

Сьогодні права людини стикаються з новими викликами, що потребують інноваційних підходів для забезпечення їхнього захисту. Визнання цифрових та екологічних прав як невід'ємних елементів сучасної правозахисної системи є важливим кроком на шляху до більш інклюзивного та справедливого світу. Глобалізація, авторитаризм та війна Росії проти України — це приклади, які свідчать про нагальну необхідність у реформах міжнародного права, що дозволять більш ефективно захищати права людини в умовах сучасних глобальних викликів.

Скидан Владислав Леонідович  
Науковий керівник – канд. юрид. наук, доц. Топоркова М.М.  
Державний біотехнологічний університет

## **ОЦІНКА ЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ МЕДІАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВ ЛЮДИНИ**

В сучасному динамічному світі трудових відносин ефективне та справедливе вирішення спорів між працівниками та роботодавцями є ключовим аспектом підтримання гармонії та продуктивності на робочому місці. Відповідно до статті 222-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1], медіація є основним інструментом мирного вирішення трудових спорів. Цей законодавчий документ визначає правові рамки, в яких медіація може бути використана для досягнення взаємоприйнятних домовленостей між сторонами, забезпечуючи тим самим альтернативу традиційному судовому розгляду. Розуміння положень статті 222-1 КЗпП та її застосування на практиці є важливим для забезпечення прав працівників, збереження стабільності трудових відносин та підтримання загальної соціальної злагоди. У цьому контексті аналіз ролі медіації в трудових спорах та її впливу на трудове право України є актуальним та важливим.

Медіація – це особливий метод примирного вирішення трудових спорів, який є альтернативою традиційному судовому розгляду. Важливим фактором для розуміння та управління динамікою конфлікту в медіації є застосування трансактного аналізу, розробленого Еріком Берном [1]. Цей підхід передбачає розпізнавання та реагування на «его-стани» (Батько, Дорослий, Дитина) конфлікуючих сторін, що дозволяє медіатору вміло орієнтуватися в діалозі, враховуючи як емоційні, так і раціональні аспекти учасників. Застосування трансактного аналізу в процесі медіації дозволяє медіатору не тільки зрозуміти, але й ефективно управляти взаємодією та комунікацією між сторонами. Це включає в себе здатність медіатора ідентифікувати та вирішувати різні его-стани, а також застосовувати відповідні стратегії для забезпечення продуктивного діалогу та компромісу. В Таблиці 1 детально описані ключові характеристики та ролі медіатора в контексті трансактного аналізу. Кожен з цих аспектів має вирішальне значення для успішної медіації та вирішення конфліктів.

*Таблиця 1*  
*Характеристики та ролі медіатора в контексті трансактного аналізу*

<b>Характеристика</b>	<b>Опис ролей</b>
Об'єктивність, нейтральність	Медіатор повинен підходити до конфлікту з нейтральної позиції, уникаючи упередженості та надаючи об'єктивний погляд на ситуацію.
Розуміння его-станів	Медіатор повинен використовувати принципи транзакційного аналізу, щоб зрозуміти емоційні та раціональні стани сторін конфлікту, що допомагає виявити першопричини розбіжностей.
Критична постановка питань	Медіатор ставить ключові питання, які спонукають сторони замислитися над своїми позиціями та мотиваціями, що сприяє глибшому розумінню конфлікту.

Сприяння діалогу	Сприяння відкритому діалогу та ефективній комунікації між сторонами для пошуку спільних позицій та досягнення порозуміння.
Трансформація конфлікту	Пропонувати нестандартні рішення для зміни конфліктної ситуації, перетворюючи її на можливість для взаєморозуміння та співпраці.
Створення середовища для продуктивного діалогу	Медіатор створює безпечне і сприятливе середовище, де сторони можуть відкрито обговорювати свої погляди і відчувати, що їх почули.

*Розроблено на основі джерел [1, 2]*

Переходячи до ролі медіатора, як це визначив Галтунг [3], можна виділити такі ключові функції:

- складання карти формування конфлікту (сторони, цілі, протиріччя);
- оцінити легітимність чи нелегітимність усіх цілей;
- звести легітимні цілі за допомогою творчого підходу, уявивши нову реальність з протиріччями, які подоланими протиріччями та трансформованими конфліктами.

Крім того, медіатор створює сприятливе середовище для проведення сторонами діалогу сесії, що ведуть до вирішення конфліктів, збагачує, працюючи над спільними темами, і привертає увагу до проблемних питань, допомагає сторонам визначити та досягти спільних позицій з метою подолання їхніх страхів та з метою подолання їхніх страхів і задоволення їхніх реальних потреб (Best, 2006) [4].

Медіація є добровільним процесом. Медіатор не нав'язує сторонам спору жодного рішення а робить так звану пропозицію медіатора, яка може бути прийнята, змінена або відхилена. Медіація сприяє вирішенню конфліктів, відкриваючи шляхи для примирення за допомогою нейтральної третьою стороною.

Отже, медіація в Україні є ключовим методом для мирного вирішення трудових спорів, сприяючи гармонії та продуктивності на робочому місці. Медіатор, як нейтральний посередник, створює середовище для відкритого діалогу, дозволяючи сторонам досягти компромісу. Медіація пропонує менш конфронтаційне рішення порівняно з судовими процедурами, що є важливим для підтримки довгострокових позитивних трудових відносин. Використання трансакційного аналізу та функції медіатора за Галтунгом додатково сприяють ефективному вирішенню конфліктів. В цілому, медіація важлива для розв'язання трудових конфліктів в Україні, пропонуючи альтернативу судовому процесу та сприяючи соціальній згоді.

#### Література

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Berne, E. (1964). *Games people play: The psychology of human relationships*. New York: Grove Press.
3. Galtung, J. (1990) Cultural Violence. *Journal of Peace Research*, 27.3.
4. Best, S.G (2006) *Conflict Analysis*. In Best, S.G. (Ed) *Introduction to Peace and Conflict in West Africa*. Ibadan: Spectrum Books Lt.