

Щодо інституційно-функціонального забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин

Амелічева Л.П.¹

Опубліковано	Секція	УДК
13.11.2022	Право	340.115

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8233697>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Метою наукової статті є висвітлення особливостей інституційно-функціонального забезпечення медіації, зокрема, у сфері трудових правовідносин, як важливого елемента юридичного механізму її забезпечення, розробка пропозицій щодо удосконалення організації та діяльності системи інституцій (органів), які забезпечують надання медіаційних послуг, насамперед, з метою вирішення трудових спорів.

Автором встановлено, що медіація в багатьох сферах правовідносин, у тому числі трудових, як соціально-правовий феномен має свій юридичний механізм забезпечення, який є цілісним системним утворенням, одним із ключових елементів якого виступає інституційно-функціональне забезпечення медіації. Відповідно до проведеного аналізу спеціальної літератури про медіацію встановлено, що інституційно-функціональне забезпечення медіації здійснюється через чинне законодавство, яке юридично визначає інституційні засади (систему інституцій або органів, їх структуру) та функціональні засади цього феномену (компетенцію зазначених інституцій, їх взаємодію між собою та стейкхолдерами).

Аргументовано, що в Україні інституційно-функціональне забезпечення медіації саме у сфері трудових правовідносин не є достатньо ефективним, адже система інституцій або органів, які забезпечують вирішення індивідуальних і колективних трудових конфліктів (спорів) шляхом медіації ще формується, а їхня компетенція (коло повноважень) не є визначеною законодавцем повною мірою. Все це разом пригальмовує розвиток цього соціально-правового феномену, знижує рівень його доступності і корисності у сфері трудових правовідносин.

Задля підвищення ефективності інституційно-функціонального забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин розроблено декілька важливих пропозицій щодо удосконалення організації та діяльності системи інституцій, що забезпечують проведення медіації у зазначеній сфері.

По-перше, запропоновано, щоб робоча група, створена відповідно до розпорядження Національної Служби посередництва і примирення від 25.08.2022 № 174-р та яка розроблює нині законопроект про колективні трудові спори, передбачила в його положеннях медіацію як альтернативний спосіб вирішення цих спорів. Також важливо, щоб ця група закріпила у зазначеному законопроекті положення про нові функції Національної служби посередництва і примирення, спрямовані на забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин, а також обов'язок цієї служби

¹ доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного права і процесу Донецький національний університет імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

формувати та вести реєстр медіаторів, що будуть спеціалізуватися саме на вирішенні трудових спорів. Також необхідно передбачити ще один важливий новий обов'язок Національної служби посередництва і примирення – організувати спеціальну підготовку медіаторів у сфері трудових правовідносин. Адже лише цей орган зможе більш організовано провести таку підготовку, залучаючи до неї досвідчених трудових арбітрів і незалежних посередників, які внесені у діючі Списки арбітрів і Списки посередників Національної служби посередництва і примирення.

По-друге, встановлено, що об'єднання медіаторів та суб'єкти, які забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, мають кожний свій реєстр медіаторів, який у доступі на сайтах цих інституцій. Як наслідок, клієнтам важко вести пошук підходящого медіатора, адже таких інституцій з реєстрами медіаторів наразі вже більше тридцяти. З метою забезпечення потенційних клієнтів, і конфліктуючих сторін трудових відносин також, централізованим інформативним доступом за допомогою Інтернет-ресурсу до всіх офіційно існуючих реєстрів медіаторів, пропонується доручити виконання цієї важливої функції та інших спеціальних функцій самоврядування, умовно кажучи, Всеукраїнській Раді всіх інституцій у сфері медіації як централізованій недержавній комунікаційній платформі та консультативній організації. На наш погляд, положення про статус такої Ради, її функції та повноваження варто було б передбачити у Законі України «Про медіацію».

По-третє, автором проведений аналіз портфоліо медіаторів в реєстрах на сайтах багатьох об'єднань медіаторів та суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, що дає можливість констатувати, що в цих реєстрах і портфоліо відсутня інформація про персональний досвід проведення медіації, про успішні кейси конкретного медіатора. Ця інформація є важливою під час, коли клієнт підшукує собі медіатора. Враховуючи зазначене, автором запропоновано передбачити у ст. 14 Закону України «Про медіацію» обов'язкове включення до реєстру медіаторів ще однієї відомості про персональний досвід проведення медіації, про успішні кейси конкретного медіатора, яка загалом представляє собою безсумнівно важливу інформацію для клієнта та посилює ділову репутацію самого медіатора.

Ключові слова: інституційно-функціональне забезпечення, медіація, конфлікти (спори), вирішення спорів, трудові відносини, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, об'єднання медіаторів, працівник, роботодавець, реєстр медіаторів.

Abstract. The purpose of the article is to highlight the peculiarities of institutional and functional support for mediation, in particular, in the area of labour relations, as an important element of the legal mechanism for its provision, and to develop proposals for improving the organisation and operation of the system of institutions providing mediation services, primarily with a view to resolving labour disputes.

The author establishes that mediation in many areas of legal relations, including labour relations, as a socio-legal phenomenon has its own legal mechanism of support, which is an integral systemic formation, and one of the key elements of which is the institutional and functional support of mediation. Based on the analysis of the specialised literature on mediation, the author establishes that institutional and functional support for mediation is provided through current legislation which legally defines the institutional basis (system of institutions, their structure) and the functional basis of this phenomenon (competence of these institutions, their interaction with each other and stakeholders).

It is argued that in Ukraine, the institutional and functional support for mediation in the area of labour relations is not sufficiently effective, since the system of institutions or bodies which ensure the resolution of individual and collective labour conflicts (disputes) through mediation is still being formed, and their competence (scope of powers) is not fully defined by

the legislator. All this together slows down the development of this social and legal phenomenon, reduces the level of its accessibility and usefulness in the field of labour relations.

Firstly, it is proposed that the working group established in accordance with the order of the National Mediation and Conciliation Service dated August 25, 2022 No. 174-r, which is currently developing a draft law on collective labour disputes, should include mediation as an alternative way to resolve these disputes in the provisions of this draft law. This group should include in the draft law provisions on the new functions of the National Mediation and Conciliation Service aimed at ensuring mediation in the field of labour relations, as well as the obligation of this service to form and maintain a register of mediators who will specialise in resolving labour disputes. Another important new duty of the National Mediation and Conciliation Service should also be envisaged - organisation of special training for mediators in the field of labour relations. Only this body will be able to conduct such training more effectively, involving experienced labour arbitrators and independent mediators included in the current Lists of Arbitrators and Lists of Mediators of the National Mediation and Conciliation Service.

Secondly, it has been established that associations of mediators and entities providing mediation, including in the field of labour relations, each have their own register of mediators, which is available on the websites of these institutions. As a result, it is difficult for clients to find a suitable mediator, as there are currently more than thirty such institutions with registers of mediators. To provide potential clients with centralised informative access to all officially existing registers of mediators via an Internet resource, it is proposed to entrust this important function and other special self-governance functions to the All-Ukrainian Council of All Mediation Institutions. This Council will be a centralised non-governmental communication platform and advisory organisation. In our opinion, provisions on the status of such a Council, its functions and powers should be provided for in the Law of Ukraine "On Mediation".

Thirdly, the author analysed the portfolios of mediators in the registers on the websites of many associations of mediators and entities providing mediation, including in the field of labour relations, which makes it possible to state that these registers and portfolios do not contain information on personal experience of mediation and successful cases of a particular mediator. This information is important when a client is looking for a mediator. In view of the above, the author proposes to provide in Article 14 of the Law of Ukraine "On Mediation" for mandatory inclusion in the register of mediators of another information on personal experience of mediation, successful cases of a particular mediator, which in general is undoubtedly important information for the client and enhances the business reputation of the mediator.

Keywords: institutional and functional support, mediation, conflicts (disputes), dispute resolution, labour relations, individual labour disputes, collective labour disputes, association of mediators, employee, employer, register of mediators.

Вступ

Медіація у сфері трудових відносин як соціально-правовий феномен має свій юридичний механізм забезпечення, що є цілісним системним утворенням, одним із ключових елементів якого виступає інституційно-функціональне забезпечення медіації. Таке забезпечення здійснюється через чинне законодавство, яке юридично визначає інституційні засади (систему інституцій або органів, їх структуру), функціональні засади (компетенцію зазначених інституцій, їх взаємодію між собою та стейкхолдерами).

Наразі в Україні інституційно-функціональне забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин не є достатньо ефективним, адже система інституцій або органів, які забезпечують вирішення індивідуальних і колективних трудових конфліктів (спорів) шляхом медіації ще формується, а їхня компетенція (коло повноважень) не є ще достатньо визначеною і погодженою між цими інституціями. Все це разом пригальмовує розвиток цього соціально-правового феномену, знижує рівень його доступності і корисності у сфері трудових правовідносин, що й актуалізує тематику цього дослідження.

Юридичному забезпеченню (регулюванню) медіації у сфері трудових відносин, виробленню форм державно-приватного партнерства для просування цінностей медіації у практику суспільного життя українського соціуму загалом, та працюючого населення, зокрема, приділяли увагу такі науковці та фахівці, як: М. Єнін, Д. Макаренко, О. Северинчик [1], Г. Єрьоменко [2], С. Запара [3], Б. Маан, Р. Рі, А. Сергєєва, С. Сергєєва, Л. Романадзе, В. Родченко [4], М. Омелінська [5], О. Серєда [6], М. Федорчук [7] та ін. Наукові праці цих вчених і фахівців є важливим підґрунтям для системного вивчення інституційно-функціонального забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин з метою активізації використання цього способу під час вирішення трудових спорів.

Метою наукової статті є висвітлення особливостей інституційно-функціонального забезпечення медіації, зокрема, у сфері трудових правовідносин, як важливого елемента юридичного механізму її забезпечення, розробка пропозицій щодо удосконалення організації та діяльності системи інституцій (органів), що забезпечують надання послуг з медіації, насамперед задля вирішення трудових спорів.

Результати

До системи інституцій, які організовують та координують медіаційну діяльність, відповідно до ст. 1 Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX (далі – Закон № 1875-IX) [8] входять об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин.

Об'єднання медіаторів представляють собою добровільні об'єднання, утворені відповідно до [Закону України](#) «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 № 4572-VI [9] для здійснення та захисту прав і свобод членів таких об'єднань та/або розвитку медіації, та/або сприяння впровадженню культури мирного вирішення конфліктів (спорів), та/або здійснення професійного самоврядування медіаторів, та/або для забезпечення надання послуги з медіації.

В Україні функціонує вже багато громадських організацій у сфері медіації, такі як ГО «Інститут стратегічного розвитку та медіації», ГО «Міжнародний тренінговий центр «Школа медіації», ГО «Національна асоціація медіаторів України», ГО Центр медіації «Простір порозуміння», ГО «Центр медіації та арбітражу», ГО «Асоціація сімейних медіаторів України», ГО «Ліга медіаторів України», ГО «Львівський центр медіації» [10] й ін. Вони відповідно до ст. 13 Закону № 1875-IX розробляють власні кодекси професійної етики медіатора. Медіатори можуть визнавати та приєднуватися до цих кодексів. Згідно ст. 15 Закону № 1875-IX у разі недотримання норм професійної етики медіатор несе відповідальність, визначену статутом або положенням об'єднання медіаторів, членом якого він є. Як правило, порушник-медіатор позбавляється свого членства, що буде впливати на його ділову репутацію. Законом передбачено оскарження клієнтом дій медіатора.

Однією із відомих в Україні громадських організацій є «Національна асоціація медіаторів України», членство в якій підтверджують більше ніж 200 медіаторів. На сайті цієї інституції розміщений Кодекс професійної етики медіатора, затверджений рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» від

19.02.2022 (протокол № 1/2022). Вивчаючи цей документ, можна відмітити, що в ньому не в достатній мірі конкретизується процедура притягнення до відповідальності медіатора. Так у пунктах 4.2, 4.3 цього документу зазначено, що медіатор несе відповідальність за недотримання норм професійної етики, визначених цим Кодексом, статутом чи положенням об'єднання медіаторів. Також не уточняється процедура оскарження дій медіатора (до кого звертатися, строк розгляду скарги й ін.) [11]. Проте, на сайті можна за допомогою онлайн звернення будь-якому клієнту поскаржитися на медіатора – члена цієї асоціації.

Суб'єктами, що забезпечують проведення медіації може бути юридична особа будь-якої організаційно-правової форми, що забезпечує надання послуги з медіації та веде реєстр медіаторів. На сьогодні такими відомими суб'єктами є Міжнародний комерційний арбітражний суд при Торгово-промисловій палаті України (далі – МКАС при ТПП України), Морська арбітражна комісія при Торгово-промисловій палаті України, Координаційний центр з надання правової допомоги при Міністерстві юстиції України, Київська торгово-промислова палата й ін.

На жаль, не всі ці суб'єкти мають власні кодекси професійної етики медіатора або приєдналися до такого кодексу свого партнера. Проте, ті суб'єкти, які їх мають, як правило, у своїх документах питання відповідальності медіатора конкретизують. Так, у пунктах 3.2, 3.3 Кодексу професійної етики медіатора МКАС при ТПП України, що затверджений Рішенням Президії цієї інституції від 07.12.2022, зазначається, що розгляд скарг на порушення медіатором норм професійної етики здійснюється Президією МКАС при ТПП України. У разі, якщо Президією МКАС при ТПП України буде встановлено факт порушення медіатором норм професійної етики, медіатор може бути виключений із Реєстру медіаторів МКАС при ТПП України [12].

Отже, необхідно констатувати, що єдиного Кодексу професійної етики медіатора в Україні наразі не існує. До того ж багато інституцій, які входять в систему органів, що організовують та координують медіаційну діяльність, наразі ще не затвердили власні кодекси професійної етики медіатора або не приєдналися до такого кодексу певного органу цієї системи на партнерських засадах. Як наслідок, це стає певним викликом для їхньої діяльності, який може призводити до непродуктивних відносин в медіації. Враховуючи, що Україна обрала євроінтеграційний вектор розвитку можливо було б слухним, щоб поведінка наших медіаторів регламентувалася Європейським кодексом поведінки для медіаторів, який розроблений ініціативною групою практикуючих посередників при підтримці Європейської Комісії і прийнятий на конференції в Брюсселі 02.06.2004. Цей Кодекс поведінки визначає ряд принципів, дотримуватися яких медіатори зобов'язуються добровільно під свою відповідальність [6, с. 41].

Варто зауважити, що серед існуючих громадських об'єднань медіаторів та суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, немає тих, які б спеціалізувалися переважно на вирішенні колективних трудових спорів, що нерідко викликають суспільний резонанс і соціальну напруженість, призводять до суттєвих економічних втрат нашої держави.

Така ситуація склалася у зв'язку із прийняттям у 2021 році Закону № 1875-IX, за яким законодавець доповнив новою статтею 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» Главу XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України [13]. Після цих змін до КЗпП України встановлено, що шляхом медіації можуть вирішуватися лише індивідуальні трудові спори. Така позиція законодавця значно обмежує можливості будь-яких конфліктуючих сторін трудових відносин вирішити колективний трудовий спір, що виник між ними, шляхом медіації.

Усталена двадцятип'ятирічна практика вирішення колективних трудових спорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [14] в нашій країні дає можливість стверджувати, що виключна місія забезпечувати і організовувати примирення і посередництво між конфліктуючими сторонами трудових відносин, вирішення колективних трудових спорів покладена на Національну службу посередництва і примирення в Україні. Ця служба є постійно діючим державним органом, створеним указом Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 [15], відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР та Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 1951 року [16]. До процедур посередництва і примирення, які нині забезпечує НСПП та її регіональні відділення відносяться: вирішення колективних трудових спорів у примирних комісіях на виробничому, галузевому чи територіальному і національному рівні та проведення трудового арбітражу. На жаль, серед альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів, які забезпечує НСПП, медіація у розумінні концепту Закону № 1875-ІХ не передбачена.

Із вказаних процедур, має деякі ознаки медіації саме примирна процедура – вирішення колективних трудових спорів у примирних комісіях на виробничому, галузевому чи територіальному і національному рівні, особливо, коли під час її проведення йде залучення до участі (до головування на засіданнях такої комісії) незалежних посередників.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР незалежним посередником є визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення. Проте незалежний посередник може і не залучатися на засідання примирної комісії, тобто він не є обов'язковим учасником процесу вирішення колективного трудового спору на таких примирних процедурах.

Також варто відмітити, що відповідно до Регламенту примирної комісії, затвердженого наказом НСПП від 08.08.2008 № 94 [17], схожі з медіатором компетентності має головуєчий на засіданні примирної комісії. Він відкриває, закриває та неупереджено веде засідання, оголошує перерви в засіданнях примирної комісії й ін. Однак, головуєчого обирають на кожному засіданні, і це особа, яка все рівно є представником однієї із конфліктуючих сторін, що кардинально не відповідає основоположному принципу медіації – незалежності.

На нашу думку, нині необхідне комплексно підійти до змін законодавства про трудові спори (особливо колективні), в тому числі, нормативно-правових актів, які стосуються правового статусу, функцій та повноважень НСПП. Ця служба має стати суб'єктом, що забезпечує проведення спеціалізованої медіації як в індивідуальних, так і колективних трудових спорах.

Наступним важливим питанням інституційно-функціонального забезпечення медіації, яке треба висвітлити, є ведення реєстрів об'єднаннями медіаторів та суб'єктами, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин.

Відповідно до ст. 14 Закону України № 1875-ІХ об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації, ведуть реєстри медіаторів з дотриманням вимог закону щодо збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу. До реєстру медіаторів включаються такі відомості: 1) прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) медіатора; 2) освіта; 3) мова (мови) проведення медіації; 4) кількість годин базової підготовки медіатора із зазначенням найменування суб'єкта освітньої діяльності, що здійснив підготовку; 5) спеціалізація медіатора із

зазначенням кількості годин спеціалізованої підготовки (за наявності); б) інформація про підвищення професійного рівня медіатора.

Законодавець також передбачає, що реєстр може містити й інші відомості, визначені об'єднанням медіаторів чи суб'єктом, що забезпечує проведення медіації.

Аналізуючи портфоліо медіаторів в реєстрах на сайтах багатьох об'єднань медіаторів та суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, не можна не помітити, що в них відсутня інформація про особистий досвід, про успішні кейси. Ця інформація є важливою під час, коли клієнт підшукує собі медіатора. Варто було б в таких портфоліо обов'язково передбачити ще одну графу для цієї інформації.

Наразі в Україні допускається багатоманітність реєстрів медіаторів, інакше кажучи, окремі реєстри медіаторів можуть вести як об'єднання медіаторів (Національна асоціація медіаторів України, ГО «Ліга медіаторів України», ГО «Асоціація сімейних медіаторів України» тощо), так і державні органи в особі відповідних суб'єктів (Координаційний центр з надання правової допомоги при Міністерстві юстиції України, Міжнародний комерційний арбітражний суд при Торгово-промисловій палаті України тощо). Така багатоманітність викликає як позитивний, так і негативний ефект у сфері надання медіаційних послуг. З одного боку, формування реєстрів чисельними інституціями, що забезпечують проведення медіації, дозволяє формувати осередки, де працюють медіатори з певною спеціалізацією. З іншого боку, враховуючи, що в Україні законодавець обрав підхід до ведення реєстрів нецентралізованно, то постало питання налагодження швидкого і зручного доступу до цих реєстрів – ефективного адміністрування.

Нині вже успішно себе зарекомендувала Платформа Mediation Help (Вебсайт mediation-help.com), яка створена та обслуговується за фінансової підтримки Європейського Союзу в рамках Проекту «CONSENT», що реалізується Українською академією медіації [10]. Платформа дає можливість подивитися реєстри 26 партнерів, які добровільно співпрацюють з цієї академією. Проте, багато об'єднань медіаторів та суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, ігнорують таку співпрацю і ця платформа немає доступу до їхніх реєстрів.

Змінити ситуацію на краще можливо, якщо об'єднання медіаторів та суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, доручать виконання спеціальних функцій самоврядування (зокрема, забезпечення централізованого інформативного доступу до всіх реєстрів медіаторів), умовно кажучи, Всеукраїнській Раді всіх таких інституцій як централізованій недержавній комунікаційній платформі та консультативній організації. На наш погляд, положення про статус такої Ради, її функції та повноваження варто було б передбачити у Законі України № 1875-IX.

У контексті цього дослідження окремо бажано зазначити, що НСПП веде облік спеціально підготовлених осіб з вирішення колективних трудових спорів через Списки арбітрів і Списки посередників. Списки створюється з метою забезпечення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацією про арбітрів і посередників. Ці Списки являють собою системи обліку цих осіб та відповідних даних про них, вони схожі з реєстрами медіаторів за метою створення. Списки публікуються в офіційних засобах масової інформації. На сайті НСПП їх, на жаль, не оприлюднюють.

Ці Списки відповідно до наказів НСПП від 18.11.2008 № 132 [18] і від 18.11.2008 № 133 [19] формує безпосередньо сама Національна служба посередництва і примирення, яка здійснює: розроблення організаційних та методологічних принципів ведення Списків; забезпечення своєчасного внесення даних до інформаційної бази трудових

арбітрів і незалежних посередників; розроблення і вдосконалення технологій та програмних засобів ведення Списків; виконання в повному обсязі функцій адміністратора інформаційної бази даних Списків; інформаційне обслуговування користувачів даними інформаційної бази Списків.

Враховуючи, що нині розроблюється законопроект про колективні трудові спори робочою групою (створеною відповідно до розпорядження НСПП від 25.08.2022 № 174-р [20]), важливо, щоб члени цієї робочої групи передбачали в ньому положення про нові функції НСПП, спрямовані на забезпечення медіації як способу вирішення і колективних, і індивідуальних трудових спорів. Бажано було б закріпити в цьому законопроекті і обов'язок НСПП формувати та вести реєстр медіаторів, що будуть спеціалізуватися саме на таких спорах та які в більшості своїй перекваліфікуються з трудових арбітрів і незалежних посередників, які внесені у діючі Списки арбітрів і посередників.

Важливим питанням ефективності інституційно-функціонального забезпечення медіації, у тому числі у трудових відносинах, є взаємодія всієї системи інституцій, які організовують та координують медіаційну діяльність, з такими стейкхолдерами, як: суд, арбітраж, адвокатура, Координаційний центр з надання правової допомоги, центри з надання вторинної правової допомоги, нотаріат, арбітражні керуючі, органи та особи, які здійснюють примусове виконання рішень; органи, що здійснюють соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, органи прокуратури, орган пробації й ін.

Гар-Аналіз впровадження інституту медіації в Україні, проведений в рамках проекту Право-Justice у 2020 році групою українських та європейських вчених-правознавців і фахівців-юристів, дозволив дійти висновку, що успіх медіації, який забезпечується системою інституцій, спрямованих на організацію та координацію медіаційної діяльності, багато в чому залежить від коректного розуміння та сприйняття медіації стейкхолдерами та представниками сторін конфлікту (спору). Від якості інформування стейкхолдерами представників сторін конфлікту (спору) про можливість позасудового вирішення його між ними через медіацію, сутність її процедури та роль медіатора, залежить, волевиявлення цих представників скористатися зазначеним способом.

Учасники проектної групи також відмітили, що досвід зарубіжних держав, як і національні реалії, свідчать про низький рівень обізнаності юридичної спільноти щодо медіації, що також становить неабиякий бар'єр для її інституціонального розвитку в нашій державі [4].

Вони проаналізували існуючі виклики та розробили релевантні рекомендації щодо інтеграції та взаємодії органів, які забезпечують проведення медіації, зі стейкхолдерами задля забезпечення її ефективного розвитку та доступності. Так для покращення взаємодії із судами, учасники проектної групи запропонували запровадити модель присудової медіації, коли в судах будуть розташовуватися або центри, або кімнати медіації по всій Україні. Без партнерства між судами і об'єднаннями медіаторів та суб'єктами, що забезпечують проведення медіації, впровадження цієї моделі є неможливим. Також для покращення взаємодії з адвокатурою, нотаріатом вони рекомендували розробити та запровадити навчальну програму для адвокатів, нотаріусів з питань визначення медіабельності спорів та інформування клієнтів щодо можливості врегулювання спору шляхом медіації в позасудовому порядку. Звісно, що спеціальна підготовка з цих питань має здійснюватися із залученням медіаторів-тренерів різних інституцій у сфері медіації. Не менш важливою була б така спеціальна підготовка для арбітражних керуючих, які нерідко стикаються з виникненням індивідуальних і колективних трудових спорів при

здійсненні ними своїх повноважень у якості розпорядників майна підприємства, ліквідаторів, керуючих санацією, реалізацією чи реструктуризацією.

На жаль, у Законі України № 1875-IX взагалі не закріплено у функціоналі об'єднань медіаторів і суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, функції взаємодії зі стейкхолдерами задля забезпечення ефективного розвитку та доступності медіації, і у сфері трудових правовідносин також.

Висновки

Все вищевикладене дозволяє стверджувати, що медіація в багатьох сферах правовідносин, у тому числі трудових, як соціально-правовий феномен має свій юридичний механізм забезпечення, який є цілісним системним утворенням, одним із ключових елементів якого виступає інституційно-функціональне забезпечення медіації. Відповідно до проведеного аналізу спеціальної літератури про медіацію встановлено, що інституційно-функціональне забезпечення медіації здійснюється через чинне законодавство, яке юридично визначає інституційні засади (систему інституцій або органів, їх структуру) та функціональні засади цього феномену (компетенцію зазначених інституцій, їх взаємодію між собою та стейкхолдерами).

Аргументовано, що в Україні інституційно-функціональне забезпечення медіації саме у сфері трудових правовідносин не є достатньо ефективним, адже система інституцій або органів, які забезпечують вирішення індивідуальних і колективних трудових конфліктів (спорів) шляхом медіації ще формується, а їхня компетенція (коло повноважень) не є ще достатньо визначеною законодавцем. Все це разом пригальмовує розвиток цього соціально-правового феномену, знижує рівень його доступності і корисності у сфері трудових правовідносин.

Задля підвищення ефективності інституційно-функціонального забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин розроблено декілька важливих пропозицій щодо удосконалення організації та діяльності системи інституцій, що забезпечують проведення медіації у зазначеній сфері.

1. Нині розроблюється законопроект про колективні трудові спори робочою групою (створеною відповідно до розпорядження НСПП від 25.08.2022 № 174-р), яка включає в його положення медіацію як альтернативний спосіб вирішення цих спорів. На нашу думку, важливо, щоб ця група також закріпила у зазначеному законопроекті положення про нові функції НСПП, спрямовані на забезпечення медіації у сфері трудових правовідносин, а також обов'язок цієї служби формувати та вести реєстр медіаторів, що будуть спеціалізуватися саме на вирішенні трудових спорів. Також необхідно передбачити ще один важливий новий обов'язок НСПП – організувати спеціальну підготовку медіаторів у сфері трудових правовідносин, адже саме Служба зможе більш ефективно провести таку підготовку, залучаючи до неї досвідчених трудових арбітрів і незалежних посередників, які внесені у сьгоднішні Списки арбітрів і Списки посередників НСПП.

2. Виходячи з того, що об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, мають кожний свій реєстр медіаторів, клієнтам важко вести пошук підходящого медіатора. З метою забезпечення потенційних клієнтів, і конфліктуючих сторін трудових відносин також, централізованим інформативним доступом за допомогою Інтернет-ресурсу до всіх офіційно існуючих реєстрів медіаторів, пропонується доручити виконання цієї важливої функції та інших спеціальних функцій самоврядування, умовно кажучи, Всеукраїнській Раді всіх інституцій у сфері медіації як централізованій недержавній комунікаційній платформі та консультативній організації. На наш погляд, положення

про статус такої Ради, її функції та повноваження варто було б передбачити у Законі України № 1875-IX.

3. Відповідно до ст. 14 Закону України № 1875-IX об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації, і у сфері трудових правовідносин також, ведуть реєстри медіаторів з дотриманням вимог закону щодо збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу. До реєстру медіаторів включаються такі відомості: 1) прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) медіатора; 2) освіта; 3) мова (мови) проведення медіації й ін. Проведений аналіз портфоліо медіаторів в реєстрах на сайтах багатьох об'єднань медіаторів та суб'єктів, що забезпечують проведення медіації, у тому числі у сфері трудових правовідносин, дає можливість констатувати, що в них відсутня інформація про особистий досвід проведення медіації, про успішні кейси конкретного медіатора. Ця інформація є важливою під час, коли клієнт підшукує собі медіатора. Варто було б обов'язково передбачити у ст. 14 Закону України № 1875-IX й те, щоб у реєстрі медіаторів була ще одна графа для цієї безсумнівно важливої інформації для клієнта та посилення ділової репутації медіатора.

4. Важливим питанням ефективності інституційно-функціонального забезпечення медіації, у тому числі у трудових відносинах, є взаємодія всієї системи інституцій, які організують та координують медіаційну діяльність, з такими стейкхолдерами, як: суд, арбітраж, адвокатура, нотаріат, органи пробації, арбітражні керуючі та ін. Нині є необхідність з більшістю фахівців стейкхолдерів провести спеціальну підготовку для набуття ними нових компетентностей медіатора. На наш погляд, враховуючи контекст цього дослідження, необхідно, що таку спеціальну підготовку пройшли арбітражні керуючі, які нерідко стикаються з виникненням індивідуальних і колективних трудових спорів при здійсненні своїх повноважень у якості розпорядників майна підприємства, ліквідаторів, керуючих санацією, реалізацією чи реструктуризацією.

Отримані результати дослідження можуть бути у нагоді при подальшій розвідці питань підвищення ефективності інституційно-функціонального забезпечення медіації, зокрема у сфері трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Єнін М., Макаренко Д., Северинчик О. Медіація в освітньому просторі закладів вищої освіти: у пошуках моделі та способів організації. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. 2019. № 3. С. 59–64. URL: [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2019.3\(43\).194984](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2019.3(43).194984)
2. Єрмоєнко Г. [Перспективи розвитку медіації в Україні](http://ukrmediation.com.ua/files/content/Perspectyvu.pdf). Офіційний вебсайт Українського Центру Медіації. URL: <http://ukrmediation.com.ua/files/content/Perspectyvu.pdf>
3. Запара С. Медіація і право: про розвиток, віру та відданість. Виступ першої заступниці Голови Національної служби посередництва і примирення на VII Міжнародному форумі «Медіація і право». Українська академія медіації у рамках Проекту ЄС «CONSENT» спільно з Проектом ЄС «Право-Justice» та Програмою USAID «Справедливість для всіх». Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <http://surl.li/jybsj>
4. Маан Б., Пі Р., Сергеева А., Сергеева С., Романадзе Л., Родченко В. Гар-Аналіз впровадження інституту медіації в Україні. Проект ЄС «Право-Justice». 2020. URL: <http://surl.li/ewjib>
5. Омелінська М. Медіація при вирішенні колективних трудових спорів. Офіційний сайт Українського центру медіації. URL: <http://surl.li/ltgo>

6. Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. № 2 (18). 2017. С. 38-45.
7. Федорчук М.Д. Реєстри медіаторів України. Сайт юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. 2023. URL: <https://law.chnu.edu.ua/reiestry-mediatoriv-v-ukraini/#>
8. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
9. Про громадські об'єднання: [Закон України](#) від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>
10. Платформа Mediation Help. Вебсайт Mediation-help.com, Проект ЄС «CONSENT», Українська академія медіація. URL: <https://www.mediation-help.com/partners-of-the-platform/>
11. Кодекс професійної етики медіатора Громадської організації «Національна асоціація медіаторів України» від 19.02.2022. URL: <http://surl.li/jydvpr>
12. Кодекс професійної етики медіатора Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті України від 07.12.2022. URL: https://icas.org.ua/wp-content/uploads/Kodeks-etyky-MKAS_dlya-sajtu.pdf
13. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://surl.li/gsbhm>
15. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>
16. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 1951 року. URL: <http://surl.li/dcnwv>
17. Про затвердження Регламенту роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): наказ Національної служби посередництва і примирення від 08.08.2008 № 94. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0094299-08#Text>
18. Про затвердження Положення про арбітра: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 132. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08#Text>
19. Про затвердження Положення про посередника: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>
20. Про утворення робочої групи з підготовки законопроекту про колективні трудові спори: розпорядження Національної служби посередництва і примирення № 174-р від 25.08.2022 / Архів Національної служби посередництва і примирення за 2022 рік.