

3. Козіна М. В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Кн. 2. С. 338-343.
4. Юровська Г. В., Жданкіна Л. К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 103-119.
5. Білоус С. Г. Забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія : Право*. 2010. № 14. С. 142-146.
6. Дріжчана С. В. Дотримання принципу гендерної рівності при реалізації громадянами права на працю. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 195-200.
7. Царенко О. М., Царенко С. І. Гендерна дискримінація жінок-військовослужбовців. *Правова позиція*. 2020. № 3 (28). С. 102-107. doi:10.32836/2521-6473.2020-3.19.
8. Яковлєв О. А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6, Т. 4. С. 87-90.
9. Кушнір Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2020. 208 с.
10. Сердюченко О. В, Коваленко Ж. А Механізм забезпечення гендерної рівності при працевлаштуванні в органи прокуратури України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 300-304.

УДК 349.2

Стратію А. Ю.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СУТНІСТЬ ПРОЦЕДУР МЕДІАЦІЇ ТА ПОРЯДОК ЇХ ПРОВЕДЕННЯ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті розкрито види процедур медіації та порядок їх проведення при вирішенні трудових спорів. Розкрито їх сутність та специфіку. Охарактеризовано зміст кожної із процедур. Визначено особливості порядку проведення процедур медіації при вирішенні трудових спорів. Деталізовано основні правові норми у вказаній царині.

Ключові слова: процедури медіації, порядок проведення, трудові спори, суд, праця.

In the article the types of mediation procedures and the procedure for conducting them in resolving labor disputes are revealed. Their essence and specificity are explored. The content of each of the procedures is described. The peculiarities of the procedure of mediation procedures in resolving labor disputes are determined. The basic legal norms in the specified sphere are detailed.

Key words: mediation procedures, procedure, labor disputes, court, labor.

Дослідження медіації у вирішенні трудових спорів, свідчить, що така діяльність не може мати узагальненого характеру, оскільки безструктурність медіаційного процесу призведе до неможливості з'ясувати вірність його проведення та виявити помилки для покращення мирного розв'язання трудового спору. Саме тому, необхідним є визначення процедур медіації у вирішенні трудових спорів та встановлення їх сутності, що допоможе систематизувати та логічно впорядкувати усі медіаційні прийоми й методи із урахуванням особливостей трудових відносин і спорів, що можуть виникати між їх суб'єктами. Дослідження порядку та сутності процедур медіації у вирішенні трудових спорів вплине на практичну діяльність щодо покращення розуміння та інформування сторін про хід медіаційного процесу, а також й на науково-теоретичну діяльність щодо визначення тих процедур медіації, які потребують покращення правового регулювання для забезпечення захисту прав та обов'язків сторін трудового спору.

Дане дослідження надасть можливість віднайти оптимальний варіант об'єднання дій медіатора, працівника чи трудового колективу, а також роботодавця в межах конкретних завдань, що дозволить відслідковувати результативність такої діяльності та можливість переходу до іншої процедури. Крім того, визначення порядку застосування таких процедур дозволить виявити, які із них є обов'язковими, а які охоплюються спільними діями та можуть мати лише додатковий або ж допоміжний характер. Результати даного дослідження дозволять з'ясувати призначення кожної процедури медіації у вирішенні трудових спорів із урахуванням прав та обов'язків працівників та роботодавців. У свою чергу, це дозволить виявити, які саме методи та прийоми повинні бути реалізовані під час кожної процедури. Проблемним аспектом є диференціація таких методів у межах вирішення колективних або індивідуальних трудових спорів, адже різнитись буде компетенція, правові можливості медіатора та сутність проблем, які поставлені перед сторонами трудового спору. Відповідно, у сутності виділених процедур повинні бути відображені, як універсальні методи та завдання, так й особливості кожного із видів трудових спорів, оскільки вони напряду впливатимуть на можливість досягнення сторонами трудового спору консенсусу та наступного втілення спільного рішення.

Дослідження сутності процедур медіації та їх порядку у вирішенні трудових спорів, на сьогодні, проводилось лише частково та охоплювалось у роботах наступних учених: В.А. Багрій, О. О. Белікова, Г. С. Гончарова, В. А. Залізняк, М.І. Іншин, М. В. Колеснікова, Н. М. Крестовська, І. Л. Литвинчук, М. І. Логвиненко, Н. А. Мазаракі, Ж. В. Макаєнко, Є. О. Мурашка, Ж. А. Огороднік, Г. О. Огречук, В. Ю. Приходько, Л. Дж. Романадзе, К. Л. Сірук, Л. В. Слива, І. О. Турчак, Є. І. Ходаківський, В. Б. Череватюк, Н. І. Чудик-Білоусова, В. П. Якобчук.

Медіація у вирішенні трудових спорів, повинна мати чітку послідовність, оскільки лише у такому випадку, можливо буде досягнути прогнозованої мети. Відповідно, таку послідовність становить упорядкованість процедур медіації. Варто наголосити, що застосування більшості процедур медіації у вирішенні трудових спорів не має чітких хронологічних меж та визначених кінцевих юридичних документів, тому одна процедура часто перетікає в іншу, а швидкість переходу між процедурами залежить від готовності сторін трудового спору до співпраці. Така ситуація спричиняє різну кваліфікацію ученими етапів медіації, які власне й відповідають окремим процедурам. Так, до прикладу, Є. І. Ходаківський включає до таких процедур: «підготовку до медіації, вступне слово медіатора, розповідь учасників, розв'язка проблеми, укладання та підписання медіаційної

угоди» [1, с. 171]. У такому підході вірною є поетапність медіації, однак в контексті процедур, уточнення потребує розв'язання проблеми, адже залежно від попереднього з'ясування позицій сторін трудового спору будуть й різнитись методи, що застосовуються під час даної процедури. Саме тому, більш доречним було визначити саме даний етап, як перемовини, що включає можливість застосування різних методів для досягнення домовленості. Крім того, потребує уточнення процедура надання інформації сторонами, яку умовно можна поділити на висвітлення своєї позиції медіатору та, безпосередньо, донесення даної інформації до іншої сторони трудового спору. Такий поділ є необхідним для забезпечення допомоги зі сторони медіатора у розкритті та розумінні самої сутності трудового спору й виявлення бажань кожної сторін, що допомагає зосередитись не на проблемі, а на перевагах від її вирішення.

Більш деталізовані варіанти пропонує Н. А. Мазаракі зазначаючи, що першою процедурою є «підготовка до посередництва, далі уже йде вступ у медіацію та, власне, проведення обговорення, пошуку й розробки варіантів вирішення спору, укладання угоди та підбиття підсумків» [2, с. 96]. Таким чином, до процедур медіації включений і підбір кандидатури медіатора, а також вирішення самого питання про необхідність проведення медіації. Даний підхід є спірним, оскільки вибір медіатора є лише передумовою застосування процедур медіації і не впливає на саму їх сутність. Окремо, слід відзначити підбиття підсумків, які впливають й визначають чи буде втілюватись медіаційна угода, оскільки задача медіатора у даному випадку полягає у мотивуванні сторін трудового спору до найшвидшого виконання та їх переваг від цього. У більшості випадків, сама медіаційна угода має письмовий характер та є написаною із використанням юридичних термінів та формулювань, що не завжди є зрозумілим для працівника та роботодавця, а отже й під час підбиття підсумків необхідним є роз'яснення та донесення змісту такої угоди для переконання сторін трудового спору у її відповідності попередній домовленості.

На думку В. Б. Череватюк, процес медіації можливо розділити на «попередню стадію, під час якої виконуються підготовчі процедури та процедури щодо індивідуальних зустрічей; відкриваючу стадію, де застосовуються процедури налагодження спілкування, мотивації й пояснення; середню стадію, у якій процедури направлені на виявленні та обговоренні пошуків досягнення консенсусу; та заключну стадію під час якої складається угода» [3, с. 43]. Аналізуючи дані процедури, важко визначити правову сторону діяльності медіатора, адже окрім забезпечення комунікації медіатор повинен слідкувати за правомірністю та можливістю реального втілення запропонованих ідей вирішення трудових спорів. Відповідно, для кожної із стадій, необхідним є проведення правової оцінки, що стосується як відсутності конфлікту інтересів у медіатора, так й законності умов медіаційної угоди. Щодо процедур відкриваючої стадії, то можливо виділити їх, як окрему психологічну процедуру, адже її сутністю є встановлення комунікації сторін між собою та налагодження довіри до медіатора, що є основою для подальших перемовин.

Досліджуючи процедури медіації, М. І. Логвиненко визначає таку їх послідовність, як: «підготовка до медіації, ознайомлення із спором, постановка проблеми, розв'язання проблеми, укладання угоди» [4, с. 102]. Уточнення потребує різниця між процедурами підготовки до медіації та ознайомлення із спором, адже для того, щоб прийняти рішення про проведення медіації, медіатору потрібно попередньо ознайомитись із сутністю трудового спору, оцінити, як доцільність його проведення з правової сторони, так й зі сторони готовності сторін до мирного вирішення існуючої проблеми. Саме тому, визначені

процедури здійснюються одночасно і дещо недоречним буде їх окреме виділення через спільність їх мети та часових меж. Разом з тим, необхідно деталізувати даний перелік процедурою налагодження комунікації, оскільки ні постановка проблеми, ні її розв'язання сторонами є неможливими без довіри до медіатора, як зі сторони працівника, якого потрібно переконати у рівності сторін та відсутності тиску з боку роботодавця, так й власне роботодавця щодо компетентності та неможливості впливу на медіаційну діяльність. Варто наголосити, що під час налагодження комунікації обговорюються основні правила співпраці між усіма учасниками медіації у вирішенні трудових спорів, а отже й пропуск даної процедури буде впливати на швидкість та ефективність усієї медіації по суті трудового спору. виконання рішення, а отже й необхідною є саме медіаційна угода.

Досліджуючи медіації у колективних трудових спорах, Н. І. Чудик-Білоусова виділяє такі її етапи, як «початок процедури, підготовка до медіації, розгляд спору та оформлення результатів» [5, с. 147]. Варто наголосити, що процедури медіації у вирішенні колективних спорів будуть відрізнятися і доречним є виділення, як етапу початку медіації, так й процедури повідомлення НСПП щодо обрання саме незалежного посередництва. Аналогічно, відсутні процедури виявлення бажання щодо вирішення за допомогою медіації та психологічного налаштування сторін, оскільки однією із сторін є представник трудового колективу, якого цікавить вирішення практичних проблем щодо умов праці, а не налагодження доброзичливих відносин роботодавця із конкретним працівником. Крім того, результат медіації у вирішенні колективних спорів може мати й негативний характер, а документ буде видаватись уже самим медіатором щодо не розв'язання трудового спору, що пов'язано із обмеженою тривалістю такої медіації строком всього в один місяць. У свою чергу, потреба у збільшенні часу розгляду пояснюється тим, що колективний трудовий спір виникає у умовах найбільшого загострення конфлікту, відповідно, необхідним є вирішення, як питання зменшення тиску з боку НСПП, зменшення рівня конфлікту між сторонами, а лише потім варто з'ясовувати реальну сутність трудового спору та переводити медіацію на етап вирішення та застосування процедур виявлення бажаного результату й потреб сторін трудового спору, за яких дійсно є можливим перемовини.

Детально досліджує порядок та процедур медіації у вирішенні трудових спорів Н. М. Крестовська, яка виділяє найбільш широку періодизацію, згідно якої існує «попередня фаза, під час якої визначається факт бажання сторін брати участь у медіації; координаційна зустріч щодо застосування процедур оцінки медіабельності трудового спору та мотивації сторін; фаза відкриття, знайомство із медіатором та сутністю медіації; фаза дослідження, щодо виявлення позицій сторін; фаза торгів щодо визначення умов спільного рішення; заключна фаза у якій юридично оформлюється прийняте спільне рішення» [6, с. 348-359]. Попередня фаза та координаційна зустріч є спільним етапом, оскільки мотивація щодо проведення відбувається як через переконання сторін їх юристами до вступу у медіації, так власне і медіатором щодо спільного вирішення. Моментом переходу від одного етапу до іншого, а отже й зміни завдань процедур медіації, можна вважати підписання угоди про проведення медіації. Разом з тим, вона ще не свідчить про реальну готовність сторін, а отже й першочергові завдання не є виконаними для зміни тактики й методики ведення медіації. Щодо фази торгів, то у даному випадку йде мова про перемовини, однак, під час яких сторони мають підготувати власні пропозиції. Водночас фаза дослідження передбачає лише з'ясування їх позицій медіатором. Саме тому, необхідним є доповнення даного процесу перехідною процедурою щодо допомоги у формулюванні власних пропозицій, яка

полягатиме не у нав'язуванні того чи іншого способу вирішення для сторони, а виключно у правовій оцінці. Таким чином, процедури медіації більш деталізовано вказують на процес вирішення трудового спору та забезпечують логічність й послідовність, яка не завжди відображена у теоретичних етапах.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо виявити наступний порядок застосування процедур медіації у вирішенні трудових спорів:

1. Ознайомлення із можливостями медіації та вибором медіатора
2. Проведення попередньої зустрічі усіх учасників медіації у вирішенні трудового спору
3. Проведення індивідуальних та координаційних зустрічей медіатора із сторонами трудового спору
4. Перемовини по суті трудового спору
5. Юридичне закріплення результатів медіації у вирішенні трудового спору

Тож, найпершою процедурою, яку використовують під час медіації у вирішенні трудових спорів є ознайомлення із можливостями медіації та, власне, вибір медіатора. Метою застосування даної процедури медіації є встановлення бажання сторін трудового спору вирішувати його альтернативним шляхом, що передбачає економію коштів та часу. Методи, що застосовуються у даній процедурі, мають виключно комунікативний характер щодо направлення сторін до мирного шляху розв'язання трудового спору. Саме тому, основними завданнями такої процедури є інформування сторін про можливість медіації та спонукання їх до застосування даного інституту.

Слід вказати, що для медіації у колективних трудових спорах, насамперед, необхідним є повідомлення НСПП про наявність самого факту трудового спору між колективом та роботодавцем, а також подання заяви від сторони трудового спору про бажання залучення незалежного посередника. Відповідно до ст. 3.2 Положення про посередника, «НСПП пропонує сторонам трудового спору кандидатури посередників із Списку посередників, одного на вибір, що здійснюється протягом 24 годин після отримання заяви» [7]. Таким чином забезпечується оперативність надання кандидатур задля того, щоб підтримати зацікавленість сторін у медіації. Разом з тим, спірною є незалежність та нейтральність медіаторів, оскільки вони обираються за територіальним принципом та можуть бути ознайомлені із сутністю трудового спору до моменту обрання певної кандидатури. Крім того, не визначено й сам порядок вибору кандидатури посередника сторонами трудового спору із обмеженнями щодо кількості відмов та їх обґрунтованості, що зменшить рівень зловживання правом.

Щодо реалізації процедури ознайомлення із медіацією та вибору медіатора для індивідуальних трудових спорів, то слід вказати, що ознайомлення може бути здійснене під час підписання трудового договору. Відповідно, застосування медіації працівником може відбуватись через персональну зацікавленість або ж через недостатність інформації про інші способи вирішення трудового спору. Крім того, ознайомлення може здійснюватися через направлення однією стороною трудового спору до іншої свого представника із пропозицією про медіацію, однак важливо, щоб надалі такий представник не виконував функції медіатора. Вибір медіатора може мати тривалий характер та не регулюється законом, а тому доречним є використання за аналогією правил щодо обговорення істотних умов цивільних договорів, що допоможе певним чином урегулювати таку процедуру.

Можна резюмувати, що сутність процедури ознайомлення із медіацією та вибору медіатора полягає у наступному:

1. Необхідність юридичного письмового закріплення закінчення процедури шляхом підписання договору
2. Забезпечення відсутності примусу під час вирішення питання про використання медіації та вибору медіатора
3. Потреба у здійсненні медіатором аналізу трудового спору на медіабельність

Необхідність юридичного письмового закріплення закінчення процедури шляхом підписання договору пояснюється потребою у юридичному оформленні початку медіаційного процесу загалом, оскільки наявність такого договору свідчить про виникнення медіаційних відносин між сторонами трудового спору. Варто вказати, що процедура ознайомлення із медіацією та вибору медіатора не є обмеженою у часі, а в окремих випадках може відбуватись ще до виникнення реального трудового спору, а тому підписання договору є остаточним юридичним фактом, що засвідчує початок медіації у вирішенні трудових спорів. Г. О. Огречук зазначає, що даний договір про медіацію може мати або ж форму «договору між сторонами про досягнення згоди на проведення медіації або ж форму договору про проведення медіації та укладається між сторонами спору та медіатором» [8, с. 147]. Слід наголосити, що форма договору не має принципового впливу, особливо в умовах відсутності чіткої законодавчої вказівки про певну її уніфікованість, на зміст домовленості про медіацію. У свою чергу, досліджуваний договір повинен містити положення про тривалість медіації, місце її проведення, права та обов'язки сторін, визначати порядок зустрічей та оплату роботи медіатора. Обраний медіатор може допомогти у вказівці на істотні умови договору, але не визначати їх зміст.

Особливістю даного договору є наявність застереження, що будь-яка сторона трудового спору має право припинити проведення медіації в будь-який момент за власним бажанням, а тому юридичної відповідальності за такі дії немає. Крім того, даний договір не може обмежувати права сторін трудового спору на звернення до арбітражу або ж суду, а також повторного проведення медіації. Разом з тим, доречним є встановлення вимог до діяльності медіатора щодо його неупередженості. Важливим є визначення у договорі можливості розголошення інформації, що була почута медіатором надалі, як у судовому процесі, так й при подальшій співпраці із будь-якою із сторін трудового спору. У даному випадку, можливими є два варіанти: або надання письмового дозволу медіатору на розголошення певної інформації, або визначення у договорі усієї інформації, що має конфіденційний характер. Таким чином, даний договір виконує функції убезпечення прав медіатора на оплату праці, прав сторін на професійну медіацію, а також забезпечує ініціацію процесу медіації у вирішенні трудових спорів.

Також, для досліджуваної процедури важливим є забезпечення добровільності під час вирішення питання про використання медіації та вибору медіатора. Варто наголосити, що виникнення трудового спору пов'язано із певними порушеннями або різницею у розумінні сторонами способів реалізації своїх прав та обов'язків, що впливає не лише на правовий аспект вирішення такого трудового спору, але й на психологічний аспект щодо мотиву сторони, який далеко не завжди пов'язаний із захистом своїх прав або продовженням трудових відносин, та може мати характер зловживання правом. Саме тому, проведення медіації у такому випадку не буде ефективним або ж не буде розглядатись сторонами, як спосіб вирішення трудового спору. Також, аналізуючи відсутність примусу,

слід враховувати владні повноваження роботодавця щодо впливу на оплату й умови праці працівника або всього трудового колективу. Відповідно, працівником може прогнозуватись такий тиск під час медіації, де права сторін на рівність та захищеність не є гарантованими, а тому працівник більш ймовірно обиратиме варіант, що передбачає державну участь, як сторони, що наділена саме силою примусу.

Тобто, відсутність примусу, як сутність процедури ознайомлення із медіацією та вибору медіатора полягає у переконанні усіх сторін трудового спору у відсутності та неможливості впливу на особу медіатора з боку зацікавлених осіб. Крім того, відсутність примусу розкривається через виявлення мотивів сторін щодо потреби та способу розв'язання трудового спору. Таким чином, відсутність примусу в досліджуваній процедурі має проявлятися через добровільність вступу, що полягає в повному усвідомленні працівником та роботодавцем мети та наслідків проведення медіації у вирішенні трудових спорів та надання їм повної й достовірної інформації про їх права у ній. Останній випадок особливо стосується неможливості відмовитись від медіації або ж наступного подання до суду чи застосування інших способів захисту трудових прав. Крім того, відсутність примусу означає неможливість нав'язування вибору медіатора, як зі сторони НСПП, так й зі сторони роботодавця, що вказуватиме на наявність неправомірного впливу на процес медіації, а отже й невірність її проведення. Важливо, щоб під час реалізації процедури ознайомлення із медіацією та вибору медіатора сторони здійснювали самостійний вибір, орієнтуючись на власні інтереси та незалежно від переконань іншої сторони трудового спору, представника такої сторони або ж самого медіатора.

Ще одним елементом сутності процедури ознайомлення із медіацією та вибору медіатора є необхідність у аналізі трудового спору на медіабельність, адже така оцінка дозволить з'ясувати чи є доречною процедура медіації для даного спору, визначити чи вона допустима законодавчо, а також чи є належним професійний рівень медіатора сутності такого трудового спору. Л. В. Слива, пропонує вважати медіабельними усі спори, які не відповідають таким критеріям, як: «відповідність складу злочину чи іншого правопорушення, спрямованість на вирішення суто правової проблеми; можливість вирішення конфлікту лише через застосування доказування» [9, с. 123]. Дійсно, наявність у діях будь-якої із сторін правопорушення унеможливорює застосування саме медіації, однак в окремих випадках зберігає можливість мирного вирішення справи, що й стосується трудових спорів в контексті відшкодування. Наведений автором перелік критеріїв має об'єктивний характер та потребує доповнення щодо потреби залучення третьої сторони, реалізація прав чи обов'язків якої залежатиме від вирішення трудового спору, що знаходиться на медіації.

Тож, особливостями процедури ознайомлення із можливостями медіації та вибором медіатора є:

1. Добровільність, оскільки закріплення волі сторін трудового спору відбувається за участі спільно обраного медіатора. Можливий вплив з боку роботодавця на працівника нівелюється тривалістю даної процедури. Крім того, на забезпечення добровільності впливає пояснення медіатора неефективності примусу у медіації ще до підписання договору про її проведення.

2. Інформаційний характер, адже медіатор допомагає сторонам вірно зрозуміти сутність медіації, пояснює переваги та недоліки у її застосуванні. Разом з тим, жодних

юридичних наслідків для сторін трудового спору від участі в даній процедурі медіаційного процесу не настає. Саме це визначає ознайомлення із медіацією та оцінкою її доречності.

3. Прогайливість правового регулювання, що визначається недостатнім регулюванням процесу вступу у медіацію та вибору медіатора для колективних трудових спорів та повного ігнорування трудовим законодавством здійснення медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів. Крім того, існують значні прогайлини щодо повноважень медіатора, початку відносин із ним та форми договору. Проте, позитивним можливо вважати наявність окремих гарантій його соціального захисту та незалежності.

Наступною процедурою в процесі здійснення медіації у вирішенні трудових спорів є проведення попередньої зустрічі усіх сторін медіаційного процесу. Слід вказати, що така зустріч направлена на деталізацію умов проведення медіації, що особливо стосується визначення завдань та правил медіації. Реалізація даної процедури, на відміну від усіх наступних, у більшій мірі залежить від активної діяльності медіатора, адже він займається поясненнями, мотивацією та інформуванням сторін, допомагає налагодити першу комунікацію між ними, а його ключовим завданням є підтвердження наданої довіри та формування довірительних відносин із працівником та роботодавцем.

Насамперед, на даному етапі відбувається пояснення ходу медіації щодо її етапів та ролі сторін на кожному із них, що здійснюється з метою зменшення необізнаності, а отже й певних психологічних бар'єрів у сторін трудового спору щодо участі в такому процесі, що потенційно може нести загрозу втіленню та захисту їх прав та інтересів. Також, під час проведення попередньої зустрічі медіатор може на прохання сторін надати правову оцінку тій ситуації, яка склалась, тобто щодо існуючих порушень або сутності проблеми в контексті законодавчого регулювання. Оскільки надалі сторони самостійно будуть обирати спосіб вирішення трудового спору, необхідним є виділення та пояснення легальних обмежень, що існують для медіаційних домовленостей. Це стосується неможливості зменшувати або скасовувати в медіаційній угоді прав працівника або обов'язків роботодавця. Крім того, неможливим є встановлення домовленостей щодо здійснення дій, які заборонені трудовим законодавством, як то збільшення тривалості робочого дня, а також дій, які є адміністративними правопорушеннями або ж злочинами.

Таким чином, для процедури проведення попередньої зустрічі усіх учасників медіації у вирішенні трудових спорів сутність проявляється у наступних аспектах:

1. Потреба у використанні психологічних методів мотивації сторін трудового спору
2. Формування та пояснення порядку розв'язання трудового спору
3. Налагодження довірительних відносин між медіатором та сторонами трудового спору

Потреба у використанні психологічних методів мотивації сторін трудового спору пояснюється значним рівнем недовіри з боку як працівника (трудового колективу), так й роботодавця до поки що незвичної для національної практики медіації, як способу примирення. Вірним є зауваження Н. М. Крестовської, згідно якого для «трудової медіації характерним є високий ступінь примусовості у залученні сторін, унаслідок чого медіатор повинен більше уваги приділяти мотивуванню сторін в ефективності даної процедури» [6, с. 353]. Особливо це характерно для колективних спорів, де використання незалежного посередництва є однією із альтернатив та має передувати страйку або зверненню до суду. Також, примусовий характер може бути пояснений необізнаністю працівника щодо можливості невикористання даного способу, як основного через наявність медіаційних

застережень у трудовому контракті. Проте, для ефективності медіації необхідним є особисте бажання кожної із сторін, а тому медіатор повинен сприяти його виникненню та зацікавити сторони в активній участі в медіації.

Варто наголосити, що методи мотивації не можуть бути однакові для кожної сторони медіації, однак вони повинні базуватись на рівності сторін. Є. О. Мурашка, під час вибору способу мотивування працівників пропонує враховувати, що існують такі типи працівників, як: «ті, що розуміють змістовність і суспільну значимість праці; ті, які орієнтуються оплатність праці та інші матеріальні цінності; ті, для яких значимість різних цінностей збалансована» [10, с. 4]. Залежно від такого типу, а також орієнтуючись на характер трудового спору повинна формуватися змістовна наповнюваність мотиваційної промови, основні положення якої обов'язково необхідно визначати наперед. Важливо наголосити, на ролі мотивації, адже без неї значно зменшується ймовірність виконання медіаційного рішення тією стороною трудового спору, що повинна здійснити активні дії щодо відшкодування або покращення умов праці, що особливо стосується індивідуальних трудових спорів, де медіаційне рішення не може мати юридичної сили для початку виконавчого провадження.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що кожна процедура медіації у вирішенні трудових спорів має відрізнятися власною метою та завданням. Важливо наголосити на неможливості переходу до наступної процедури без повного завершення попередньої. Аналіз порядку їх втілення свідчить, що встановлення чітких строків проведення кожної процедури є недоречним, однак, у певних випадках строки є інструментом мотивації сторін до вирішення трудового спору та гарантують незатягування медіаційного процесу. Результати даного дослідження вказують, що порядок втілення медіаційних процедур є спільним у випадку медіації колективних або індивідуальних трудових спорів, однак відмінною є сама діяльність медіатора. Остання повинна бути орієнтована, у першу чергу, на характер трудового спору та риси конкретних працівників та роботодавця, як його сторін. Слід наголосити на обов'язковості юридичного закріплення у формі договору ключових положень здійснення кожної процедури медіації, оскільки трудове законодавство не забезпечує належного рівня правового регулювання. Таким чином, визначена сутність дозволяє більш ефективно та економічно вирішити трудовий спір через розуміння, які саме методи та прийоми необхідно використовувати, а також роль кожного учасника у такій медіації. Разом з тим, встановлений порядок їх реалізації дозволяє послідовно забезпечувати зміну підходу сторін щодо задоволення власних інтересів за допомогою спільного медіаційного рішення та, у той же час, застосовувати різні моделі медіації залежно від психологічних особливостей сторін трудового спору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ходаківський Є.І., Якобчук В. П., Литвинчук І. Л. Інтелектуальна власність: економіко-правові аспекти: навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 276 с.
2. Мазаракі Н. А. Медіація в Україні: проблеми теорії та практики. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2016. № 1. С. 92–100

3. Череватюк В. Б., Сірук К. Л. Медіативна процедура вирішення спорів: теоретичний і практичний аспект. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2015. № 2. С. 41-46
4. Логвиненко М. І. Особливості поетапного здійснення медіації у сфері інтелектуальної власності: перспективи для України. Право та інновації, 2019. №6. С. 100-108
5. Чудик-Білоусова Н. І. Правові засади вдосконалення процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів. Університетські наукові записки, 2016. № 1. С. 141-153
6. Крестовська Н., Романадзе Л. Медіація у професійній діяльності юриста. О.: Екологія, 2019. 453 с.
7. Про затвердження Положення про посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://bitly.su/51anL6dG> (Дата звернення: 22.04.2020).
8. Огречук Г. О. Договори про проведення медіації. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2015. № 30(1). С. 144-148
9. Слива Л. В. Роль адвоката у вирішенні спорів, що виникають з адміністративних правовідносин у процесі медіації. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2018. № 4 (2). С. 121-126
10. Мурашка Є. О. Мотивація і стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом. Економіка і менеджмент культури, 2013. № 2. С. 50-54. 14.