

АНОТАЦІЯ

Стратюк А.О. Правове регулювання медіації як способу вирішення трудових спорів. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії із спеціальності 081 «Право». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2021.

Дисертацію присвячено теоретико-правовій характеристиці медіації як способу вирішення трудових спорів. Окреслено сутність її роль та оптимізацію. Саму медіацію та процес медіації охарактеризовано як один з важливих в сьогоденні важелів, що забезпечують вирішення трудових спорів.

Основну увагу було зосереджено на комплексному аналізі особливостей процедури медіації, способів вирішення найбільш загострених проблем, у розрізі трудового права, що в процесі допомогло автору виділити важливість дослідженого явища, оскільки судові методи вирішення трудових спорів вичерпують себе. Автором було проаналізовано механізм правового регулювання медіації як способу вирішення трудових спорів. Визначено проблеми правового регулювання медіації як способу вирішення трудових спорів, з яких основним недоліком було українське законодавства, що полягає у відсутності нормативно-правового акта, який регламентував би питання медіації. Здійснено пошук шляхів для оптимізації правового регулювання медіації як способу вирішення трудових спорів.

Досліджено поняття, сутність та ознаки правового регулювання медіації як способу вирішення трудових спорів. В процесі автором було визначено низку термінів, одним з яких є медіація трудових спорів, яку автор визначив, як системна діяльність професійного та нейтрального посередника, що здійснюється на основі конфіденційності, незалежності та у відповідності з правовими нормами, щодо надання допомоги сторонам трудового спору самостійно вирішити непорозуміння між ними щодо укладання, тлумачення й розірвання трудового, колективного договорів та внаслідок порушення законодавства та прийти до взаємного рішення. Не менш важливої уваги

автором було приділено сутності медіації трудових спорів яку автор визначив, як вирішення непорозуміння викликаного різним баченням у суб'єктів трудових правовідносин можливостей забезпечити власні інтереси. Таке вирішення здійснюється через з'ясування та донесення медіатором за допомогою застосування спеціальних методів та прийомів до кожної із сторін справжніх причин конфлікту, розширення бачення можливостей його вирішення через перенаправлення уваги кожної із сторін з власної позиції на бажану мету, яку вона прагне досягти. Щодо ознак медіації трудового спору автором виділено загальні та спеціальні. До загальних ознак медіації трудового спору було віднесено: законність, конфіденційність, рефлексивність, професійність. До спеціальних ознак медіації трудового спору було віднесено: зацікавленість сторін, гнучкість, добровільність виконання, диференціація причин проведення.

Автором було комплексно досліджено особливості сучасного стану медіації трудового спору в Україні та світі. Аналізуючи сучасний стан медіації трудових спорів США автор виділив наступні особливості: неоднорідність, яка проявляється у різних підходах до інституту медіації трудових спорів, диференціація, що пов'язано із різними видами трудових спорів, державна забезпеченість, оскільки медіація дозволяє не лише вирішити конфлікт між роботодавцем та працівником але й забезпечити державні інтереси. Щодо особливостей сучасного стану медіації трудових спорів європейських країн, було виділено наступне: заснованість на принципах, дуалістичність, добровільність. Звертаючи увагу на українське законодавство, автор виділив наступні особливості сучасного стану медіації трудових спорів: безсистемність, обмеженість, дихотомічність зв'язку з державою. Аналізуючи особливості сучасного стану медіації автором було виділено загальні особливості сучасного стану медіації у вирішенні трудових спорів: правоохоронна роль, диспозитивність, принциповість, процесуальний характер, цілеспрямованість.

Визначено загальні принципи медіації у вирішенні трудових спорів: 1) принцип нейтральності та незалежності; 2) принцип самовизначення; 3) принцип рівності. До спеціальних принципів медіації у вирішенні трудових спорів віднесені: 1) принцип добросовісності; 2) принцип професійності; 3) принцип спеціалізації.

Визначено основні гарантії медіації у вирішенні трудових спорів: 1) гарантія незалежності; 2) гарантія конфіденційності; 3) гарантія неупередженості. Додатковими гарантіями медіації у вирішенні трудових спорів встановлено: 1) гарантія спільності; 2) гарантія забезпеченості виконання; 3) гарантія збереження умов праці.

Виділено порядок застосування процедур медіації у вирішенні трудових спорів куди віднесено: 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.

Охарактеризовано 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.

Зазначено, що 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.

Встановлено сутність процедури проведення індивідуальних та координаційних зустрічей медіатора із сторонами трудового спору становлять наступні елементи: 1) необхідність використання спеціальних методів підготовки до переговорів між сторонами трудового спору; 2) проведення координаційної роботи медіатором щодо спільності діяльності сторін трудового спору; 3) встановлення спільних обмежень щодо інформування та тривалості процедури.

Сутністю процедури проведення перемовин у медіації у вирішенні трудових спорів складається з таких елементів, як: 1) необхідність направлення діяльності на зменшення протистояння між сторонами трудового спору; 2) використання принципового (гарвардського) підходу про проведення перемовин; 3) забезпечення темпоральної гнучкості перемовин.

Виділено сутність процедури юридичного закріплення результатів вирішення трудового спору становлять такі елементи: 1) зорієнтованість на зменшення ризику судового позову з боку працівника; 2) забезпечення консенсусності положень медіаційної угоди між сторонами трудового спору; 3) контроль за легальністю положень медіаційної угоди між сторонами трудового спору.

Наголошено на тому, що специфіка процедури медіації при вирішенні трудових спорів створює велику кількість переваг для сторін трудових спорів. До таких переваг належать швидкість розгляду справ, її неформальність, а також ряд економічних переваг – як для самих учасників трудових правовідносин, так і для держави, яка взагалі не бере участі у цій процедурі, також є притаманною застосуванню медіації для вирішення трудового спору, це можливість сторонами спору самостійно обрати медіатора. Можливість сторін трудового спору обирати самостійно медіатора обумовлена тим, що медіатор є тією особою, яка має налагодити співпрацю між ними. А тому те, яким буде результат медіації, а також чи зможуть сторони досягти консенсусу, багато в чому залежить від вибору медіатора.

Ключові слова: медіація, трудові спори, працівник, роботодавець, сторонами трудового спору.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:

1. Стратюк А.О. *Особливості медіації у вирішенні трудових спорів.* Соціальне право. 2019. № 1. С157-162
2. Стратюк А.О. *Гарантії медіації у вирішенні трудових спорів.* Соціальне право 2020. №2. С117-123
3. Стратюк А.О. *Види процедур медіації та порядок їх проведення при вирішенні трудових спорів.* *Юридична наука.* 2019. № 6. С. 134-142.
4. Стратюк А.О. *Переваги і недоліки застосування медіації при вирішенні трудових спорів.* *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2020. № 6. Т.4. С. 152-159.
5. Стратюк А.А. *Понятие и сущность медиации в разрешении трудовых споров.* *Право и политика.* 2016. специальный выпуск. С. 189-198.
6. Стратюк А.А. *Современное состояние правового регулирования медиации в разрешении трудовых споров.* *Visegrad journal on human rights.* 2020. №6/3. С. 34-47

Матеріали наукових конференцій:

7. Стратюк А.О. *Принципи медіації у вирішенні трудових спорів.* *Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування: тези* (Харків, 15 травня 2020 р.). Харків, 2020. С. 96–98.

SUMMARY

Stratiuk A.O. Legal regulation of mediation as a way of resolving trade disputes. - *On the rights of the manuscript* .

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy in a specialty 081 "Law". - Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine. - Kyiv, 2021.

The dissertation is devoted to the theoretical and legal characteristics of mediation as a way of resolving labor disputes. The essence of its role and optimization are outlined. Mediation itself and the mediation process are described as one of the important levers in today that ensure the resolution of labor disputes.

The main focus was on a comprehensive analysis of the features of the mediation procedure, ways to solve the most acute problems, in terms of labor law, which in the process helped the author to highlight the importance of the phenomenon, as judicial methods of resolving labor disputes exhaust themselves. The author analyzed the mechanism of legal regulation of mediation as a way to resolve labor disputes. Problems of legal regulation of mediation as a way of resolving labor disputes have been identified, of which the main drawback was the Ukrainian legislation, which is the lack of a legal act that would regulate the issue of mediation. The search for ways to optimize the legal regulation of mediation as a way to resolve labor disputes.

The concept, essence and features of legal regulation of mediation as a way of resolving labor disputes are studied. In the process, the author defined a number of terms, one of which is the mediation of labor disputes, which the author defined as a systematic activity of a professional and neutral mediator, carried out on the basis of confidentiality, independence and in accordance with legal norms. misunderstandings between them regarding the conclusion, interpretation and termination of employment, collective agreements and due to violations of the law and come to a mutual decision. No less important attention was paid by the author to the essence of mediation of labor disputes, which the author defined as a solution to the misunderstanding caused by different visions of the subjects of labor relations

opportunities to ensure their own interests. This decision is made by clarifying and communicating to the mediator through the use of special methods and techniques to each party the real causes of the conflict, expanding the vision of its solution by redirecting each party from its own position to the desired goal it seeks to achieve. Regarding the signs of mediation of labor dispute, the author singled out general and special. The general features of labor dispute mediation included: legality, confidentiality, reflectivity, professionalism. The special features of mediation of labor disputes included: interest of the parties, flexibility, voluntary performance, differentiation of the causes.

The author comprehensively studied the features of the current state of labor dispute mediation in Ukraine and the world. Analyzing the current state of mediation of labor disputes in the US, the author highlighted the following features: heterogeneity, which is manifested in different approaches to the institution of mediation of labor disputes, differentiation associated with different types of labor disputes, state security, as mediation not only resolves conflicts between employers and employee but also to ensure the state interests. Regarding the peculiarities of the current state of mediation of labor disputes in European countries, the following was highlighted: based on principles, dualism, voluntariness. Paying attention to the Ukrainian legislation, the author singled out the following features of the current state of labor dispute mediation: unsystematic, limited, dichotomous connection with the state. Analyzing the features of the current state of mediation, the author highlighted the general features of the current state of mediation in resolving labor disputes: law enforcement role, dispositiveness, principledness, procedural nature, purposefulness.

The general principles of mediation in resolving labor disputes are defined: 1) the principle of neutrality and independence; 2) the principle of self-determination, 3) the principle of equality. The special principles of mediation in resolving labor disputes include: 1) the principle of good faith; 2) the principle of professionalism; 3) the principle of specialization.

The main guarantees of mediation in resolving labor disputes are determined: 1) guarantee of independence; 2) guarantee of confidentiality; 3) guarantee of impartiality. Additional guarantees of mediation in resolving labor disputes establish: 1) guarantee of commonality; 2) guarantee of performance security; 3) guarantee of preservation of working conditions.

The order of application of mediation procedures in resolving labor disputes is highlighted, which includes: 1) acquaintance with the possibilities of mediation and the choice of a mediator; 2) holding a preliminary meeting of all participants in mediation in resolving a labor dispute; 3) conducting individual and coordination meetings of the mediator with the parties to the labor dispute; 4) negotiations on the merits of a labor dispute; 5) legal consolidation of the results of mediation in resolving a labor dispute.

The essence of the procedure of acquaintance with mediation and selection of a mediator is characterized as follows: 1) the need for legal written confirmation of the end of the procedure by signing a contract; 2) ensuring the absence of coercion when deciding on the use of mediation and the choice of mediator; 3) the need for the mediator to analyze the labor dispute for mediability.

It is noted that for the procedure of holding a preliminary meeting of all participants in mediation in resolving labor disputes, the essence is manifested in the following aspects: 1) the need to use psychological methods to motivate the parties to the labor dispute; 2) formation and explanation of the procedure for resolving a labor dispute; 3) establishing a relationship of trust between the mediator and the parties to the labor dispute.

The essence of the procedure of individual and coordination meetings of the mediator with the parties to the labor dispute is the following elements: 1) the need to use special methods of preparation for negotiations between the parties to the labor dispute; 2) coordination work by the mediator on the joint activities of the parties to the labor dispute; 3) establishment of common restrictions on information and duration of the procedure.

The essence of the procedure of negotiations in mediation in resolving labor disputes consists of such elements as: 1) the need to focus on reducing the confrontation between the parties to the labor dispute; 2) the use of a principled (Harvard) approach to negotiations; 3) ensuring the temporal flexibility of negotiations.

The essence of the procedure of legal consolidation of the results of resolving a labor dispute is the following elements: 1) focus on reducing the risk of litigation by the employee; 2) ensuring the consensus of the provisions of the mediation agreement between the parties to the labor dispute; 3) control over the legality of the provisions of the mediation agreement between the parties to the labor dispute.

It is emphasized that the specifics of the mediation procedure in resolving labor disputes create a large number of benefits for the parties to labor disputes. Such advantages include the speed of proceedings, its informality, as well as a number of economic advantages - both for the participants of labor relations, and for the state, which does not participate in this procedure, is also inherent in the use of mediation to resolve labor disputes. The parties to the dispute independently choose a mediator. The possibility of the parties to a labor dispute to choose a mediator independently is due to the fact that the mediator is the person who should establish cooperation between them. Therefore, what the outcome of mediation will be, as well as whether the parties will be able to reach a consensus, largely depends on the choice of mediator.

Key words: mediation, labor disputes, employee, employer, parties to a labor dispute.

LIST OF PAPERS PUBLISHED ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION

Articles in scientific professional publications of Ukraine and scientific periodicals of other countries:

1. Stratiuk A.O. Features of mediation in resolving labor disputes. *Social law*. 2019. № 1. C157-162
2. Stratiuk A.O. Guarantees of mediation in resolving labor disputes. *Social law* 2020. №2. C117-123
3. Stratiuk A.O. Types of mediation procedures and the procedure for conducting them in resolving labor disputes. *Legal science*. 2019. № 6. pp. 134–142.
4. Stratiuk A.O. Advantages and disadvantages of using mediation in resolving labor disputes. *Scientific Bulletin of Public and Private Law*. 2020. № 6. Vol.4. Pp. 152-159.
5. Stratiuk A.O. The concept and essence of mediation in resolving labor disputes. *Law and politics*. 2016. special issue. Pp. 189-198.
6. Stratiuk A.O. The current state of legal regulation of mediation in resolving labor disputes. *Visegrad journal on human rights*. 2020. №6 / 3. P. 34-37.

Proceedings of scientific conferences:

7. Stratiuk A.O. Principles of mediation in resolving labor disputes. *Labor law and labor legislation: ways to reform: abstracts* (Kharkiv, May 15, 2020). Kharkiv, 2020. S. 96–98.