

хеджування цін і гендерні фінанси. Розвиток мобільних банківських і платіжних платформ для розширення доступу до фінансів і скорочення транзакційних витрат у рамках екосистеми. Важливим напрямом роботи в цій області є розробка рішень для зниження ризикованої сільського господарства шляхом усунення системних ризиків (наприклад, виробничих і погодних ризиків за допомогою страхування і інструментів хеджування цін), а також зосередження увагу на способах скорочення операційних витрат при досягненні фермерами дрібних фермерів і агропідприємствами МСП.

5. Практичне співтовариство: здійснення діяльності як на внутрішньому рівні (включаючи співпрацю практиків і запровадження по проведенню учбових програм), так і на зовнішньому рівні (глобальні і регіональні заходи по поширенню інформації, нарощування потенціалу для проведення реформ, у тому числі політичних).

### **Література**

1. Население Украины существенно сократится к 2050 году – ООН. URL: <https://ru.tsn.ua/ukrayina/naselenie-ukrainy-suschestvenno-sokratitsya-k-2050-godu-oon-1156530.html>

2. ООН: виробництво продовольства доведеться збільшити на 70 відсотків. URL: <https://tsn.ua/svit/oon-virobnitstvo-prodovolstva-dovedetsya-zbilshiti-na-70-vidsotkiv.html>

**І. О. Лях,**

*к.е.н., доцент кафедри управління та адміністрування  
ННІ «Каразінська школа бізнесу»*

*Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ**

Інтеграція України в європейську спільноту та інші міжнародні процеси, з одного боку, сприяє впровадженню нових прогресивних механізмів управління в організаціях, а з іншого боку, вимагає нових

підходів до вирішення та запобігання конфліктів в трудовому колективі.

Відповідно до українського законодавства вирішення трудових конфліктів зазвичай відбувається в судовому порядку або із залученням комісії по трудовим спорам. Проте все частіше ми звертаємо увагу на практику застосування методу, який в зарубіжних країнах вже має стабільну позитивну практику застосування при вирішенні спорів різних сфер суспільного життя – процедуру медіації.

Питання медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів вивчають Н. В. Дараганова, В. О. Кабанець, Ж. В. Мішина, О. Г. Серета, А. В. Титаренко, С. Філоненко та інші українські науковці. Проте деякі аспекти впровадження медіації у вирішення конфліктів у трудовому колективі є недостатньо вивченим та потребують додаткового дослідження.

Метою дослідження є аналіз передумов впровадження процедури медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів та визначення переваг застосування медіації у трудовому праві.

Медіація (англ. mediation – посередництво) – це альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, процедура врегулювання конфлікту за допомогою незалежного посередника.

Відповідно до ст. 4 проекту Закону України “Про медіацію”, який прийнято в першому читанні Верховною Радою України, медіація здійснюється на основі принципів добровільної участі сторін медіації, активності та самовизначення сторін, незалежності та нейтральності залученого медіатора; конфіденційності інформації щодо процесу медіації [1].

При застосуванні процедури медіації у вирішенні трудового конфлікту також мають актуальне значення майже всі принципи розгляду трудових спорів, а саме принципи повноти та всебічності дослідження всіх обставин справи, рівності сторін при розгляді трудового спору, змагальності та гласності, швидкості вирішення спору, об’єктивності [4].

Виділяють п’ять основних етапів процесу медіації. Перший етап – це укладання угоди. Сторони конфлікту і обраний ними медіатор укладають угоду про медіацію. Другий крок – це з’ясування позицій

сторін і основних аспектів конфлікту. На третьому етапі відбувається виявлення інтересу, який стоїть за позицією кожної з сторін конфлікту. На четвертому етапі зазвичай відбувається знаходження рішення, яке повинно влаштувати дві сторони. На остаточній, п'ятій стадії відбувається укладання угоди за результатами процесу медіації. Медіатор в кінці процесу оформлює результати досягнутої домовленості в письмовій формі. В якості основних суб'єктів виконання ролі медіатора визначають представників двох професій: юристів і професійних психологів [5].

Дараганова Н. В. зазначає, що в Україні на даний момент сформувався цілий ряд факторів, які сприяють впровадженню процедури медіації, а саме:

- при вирішенні трудового спору за допомогою процедури медіації медіатор є нейтральною третьою стороною, яка сприяє та забезпечує переговори між сторонами, допомагає у визначенні різних способів вирішення конфлікту;

- учасники конфлікту можуть самостійно обрати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського Центру Медіації);

- сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добро вільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень;

- приватний характер медіації, тобто при розгляді справ в суді зазвичай провадження проводиться у відкритому засіданні, тоді як одним із принципів медіації є конфіденційність інформації, що дозволяє вирішити трудовий спір приватно;

- розгляд трудового конфлікту за процедурою медіації є більш простим і більш зручним для сторін, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді, це призводить до зниження витрат часу, а часто, і коштів на вирішення конфлікту;

- процедуру медіації сторони можуть застосувати як під час судового провадження по справі, так і до судового розгляду;

- медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи однієї зі сторін;

– після прийняття сторонами спільного взаємовигідного рішення, вони без затримок, без втручання державної виконавчої служби, виконують прийняте ними рішення [2].

Проте фахівці неоднозначно сприймають інститут медіації. Дехто вважає, що цей метод має меншу ефективність та передбачуваність перед традиційними засобами вирішення трудових спорів, інші називають медіацію необхідним інструментом розвантаження судів і суддів від великої кількості справ, що виникають у сфері трудових відносин.

С. Філоненко зазначає, що світовий досвід застосування медіації доводить, що вона є майже універсальним способом вирішення суперечок у багатьох сферах, починаючи сімейними й закінчуючи міжнародними. Завдяки присутності медіатора процесуальна змагальність сторін переходить у їхню співпрацю. У медіації багато форм і застосувань, але мета одна: вирішувати конфліктні ситуації, а перевага медіації полягає в народженні конструктивних рішень без застосування державного примусу [7].

Європейський Союз активно підтримує способи альтернативного врегулювання спорів. Відповідно до статистичних даних Сполучені Штати Америки і країни англосаксонської правової системи випереджають інші держави у кількості суперечок, які вдається вирішити поза судовим розглядом [3].

О. Г. Серета зазначає, що в Канаді процедура примирення у вирішенні трудових конфліктів до звернення до інших способів захисту трудових прав установлена в якості обов'язкової. При цьому в Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. У США основа інституту медіації була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями, у результаті чого Урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як незалежного посередника для вирішення спорів між сторонами. У Німеччині активно діє Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці, в Фінляндії призначається державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу, основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і

пропозиція на прохання сторін конфлікту сприяння у вирішенні конфлікту [6].

Практика інших країн використання процедури медіації доводить, що медіація сприяє збереженню стосунків між сторонами трудового конфлікту і допомагає уникнути додаткових фінансових втрат на пошук нових спеціалістів роботодавцям, знизити рівень звільнень працівників та зберегти взаємовідносини в трудовому колективі. Медіація може розглядатись не тільки як інструмент вирішення трудового спору, а і як ефективний механізм примирення сторін конфлікту.

Проте на сьогодні в Україні наявні перешкоди щодо запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів – майже повна відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації та відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як ефективний спосіб вирішення трудових спорів [2].

Можна зробити висновок, що в Україні на даний період існують ряд факторів які з одного боку вимагають впровадження інституту медіації в практику вирішення різних видів спорів, в тому числі і трудових, а з іншого боку, наявність низького рівня законодавчого врегулювання даної сфери перешкоджає ефективному впровадженню медіації в національне право нашої держави.

### Література

1. Проект Закону України «Про медіацію» : від 17.12.2015 р., No 3665. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=3665&skl=9](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3665&skl=9).
2. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn\\_2011\\_6\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2011_6_10).
3. Зубро Т. П. Медіація як спосіб альтернативного врегулювання спорів в європейському просторі . *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право»*. 2014. Вип. 21. С. 130-136. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_pravo\\_2014\\_21\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2014_21_21).
4. Кабанець В. О. Медіація (посередництво), як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Форум права*. 2011. № 4. С. 340–342. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11kvovtc.pdf>.

5. Мішина Ж. В. Медіація як альтернативна форма вирішення спорів. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 234–238.
6. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2017\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2017_2_7).
7. Філоненко С. Українсько-німецька перспектива медіації: допомогти знайти шлях до примирення. *Віче*. 2010. № 23. С. 14–15. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/viche\\_2010\\_23\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/viche_2010_23_9).

**А. В. Матвєєва,**

*к.ю.н., с.н.с., провідний науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

## **ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ДІЇ СПЕЦІАЛЬНИХ РЕЖИМІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В умовах сьогодення здійснення господарської діяльності, поява нових видів бізнесу є рушійною силою розвитку та розквіту національної економічної системи нашої держави. При цьому головну роль відіграє режим, в умовах якого буде здійснюватися ця діяльність. і від вектору направленості цього режиму залежить, чи буде розвиватись той чи інший напрямок господарської діяльності чи ні. Безсумнівно, підприємці мають (і повинні мати) змогу обирати найбільш підходящий для себе режим провадження господарської діяльності. З боку держави інтерес у встановленні певних режимів ведення господарської діяльності полягає у досягненні оптимального балансу інтересів держави та бізнесу.

Варто зауважити, що як законодавством України, так і правовими нормами більшості зарубіжних країн передбачено встановлення різноманітних пільг і заборон, що встановлюються або для виду господарської діяльності, або щодо певного кола суб'єктів господарювання, або спеціальні умови провадження господарської діяльності на певній території. До видів спеціальних правових режимів