

тому реалізація соціального призначення трудового права передбачає динамізм закріплення і реалізації таких інтересів на умовах актив соціального партнерства, локальних актив роботодавця та трудових договорів. Як показує зарубіжний досвід, колективно-договірні форми закріплення балансу інтересів учасників відносин у сфері праці виступають ефективним засобом у вирішенні цього питання.

**Кузнецова К. І.**

аспірант

Національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

e-mail: karinachernenk@gmail.com

## **МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВА У ВИРІШЕННІ ПРИВАТНО-ПРАВОВИХ СПОРІВ**

В сучасному суспільстві все більше й більше становиться популярним врегулювання спорів позасудовим шляхом. Звертаючись до суду за захистом свого порушеного, невизнаного чи оспорюваного права, розгляд справи може тягнутися роками. На сьогоднішній день, у зв'язку з воєнними діями на території України, приблизно 80 судових установ не працюють через те, що вони розташовані у зоні активних бойових дій або на території, яка була окупована від початку повномасштабного вторгнення, або внаслідок руйнування будівель. Окрім того, певні проблеми, які пов'язані із дотриманням термінів розгляду справ, завжди виникали в судовій системі, оскільки останні не укомплектовані повністю, постійна текучка кадрів призводить до того, що фізична особа чи юридична особа, або фізична-особа підприємець, звертаючись до суду, витрачає чимало часу так і коштів чекаючи на розгляд своєї справи.

Отже існують альтернативні методи врегулювання спорів, а саме звернення до арбітражу чи третейського суду, чи медіація.

Хочу зупинитися саме на медіації, на яку сьогодні постійно звертають увагу, проте даний інститут тільки починає набирати свої оберти в Україні.

Закон України «Про медіацію» було прийнято не так давно. Розроблений законопроект «Про медіацію» Верховною Радою України було прийнято 16 листопада 2021 року, та набрав чинності 15 грудня 2021 року.

В пункті 4 частини 1 статті 1 Закону України «Про медіацію» визначено, що медіація — це добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Дія цього Закону 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). (стаття 3 ЗУ «Про медіацію»)

Медіація в трудових спорах — це процес управління трудовими спорами, що дає змогу запобігти конфлікту чи вирішити його завдяки залученню посередника (медіатора), який є неупередженим і не має права приймати рішення за сторони, але гарантує спілкування між роботодавцем та працівником і по суті приводить до відновлення соціального зв'язку та пошуку вирішення проблеми. Медіація не замінює судового процесу, але може вирішити спір як на досудовому етапі, так і вже під час розгляду справи в суді.

Під поняттям медіації, як способу вирішення трудових спорів, В. Я. Бурак розуміє, як «добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох

посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення про врегулювання спірних відносин».

Багато юристів, адвокатів не вірять в дієвість медіації, хоча на мою думку, використання медіації у вирішенні трудових спорів може бути досить ефективним механізмом, оскільки цей метод може привести в короткі терміни до бажаного результату. Окрім того, сторони конфлікту зазнають мінімальних фінансових витрат, часу, а також зберігають конфіденційність, та можуть розробити угоду і викласти в ній умови, які влаштують всіх сторін.

Медіація трудових спорів як системна та багатоаспектна діяльність має власні особливості, що виділяє її як серед інституту медіації в цілому, так і серед інститутів трудового права. Водночас їй притаманні усі ознаки, які властиві й даним інститутам, оскільки вона є їх частиною. Досліджуючи питання медіації, Н.А. Мазаракі виділяє наступні її ознаки: добровільність використання цієї процедури; гнучкий характер процедури; бажання сторін дійти згоди та вирішити спір; брак судових повноважень у медіатора.

У Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 роки, затвердженій Указом Президента України від 11 червня 2021 року № 231/2021, визнано необхідність розвитку медіації в контексті забезпечення доступу до правосуддя, підвищення інвестиційної привабливості України і зняття соціальної напруги в суспільстві.

Медіація може бути корисною у багатьох спорах, а особливо тих, що чутливі до збереження стосунків у майбутньому і ризиків репутаційних втрат (сімейних, комерційних, трудових тощо); вона може бути застосована на будь-якій стадії вирішення спору (конфлікту) (ухвала ВС від 28.11.2023 року у справі № 465/6496/19).

У зв'язку з набранням чинності ЗУ «Про медіацію», були внесені зміни до Кодексу законів про працю України, а саме його доповнено статтею 222<sup>1</sup> «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації».

Відповідно до статті 222<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 Кодексу законів про працю України.

Участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 Кодексу законів про працю України.

Отже, альтернативний спосіб вирішення трудових спорів такий як медіація набирає обертів. Перевага вирішення трудових спорів за допомогою цього способу полягає у економії часу, фінансових ресурсів, а також в тому, що рішення, до якого прийдуть сторони, за допомогою медіатора буде влаштовувати їх обох. Окрім того введення воєнного стану по всій території України дало відбиток на здійсненні правосуддя судами, а тому наразі за допомогою медіації може бути знижено навантаженість судової системи. Проте, не дивлячись на переваги даного способу вирішення спору не завжди сторони готові звернутися до такої процедури, оскільки, у зв'язку з низькою інформованістю сторін, останні вважають медіацію не ефективною для врегулювання трудових спорів, а також їх страх, що поки вони братимуть участь у процедурі медіації будуть пропущені строки звернення до суду, так як трудові спори мають коротші строки звернення до суду.

### Список використаних джерел :

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. №1875-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#n2> (дата звернення 16.03.2024).
2. Адвокат та медіація: посіб. / Г. Гаро та ін. Х: ФАКТОР-МЕДІА, 2022. 112 с.
3. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
4. Мазаракі Н. Медіація в Україні: проблеми теорії та практики / Н. Мазаракі // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. - 2016. - № 1. - С. 92–100. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt\\_2016\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt_2016_1_11). (дата звернення 16.03.2024).
5. Деякі аспекти медіації: доповідь / Євген Синельников суддя Верховного Суду Касаційний цивільний суд URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/2023\\_prezent/Prezent\\_aspekti\\_mediacii.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_aspekti_mediacii.pdf) (дата звернення 16.03.2024).
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 16.03.2024).

**Кузьменко Г. В.**

аспірант

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

### **ОСНОВНІ ВЛАСТИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Правове регулювання соціального захисту творчих працівників в Україні характеризується певними властивостями, які обумовлені наступними факторами: по-перше, особливостями нормативно-правового забезпечення соціально безпечного буття працюючих осіб; характерними рисами творчих працівників, а також соціальними ризиками, що властиві людям та працівникам у цілому, а також творчим працівникам, зокрема. Відтак, враховуючи це, а також позиції учених стосовно змісту правового регулювання [див., напр.: 1–3], доходимо логічного висновку, що до ключових властивостей правового регулювання соціального захисту творчих працівників можемо віднести наступне:

1. Правове регулювання соціального захисту творчих працівників в Україні поширюється на працівників з особливим трудовим статусом