

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2(477):061

DOI: 10.36550/2522-9230-2022-12-73-79

Кравцов Данило Маркович,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: d.m.kravtsov@nlu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-4110-7181>

Зіноватна Іляна Вікторівна,

кандидатка юридичних наук, доцентка, старша викладачка кафедри
трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: i.v.zinovatna@nlu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-3018-4934>

Бурнягіна Юлія Миколаївна,

кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового
права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: yu.m.burnyagina@nlu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-3520-2852>

Орлова Наталія Геннадіївна,

кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового
права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: n.g.orlova@nlu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-4471-393X>

Соловійов Олексій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: o.v.solovyov@nlu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-8589-3041>

Конопельцева Олена Олександрівна,

кандидатка юридичних наук, асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: o.o.konopeltseva@nlu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-2281-8607>

МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття присвячена дослідженню медіації як альтернативного способу розв'язання трудових спорів. Автори здійснили порівняльний аналіз визначень медіації, які містяться у Законі України «Про медіацію» а також у відповідних законах Австрії, Болгарії, Іспанії, Казахстані, Литві, Мальті, Молдові, Німеччині, Польщі та зробили висновок про те, що законодавче визначення терміну медіація в Україні в цілому враховує досвід інших країн.

Науковий аналіз терміну «медіація» дав можливість авторам запропонувати власне визначення медіації як альтернативного способу вирішення трудового спору, відповідно до якого під медіацією слід розуміти - добровільний, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, шляхом ведення переговорів із залученням третьої сторони (медіатора) для досягнення взаємоприйнятної рішення сторонами спору.

Стверджується, що особливістю медіації є те, що на відміну від судового врегулювання спору, медіація передбачає прийнятність отриманого результату для всіх сторін конфлікту.

У науковій роботі звертається увага на наявність переваг медіації над іншими способами вирішення трудових спорів. Також були виокремлені риси, які притаманні медіації як альтернативному способу вирішення трудових спорів.

Ключові слова: медіація, трудовий спір, альтернативні способи вирішення трудових спорів, медіатор, посередництво.

ALTERNATIVE WAY TO SOLVE THE LABOR DISPUTES

The article is devoted to the study of mediation as an alternative way of resolving labor disputes. The authors conducted a comparative analysis of the definitions of mediation contained in the Law of Ukraine «On Mediation» and in the relevant laws of Austria, Bulgaria, Spain, Kazakhstan, Lithuania, Malta, Moldova, Germany, Poland and concluded that the legal definition of mediation in Ukraine as a whole takes into account the experience of other countries.

The scientific analysis of the term «mediation» allowed the authors to propose their own definition of mediation as an alternative way to resolve labor disputes, according to which mediation - voluntary, alternative way to resolve labor disputes, by negotiating with the involvement a third party (mediator) to achieve a mutually acceptable solution to the dispute.

It is argued that the peculiarity of mediation is that, in contrast to the judicial settlement of a dispute, mediation involves the acceptability of the result obtained for all parties to the conflict.

The scientific work draws attention to the advantages of mediation over other ways of resolving labor disputes. The features of mediation as an alternative way of resolving labor disputes were also highlighted.

Key words: mediation, labor dispute, alternative way to solve the labor dispute, mediator.

Постановка проблеми. У правовому просторі сучасного суспільства типові методи розв'язання правових конфліктів не завжди є ефективними, оскільки, як правило, залишаються незадоволеними інтереси та потреби однієї, а то й обох сторін конфлікту. Динамічний розвиток суспільних відносин призводить до вироблення нових рішень застарілих проблем із застосуванням інноваційної методики та сучасних інструментів. Одним із таких інструментів є медіація. В Україні інститут медіації тільки починає набирати популярності і використовується не так активно як закордоном. Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. Разом з тим сьогодні можна говорити про нереалізований потенціал медіації у сфері вирішення трудових спорів. Такий потенціал достатньо великий – досвід зарубіжних країн в цьому питанні більш ніж переконливий. Можливості медіації у розглянутій сфері варіюються від економіко-правового ефекту (щодо зниження навантаження на судову систему, економії коштів на юрисдикційне втручання та ін.) до зниження конфліктності у сфері трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання медіації були предметом наукового дослідження таких вчених як О. В. Белінська, В. Я. Буряк, Г. С. Гончарова, Н. В. Дараганова, О. П. Євсеева, О. А. Іваненко, О. Кармаза, Н. М. Крестовська, Д. Є. Кривенко, І. О. Лях, В. Т. Маляренко, М. А. Мацько, Ж.В. Мішина, Т. О. Подковенко, Ю. Д. Притика, В.В. Резнікова, Л. Д. Романадзе, О. Г. Серета, І. Терещенко, О. В. Федькович, Н. І. Фігун, М. І. Хавронюк, Т. М. Худякова, А. Шеремет, І.Г. Ясиновський та ін. Проте лише деякі з них досліджували медіацію в контексті альтернативного способу вирішення саме трудових спорів, а тому деякі аспекти застосування медіації при розв'язанні трудових спорів залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є аналіз медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів з врахуванням закордонного досвіду та з огляду на динамічний розвиток способів регулювання трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Право суб'єктів трудових правовідносин на захист своїх прав є однією з головних гарантій, що передбачені у ст. 55 Конституції України. Зміст даної норми конкретизовано в Рішенні Конституційного Суду України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12 квітня 2012 р. № 9 рп/2012, в якій зазначено, що у правовій державі звернення до суду є універсальним механізмом захисту прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб [1].

Однак, слід відмітити, що правовідносини, які виникають під час трудових спорів у судовому порядку мають безліч недоліків. На думку С.Я.Вавженчук, захист трудових прав на практиці є доволі далеким від досконалості й не завжди забезпечує вчасний і оперативний захист порушених трудових прав, оскільки суди, по-перше, надмірно завантажені, а по-друге, сама діюча система розгляду та розв'язання трудових спорів потребує вдосконалення [2, с. 444]. Поширеною проблемою є відсутність механізмів та способів фактичного виконання судових рішень. Часто буває так, що суди виносять рішення, якими не задоволена жодна зі сторін судового процесу, або ж які виконати неможливо [3, с. 221]. Проте, якщо у сторін є бажання знайти компроміс, або хоча б вийти з конфлікту з найменшими втратами часу і грошей, то варто починати з медіації.

Медіація є одним з альтернативних способів розв'язання трудових спорів. Як зазначає Ізарова І. О., альтернативні способи розв'язання спорів забезпечують реальну можливість урегулювання спору без судового розгляду і подолання пов'язаних із цим проблем високої вартості, надмірної тривалості, складності, необхідності представництва інтересів у суді [4, с. 225]. Під час розгляду справи у суді, кожна із сторін спору прагне, щоб рішення було ухвалено на її користь, а це в свою чергу призводить до конфліктів та зумовлює боротьбу між суб'єктами спору. Натомість медіація, створює умови для досягнення компромісу, адже він має перевагу над конфліктом.

Легальне визначення поняття «медіації» було закріплено в Законі України «Про медіацію» [5]. Так, відповідно до ст. 1 зазначеного закону, медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Слід відмітити, що зазначене визначення медіації загалом враховує досвід інших країн. Так, Закон Республіки Казахстан «Про медіацію» визначає медіацію як процедуру врегулювання спору (конфлікту) між сторонами за сприянням медіатора (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення, що реалізується за добровільною згодою сторін [6]. Закон Республіки Молдова «Про медіацію» визначає медіацію як альтернативний спосіб дружнього вирішення спорів у рамках структурованого, гнучкого та конфіденційного процесу за сприяння одного або кількох медіаторів [7].

Альтернативні методи розв'язання спорів становлять один із п'яти тематичних напрямів Спільної програми Європейської Комісії та Ради Європи із покращення діяльності судової гілки влади в Україні [3, с. 211–212]. Зокрема, Рада Європи, відаючи належне встановленню істини та справедливості у судовому порядку, підтримує ініціативи держав-членів стосовно вироблення та прийняття загальноєвропейських норм щодо запровадження альтернативних заходів, а саме – примирення, медіації та відновного правосуддя, для досягнення балансу інтересів сторін, що конфліктують [8, с. 140]. Так, Європейський Союз у Директиві «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» 2008\52\ЕС [9] рекомендував запровадження й закріплення на законодавчому рівні медіації як одного з основних методів альтернативного врегулювання спору на досудовому етапі та під час судового оскарження. Європейська Рада закликала країни створити альтернативні позасудові процедури з метою забезпечення кращого доступу до правосуддя, що зможе забезпечити економічно ефективно та швидке вирішення спорів через процеси, адаптовані до потреб сторін.

Враховуючи положення Директиви 2008\52\ЕС, країни ЄС закріпили на законодавчому рівні наступні визначення медіації. Так, Закон Німеччини «Про сприяння медіації та іншим методам позасудового вирішення конфліктів» визначає медіацію як конфіденційний та структурований процес, у ході якого сторони за допомогою одного або кількох медіаторів добровільно та незалежно шукають мирного врегулювання свого конфлікту [10]. Подібне визначення містить і Закон Республіки Австрія «Про медіацію» [11]. Стандарти проведення медіації Республіки Польща під медіацією розуміють добровільний та конфіденційний процес, в якому фахово підготовлена, незалежна та неупереджена особа за згодою сторін допомагає їм у вирішенні конфлікту [12]. Закон Республіки Болгарія «Про медіацію» визначає медіацію як добровільну та конфіденційну позасудову процедуру вирішення спорів, у якій сторонні посередники допомагають сторонам у суперечці досягти згоди [13]. Оновлений закон про медіацію Литовської Республіки визначає її як процедуру вирішення спору, за якої один або кілька медіаторів допомагають сторонам вирішити спір мирним шляхом [14]. Закон Іспанії «Про медіацію в цивільних і господарських справах» під медіацією розуміє такий засіб вирішення спору, при якому дві або більше сторони добровільно намагаються досягти згоди самостійно за допомогою медіатора [15]. Законодавство Мальти визначає медіацію як процес, у якому посередник сприяє переговорам між сторонами, щоб допомогти їм досягти добровільної угоди щодо їхнього спору [16].

Таким чином, визначення медіації як добровільної та позасудової процедури врегулювання спору відповідає загальним принципам медіації, що визначені Директивою 2008/52/ЕС [18, с. 5314].

Слід погодитися з В. Тереховим, який зазначає, що на теренах Європейського Союзу медіацію визначають як структурований процес, у якому дві або більше сторін на добровільній основі намагаються досягти домовленості щодо конфлікту, який між ними виник, за участі медіатора. Вчений виділяє такі основні риси медіації: 1) участь трьох суб'єктів: два суб'єкти – це сторони відповідного спору, а третій – нейтральний учасник, який пропонує свою допомогу в розв'язанні спору; 2) медіатор не здійснює функцій судді, він не оцінює докази та не ухвалює рішення, а лише допомагає сторонам розв'язати спір самостійно; 3) гнучка та неформалізована процедура проведення медіації; 4) медіація здебільшого застосовується у приватноправових спорах; 5) добровільна участь у процесі медіації; 6) медіація здебільшого проводиться у формі особистих зустрічей учасників конфлікту та медіатора [17, с. 35–36].

Серйозний аналіз надбань провідних країн світу в галузі медіації дозволив Раді Європи запропонувати Україні реформувати її нормативно-правову базу, яка б відповідала як національному законодавству, так і законодавству ЄС [3, с. 213].

Термін «медіація» походить від грецького терміну «medos» (нейтральний, незалежний від сторони), а також від таких латинських термінів, як «mediation», що означає посередництво та «mediate» бути посередником у спорі. Метою цієї процедури є пошук рішення, яке здатне задовольнити інтереси і потреби усіх учасників спору. Медіація спирається не лише на правову позицію, але й враховує реальний інтерес сторін спору для досягнення прийнятної угоди, що виходить за межі юридичного вирішення питань у суді.

Загалом у юридичній літературі медіацію розглядають у двох аспектах: як метод вирішення конфліктів та як спосіб вирішення спорів. В. Я. Буряк, під медіацією розуміє метод вирішення спорів із залученням медіатора, який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту [20, с. 105].

Інші правники взагалі уникають вживання термінів і понять «методи», «конфлікти» і визначають медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів.

Термін «конфлікт» (від лат. conflictus – зіткнення, сутичка) означає зіткнення протилежних інтересів і поглядів, гостра суперечка, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються

складними колізіями, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони. Конфлікт означає протиріччя між людьми або групами людей і це не обов'язково пов'язано з порушенням їх юридичних прав. Натомість, спір має зовнішній і формальний прояв конфлікту: сторони звинувачують один одного в порушенні своїх прав, або відбувається різне оцінювання сторонами здійснення суб'єктивного права або виконання трудового обов'язку.

Цілком слушною є думка І. О. Лях, яка відзначає, що медіація – це договірна, позасудова, заснована на засадах добровільності, рівності та неупередженості процедура врегулювання спору з питань праці, яка передбачає укладання між сторонами спору угоду за участі третьої сторони – незалежного, об'єктивно зацікавленого суб'єкта – медіатора [21, с. 16]. М. А. Мацько, наголошує, що медіація є не методом, а способом вирішення спорів і саме спори, а не конфлікти розглядаються процедурами медіації [22, с. 294].

Оскільки, Закон України «Про медіацію» визначив сферу застосування медіації як приватно-правові відносини, то на нашу думку, слід доречно використовувати саме поняття «спір» для позначення сфери його застосування.

Слід також зауважити, що на практиці, в юридичній літературі та законодавстві зарубіжних країн більше живається саме поняття «альтернативне» вирішення спорів, замість позасудового [23, с. 42]. Справді, в практичній та теоретичній площині використовуються такі правові конструкції, як «альтернативні способи вирішення спорів», «інститут альтернативного вирішення спору», «альтернативні форми вирішення конфліктів (спорів)» тощо. Узагальнивши наукові доробки О. Кармаза дійшов слушного висновку про те, що під альтернативним вирішенням спорів, як правило, розуміється взаємодія прийомів (технік) та методів, за допомогою яких сторони спору досягають згоди та укладають взаємовигідний для них правочин без звернення до суду. Отже, саме альтернативні процедури вирішення спору (Alternative Dispute Resolution), якщо це не суперечить Конституції та законам України, можуть замінити процедуру вирішення спору в суді, не потребують значних фінансових та організаційних витрат сторін та інших учасників спору тощо [23, с. 14].

Варто зазначити, що більшість вчених вказують на переваги медіації над іншими способами вирішення трудових спорів. Так Гончарова Г.С. відзначала перевагу медіації над розглядом справ у суді. На її думку, вона по-перше забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішення, яке досягнуто шляхом консенсусу, в подальшому, як правило, виконується, і, насамкінець, медіація сприяє комунікації між сторонами, а саме, згуртованості в суспільстві взагалі [19, с. 52].

Важлива особливість медіативних процедур полягає в тому, що медіація, на відміну від судового врегулювання спору, передбачає прийнятність отриманого результату для всіх сторін конфлікту.

Використання медіації у трудових спорах сприятиме зниженню витрат та створенню великих можливостей щодо збереження нейтральних відносин між сторонами трудових спорів, також медіація може частково допомогти зняти навантаження з судової системи, надати сторонам спору більш швидкий, гнучкий та конфіденційний інструмент врегулювання конфлікту.

Медіації як альтернативному способу вирішення трудових спорів притаманні такі риси:

- медіація може мати місце лише тоді, коли спір виникає з приводу прямого порушення трудового законодавства, законодавства з охорони праці, недотримання мінімальних гарантій з оплати праці та інших соціальних гарантій стосовно працівника чи певного кола працівників;

- при вирішенні трудових спорів за допомогою медіації медіатор є нейтральною третьою стороною, яка забезпечує проведення переговорів між сторонами, допомагає у визначенні ефективних способів вирішення конфлікту;

- учасники спору можуть самостійно обирати медіатора;

- сторони трудового спору добровільно беруть участь у медіації, як при прийнятті рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей та виконання рішень;

- одним із принципів медіації є конфіденційність інформації;

- вирішення трудового спору за допомогою медіації є більш простим і зручним для сторін способом ніж розгляд конфлікту в суді, адже це сприяє зниженню матеріальних витрат та витрат часу;

- після прийняття сторонами взаємовигідного рішення вони без затримок виконують прийняте ними рішення.

На думку О.Г.Середа, однією з причин обмеженого застосування медіації при вирішенні трудових спорів є конфлікт інтересів, що виникає у зв'язку з тим, що юристи, які спеціалізуються у сфері трудового права, одночасно є кваліфікованими медіаторами. У цьому випадку, якщо вони консультують роботодавця або працівника, вони не можуть бути призначені медіаторами для вирішення спору, пов'язаного з такими консультаціями. Крім того, їхні колеги, що працюють у тій же юридичній фірмі, також не можуть бути медіаторами в подібних випадках, оскільки інша сторона спору може вважати таких осіб упередженими [25, с. 43].

Також до проблем впровадження медіації, як зазначає О. Г. Середа, при вирішенні трудових спорів в Україні, слід віднести й відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як способу розв'язання цих спорів. Такої ж думки дотримується і Н. Загрія, яка підкреслює, що для розвитку медіації і подолання скептичного ставлення до цього інституту слід організувати активне інформування

громадськості, проведення інформативної роботи з роботодавцями, які, у свою чергу, мають доносити таку інформацію до своїх працівників [26].

Висновки. Підсумовуючи зазначимо, що медіація займає особливе місце в системі альтернативного вирішення трудових спорів і її слід розуміти як добровільний, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, шляхом ведення переговорів із залученням третьої сторони (медіатора) для досягнення взаємоприйняттого рішення сторонами спору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Рішення Конституційного Суду України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12.04.2012 р. №9 рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12>
2. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків : Диска плюс. 2013. 510 с.
3. Тарнавська А. Н. Становлення інституту медіації в умовах євроінтеграційних процесів України. *Публічне право*. 2015. № 1. С. 211–218.
4. Ізарова І. О. Теоретичні засади цивільного процесу ЄС: монографія. Київ : ВД Дакор, 2015. 336 с.
5. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. №1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. №7. Ст. 51.
6. О медиации: Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 г. № 401-IV. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376
7. О медиации: Закон Республики Молдова от 03.07.2015 г. № 137. URL: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=360455>
8. Зайчук О.В. Медіація як демократичний та ефективний спосіб вирішення спорів: європейські норми і досвід та українська перспектива. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 137–141.
9. Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95#Text
10. Zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung: Gesetz Bundesrepublik Deutschland vom 21.07.2012. URL: <https://www.buzer.de/gesetz/10244/index.htm>
11. Mediationsgesetz (MediationsG): Gesetz Österreich vom 21.07.2012. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710012.html>
12. Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora: uchwalone przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości w dniu 26 czerwca 2006. URL: <http://www.krakow.so.gov.pl/container/menu-glowne/informacje-dla-interesantow/mediacje/informacja-dla-kandydatow-na-mediatorow/standardy-mediacji.pdf>
13. За медиацията: Закон Републики България от 17 Декември 2004 г. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/2135496713>
14. Mediacijos: Įstatymas Lietuvos Respublikos priimtas 2017 m. birželio 29 d. Nr. XIII-534. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/ru/legalAct/46bbc7c066fd11e7b85cfdc787069b42>
15. De mediación en asuntos civiles y mercantiles: Real Decreto-ley Español № 5/2012, de 5 de marzo. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-3152&p=20120707&tn=1>
16. Mediation Act: Law of Malta № XVI of 21st December, 2004. URL: <https://legislation.mt/eli/cap/474/eng>
17. Terekhov V. Online Mediation: a Game Changer or Much Ado About Nothing? *Access to Justice in Eastern Europe*. 2019. № 3 (2). P. 33–50. URL: http://ajee-journal.com/upload/attaches/att_1569575810.pdf
18. Шеремет А. Законодавче регулювання медіації в Україні: аналіз проекту Закону України «Про медіацію». *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 51–56.
19. Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 79–85.
20. Буряк В. Я. Основні риси медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціального забезпечення: тез. доп. та наук. повідомл. учасн. VII Міжнар. наук.- практич. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого*. Харків: Право. 2017. С. 105–108.
21. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 27 с.
22. Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. *Вісник Львівського торг.-економ. ун-ту*. 2017. Вип. 4. С. 292–299.
23. Ханік-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 38–44.
24. Кармаза О. Медіація та переговори як альтернативні способи вирішення спорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 5. С. 13–18.

25. Середя О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2(18). С. 38-45.

26. Загрія Н. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. *Юридична газета*. 2020. № 21(727). URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-varto-vikoristovuvati-a-koli-ni.html>

REFERENCES:

1. Sprava pro rivnist storin sudovoho protsesu (2012, April 12) [Case on equality of arms]. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 12.04.2012 № 9rp/2012. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12> [in Ukrainian].

2. Vavzhynchuk S. YA. (2013) Systema zakhystu i okhorony konstytutsiinykh trudovykh prav pratsivnykiv: monohrafiia. [System of protection and protection of constitutional labor rights of employees]. Kharkiv : Dysa plus. [in Ukrainian].

3. Tarnavska A. N. (2015) Stanovlennia instytutu mediatsii v umovakh yevrointehratsiinykh protsesiv Ukrainy. [Formation of the institution of mediation in the conditions of European integration processes of Ukraine]. *Publichne pravo*. № 1. 211–218. [in Ukrainian].

4. Izarova I. O. (2015) Teoretychni zasady tsyvilnoho protsesu YeS: monohrafiia. [Theoretical foundations of the EU civil process]. Kyiv : VD Dakor. [in Ukrainian].

5. Pro mediatsiiu (2021, November 16) [About mediation] : Zakon Ukrainy vid 16.11.2021 №1875-IKh. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> [in Ukrainian].

6. O medyatsyy (2011, January 28) [About mediation] : Zakon Respublyky Kazakhstan ot 28.01.2011 № 401-IV. Retrieved from: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376 [in Russian].

7. O medyatsyy (2015, July 3) [About mediation] : Zakon Respublyky Moldova ot 03.07.2015 № 137. Retrieved from: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=360455> [in Russian].

8. Zaichuk O.V. (2010) Mediatsiia yak demokratychnyi ta efektyvnyi sposib vyrishennia sporiv: yevropeiski normy i dosvid ta ukrainska perspektyva. [Mediation as a democratic and effective way of resolving disputes: European norms and experience and the Ukrainian perspective]. *Biuletyn Ministerstva yustytysii Ukrainy*. № 12. 137–141. [in Ukrainian].

9. Pro deiaki aspekty mediatsii u tsyvilnykh ta komertsiiinykh spravakh (2018) [On some aspects of mediation in civil and commercial matters] : Dyrektyva № 2008/52/IES Yevropeiskoho parlamentu i Rady. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95 [in Russian].

10. Zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung (2012, July 21) [To promote mediation and other methods of out-of-court conflict resolution] : Gesetz Bundesrepublik Deutschland vom 21.07.2012. Retrieved from: <https://www.buzer.de/gesetz/10244/index.htm> [in German].

11. Mediationsgesetz (MediationsG) (2012, July 21) [About mediation] : Gesetz Österreich vom 21.07.2012. Retrieved from: <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710012.html> [in German].

12. Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora (2006, June 26) [Standards of mediation and mediator proceedings] : uchwalone przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości. Retrieved from: <http://www.krakow.so.gov.pl/container/menu-glowne/informacje-dla-interesantow/mediacje/informacja-la-kandydatow-na-mediatorow/standardy-mediacji.pdf>. [in Polish].

13. Za medyatsiyata (2004, December 17) [About mediation] : Zakon Republyky Bolharyia ot 17.12.2004. Retrieved from: <https://lex.bg/laws/ldoc/2135496713> [in Bulgarian].

14. Mediacijos (2017, June 29) [Mediation] : Įstatymas Lietuvos Respublikos priimtas 29.06.2017 № XIII-534. Retrieved from: <https://www.e-tar.lt/portal/ru/legalAct/46bbc7c066fd11e7b85cfdc787069b42> [in Lithuanian].

15. De mediación en asuntos civiles y mercantiles (2012, March 5) [Mediation in civil and commercial matters] : Real Decreto-ley Español № 5/2012, de 5 de marzo. Retrieved from: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-3152&p=20120707&tn=1>. [in Spanish].

16. Mediation Act (2004, December 21) : Law of Malta № XVI of 21st December, 2004. Retrieved from: <https://legislation.mt/eli/cap/474/eng> [in English].

17. Terekhov V. (2019) Online Mediation: a Game Changer or Much Ado About Nothing? *Access to Justice in Eastern Europe*. № 3 (2). 33–50. Retrieved from: http://ajee-journal.com/upload/attaches/att_1569575810.pdf [in English].

18. Sheremet A. (2020) Zakonodavche rehulivannia mediatsii v Ukraini: analiz proiektu Zakonu Ukrainy «Pro mediatsiiu». [Legislative regulation of mediation in Ukraine: analysis of the draft Law of Ukraine «On Mediation»]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. № 11. 51–56. [in Ukrainian].

19. Honcharova H. S. (2013) Myrova uhoda ta mediatsiia: zahalni rysy ta vidminnosti mizh nymy. [Settlement agreement and mediation: general features and differences between them.] *Pravo ta innovatsii*. № 4. 79–85. [in Ukrainian].

20. Buriak V.IA. (2017) Osnovni rysy mediatsii yak odnogo iz alternatyvnykh sposobiv vyrishennia trudovykh sporiv. [The main features of mediation as one of the alternative ways of resolving labor disputes]. *Aktualni pytannia udoskonalennia zakonodavstva pro pratsiu ta sotsialnoho zabezpechennia: tez. dop. ta nauk*.

povidoml. uchasn. VII Mizhnar. nauk.- prakt. konf. (m. Kharkiv, 29 veresnia 2017 r.). Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho. Kharkiv: Pravo. 105–108. [in Ukrainian].

21. Liakh I. O. (2020) Problemy teorii i praktyky zaprovadzhennia instytutu mediatsii u trudovomu pravi [Problems of theory and practice of introducing the institute of mediation in labor law] : avtoref. dys. ... d-ra yuryd. nauk: 12.00.05. Kharkiv. [in Ukrainian].

22. Matsko M. A. (2019) Problemy zakonodavchoho zakriplennia mediatsii yak alternatyvnoho sposobu vyrishennia trudovykh sporiv. [Problems of legislative consolidation of mediation as an alternative way of resolving labor disputes]. *Visnyk Lvivskoho torh.-ekonom. un-tu*. Vyp. 4. 292–299. [in Ukrainian].

23. Khanyk-Pospolitak R., Pospolitak V. (2019) «Dosudove», «alternatyvne» ta «pozasudove» vrehuliuvannia/vyrishennia pryvatnopravovykh sporiv: spivvidnoshennia poniat. [«Pre-trial», «alternative» and «extrajudicial» settlement / resolution of private law disputes: the relationship of concepts]. *Pidpriemstvo, hospodarstvo i pravo*. № 1. 38–44. [in Ukrainian].

24. Karmaza O. (2020) Mediatsiia ta perehovory yak alternatyvni sposoby vyrishennia sporiv. [Mediation and negotiation as alternative ways of resolving disputes]. *Pidpriemnystvo, hospodarstvo i pravo*. № 5. 13–18. [in Ukrainian].

25. Sereda O. H. (2017) Mediatsiia (poserednytstvo) yak alternatyvnyi sposib vyrishennia trudovoho sporu. [Mediation as an alternative way to solve the labor disputes]. *Pravo ta innovatsii*. № 2(18). 38–45. [in Ukrainian].

26. Zahriia N. (2020) Mediatsiia v trudovykh sporakh: koly varto vykorystovuvaty, a koly ni. [Mediation in labor disputes: when to use and when not]. *Yurydychna hazeta*. № 21(727). Retrieved from: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-varto-vikorystovuvati-a-koli-ni.html> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 15.04.2022

УДК 351.84

DOI: 10.36550/2522-9230-2022-12-79-82

Сокуренко Олена Анатоліївна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри галузевого права та правоохоронної діяльності

Центральноукраїнського державного педагогічного

університету імені Володимира Винниченка

e-mail: olena7842@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8169-3720>

ДОСВІД РОЗВИНУТИХ КРАЇН СВІТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті досліджено організацію систем пенсійного забезпечення в розвинутих країнах світу, зокрема США, Великобританії, Швеції. Визначено основну мету останніх реформаційних процесів. Зазначено, що основною метою останніх реформ було відстрочення виходу на пенсію шляхом підвищення пенсійного віку, уповільнення процесу дострокового виходу на пенсію та підвищення мотивації продовжувати роботу.

Розглянуто цілі пенсійної системи, зокрема до них віднесено: захист від бідності; надання доходу після закінчення трудових відносин, розмір якого зазвичай пропорційний розміру доходу, виплаченого безпосередньо перед виходом на пенсію; захист цього доходу від падіння реального рівня життя через інфляцію.

Проаналізувавши пенсійне забезпечення за кордоном, нами виділено два основних типи фінансування пенсійних схем: розподільне, яке покриває поточні пенсійні витрати з поточних доходів, і накопичувальне, що створює спеціальний фонд, який здійснює всі пенсійні виплати зараз і в майбутньому.

Також, на основі світового досвіду, нами наголошено, що основною тенденцією реформування пенсійних систем є перехід на накопичувальну пенсійну систему, позитивною стороною якої є можливість збільшення інвестицій у розвиток економіки та отримання інвестиційної віддачі для пенсіонерів.

На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що при проведенні реформування власної української пенсійної системи, є надія, що створення у нас обов'язкового накопичувального рівня дасть початок довгостроковому процесу зменшення пенсійних зобов'язань. Адже існування в Україні єдиної солідарної системи пенсійного забезпечення перестало відповідати сучасним вимогам як економіки країни, так і самого населення.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, пенсія, пенсійні зобов'язання, страхові внески, пенсійна система

Sokurenko O. EXPERIENCE OF DEVELOPED COUNTRIES OF THE WORLD IN THE ORGANIZATION OF THE PENSION SECURITY SYSTEM

The article examines the organization of pension systems in developed countries, including the United States, Britain

Випуск 12. 2022