

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО МЕХАНІЗМУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Євген Вікторович ГОЛОВКО,

*аспірант відділу організації
освітньо-наукової підготовки
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Медіація є сучасним інструментом для врегулювання конфліктів, який набуває все більшого поширення у різних правових системах світу. Однією з сфер, де медіація виявляється ефективним механізмом, є трудові спори. В умовах економічної нестабільності, коли конфлікти між роботодавцями та працівниками можуть виникати частіше, питання швидкого та ефективного вирішення трудових спорів стає особливо актуальним. Традиційні способи вирішення таких спорів, як судові розгляди, часто є затратними, тривалими та не завжди призводять до взаємовигідних результатів для обох сторін. У цьому контексті медіація виступає як альтернативний механізм, здатний забезпечити більш гнучке та дружнє вирішення трудових конфліктів.

Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів є важливим інструментом, який забезпечує швидке і ефективне врегулювання конфліктів між працівниками та роботодавцями. Медіація відрізняється від традиційних судових процедур своєю неформальністю та можливістю досягнення взаємовигідної угоди. Вона базується на принципах добровільності, нейтральності посередника та конфіденційності. Це дозволяє створити атмосферу довіри між сторонами, що сприяє відкритому обговоренню проблем та пошуку компромісних рішень. Медіатор не має повноважень ухвалювати обов'язкові рішення, він лише спрямовує процес, допомагаючи сторонам краще зрозуміти свої позиції та інтереси. Правове регулювання медіації в Україні базується на ряді нормативно-правових актів, серед яких ключову роль відіграє Закон України "Про медіацію". Цей закон визначає основні засади проведення процедури, права та обов'язки сторін, а також вимоги до кваліфікації медіаторів. Впровадження цього закону стало важливим кроком для розвитку культури медіації, адже він надав правовий статус медіації як альтернативного механізму вирішення спорів, включно з трудовими. У європейських країнах медіація давно зарекомендувала себе як ефективний спосіб врегулювання трудових конфліктів, і деякі з них навіть зобов'язують сторони спробувати медіацію до подання позову до суду[1]. Це дозволяє зменшити навантаження на судову систему та скоротити витрати для сторін. Важливою перевагою медіації є можливість уникнути тривалих судових розглядів та зберегти робочі відносини між сторонами. У трудових конфліктах, де взаємини між працівником і роботодавцем мають значення для подальшої співпраці, медіація сприяє досягненню взаєморозуміння та врегулюванню ситуації без необхідності припинення трудових відносин. Такий підхід дозволяє зберегти баланс інтересів обох сторін, не ставлячи під загрозу їхню репутацію та фінансовий стан.

На нашу думку, застосування медіації в Україні стикається з певними викликами, серед яких недостатня обізнаність працівників та роботодавців

щодо її переваг. Підвищення рівня правової культури та популяризація медіації є важливими аспектами, які можуть сприяти її подальшому розвитку як дієвого інструменту вирішення трудових спорів. Важливу роль у цьому відіграє підготовка кваліфікованих медіаторів, які можуть забезпечити високу якість процесу медіації та сприяти досягненню ефективних результатів. Завдяки належному правовому регулюванню та усвідомленню переваг медіації, цей механізм має потенціал стати важливою складовою системи вирішення трудових конфліктів в Україні.

Ефективність медіації у врегулюванні трудових спорів полягає у здатності цього методу забезпечити швидке та взаємовигідне вирішення конфліктів між працівниками та роботодавцями. Медіація дозволяє сторонам уникнути тривалих судових розглядів, зберігаючи при цьому робочі відносини, що особливо важливо в умовах нестабільного ринку праці. Процедура медіації відбувається за участі нейтрального посередника, який допомагає сторонам краще зрозуміти свої позиції, інтереси та можливості для досягнення компромісу[2]. Це створює можливість для відновлення довіри та налагодження конструктивного діалогу між сторонами, що часто виявляється складним у межах формальних судових процесів. Серед основних переваг медіації варто виділити її гнучкість та конфіденційність. Медіація дозволяє сторонам вибирати формат проведення зустрічей, час та місце обговорення, що дає можливість пристосувати процес до потреб конфліктуючих сторін. Конфіденційність процесу є особливо привабливою для роботодавців та працівників, які прагнуть уникнути публічності та можливих репутаційних втрат. Медіація також сприяє збереженню часу та фінансових ресурсів, оскільки є значно менш витратною у порівнянні з традиційними судовими процесами. Це дозволяє сторонам зосередитися на суті конфлікту, не відволікаючись на формальні процедури. Попри очевидні переваги, медіація має свої виклики, які можуть впливати на її ефективність[3]. Одним із таких викликів є нерівність сторін у конфлікті, коли одна зі сторін має значно більшу владу або ресурсні переваги. Це може ускладнювати процес досягнення справедливого рішення, особливо якщо посередник не може забезпечити баланс у переговорах. Крім того, недостатня поінформованість про можливості медіації та її переваги часто стримує працівників та роботодавців від звернення до цього механізму. У багатьох випадках сторони віддають перевагу більш знайомим судовим процедурам, оскільки не впевнені в результативності медіації. Важливою умовою для успіху медіації є кваліфікація медіаторів, їхня здатність підтримувати нейтральність та вміння керувати процесом переговорів. Недосвідчені або упереджені медіатори можуть не лише знизити ефективність процесу, але й призвести до погіршення відносин між сторонами. Тому необхідним є розвиток програм підготовки та сертифікації медіаторів, що сприятиме підвищенню довіри до медіації як способу вирішення трудових спорів.

Ми вважаємо, що ефективність медіації у врегулюванні трудових спорів базується на її здатності забезпечити швидке та взаємовигідне вирішення конфліктів. Водночас успішне впровадження цього інструменту потребує подолання певних викликів, таких як нерівність сторін та недостатня обізнаність про можливості медіації. Збалансоване поєднання правового регулювання, кваліфікованих посередників та інформування громадськості про переваги цього методу є ключем до підвищення ефективності медіації у вирішенні трудових спорів.

Отже, медіація як альтернативний механізм врегулювання трудових спорів є ефективним інструментом, що дозволяє забезпечити швидкість, конфіденційність та гнучкість у вирішенні конфліктів. Вона надає можливість досягти взаємовигідних рішень, зберігаючи робочі відносини між сторонами, що особливо важливо у складних умовах сучасного ринку праці. Правове регулювання медіації в Україні створює підґрунтя для її впровадження як надійного способу вирішення спорів, зменшуючи навантаження на судову систему та сприяючи мінімізації витрат для обох сторін. Водночас для підвищення ефективності цього механізму важливо розвивати правову культуру та популяризувати медіацію серед працівників і роботодавців, а також забезпечувати належний рівень підготовки медіаторів. Урахування цих факторів дозволить медіації зайняти важливе місце у сфері вирішення трудових конфліктів, забезпечуючи стабільність та гармонійне функціонування трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Макарова О. П. Теоретичні підходи до вивчення громадянської ідентичності. *Габітус*. 2020. Вип. 20. С. 126-129. DOI <https://doi.org/10.32843/2663м>
2. Макарова О. П. Теоретичні погляди вітчизняних науковців на вивчення професійної ідентичності. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. МВС України. Харків. 2019. С. 259 - 263.
3. Макарова О. П. Феномен ідентичності в міждисциплінарному вимірі. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. МВС України. Харків. 2018. С. 251-253.