

Адже як зауважує Конституційний Суд України у Рішенні від 17 березня 2015 р. № 1-рп/2005, згідно з Конституцією України ознаками України як соціальної держави є соціальна спрямованість економіки, закріплення та державні гарантії реалізації соціальних прав громадян, зокрема їх прав на соціальний захист і достатній життєвий рівень. Це зобов'язує державу відповідним чином регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян [4].

Невипадково Основний Закон держави закріплює положення про те, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (ст. 3). А серед прав і свобод особливе місце посідає право на працю, яке Конституція України сформулювала так: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43). Відповідно ніяке право чи свобода не можуть бути протиставлені іншим правам, свободам, оскільки вони утворюють єдину систему правового статусу особистості, а це, у свою чергу, покладає на державу обов'язок створити систему заходів для реалізації і здійснення прав і свобод.

#### *Література*

1. Мамут Л.С. Социальное государство с точки зрения права. *Государство и право*. 2001. № 7. С. 5-14.

2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.

3. Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль: ЯоГУ, 2001. 412 с.

4. Рішення Конституційного Суду України у справі про надання допомоги по тимчасовій непрацездатності від 17 березня 2005 р. № 1-рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-05>

УДК 349.22(043.2)

**Грабовська Г. М.**, к.ю.н., доцент,

**Малий Р. О.**, магістр,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **ЗНАЧЕННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ**

Розвиток примирних процедур є одним із сучасних пріоритетних напрямків удосконалення механізмів вирішення спорів та захисту порушених суб'єктивних прав у різних сферах суспільного життя.

Переваги впровадження медіації та інших альтернативних способів вирішення спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці.

Особливістю врегулювання спору із застосуванням процедури медіації є можливість проведення переговорів сторонами, врахування їх інтересів, збереження партнерських відносин між ними, а також добровільність виконання медіативної угоди. Варто погодитися з думкою В.М. Корякіна, який чітко визначає переваги медіації:

- можливість заощадити час, гроші, емоційні сили учасників спору;
- виробити взаємну домовленість сторін;
- взаємний конструктивний пошук рішень за сприяння медіаторів;
- захистити інтереси учасників процедури, оскільки процес медіації – це конфіденційний процес;
- досягти таких домовленостей, які будуть більш тривалими і відповідатимуть реальному стану речей [1, с. 43].

Потреба запровадження інституту медіації у вітчизняній системі права ґрунтується на позитивних результатах практики застосування інституту примирення в багатьох країнах світу, що свідчить про його ефективність. Крім того, це відповідатиме загальній позиції України щодо гармонізації національного законодавства із законодавством Європейського Союзу, позаяк питанню примирних процедур присвячено низку рекомендацій і рішень Ради Європи.

Доцільно наголосити, що прийняття Закону України «Про медіацію», який би ефективно врегулював процедуру медіації, правовий статус медіаторів, забезпечення якості медіації, виконання медіаційних угод, забезпечення конфіденційності процедури медіації тощо, сприятиме реформуванню системи судустрою, підвищенню інвестиційної привабливості України. Вивчення європейського досвіду вирішення правових спорів альтернативними методами, аналіз впровадження процедури медіації в національному законодавстві держав-членів Європейського Союзу дає змогу виокремити деякі їх головні підходи до регулювання процедури медіації [2].

Дослідження генези процедури медіації свідчить про те, що: медіація – процес, з одного боку, новий, якщо йдеться про його появу в правовій сфері, а з іншого – старий, якщо мати на увазі його позачасову універсальність.

Процедура медіації може проводитися навіть у разі, коли справа вже надійшла на розгляд до суду. Суд за своєю ініціативою або з ініціативи однієї зі сторін може запропонувати скористатися альтернативним способом врегулювання спору.

Звісно ж, що процедура медіації в індивідуальних трудових спорах більш вигідна для роботодавця, оскільки роботодавець в цьому бачить

метод вирішення конфлікту при мінімальних втратах. А працівник швидше не зацікавлений, оскільки участь в суді для працівника є безкоштовною, і в додаткових платних процедурах працівник не зацікавлений [3, с. 27].

Таким чином, процедура медіації має доволі універсальний характер. Вона не тільки сприяє врегулюванню правових спорів, а й може стати основою соціальних відносин розвитку суспільства, сприятиме гармонізації суспільних відносин. При цьому відносини повинні вибудовуватися на основі співпраці та взаєморозуміння, а не боротьби та протистояння. Виступаючи в якості організатора, аналітика, інформатора, генератора ідей, а також реалізуючи інші функції, медіатор завжди повинен залишатися незалежним, неупередженим, відповідальним професіоналом, гарантом рівноправності і співробітництва сторін, а також добровільності і конфіденційності процесу медіації.

У той же час, для зміни вектора практики трудових спорів необхідна зміна правосвідомості працівника і роботодавців. Потрібно, щоб в учасників трудових відносин було розуміння важливості трудових зв'язків, стабільності серед колективу, збереження дружньої атмосфери. Медіатор, як нейтральна особа, може забезпечити збереження стабільності в колективі, запобігти назріваючим конфліктам. Звісно ж, що найбільшого результату медіатор може досягти, якщо залучити його на початковій стадії розвитку конфлікту [4, с. 117].

Необхідно зазначити, що для ефективного врегулювання трудових спорів, поряд з існуючими способами вирішення трудових спорів, на думку багатьох вчених, є необхідність запровадження інституту медіації, який сприятиме досягненню практичного рішення, з яким погодяться усі учасники та буде сприяти уникненню довгих судових процесів.

#### *Література*

1. Корякин В. М. Медиация как способ урегулирования споров и возможность ее применения к воинским правоотношениям. *Право в Вооруженных силах*. 2010. № 10. С. 43.

2. Проект Закону України «Про медіацію» від 17.12.2015 № 3665. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH2TT00V.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH2TT00V.html).

3. Подковенко Т. О. Інститут медіації: зарубіжний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 1. С. 26.

4. Грабовська Г. М., Подковенко Т. О. Сучасні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2018. № 3. С. 117–123.