практичний аспект / В. Б. Череватюк, К. Л. Сірук // *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2015. № 2. С. 41-46.
8. Приходько В. Ю. Медіація як альтернативний метод вирішення конфліктів та її перспективи в Україні. *Молодий вчений*. 2018. № 4(2). С. 743-746.
9. Грабовська Г. М., Подковенко Т. О. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewigsMeTmM3pAhVlo4sKHfC7BO0QFjAEegQIARAB&url=http%3A%2F%2Fjrn1.nau.edu.ua%2Findex.php%2FUV%2Farticle%2Fdownload%2F13190%2F18221&usg=AOvVaw2zGyW18oPD2zg-gZyUVeBf>.

Анотація

Лях І. О. До характеристики окремих етапів процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні. – Стаття.

Актуальність статті полягає в тому, що розвиток примирних процедур є одним із сучасних пріоритетних напрямків удосконалення механізмів вирішення спорів та захисту порушених суб'єктивних прав у різних сферах суспільного життя. Переваги впровадження медіації та інших альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці. Втім, на сьогоднішній день у зазначеній сфері існує чимала кількість проблем різного характеру, зокрема це стосується безпосереднього застосування процедури медіації на практиці. У статті, на основі аналізу ряду наукових поглядів вчених, виокремлено та охарактеризовано наступні етапи процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні: 1) підготовчий етап; 2) етап розгляду трудового спору (зустріч та вислуховування сторін конфлікту); 3) спільний пошук шляхів урегулювання спору; 4) складання угоди про вирішення трудового спору. Доведено, що дотримання процедури медіації дозволяє сторонам спору залишитись у нормальних стосунках та продовжувати свою роботу на засадах партнерства та довіри одне до одного. Зроблено висновок, що запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні має важливе значення з точки зору забезпечення оперативного, ефективного, якісного та неупередженого вирішення конфліктних ситуацій між працівником та роботодавцем. Окрім того, дотримання процедури медіації дозволяє сторонам спору залишитись у нормальних стосунках та продовжувати свою роботу на засадах партнерства та довіри одне до одного. Що ж стосується окреслених вище етапів процедури медіації, то їх дотримання має важливе значення: по-перше, для самих медіаторів, оскільки таким чином їх робота є більш послідовною та якісною; а по-друге, власне для сторін спору, адже зрозуміла та чітка процедура, апіорі, підвищує рівень довіри до медіатора, забезпечує законність його діяльності, тощо; по-третє, наявність чітко визначеної процедури є запорукою справедливого та неупередженого вирішення трудового спору.

Ключові слова: процедура, медіація, вирішення трудових спорів, етап, правовідносини, угода про вирішення трудового спору.

Summary

Liakh I. O. To characterize the individual stages of the mediation procedure in resolving labor disputes in Ukraine. – Article.

The relevance of the article is that the development of conciliation procedures is one of the current priority areas for improving the mechanisms for resolving disputes and protecting violated subjective rights in various spheres of public life. The benefits of introducing mediation and other alternative ways of resolving labor disputes are obvious both to the state and to the parties to the conflict. It is no coincidence that mediation as an alternative to justice is quite developed in international practice. However, today in this area there are many problems of various kinds, in particular the direct application of the mediation procedure in practice. The article, based on the analysis of a number of scientific views of scientists, identifies and describes the following stages of the mediation procedure in resolving labor disputes in Ukraine: 1) the preparatory stage; 2) the stage of consideration of the labor dispute (meeting and hearing of the parties to the conflict); 3) joint search for ways to resolve the dispute; 4) drawing up an agreement on resolving a labor dispute.

It has been proven that compliance with the mediation procedure allows the parties to the dispute to remain in a normal relationship and continue their work on the basis of partnership and trust in each other. It is concluded that the introduction of mediation procedures in resolving labor disputes in Ukraine is important in terms of ensuring prompt, effective, high-quality and impartial resolution of conflicts between employees and employers. In addition, adherence to the mediation procedure allows the parties to the dispute to remain in a normal relationship and to continue their work on the basis of partnership and trust in each other. As for the above stages of the mediation procedure, their observance is important: first, for the mediators themselves, because in this way their work is more consistent and high quality; and secondly, for the parties to the dispute, because a clear and concise procedure, a priori, increases the level of trust in the mediator, ensures the legality of his activities, etc.; thirdly, the existence of a clearly defined procedure is the key to a fair and impartial resolution of a labor dispute.

Key words: procedure, mediation, settlement of labor disputes, stage, legal relations, agreement on settlement of labor dispute.