

УДК 349.2(477):061

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.35>

## **МЕДІАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

**Гринь Д. В.,**

*аспірант кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн.**

У роботі розглянуто досвід зарубіжних країн щодо впровадження медіації як одного із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. Зазначено, що сьогодні медіація як альтернатива судочинству доволі розвинута у зарубіжній практиці та вважається одним із ефективних способів вирішення трудових спорів, зокрема є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. Популярність медіації зумовлена і тим, що вона як досудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві та дає можливість сторонам зекономити час і витрати, пов'язані із вирішенням трудових спорів. Також дуже важливим є те, що в зарубіжних країнах нормативно закріплено процес посередництва у вигляді законів, які врегульовують не тільки сам процес, а зазначають, що процес медіації може бути призначений судом або сторони добровільно можуть звернутися до установи, яка займається посередництвом, визначено юридичний захищений державою статус установи, яка уповноважена здійснювати медіацію. Зроблено висновок, що впровадження медіації в Україні, закріплення її на законодавчому рівні – це крок у вірному напрямку. На сьогоднішній день це один із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, який проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно за взаємною згодою сторін спору. Її впровадження є ефективним механізмом примирення сторін під час вирішення індивідуальних трудових спорів з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Головна особливість цієї процедури і відмінність від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації.

**Ключові слова:** медіація, трудові спори, робітник, роботодавець, медіатор, зарубіжний досвід.

**Grin D. V. Mediation as one of the alternative ways of solving individual labor disputes: experience of foreign countries.**

The work examines the experience of foreign countries regarding the introduction of mediation as one of the alternative ways of resolving individual labor disputes. It is noted that today mediation as an alternative to litigation is quite developed in foreign practice and is considered one of the effective ways of resolving labor disputes, in particular, it is an effective, financially economical and timely way of reaching consensus, resolving a conflict compared to resolving a dispute in court. The popularity of mediation is due to the fact that, as a pre-trial way of resolving labor disputes, it is one of the means of quickly coordinating the interests of employers and employees, contributes to the achievement of social peace in society, and gives the parties the opportunity to save time and costs associated with the resolution of labor disputes. It is also very important that in foreign countries the mediation process is legally established in the form of laws that regulate not only the process itself, but indicate that the mediation process can be appointed by the court or the parties can voluntarily turn to an institution engaged in mediation, a legally protected by the state, the status of the institution authorized to carry out mediation. It was concluded that the introduction of mediation in Ukraine and its consolidation at the legislative level is a step in the right direction. To date, this is one of the fastest and relatively inexpensive ways to resolve disputes, which is conducted through negotiations and is used

exclusively by mutual consent of the parties to the dispute. Its implementation is an effective mechanism for the reconciliation of the parties during the resolution of individual labor disputes with minimal expenditure of financial, time and human resources. The main feature of this procedure and the difference from other methods of dispute resolution is its maximum autonomy, confidentiality and voluntariness, because the decision as a result of conflict resolution comes not from the mediator (or judge or arbitrator, as in the usual dispute resolution procedures), but from the parties to the conflict, and is set out in the agreement of the parties to the dispute based on the results of mediation.

**Key words:** mediation, labor disputes, worker, employer, mediator, foreign experience.

**Постановка проблеми.** Одним із заходів децентралізації, який надає можливість звузити сферу впливу держави на суспільство і замінити цей вплив механізмами саморегуляції є запровадження інституту медіації як альтернативного способу врегулювання спорів. В Україні інститут медіації тільки починає розвиватись і використовується не так активно, як, можливо, цього хотілося б. Інші ж країни вже давно використовують альтернативні способи вирішення спорів (конфліктів), які необхідно поступово запроваджувати і в нашій державі. Хоча останнім часом дослідження та вивчення інституту медіації набирають обертів й у нашій державі, вона отримує закріплення на законодавчому рівні. Так, 16 листопада 2021 р. було прийнято Закон України «Про медіацію» [1], дія якого поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Як зазначає З. В. Красіловська, законодавче визначення медіації надає суспільству нові інструменти і методи, які створюють широкі можливості всім громадянам більш ефективно управляти власним життям в якості незалежних учасників, а органам публічної влади можливість змінити сучасну демократичну парадигму управління на більш відкриту, таку, що відповідає інформаційному типу суспільства та сприяє утвердженню плюралізму, нових цінностей, потреб, методів і процедур [2, с. 4]. Водночас закріплення медіації на законодавчому рівні призвело до розширення варіантів альтернативного вирішення спорів (конфліктів). Для більшості громадян медіація є відносно новою й непоширеною, тому вважаємо за необхідне проаналізувати досвід у цій сфері тих зарубіжних країн, у яких медіація запроваджена й часто практикується.

**Стан опрацювання.** Медіації як альтернативному способу вирішення спорів присвячені праці таких вітчизняних науковців, як О. В. Белінська, Г. С. Гончарова, Н. В. Дараганова, С. І Запара, В. В. Землянська, О. А. Іваненко, Д. В. Кисельов, Д. Є. Кривенко, Н. В. Нестор, Ю. Д. Притика, О. Г. Серeda, А. М. Сікун, М. І. Хавронюк, Т. М. Худякова, Л. П. Шумна та ін.

**Мета статті.** У роботі планується проаналізувати досвід зарубіжних країн щодо впровадження медіації як одного із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** Медіація (один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди) бере свій розвиток з другої половини ХХ ст. у країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великій Британії, пізніше набуває поширення і в інших країнах. Сьогодні ефективність медіації визнана також європейським співтовариством, зокрема більшість документів Ради Європи та Директив ЄС рекомендують запровадження медіації як основного методу альтернативного врегулювання спорів.

Важливу роль у поширенні альтернативних процедур вирішення спорів відіграв Комітет міністрів Ради Європи, який прийняв ряд актів, спрямованих на полегшення доступу до правосуддя. Як приклад варто назвати Рекомендацію № R (81) 7 щодо шляхів полегшення доступу до правосуддя [3], в якій з урахуванням того, що судочинство нерідко носить складний, тривалий і дорогий характер, рекомендується урядам держав-членів вжити заходів для спрощення, прискорення і здешевлення судового розгляду, що може бути вирішене за допомогою примирення сторін або дружнього врегулювання спору до прийняття його до провадження або ж у ході розгляду); Рекомендацію № R (86) 12 щодо заходів з недопущення і скорочення надмірного робочого навантаження на суди [4], в якій ураховуючи велику кількість завдань, які не відносяться до судочинства, але які повинні виконувати судді, і кількість яких в окремих країнах має тенденцію до збільшення, а також необхідність скоротити будь-яке зайве робоче навантаження на суди і поліпшення якості здійснення правосуддя, урядам держав-членів

пропонується вивчити доцільність включення в судову політику сприяння примиренню сторін як поза судовою системою, так і до і в ході судового розгляду; Рекомендацію Rec (2002) 10 щодо медіації у цивільних справах [5], у цілях якої термін «цивільні справи» стосується справ, дотичних до цивільних прав й зобов'язань, включно зі справами в галузі комерційного, споживчого та трудового права.

Поряд із зазначеними документами необхідно також згадати і Директиву Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу від 21 травня 2008 р. щодо деяких аспектів медіації у цивільних та комерційних справах, мета якої полягає у спрощенні доступу до врегулювання суперечок шляхом сприяння використанню медіації та забезпеченню збалансованого відношення між медіацією та судовими процедурами [6]. У ст. 3 Директиви медіація розглядається як структурована процедура, в якій дві або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добро-вільній основі, для вирішення спору між ними за допомогою посередника. Європейська Рада на своєму засіданні в Тампере закликала держави-члени до запровадження альтернативних позасудових процедур, серед яких медіація є основним методом.

Сьогодні медіація як альтернатива судочинству доволі розвинута у зарубіжній практиці та вважається одним із ефективних способів вирішення трудових спорів. Вивчаючи переваги та досвід застосування процедури медіації у зарубіжних країнах, слід зауважити, що вона успішно застосовується для вирішення спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установа в якості обов'язкової. При цьому в Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. Канадський досвід засвідчує, що саме цей вид альтернативного врегулювання спорів має багато переваг перед традиційними методами судового розгляду та є більш економічно ефективним для всіх учасників [7]. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями, в результаті чого Урядом США було запропоновано залучити Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. У рамках виконання поставленого завдання було створено діючий і в даний час спеціальний федеральний орган – Федеральна служба США по медіації та примирливих процедурах (*Federal Mediation Conciliation Service, FMCS*). Без медіаторів сьогодні не проходить жоден серйозний переговорний процес, також випускають журнали, які висвітлюють проблеми медіації («Щоквартальний журнал із медіації»), створено Національний інститут вирішення конфліктів, який розробляє нові методи медіації, а також діють приватні і державні служби медіації. Тільки 5% справ, поданих до суду, у США направляють на розгляд, решту – вирішують мирно [7].

Щодо Німеччини, то там активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (*Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt*), у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу (*Asac Codes of Practice*), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання конфліктуючих сторін сприяння у вирішенні спору. Згідно з чинним у Південній Кореї Законом «Про врегулювання трудових спорів» система врегулювання включає процедуру примирення, медіацію, арбітраж, екстрене врегулювання, а також добровільне врегулювання на підставі угоди між учасниками спору або колективного договору [8, с. 39].

Дуже важливим є те, що в зарубіжних країнах нормативно закріплено процес посередництва у вигляді законів, які врегульовують не тільки сам процес, а зазначають, що процес медіації може бути призначений судом або сторони добровільно можуть звернутись до установи, яка займається посередництвом. Необхідно зазначити, що в нормативно-правових актах зарубіжних країн також зазначається юридичний захищений державою статус установи, яка уповноважена здійснювати медіацію. Так, у Франції процедура медіації прописана у Трудовому кодексі та регулюється нормами цього кодексу [9, с. 166]. У Болгарії ухвалено Закон «Про медіацію» (2004), який регулює відносини, пов'язані з медіацією як альтернативним способом рішення правових та неправових суперечок, зокрема медіація визначена добровільною і конфіденційною процедурою для позасудового вирішення суперечок, у яких третя особа – медіатор – допомагає сторонам, що сперечаються, дійти згоди; встановлено, що предметом медіації можуть бути громадські, комерційні, трудові, сімейні й адміністративні суперечки, пов'язані з правами споживачів, та інші суперечки між фізичними та/чи юридичними особами; визначено правовий статус медіатора та деталізовано процедуру проведення медіації [10].

Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням

спору в судовому порядку. Популярність медіації зумовлена і тим, що вона як досудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві та дає можливість сторонам зекономити час і витрати, пов'язані із вирішенням трудових спорів. Ураховуючи це, питання практичного застосування медіації у вирішенні трудових спорів стає дедалі популярнішим і в Україні. Так, згідно зі Стратегією розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 роки, затвердженій Указом Президента України від 11 червня 2021 р. № 231/2021 [11], де було зроблено акцент на запровадженні та розвитку інституту медіації, 16 листопада 2021 р. було прийнято Закон «Про медіацію», де медіацію визначено як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів, дія якого поширюється також на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів) у трудових справах.

Вважаємо впровадження медіації у трудовому праві кроком у вірному напрямку, оскільки це стане ефективним механізмом примирення сторін під час вирішення індивідуальних трудових спорів з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Водночас слід зазначити, що відбиток медіації як інструменту вирішення конфліктів у трудовому праві прослідковується досить давно. Так, у КЗпП України [12] містяться положення про комісії з трудових спорів, які мають створюватись і діяти на підприємствах, в установах, організаціях. Хоча спори, які можуть розглядати такі комісії, зазвичай обмежені за характером чи суб'єктивним складом. Так, до компетенції комісій не входить вирішення і розгляд спорів (а) пов'язаних з поновленням на роботі, (б) за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору, (в) за заявами власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, що заподіяна підприємству, установі чи організації, (г) за заявами адміністрації чи керівного складу підприємства, службових осіб, керівних працівників, які обираються, затверджуються чи призначаються на посади, (д) з питань звільнення, зміни дати і формулювання причин звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень. Законом України «Про колективні договори і угоди» [13] також передбачається діяльність примирної комісії або посередника у спірних питаннях, що виникають під час обговорення умов колективного договору, що укладається. Однак вказані особи не є медіаторами і не є сторонніми особами для сторін спору чи конфлікту, а обираються з числа працюючого колективу, що у свою чергу, може викликати сумніви в їх об'єктивності і неупередженості та, як наслідок, у доцільності вирішення спірних питань за допомогою саме таких інструментів.

Тому прийняття Закону «Про медіацію», внесення змін до ряду кодексів, які передбачають можливість використовувати медіацію при вирішенні широкого спектру спорів, а також передбачення положень про медіацію в Проекті Закону про працю є кроком у вірному напрямку, правильним рішенням, так як цей альтернативний спосіб вирішення спору сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових правовідносин, сприятиме врегулюванню конфліктів (спорів) щодо захисту трудових прав.

**Висновок.** Проаналізувавши досвід зарубіжних країн щодо медіації як одного із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, слід зазначити що вона є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. І тому впровадження медіації в Україні, закріплення її на законодавчому рівні – це крок у вірному напрямку, це стане ефективним механізмом примирення сторін під час вирішення індивідуальних трудових спорів з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Її переваги порівняно з іншими альтернативними способами вирішення трудових спорів сьогодні очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин, адже не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у зарубіжній практиці. На сьогоднішній день це один із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, який проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно за взаємною згодою сторін спору. Головна особливість цієї процедури і відмінність від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації.

**Список використаних джерел:**

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Голос України*. 2021. № 236.
2. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. управління : 25.00.01. Одеса, 2017. 221 с.
3. Рекомендація № R (81) 7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо шляхів полегшення доступу до правосуддя : URL: [rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).
4. Рекомендація № R (86) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів з недопущення і скорочення надмірного робочого навантаження на суди : URL: [rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).
5. Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах : ухвал. Комітетом Міністрів Ради Європи 18.09.2002 р. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec\\_2002\\_10\\_2002\\_09\\_18\\_1.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf)
6. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту и Совета о некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах (Страсбург, 21 мая 2008 года) URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a95](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a95).
7. Шинкар Т. І. Застосування медіації в адміністративному судочинстві: вітчизняний та зарубіжний досвід : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2018. 24 с.
8. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2(18). С. 38-45.
9. Шумна Л. П., Сікун А. М., Кисельов Д. В. Інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020 URL: <http://apdp.onua.edu.ua/index.php/apdp/article/view/3072/2992>
10. Типовий закон Комісії Організації Об'єднаних Націй по праву міжнародної торгівлі про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру від 24.06.2002 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_l17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_l17#Text).
11. Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердж. Указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#n10>
12. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>