

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-39-1-143-153>

ОЗНАКИ МЕДІАЦІЇ ЯК СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Кривенко Д.Є.

SIGNS OF MEDIATION AS A METHOD OF SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES

Kryvenko D. E.

У статті проаналізовано специфіку медіації як способу вирішення трудових спорів. Деталізовано значення і роль даної правової категорії. Визначено перелік ознак медіації як способу вирішення трудових спорів. Розкрито зміст кожної із означених ознак.

Зазначено, що вчений А.О. Дутко працюючи над темою медіації визначає такі її особливості: «альтернативність медіації відносно судового розгляду; добровільність вибору процедури медіації конфліктуючими сторонами». Також, він вказує та такі риси медіації, як наявність спеціального суб'єкта, який здійснює посередництво у вирішенні спорів, — медіатора, який покликаний всіяко сприяти запобіганню або послабленню конфлікту та визначення мети медіації. Г.С. Гончарова звертає увагу на те, що медіація має цілий ряд переваг у порівнянні із розглядом справи у суді, серед яких: «по-перше, вона забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє більш вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішення, яке досягнуто шляхом консенсусу, в подальшому, як правило, виконується, і, насамкінець, медіація сприяє комунікації між сторонами, а саме, згуртованості в суспільстві взагалі». На думку З.В. Красіловської, до ознак медіації слід включити такі, як: «наявність правового спору між сторонами; вирішення спору та винесення рішення безпосередньо сторонами; наявність третьої особи — медіатора, який сприяє налагодженню комунікації між сторонами, однак не вирішує спір по суті; 4) відсутність жорсткої правової регламентації процедури; наявність медіаційної угоди та неможливість примусового її виконання без звернення до компетентних органів».

На основі проведеного дослідження, автор дійшов висновку, що медіація, як спосіб вирішення трудових спорів володіє наступними загальними ознаками: конфіденційність; консенсусність; оптимальність. Також, спираючись на досвід інших науковців, можливо дійти висновку про наступні спеціальні ознаки медіації, як способу вирішення трудових спорів: спеціалізованість; гнучкість процедури; економіко-правові наслідки.

Ключові слова: медіація, трудові спори, трудовий конфлікт, трудове законодавство, спосіб вирішення спору.

Право на захист своїх прав є одним із основних для кожної людини та поширюється й трудові права. Разом з тим, аналізуючи національну практику розгляду трудових спорів у суді, можливо визначити ряд їх недоліків, як то надмірна тривалість, можливість не вирішення самого конфлікту по суті,

складна процедура виконання судового рішення. Саме тому виникає потреба у дослідженні можливості використання інших альтернативних способів вирішення трудових спорів, найбільш добровільним із яких є медіація. У даному контексті, виникає проблема відсутності достатньої кількості науково-

теоретичних напрацювань щодо розуміння сутності і мети даної медіації, які й повинні бути базисом для створення нормативно-правових актів та вірного правового регулювання.

Щодо встановлення особливостей, то воно дозволить співвіднести існуючі проблеми під час захисту трудових прав із можливістю їх вирішення саме медіацією, а отже й вірно оцінювати її недоліки та позитивні риси, які й мають надалі враховуватись при теоретичному дослідженні та наданні законодавчих та договірних гарантій для суб'єктів трудових відносин, що використали процедуру медіації, як спосіб вирішення трудових спорів.

На сьогодні, питання ознак медіації, як способу вирішення трудових спорів набуло значної актуальності, однак досі є малодослідженим. Так, його науковою розробкою займались такі науковці, як В. Я. Бурак, Г. С. Гончарова, Г. М. Грабовська, Н. В. Дараганова, Л. В. Зайцева, В. О. Кабанець, М. В. Колеснікова, Н. М. Крестовська, Л. В. Кулачок-Тітова, М. І. Логвиненко, Н. А. Мазаракі, О. Г. Серета, Т. А. Подковенко, М. Я. Поліщук, Ю. О. Ровинський, Ю. В. Розман, Л. Дж. Романадзе, О. І. Черкас, Н. І. Чудик-Білоусова, О. С. Щукін.

Дослідження ознак медіації, як способу вирішення трудових спорів надасть можливість краще розуміти її відмінності, а отже й відобразити їх під час написання нормативно-правових актів з даного питання, а також й застосувати уже існуючі щодо колективних спорів. Варто вказати, що ознаки медіації, як способу вирішення трудових спорів можливо розділити на загальні та спеціальні. Зі свого боку, загальні ознаки такої медіації вирізняють її серед інших альтернативних способів вирішення трудових спорів, як то арбітраж, а також й допомагають зрозуміти її місце та роль у сучасному національному законодавстві через встановлення взаємозв'язків із

різними нормами права щодо захисту права на працю.

А. О. Дутко працюючи над темою медіації визначає такі її особливості: «альтернативність медіації відносно судового розгляду; добровільність вибору процедури медіації конфліктуючими сторонами» [1, с. 213]. Щодо альтернативності, то варто доповнити, що медіація є альтернативою до усіх інших видів захисту прав, як юрисдикційних, так й поза юрисдикційних. У даному випадку, слід медіацію розуміти, як один із видів самозахисту, оскільки присутня не лише ініціатива в особи щодо початку захисту, але й її безпосередній вплив на перебіг та закінчення його здійснення. Щодо добровільності, така ознака відноситься до усіх позасудових способів вирішення правових спорів, а отже й не може вважатись виключно рисою медіації.

Також, А. О. Дутко вказує та такі риси медіації, як «наявність спеціального суб'єкта, який здійснює посередництво у вирішенні спорів, — медіатора, який покликаний всіляко сприяти запобіганню або послабленню конфлікту, і, таким чином, відмови від судового розгляду спору, припинення вже розпочатого судового розгляду; при медіації, залучається медіатор, який не є заінтересованою стороною, а навпаки допомагає досягти згоди між сторонами, сприяє у вирішенні спору, але не на користь конкретної особи, а на результат загалом; визначення мети медіації — знаходження компромісної, стійкої і такої, що взаємно влаштовує сторони домовленості у вирішенні спору» [1, с. 213]. Щодо спеціального суб'єкта, то необхідним є встановлення різниці між його незалежністю та нейтральністю. Так, незалежність означає відсутність впливу на його діяльність з боку сторін трудового спору, такий вплив має зовнішній характер та може здійснюватися, як шляхом залякування, так й надання певних привілеїв. Саме тому, медіатором не може бути особа, що знаходиться у прямій підпо-

рядкованості роботодавцю або ж надає йому юридичні послуги на замовлення. Зі свого боку, нейтральність уже має внутрішній характер та залежить від дотримання правил професійної етики медіатором, а отже нав'язування власного підходу сторонам або ж направлення суб'єктів на прийняття рішення, що є вигідним лише для однієї сторони та не містить самого консенсусу. Саме тому, наступна ознака щодо компромісного рішення має дещо не вірний характер, однак його стійкість, дійсно, є обов'язковою.

Г. С. Гончарова звертає увагу на те, що медіація має цілий ряд переваг у порівнянні із розглядом справи у суді, серед яких: «по-перше, вона забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє більш вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішення, яке досягнуто шляхом консенсусу, в подальшому, як правило, виконується, і, насамкінець, медіація сприяє комунікації між сторонами, а саме, згуртованості в суспільстві взагалі» [2, с. 7]. Щодо швидкості медіації, то вона є відносною, оскільки знаходження спільного рішення може й тривати більше часу, ніж судовий процес. Проте, в межах саме національних реалій, а також й враховуючи зменшення бюрократизованості, перевагою медіації можливо вважати її оптимальність, як поєднання найбільш комфортних умов вирішення трудового спору. Щодо згуртованості, то вона є особливо актуальною для трудового колективу та діяльності професійних спілок, оскільки правомірність поведінки зменшує прояви мобінгу, зменшенню кількості нещасних випадків, а рівень захисту трудових прав збільшується за рахунок постійного моніторингу їх дотримання самим трудовим колективом. У свою чергу, усвідомлення саме можливості колективної підтримки дозволяє захищати працівнику свої права більш впевнено, що у сукупності із позитивністю

підтримання стабільного матеріального забезпечення тільки заохочує поширення медіації, як способу вирішення трудових спорів. Крім того, медіація зменшує й ймовірність настання соціальних ризиків для працівників, а також й економіко-господарських для роботодавців. Окремо слід розглянути питання вільності атмосфери під час медіації під якою розуміється відсутність імперативного характеру розгляду, гнучкість процедури та можливість її завершити на будь-якому із етапів. Тобто, вільна атмосфера є наслідком уже медіації, а не її особливістю, адже вона не впливає на досягнення медіації, проте є її елементом.

На думку З. В. Красіловської, до ознак медіації слід включити такі, як: «наявність правового спору між сторонами; вирішення спору та винесення рішення безпосередньо сторонами; наявність третьої особи — медіатора, який сприяє налагодженню комунікації між сторонами, однак не вирішує спір по суті; 4) відсутність жорсткої правової регламентації процедури; наявність медіаційної угоди та неможливість примусового її виконання без звернення до компетентних органів» [3, с. 31]. Аналізуючи такий перелік ознак, можливо стверджувати, що самі ознаки не є названими, а розкриті лише їх сутність. Крім того, дещо не зрозумілим є критерій за яким надавались ознаки, що не дозволяє зробити висновок про вичерпність їх обсягу. Також, слід звернути увагу, що примусове виконання медіаційної угоди саме у трудових відносинах можливе виключно щодо колективних трудових спорів, у яких законодавчо визначено, що рішення сторін має обов'язкову юридичну силу, щодо індивідуальних трудових спорів, то оскільки профільного закону досі не прийнято, то й виконання угоди має виключно добровільний характер.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що медіа-

ція, як спосіб вирішення трудових спорів володіє наступними загальними ознаками:

1. Конфіденційність
2. Консенсусність
3. Оптимальність

Розуміння конфіденційності, як ознаки медіації є доволі ускладненим, оскільки чіткого правового регулювання даного питання не існує. Вимога щодо конфіденційності впливає із приватного характеру вирішення трудового спору саме за допомогою медіації та участі у ній сторін, які не зацікавлені у подальшому поширенні, як умов домовленості, так й самих обставин, що стосуються трудового спору. Слід вказати, що конфіденційність під час проведення медіації, найперше, стосується не розголошення медіатором комерційної таємниці, що може бути озвучена роботодавцем чи працівником під час переговорів. Відповідно до ч. 2 ст. 505 ЦК України «комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці» [4]. Із даного переліку, особливо для людини, яка не володіє глибокими знаннями щодо технологічного аспекту ведення певного напряму підприємницької діяльності складно зрозуміти, що ж саме включається до таємниці, а що є загальнодоступним фактом. Саме тому доречним є ще на етапі підписання договору про здійснення медіації встановлення або самої інформації, що є таємницею або порядку її обговорення та повідомлення, що така інформація є комерційною таємницею. Аналогічний підхід варто й застосовувати щодо інформації про фінанси, банківські рахунки, та хвороби сторін трудового спору та іншу інформацію, що має персональний характер та може відноситись до визначеного законом виду таємниці.

Окремо, варто й розглянути проблему щодо заборони розголошення відомостей,

яка у колективних спорах стосується виключно примирних комісій та трудового арбітражу, а щодо індивідуальних, то взагалі не передбачена. Відповідно, відповідальність за порушення відповідної заборони може настати лише на умовах встановлених договором після доведення відповідного факту у суді та стосуватиметься лише матеріального відшкодування. Таким чином, конфіденційність, як загальна ознака медіації, як способу вирішення трудових спорів полягає у нерозголошенні медіатором та сторонами усієї інформації, що стосується суті розгляду та вирішення трудового спору між ними, що передбачено договором, а сама заборона щодо розголошення може бути знята судом.

Щодо наступної загальної ознаки медіації, як способу вирішення трудових спорів, то консенсусність пов'язана із добровільністю медіації та бажанням щоб прийняте рішення було втілене у життя. Саме консенсусність є ключовою відмінною ознакою медіації, в порівнянні із судовим або арбітражним розглядом, де рішення не може задовольнити в повній мірі обидві сторони трудового спору.

Разом з тим, доволі частим є ототожнення понять компроміс та консенсус, що є недопустимим. Так, О. О. Григор вказує, що «відмінність між цими поняттями може бути позначена в такий спосіб: консенсус – загальна усвідомлена згода, компроміс – угода на підставі взаємовигідних поступок, або ж згідно з іншими джерелами – це взаємні поступки. На відміну від консенсусу компроміс має на увазі поступки (взаємні або односторонні) сторін, залучених в конфлікт з питань, що знаходяться в центрі протиборства» [5, с. 12]. Таким чином, компроміс означає, що певна частина інтересів сторін трудового спору є проігнорована, а їх реалізація більше не вважається предметом розгляду саме даного спору. У таку випадку, саме прагнення до втілення залишається, а прийняте рішення

у результаті або ж може затягуватись із виконанням або ж взагалі буде не реалізованим. Щодо консенсусу, то варто вказати, що поступки теж можливі, однак вони здійснюються із розумінням того, що все одно буде досягнуто мети щодо втілення прав та інтересів, а отже й немає цілі щодо невиконання медіативного рішення й пошуку інших шляхів, які влаштовували б роботодавця чи працівника. Консенсусне рішення втілюється за допомогою використання спеціальних методів медіатора, щодо організації переговорів та їх координація, що зменшує навантаження на сторони та збільшує час на роздуми щодо вирішення спору. Також, доцільним є пояснення сторонам юридичних наслідків різних рішень та позитивні сторони спільного рішення, що й допомагає концентруватись на майбутніх перевагах. Таким чином, консенсусність, як ознака медіації, як способу вирішення трудових спорів полягає у створенні умов та досягнення такого рішення у трудовому спорі, яке матиме спільний, єдиний та правореалізуючий характер для кожної сторони, що, у свою чергу, є причиною для виконання такого рішення не у примусовому порядку.

Ще однією загальною ознакою медіації, як способу вирішення трудового спору є оптимальність. Дана ознака найбільш яскраво проявляється через визначення позитивних аспектів застосування саме медіації, а не інших способів, що особливо стосується звернення до суду, як такого, що поширюється на всі види трудових спорів. Насамперед, медіація передбачає більшу кваліфікованість медіатора саме щодо трудових спорів, а отже й юридичних наслідків, на відміну від суду, де такі спорів віднесені до компетенції місцевих судів та розглядаються у спрощеному порядку. Крім того, значна різниця існує й щодо самого результату, якщо рішення суду захищає порушені права, то медіаційне рі-

шення безпосередньо вирішує трудовий спір, як правовий, так й комунікаційний.

Оптимальність, як ознака медіації має певні критерії серед, яких окрім кваліфікованості, також й враховується економічність проведення такої процедури, що пояснюється зменшенням витрат на довготривалий судовий процес, адже справа може розглядатись не лише у суді 1 інстанції. Такі витрати здійснюються через неможливість прийняти нову особу на робоче місце, а отже й зменшується продуктивність та прибуток, також витрати включають й залучення додаткових юристів та адвокатів до розгляду справи у суді та, власне, судові витрати. Аналогічна позиція стосується застосування страйку або ж трудового арбітражу, де роботодавець буде нести витрати щодо недоотримання прибутку, а працівники оплати праці. Таким чином, оптимальність медіації, як способу вирішення трудових спорів полягає у тому, що вона здатна вирішити трудовий спір комплексно, тобто врахувати правові, економічні, комунікаційні та репутаційні аспекти, а також й надати професійно допомогу без надмірного витрачання коштів та залежності від волі та умовиводів інших нейтральних осіб, що не в повній мірі можуть розуміти значимість вирішення та окремі елементи проблеми, що є причиною трудового спору.

Щодо спеціальних ознак, які визначають особливості медіації саме трудових спорів серед інших можливих конфліктів правового характеру. Їх визначення допоможе зрозуміти, які методи за способи варто використовувати при правовому регулюванні даної медіації, а також й встановити ключові моменти, що мають бути відображені саме в трудовому законодавстві. Крім того, на основі визначених особливостей, можливо буде більш якісно проводити науково-теоретичні дослідження щодо сутності медіації, як способу вирішення трудових спорів, а також наявних проблем у її реалізації, через чітке

розуміння саме меж можливості використання даної медіації.

Так, В. Я. Бурак визначає, що «трудо-ве законодавство може містити деякі особливості процедури медіації по трудових спорах. Так, у процесі застосування посередництва при вирішенні колективного трудового спору беруть участь сторони спору: роботодавець, наймані працівники та медіатор, — тобто незацікавлений посередник, основним завданням якого є надання допомоги сторонам спору досягнути взаєморозуміння та вирішити у встановлений законом спосіб існуючий спір шляхом переговорів. Завдяки медіації виграють зазвичай обидві сторони, так як кожна з них реалізує власні інтереси. За процедурою посередництва (медіації) сторони з допомогою медіатора повинні дійти консенсусу в вирішенні спору та досягти взаєморозуміння» [6, с. 106]. У даному випадку, автором вірно є визначеною сутність медіації трудових спорів, однак саме серед особливостей можливо відзначити виключно суб'єктів, адже мета та способи діяльності медіатора не відрізняються від інших правових спорів. Тобто, варто більш детально розглянути інтереси сторін саме щодо трудових спорів, який у випадку з колективними спорами вони полягатимуть у відновленні нормального функціонування підприємства загалом, адже наявність даного спору означає, як зменшення прибутку для роботодавця, так й неналежну якість умов праці та її оплати для трудового колективу. Щодо індивідуальних спорів то інтерес роботодавця полягає у відсутності судових позовів, та економії відповідних коштів й часу, а також й зменшення ризиків підприємницької діяльності, а для працівника він полягатиме у реалізації його трудових прав та відповідному зменшенні шансів на безробіття та недостатність матеріального забезпечення.

На думку Н. М. Крестовської, особливістю медіації в трудових відносинах можли-

во вважати: «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; конфіденційність, яку забезпечує медіація, часто є вирішальною для роботодавця; час, фінанси та інші ресурси є важливими факторами, що розглядаються роботодавцем» [7, с. 345]. Слід наголосити, що для вірного здійснення медіації вкрай важливим є збереження рівності між сторонами трудового спору. Тобто, владний характер відносин між роботодавцем та працівником у межах здійснення медіації не проявляється. Разом з тим, й підхід, що захист трудових прав можливий лише щодо працівника теж не відповідає принципам рівності й збалансованості. Наслідком такої ситуації може бути або ж не досягнення спільного рішення або подальше його не виконання. Саме тому, вказівка на перевагу певної сторони в ініціюванні та особливо проведенні медіаційних переговорів має спірний характер. Також, до особливостей проведення медіації не варто й включати можливість надання поради з боку юриста про її проведення, адже таке твердження не відображає самої сутності медіації, а зміст самої юридичної поради не обов'язково стосується виключно медіації. Щодо конфіденційності, то вона є обов'язковою умовою для усіх правових спорів, а не лише для трудових.

Зі свого боку, А. О. Стратюк визначає, що до ознак медіації трудового спору відносяться наступні: «законність (медіація трудових спорів може здійснюватися, якщо відповідає правовим принципам та не порушує правові норми); конфіденційність (гарантується при підписанні відповідної угоди між сторонами та медіатором, а також відповід-

ним законодавством щодо повноважень посередника); рефлексивність (вона розглядається як здатність людини спрямовувати власну активність на себе); професійність (для забезпечення порозуміння між сторонами конфлікту необхідно послідовне та ціле направлене застосування спеціальних методів, якими можна оволодіти лише в процесі навчання й практики)» [8, с. 160]. Під законністю слід розуміти відповідність та дотримання нормативно-правових актів, а медіація, у свою чергу, не має належного законодавчого регулювання, саме тому більш доречно визначити її правовий конституційний характер. Проте, правовий характер не являється виключною ознакою медіації, як способу вирішення трудових спорів. Вірним для особливих ознак медіації є професійність, проте, варто уточнити, що дана професійність полягає у розумінні особливостей трудових відносин, законодавства та особливостей потреб роботодавця та працівника, а не лише щодо медіативних засобів та процедур. Щодо формулювання «направленості діяльності на себе», то слід вдосконалити його щодо направленості на діяльність на задоволення спільних інтересів, на, що й спрямована робота медіатора. Зацікавленість роботодавця чи працівника виключно у задоволенні своїх інтересів, визначає неможливість застосування саме медіації, як способу вирішення трудових спорів.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку про наступні спеціальні ознаки медіації, як способу вирішення трудових спорів:

1. Спеціалізованість
2. Гнучкість процедури
3. Економіко-правові наслідки

Щодо спеціалізованості, як спеціальної ознаки медіації, то вона розкривається, у декількох напрямках. Найперше, це діяльність самого медіатора, що повинна бути кваліфіковано саме на трудових спорах. Це включає

у себе обізнаність в тонкощах ведення підприємницької діяльності та її конкретного напрямку для розуміння, які умови праці є справедливим та законними. Також, такі кваліфікованість включає й знання щодо методів примирення саме працівника та роботодавця, відносини між якими поза медіацією мають владний характер. Частою помилкою є залучення медіатором, особи-юриста, яка безпосередньо працює на підприємстві, оскільки виникатиме конфлікт інтересів. Н. А. Мазаракі під конфліктом інтересів медіатора розуміє «особисті або комерційні відносини зі стороною (сторонами) спору, фінансова чи інша, пряма чи опосередкована заінтересованість у результаті медіації, надання медіатором або працівником його фірми будь-яких послуг, окрім медіаторських, стороні (сторонам) спору» [9, с. 102]. Таким чином, наявність конфлікту інтересів може змінити баланс між сторонами через бажання медіатора або ж отримати додаткову винагороду від роботодавця, або підтримати свого колегу-працівника. У даному контексті позитивним є досвід посередництва у колективних трудових спорах, де особа медіатора може бути обрана лише із переліку затвердженого Національною службою примирення та посередництва.

Також, спеціалізованість медіації, як способу вирішення трудових спорів полягає у окремій меті, що пов'язана із особливістю самих трудових відносин. Саме втілюваність трудових відносин впливає на стан забезпечення природних особистих прав кожної людини на гідне життя, належну охорону здоров'я та достатній рівень матеріального забезпечення. Реалізація таких прав має першочергове значення та здійснюється саме за рахунок працевлаштування та виконання трудових обов'язків або ж ведення підприємницької діяльності. Таким чином, у результаті здійснення медіації та прийняття рішення щодо вирішення трудового спору досяга-

тиметься мета щодо продовження трудових відносин та захисту конституційних прав людини та громадянина.

Наступною спеціальною ознакою медіації, як способу вирішення трудового спору є гнучкість процедури, що, найперше, пов'язана із недостатністю правового регулювання такої процедури. Так, на сьогодні, регулюється лише діяльність медіатора-посередника у колективних спорах Наказом НСПП «Про посередника» [10]. Аналіз даного документа свідчить про наявність значних прогалин щодо змісту принципів діяльності медіатора, гарантій його незалежності та можливості виконати обов'язки та реалізувати повноваження покладені на нього НСПП. Разом з тим, такий документ лише частково охоплює саму медіаційну процедуру, вказуючи письму форму прийнятого рішення, повідомлення зацікавлених сторін про прийняте рішення. Щодо останнього, то звісно, що це є актуальним лише для колективних спорів та не може застосовуватись за аналогією до індивідуальних.

Медіація проводиться із дотриманням певної кількості стадій, щодо яких А. І. Каршиєва визначає: «дві основні групи: роботу, яку медіатор робить перед зустріччю конфліктуючих сторін, і дії, які він здійснює під час офіційних переговорів. П'ять стадій відносяться до попередньої роботи до переговорів і сім –до періоду після початку спільної роботи медіатора з конфліктуючими сторонами. Якщо цілі попередньої стадії не досягнуті, то до наступної не переходять» [11, с. 226]. У поєднанні із відсутністю жорстких законодавчих рамок та низькою якістю юридичної техніки написання нормативно-правових актів щодо діяльності медіатора або їх відсутністю, саме стадійність процедури медіації дозволяє забезпечити її гнучкість, адже відсутні часові рамки, оскільки встановлюються за бажанням сторін та їх готовністю до співпраці. Сама медіація може переходити від

однієї стадії до наступної та повертатись до них за потреби, якщо сторони трудового спору відчують, що певна ціль все ж не була досягнута. Крім того, саме гнучкість й забезпечує неформальність обстановки вирішення трудового спору, що сприяє глибшому розумінні та більш зрозумілому формуванню своїх вимог та проблем сторонами.

Останньою спеціальною ознакою медіації, як способу вирішення трудових спорів є економіко-правові наслідки. Важливо наголосити, саме на зв'язку між ними та неможливості настання окремо. Так, найперше, роботодавець під час застосування процедури медіації та вирішення трудового спору здійснює захист своїх економічних прав та інтересів. У даному контексті вірним є твердження Ю. А. Сагайдак, що «здійснення господарської діяльності є найбільш конструктивною та перспективною формою реалізації економічних прав людини, що прямо впливає на її правовий статус» [12, с. 47]. Саме власне право на господарську діяльність та належний рівень прибутку реалізується через застосування медіації замість судового або ж арбітражного розгляду. Таким чином, медіація, як спосіб вирішення трудових спорів буде мати такі економічні наслідки, як то збереження коштів на юриста, а у випадках колективних спорів, на самого медіатора. Крім того, відбуватиметься й підтримання самої безперервної підприємницької діяльності через відсутність додаткових перевірок та експертиз.

Щодо юридичних наслідків застосування медіації, як способу вирішення трудових спорів, то вони залежать від якості роботи медіатора. Так, у випадку саме недосягнення мети медіації, її наслідками може бути звернення до трудового арбітражу та страйк, звернення до Комісії з трудових спорів та національного суду. Таким чином, будуть застосовуватись ті способи вирішення трудового спору, що володіють примусовим хара-

ктером. Якщо ж медіація була вдалою та досягла своєї мети, то її саме юридичними наслідками усунення перешкод для реалізації трудових й економічних прав та обов'язків, надання компенсації та/або усунення суперечностей й недоліків у колективних угодах. Тобто, економіко-правові наслідки проведення медіації для вирішення трудових спорів варто розглядати не як досягнення різних цілей роботодавцем та працівником, а як можливість охопити та захистити максимально велику об'ємну сферу суспільного життя таких суб'єктів.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що медіація, як спосіб вирішення трудових спорів має універсальний характер та може бути застосована у всіх випадках, окрім тих, що мають характер явного адміністративного чи кримінального правопорушення. На сьогодні, гостро стоїть проблема врегулювання медіації із врахуванням європейських тенденцій та принципів, як етики, так й проведення самої процедури. Дослідження сутності та особливостей медіації, як способу вирішення трудових спорів показало, що, на відміну від інших видів правового спору, така медіація дозволяє продовжити відносини та вплинути на забезпечення інтересів не лише сторін самого спору, але й трудового колективу та територіальної громади на якій функціонує таке підприємство, оскільки буде забезпечено стабільність сплати податків, а отже й рівня соціальних послуг. Таким чином, з боку держави є обов'язковим проведення роз'яснень, рекомендацій та заохочень щодо застосування саме медіації, як способу вирішення трудових спорів, адже це підвищить рівень громадянського суспільства та водночас дозволить перерозподілити кошти, що йшли на забезпечення державного захисту в забезпечення інших трудових прав.

Література:

1. Дутко А. О. Медіація як явище правової дійсності. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки. 2018. № 6. С. 210–216.
2. Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. Права інновації. 2013. № 4. С. 126-136.
3. Красіловська З.В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект: дис. ... к-та юрид. наук: 12.00.01. О., 2017. 473 с.
4. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. №40. С. 356
5. Григор О. О. Поняття консенсусу в сучасній вітчизняній філософсько-політичній думці. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, 2019. Вип. 25. С. 9-16.
6. Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
7. Крестовська Н., Романадзе Л. Медіація у професійній діяльності юриста. О.: Екологія, 2019. 453 с.
8. Стратюк А. О. Особливості медіації у вирішенні трудових спорів. Соціальне право, 2019. № 1. С. 157 - 162
9. Мазаракі Н. А. Принцип нейтральності медіатора. Юридичний бюлетень, 2018. № 7. С. 99-107
10. Про затвердження Положення про посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://bitly.su/51anL6dG> (Дата звернення: 12.03.2020).
11. Каршиєва А. І. Медіація у системі надання соціальних послуг. Сучасні технології управління в державі. 2018. №4. С. 220-228.
12. Сагайдак Ю. Підприємницька діяльність як основна форма реалізації економічних прав людини. Теоретико-правовий аспект. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 7. С. 44-48

References:

1. Dutko A. O. Mediatsiia yak yavysheche pravovoi diisnosti. Visnyk Lvivskoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu. Yurydychni nauky. 2018. № 6. S. 210–216.
2. Honcharova H. S. Myrova uhoda ta mediatsiia: zahalni rysy ta vidminnosti mizh nymy. Pravota innovatsii. 2013. № 4.S. 126-136.

3. Krasilovska Z.V. Stanovlennia instytutu mediatsii v systemi publichnoho upravlinnia: teoretyko-pravovyi aspekt: dys. ... k-ta yuryd. nauk: 12.00.01. O., 2017. 473 s.

4. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). 2003. №40. S. 356

5. Hryhor O. O. Poniattia konsensusu v suchasni vitchyzniani filozofsko-politychnii dumtsi. Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova, 2019. Vyp. 25. S. 9-16.

6. Burak V. Ya., Kulachok-Titova L. V., Pylypenko P. D. Alternatyvni sposoby vyrishennia trudovykh sporiv. Khm.: KhUUP, 2015. 172 s.

7. Krestovska N., Romanadze L. Mediatsiia u profesiinii diialnosti yurysta. O.: Ekolohiia, 2019. 453 s.

8. Stratiuk A. O. Osoblyvosti mediatsii u vyrishenni trudovykh sporiv. Sotsialne pravo, 2019. № 1. S. 157 - 162

9. Mazaraki N. A. Pryntsyp neitralnosti mediatora. Yurydychnyi biuleten, 2018. № 7. S. 99-107

10. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poserednyka: Nakaz Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia vid 18.11.2008 № 133. URL: <https://bitly.su/51anL6dG> (Data zvernennia: 12.03.2020).

11. Karshyieva A. I. Mediatsiia u systemi nadannia sotsialnykh posluh. Suchasni tekhnolohii upravlinnia v derzhavi. 2018. №4. S. 220-228.

12. Sahaidak Yu. Pidpriiemnytska diialnist yak osnovna forma realizatsii ekonomichnykh prav liudyny. Teoretyko-pravovyi aspekt. Pidpriiemnytstvo, hospodarstvo i pravo. 2016. № 7. S. 44-48

Krivenko D.E. Signs of mediation as ways to resolve labor disputes. - Article.

The specificity of mediation as a way of resolving labor disputes is analyzed in the article. The meaning and role of this legal category are detailed. The list of signs of mediation as a way of resolving labor disputes is determined. The contents of each of the identified features are disclosed.

It is stated that the scientist A.O. Dutko diligently on the topic of mediation defines the following features of it: "the alternative of mediation to litigation; voluntary choice of mediation procedure by conflicting parties." It also specifies such mediation features as the presence of a special mediator in the settlement of disputes, a mediator who is called upon to contribute in every possible way to the prevention or mitigation of conflict and to

the definition of the purpose of mediation. G.S. Goncharova points out that mediation has a number of advantages over court proceedings, including: "first, it provides speed; second, the lack of a clear procedural framework contributes to a more free atmosphere and willingness of the parties to the conflict to cooperate; thirdly, consensus-based decision-making is generally followed, and, finally, mediation facilitates communication between the parties, namely cohesion in society in general." According to Z.V. Krasilovskaya, the signs of mediation should include such as: "the existence of a legal dispute between the parties; dispute resolution and direct adjudication by the parties; the presence of a third party - mediator, which facilitates communication between the parties, but does not resolve the dispute on the merits; 4) lack of strict legal regulation of the procedure; the existence of a mediation agreement and the impossibility of enforcing it without recourse to the competent authorities."

Based on the research, the author concluded that mediation, as a way of resolving labor disputes, has the following general features: confidentiality; consensus; optimality. Also, based on the experience of other scholars, it is possible to conclude the following special features of mediation as a way of resolving labor disputes: specialization; flexibility of procedure; economic and legal consequences.

Keywords: mediation, labor disputes, labor conflict, labor legislation, method of dispute resolution.

Кривенко Д. Е. Признаки медиации как способы разрешения трудовых споров. – Статья.

В статье проанализирована специфика медиации как способа разрешения трудовых споров. Детализировано значение и роль данной правовой категории. Определен перечень признаков медиации как способа разрешения трудовых споров. Раскрыто содержание каждой из указанных признаков.

Отмечено, что ученый А.А. Дутко работа над темой медиации определяет такие ее особенности: «альтернативность медиации относительно судебного разбирательства; добровольность выбора процедуры медиации конфликтующими сторонами». Также он указывает и такие черты медиации, как наличие специального субъекта, осуществляющего посредничество в разрешении споров, - медиатора, который призван всячески способствовать предотвращению или ослаблению конфликта и определения цели медиации. С. Гончарова обращает внимание на то, что медиация имеет целый ряд преимуществ.

ществ по сравнению с рассмотрением дела в суде, среди которых: «во-первых, она обеспечивает скорость; во-вторых, отсутствие четких процедурных рамок способствует более свободной атмосфере и готовности сторон конфликта к сотрудничеству; в-третьих, принятие решения, которое достигнуто путем консенсуса, в дальнейшем, как правило, выполняется, и, наконец, медиация способствует коммуникации между сторонами, а именно, сплоченности в обществе вообще». По мнению З.В. Красиловской, к признакам медиации следует включить такие, как: «наличие правового спора между сторонами; разрешения спора и вынесения решения непосредственно сторонами; наличие третьего лица - медиатора, который способствует налаживанию коммуникации между сторонами, однако не решает спор по существу; 4) отсутствие жесткой правовой регламентации процедуры; наличие медиационной соглашения и невозможность принудительного его исполнения без обращения в компетентные органы».

На основе проведенного исследования, автор пришел к выводу, что медиация как способ разрешения трудовых споров обладает следующими общими признаками: конфиденциальность консенсусности; оптимальность. Также, опираясь на опыт других ученых, возможно сделать вывод о следующих специальные признаки медиации как способа разрешения трудовых споров: специализированность; гибкость процедуры; экономико-правовые последствия.

Ключевые слова: медиация, трудовые споры, трудовой конфликт, трудовое законодательство, способ решения спора.

Авторська довідка:

Кривенко Д.Є. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету КНУ імені Тараса Шевченка.

Стаття надійшла до редакції 22 лютого 2020 р.