

Стаття надійшла до друку 23 квітня 2024 року

РОЗДІЛ 2. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ПРАВО; ГОСПОДАРСЬКЕ ТА ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 340

DOI - 10.31732/2708-339X-2024-12-A6

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ТА ЕТИЧНІ ВИМОГИ ДО МЕДІАТОРА З УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ МЕДІАЦІЇ В ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ

Марина Ю.Ю.,

аспірант Університету «КРОК»

м. Київ, вул. Табірна, 30-32, Україна, 03113

e-mail: marinayu@krok.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6375-5118>

QUALIFICATION AND ETHICAL REQUIREMENTS FOR A MEDIATOR, TAKING INTO ACCOUNT THE SPECIFICITIES OF MEDIATION IN INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES

Marina Yu. Yu.,

PhD student «KROK» University

Kyiv, Tabirna St., 30-32, Ukraine, 03113

e-mail: marinayu@krok.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6375-5118>

Анотація. Метою цієї наукової статті є вивчення кваліфікації та етичних стандартів, які є необхідними для медіатора. Особлива увага приділяється до нюансів медіації в контексті індивідуальних трудових спорів. В даній науковій статті дослідження базується на комплексі філософських, загальнонаукових та спеціально-правових методах дослідження.

У цій статті розглядаються кваліфікаційні та етичні стандарти, які являються необхідними для медіатора. Особливо під час процедури медіації важливою є особистість медіатора, оскільки від його позиції та поведінки багато в чому залежить результат самої процедури медіації. Було б добре, щоб медіатор як посередник був нейтральною стороною, яка допомагає конфліктуючим сторонам у досягненні домовленостей.

Завдання медіатора наступні: створення між сторонами спору контакту, надання можливостей для процедури медіації, посередництво в переговорах між конфліктуючими сторонами медіації, прийняття їхніх позицій, консультування конфліктуючих сторін спору щодо можливих вирішень спору, надання роз'яснень та допомога в складанні медіаційної угоди щодо вирішення конфлікту.

На нашу думку, якісне виконання даних завдань може залежати від адекватної підготовки та спеціальних навичок медіатора. Беручи до уваги специфіку роботи медіатора як посередника у вирішенні спору під час процедури медіації, до нього пред'являються досить значні вимоги. Тому є зрозумілим, що професіоналізм медіатора гарантується отриманням якісної професійної підготовки, а також володінням належними морально-етичними якостями та професійним досвідом.

Також в даній статті доведено, що процедура медіації під час вирішення індивідуального трудового спору буде мати більш ефективний результат, якщо медіатор володітиме знаннями в правовій сфері, а також розумітиме правову природу самого трудового спору. Медіатор, маючи розуміння правових наслідків прийнятого

рішення, може допомогти зорієнтувати сторони медіації у прийнятті рішення, яке їх зможе повністю задовольнити і не суперечити закону, та сприяти в підготовці складання проєкту медіаційної угоди.

Ключові слова: індивідуальний трудовий спір, медіація, медіатор, медіація трудових спорів, принципи професійної діяльності медіаторів.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 17.

Abstract. The aim of this article is to examine the qualifications and ethical standards required of a mediator, with particular attention to the nuances of mediation in the context of individual labour disputes. The research draws upon a range of philosophical, general scientific and special legal methods of inquiry.

The article examines the qualifications and ethical standards required of a mediator, with a particular focus on the specifics of mediation in the context of individual labour disputes. The personality of the mediator is an important element of the mediation process, as the outcome of the mediation process depends to a large extent on the attitude and behaviour of the mediator. It would be beneficial for a mediator to be a neutral third party who helps the parties to reach an agreement. The mediator's tasks include: establishing contact between the parties, offering the possibility of mediation, facilitating negotiations between the parties, accepting their positions, advising the parties on possible solutions, providing clarification and assisting in the drafting of a settlement agreement. We believe that the successful performance of these tasks may depend on appropriate training and special skills. The specific nature of the mediator's work places considerable demands on him or her. It is therefore clear that professionalism is ensured by a high level of professional training, as well as by appropriate moral and ethical qualities and work experience.

The article goes on to prove that the mediation procedure for resolving an individual labour dispute will be more effective if the mediator has legal knowledge and understands the legal nature of the labour dispute. The mediator, with an understanding of the legal consequences of the decision taken, can help guide the parties towards a decision that is fully satisfactory to them and does not contravene the law, and can assist in the preparation of a draft mediation agreement.

Keywords: mediation, mediation of labor disputes, individual labor dispute, principles of professional activity of mediators, mediator.

Formulas: 0, fig.: 0, tab.: 0, bibl.: 17.

Постановка проблеми. Розвиток взаємовідносин у багатьох сферах людського життя нерідко призводить до колізій, у тому числі приватно-правових. У пострадянських країнах прийнято звертатися до суду чи іншого компетентного органу для вирішення будь-якого конфлікту. Водночас одним із показників розвинутого громадянського суспільства є намагання членів суспільства вирішувати конфліктні ситуації шляхом переговорів, без звернення до держави та її інституцій. Так, у багатьох країнах склалися окремі інститути саморегуляції громадянського суспільства, які спрямовані на вирішення конфліктів (спорів) на основі взаємної довіри та добровільності. Такі способи врегулювання спорів здійснюються без звернення до юрисдикційних органів, реалізуються позасудовим шляхом і, як правило, без дотримання формальної процедури та не підкріплюються примусом. Тому вони розглядаються як альтернатива формальному правосуддю і називаються альтернативним вирішенням спорів (АРС), одним з яких є медіація.

Медіація відбувається за участю третьої нейтральної сторони – медіатора, який викликає значний інтерес як у представників юридичної науки, так і у громадськості та суспільства, що обумовлено поєд-

нанням етичної, емоційної та практичної складових, беручи до уваги специфіку своєї діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням медіації в Україні та правового статусу медіатора, проблемам етичних та кваліфікаційних вимог до медіатора присвячені роботи Н. Мазаракі, Л. Романадзе, Г. Огренчука, А. Шеремета, Т. Кисельової, І. Любченко та інших науковців.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Стаття присвячена комплексному науково-теоретичного аналізу розвитку альтернативних методів вирішення спорів в Україні та можливості примирення сторін спору шляхом досягнення взаємоприйняттого рішення за допомогою медіатора, а також аналіз кваліфікаційних та етичних вимог до медіатора, враховуючи особливості проведення медіації в індивідуальному трудовому спорі. Необхідно проаналізувати кваліфікацію та моральні вимоги медіатора з урахуванням особливостей медіації в індивідуальних трудових спорах. Важливим елементом процедури медіації є особистість медіатора, оскільки від його позиції та поведінки багато в чому залежить результат медіації. По-перше, посередником має бути нейтральна третя сторона, яка підтримує конфліктуючі сторони в досягненні

порозуміння.

Таким чином, метою статті є аналіз кваліфікації та моральних вимог до медіатора з урахуванням особливостей медіації в особистих трудових спорах.

Виклад основних положень. Закон України «Про медіацію» містить в собі наступні три групи вимог до медіатора: етичні, кваліфікаційні та особисті якості медіатора. Стаття 9 Закону України «Про медіацію» визначає, що медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку з медіації в Україні або за кордоном. Положення цього закону не встановлюють вимог до компетентності, освіти або професійних навичок медіатора [1]. Відповідь на запитання про необхідність та особливості такого навчання можна отримати, проаналізувавши роль медіаторів під час вирішення спорів.

Функції, які виконує медіатор під час процедури медіації, являють собою сукупність дій, що спрямовані на досягнення визначеної мети альтернативного вирішення спору. Виконання багатосторонніх завдань медіації для досягнення вирішення спору включає в себе кілька міждисциплінарних видів діяльності. До визначальних функцій медіатора варто віднести інформаційну, організаційну, освітню, експертну та консультативну.

Загалом функції медіатора цілеспрямовані на забезпечення сторін певною базою знань, що необхідні для самостійного вирішення спору за допомогою такої процедури, як медіація. Медіатор має проінформувати сторони про роль та функції медіатора, особливості медіації, правові наслідки медіації, процедуру медіації, правові наслідки медіативного врегулювання, а також про переваги та недоліки врегулювання спору в такий спосіб. Виконуючи дані завдання, медіатор навчає сторони спору самостійно формулювати свої вимоги та вказує шляхи розв'язання конфліктів у майбутньому. Дотримання медіатором принципів нейтральності, неупередженості та незалежності впливає на повноту консультативної функції. Обмеження відносяться до окремого консультування сторін спору або нав'язування учаснику різнovidів мирової угоди та її змісту.

Організаційна діяльність відбивається в забезпеченні дотримання основних

принципів, які чинять вплив на процедуру медіації – добровільність, конфіденційність, самовизначення сторін і т.ін. Разом з тим, враховуючи неформальний характер медіації, медіатор має забезпечити дотримання правил медіації, погоджених зі сторонами на початку взаємодії у вирішенні спору. Виконуючи організаційну функцію, медіатор може контролювати перебіг медіації та керувати її стадіями.

Залежно від характеру спору, медіатор виконує ту чи іншу функцію. Зокрема, у цивільно-правових спорах задіяна організаційна функція, в економічних – інформаційна, консультативна, експертна, у сімейних – психологічна [16].

Таким чином, завдання медіатора полягає в тому, щоб організувати ефективну комунікацію між конфліктуючими сторонами, надати допомогу у розумінні дійсних потреб та інтересів, відновити втрачений контакт між ними та забезпечити взаємовідносини співробітництва у вирішенні існуючого спору. Варто зазначити, що медіатор не володіє повноваженнями у прийнятті рішень щодо вирішення спору. Він працює не з позиціями, а з інтересами сторін, щоб дійти рішення, яке приймається обома сторонами та максимально враховує їхні інтереси і побажання.

За допомогою спеціальних технік та розпізнавання перешкод, які перешкоджають взаєморозумінню та спілкуванню, медіатор має створити атмосферу поваги й допомогти наладити ефективний діалог.

Медіатор таким чином удосконалює творчий потенціал конфліктуючих сторін, який необхідний для вирішення конфлікту, і є найбільш прийнятним способом.

До завдань медіатора входить:

- 1) встановлення контакту між сторонами,
- 2) гарантувати можливість медіації,
- 3) посередництво,
- 4) медіація у переговорах між сторонами,
- 5) прийняття позицій сторін,
- 6) консультація сторін щодо можливих рішень,
- 7) надання пояснень,
- 8) допомога у складанні мирового договору [6].

На наш погляд, вдале виконання даних завдань залежить від правильної під-

готовки та наявності спеціальних навичок. У зв'язку зі специфікою роботи медіатора, йому пред'являються досить значні вимоги. Таким чином, професіоналізм забезпечується отриманням якісної професійної підготовки, наявністю певних визначених моральних і етичних якостей та досвіду.

Статус медіатора може бути визначений на законодавчому рівні або етичними стандартами професійної діяльності. Експертом у такій процедурі може бути нейтральна особа, яка погодилася здійснювати функції посередника у вирішенні спору та не є зацікавленою в результаті справи, обраної за спільною згодою конфліктуючих сторін із числа включених до реєстру медіаторів.

Віковий ценз медіатора залишається дискусійним питанням. При визначенні мінімального віку та становлення медіатора слід враховувати тип спору, який він розглядає. Якщо це суперечки, пов'язані з порушенням деяких нормативно встановлених прав, які на сьогоднішній день мають право розглядати тільки суди, то варто зосередити увагу на вимогах до кандидатів на посаду судді.

У Законодавстві України міститься положення стосовно віку кандидатів на певні категорії посад. Таким чином, положення статті 69 Закону «Про судоустрій та статус суддів» передбачає, що на місце судді може бути призначений громадянин України, якому не менше тридцяти років. Конституційний Суд вважає положення частини другої статті 5 Закону «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23.12.1997 відповідно до Конституції України (конституційної), у відповідності до якої «Уповноваженим може бути призначений громадянин України, якому на день виборів виповнилося 40 років».

Медіатор повинен мати професійний та життєвий досвід, а також спеціальні навички для цієї роботи. У сукупності прийняті рішення та вимоги до освоєння завдань відповідають рівню дорослої людини.

Наступне дискусійне питання – спеціальність медіатора. Ним може стати будь-яка фізична особа, яка пройшла спеціальну підготовку. В Україні медіатори здебільшого мають вищу освіту та пройшли

спеціальну підготовку. На нашу думку, окрема вказівка спеціальності, за якою посередник має мати вищу освіту, може привести до неаргументованих обмежень доступу до професії медіатора, оскільки медіатором є посередник у процесі примирення конфліктуючих сторін. Людина від природи може бути наділеною здатністю та інтересом знаходити спільну мову з людьми, аналізувати не вирішені конфлікти та їх потенціал, за допомогою яких він може пом'якшувати конфлікт та примиряти сторони [2, с. 679].

Питання необхідності наявності юридичної професії для практики медіатора викликало різноманітні думки та активні дискусії як серед іноземних медіаторів, які володіють багаторічним практичним досвідом медіації, так і серед українських спеціалістів.

С. Ріковер, адвокат та медіатор із більш ніж 20-річним досвідом, зауважила, що освіта не є обов'язковою умовою для того, щоб стати успішним медіатором. Хороші медіатори – не юристи, а психологи та соціальні працівники, бо вони володіють знаннями, як допомогти конфліктуючим сторонам налагодити комунікацію. Але найкращі з них досить добре знаються на юридичних проблемах у справах, над якими вони працювали [17].

Згідно Закону України, медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном. Сторони медіації, органи державної влади та місцевого самоврядування, установи, підприємства та організації незалежно від форм власності та підпорядкування, громадські об'єднання можуть встановлювати власні додаткові вимоги до медіаторів, яких вони наймають та послугами яких користуються [1].

Зокрема, наявність спеціалізованої підготовки, освіта, вік, практичний досвід тощо. Крім того, об'єднання медіаторів та суб'єкти, які здійснюють медіацію, можуть встановлювати додаткові вимоги щодо осіб, які включаються до їх облікових записів, а саме: наявність спеціальної підготовки, вік, освіта, практичний досвід тощо.

Також Законом України передбачено, що базова підготовка посередників медіації відбувається за програмою тривалістю

не менше 90 годин підготовки, у тому числі не менше 45 годин практичної підготовки [1]. Програма базової підготовки медіатора включає теоретичну підготовку, а також розвиток практичних навичок.

Ми вважаємо цю кількість годин теоретичного та практичного навчання посередника достатньою для отримання знань про основи процедури медіації. Медіаторами є суб'єкти освітньої діяльності. Крім опорної підготовки, вона може містити спеціалізовану підготовку за навчальними програмами, розробленими суб'єктами освіти. Після проходження базової або спеціальної підготовки, а також підтвердження набутих навичок видається сертифікат.

Європейський кодекс етики медіаторів містить вимоги до компетентності спеціаліста з альтернативних методів вирішення спорів, згідно з якими медіатор проходить відповідну підготовку, набуває професійних компетенцій, розуміє процедуру медіації, постійно практикує та оновлює знання після стандартів та принципів акредитації, вимоги [13].

Директива 2008/52/ЄУ у ст. 4.2 передбачає, що держави-члени сприяють початковій підготовці та підвищенню кваліфікації медіаторів, щоб гарантувати, що посередництво проводиться ефективно, неупереджено та компетентно для сторін [12].

Рекомендації Ради Європи більш вимогливі: держави-члени ЄС мають надати відповідні програми навчання посередників, запровадити правила та надати докладні інструкції щодо змісту цих програм.

Медіатором вважається висококваліфікований спеціаліст, професійна підготовка якого ґрунтується на компетентнісному підході до навчання, враховуючи основні вимоги до компетентності.

Згідно з міжнародним стандартом ISO 9000-2008, компетентність визначається як продемонстрована здібність застосовувати навички, знання та вміння на практиці, а разом з тим, наявність досвіду, а також свідомого і відповідального відношення, що необхідні для ефективного виконання поставлених завдань, визначених професійними чи соціальними функціями [14, с. 57].

Експерти Міжнародної комісії Ради Європи (Програма «Визначення та вибір

компетенцій») характеризують поняття компетентності як здібність вдало задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, здійснювати поставлені завдання. Всі компетенції будуються на поєднанні взаємозначимих когнітивних установок та цінностей, практичних навичок, поведінкових компонентів, емоцій, знань та вмінь, які можуть бути використані в активних діях [11].

Зазначені характеристики дефініцій з урахуванням багатоаспектності медіативного посередництва дають змогу схарактеризувати визначення фахової компетентності медіатора. Іншими словами, це сукупність ділових та особистих якостей, які відображають ступінь знань, навичок та умінь посередника, готовність виконувати свої обов'язки на високому професійному рівні, заснованому на сучасних теоретичних і практичних знаннях та досвіді.

Забезпечення належної якості медіаторських послуг досягається шляхом навчання та здобуття відповідного рівня компетентності, який буде достатнім для початку діяльності в професії медіатора. Безперервне вдосконалення освітніх навичок за допомогою спеціалізованих програм за такими напрямками, як комунікативний, конфліктно-орієнтований, рефлексивний, процесуальний, юридичний, сприяє професійному зростанню. Останній передбачає ознайомлення із законодавством про медіацію, основними нормативними положеннями про процедуру медіації, регулюванням діяльності медіатора, правовими основами взаємодії правової системи та медіації, конфіденційністю результатів медіації, відповідальністю медіатора, процедури медіації, роботи з угодами у процесі медіації [4].

Отже, підготовка фахівців у галузі медіації з урахуванням мети, завдань, принципів, порядку та функцій медіатора має базуватися на знаннях та практичних навичках конфліктології, психології, права, а також набуття компетенцій у певних галузях.

Варто відзначити, що основними складовими компетентності посередника є професійно-значущі знання, навички, уміння, мотивація та якості, а саме:

- 1) досвід;
- 2) персональні основні характеристики особи;

3) основні характеристики особистості (пізнавальна активність, готовність до діяльності, ціннісні орієнтації та ідеали, емоційність, індивідуальні психологічні особливості та ін.);

4) об'єктивні основні характеристики (досвід, робота за освітою) [7, с. 65].

Підкреслимо, що досить вагомою складовою частиною професійної компетентності є безперервне вдосконалення та отримання нових знань, без яких спеціаліст не зможе бути ефективним і втратить свою конкурентоспроможність. Зокрема, Рада ЄС визнає фундаментальну важливість освіти та навчання для економічних і соціальних змін. Жвавий технологічний прогрес, формування певних вимог до фахових профілів, необхідність у безперервному навчанні повинні підтримуватися тісною співпрацею та синергією між промисловістю, освітою, розвитком і навчанням. Разом з тим, системи освіти та навчання мають адаптуватися до сучасного стану реальності. Наявна потреба як вагома соціальна цінність, перспектива постійного навчання, набуття людиною нових, більш актуальних навичок та компетенцій [10].

Для надбання необхідних додаткових компетенцій посередник, що має намір займатися медіацією у трудових спорах, окрім навчання за основними програмами медіації, повинен пройти спеціалізоване навчання особливостям медіації у трудових спорах. Таким чином, типові норми навчання основ медіації та медіації трудових і корпоративних спорів визначають мінімальні вимоги, які необхідно враховувати при навчанні посередників медіації, разом з тим, і у галузі вирішення трудових і корпоративних спорів [8].

До потрібних навичок і умінь відносяться вміння визначати вид і можливість медіації трудового конфлікту; уміння роз'яснити потенційним учасникам медіації переваги вирішення трудового спору за допомогою медіації; уміння розрізняти суб'єктивні та об'єктивні причини виникнення трудового конфлікту; здатність відрізняти внутрішньо-особистісні та міжособистісні конфлікти у сфері праці та вловлювати їх взаємозв'язок; можливість проведення медіації за допомогою залученого сторона-

ми правничого супроводу; можливість проведення інформаційної зустрічі з учасниками медіації, які не являються сторонами трудового спору та залучаються до медіації як представники, консультанти, захисники, експерти і т. д; можливість збалансувати сили сторін під час медіації трудового спору; навички фасилітації під час медіативних зустрічей із залученням великої кількості учасників медіації; адміністративні навички посередництва в трудових спорах.

Медіація у вирішенні індивідуального трудового спору буде більш ефективною, ніж наявність медіатора, який знає правову сферу та розуміє правову природу трудового конфлікту. Посередник, розуміючи правові наслідки рішення, може зорієнтувати сторони на прийом рішення, яке їх повністю задовольняє і не суперечить закону, та допомогти в укладенні медіаційної угоди. Ми вважаємо, що медіатор, який має юридичну освіту, виключає додаткове залучення юриста під час вирішення індивідуальної трудової суперечки.

Крім вимог законодавства, медіатор має дотримуватись низки етичних стандартів. Природа та зміст медіації як гнучкої й неформальної форми вирішення конфліктів визначають поняття етичних норм у рамках «необов'язкового права» («правила медіації», «кодекси етики медіатора», «професійні стандарти медіатора») на національному чи інституційному рівні. Європейський кодекс поведінки медіаторів, ухвалений 2 червня 2004 року, формулює низку положень, яким медіатори слідує під час своєї роботи. Популяризування медіації під час розв'язання міжнародних комерційних суперечок провокує дискусії щодо доцільності визначення деяких «глобальних» етичних кодексів медіаторів [5, с. 14].

Подібні кодекси етики вже розроблені в організаціях, які надають медіаційні послуги в Україні, наприклад Кодекс етики медіатора громадської організації «Національна асоціація медіаторів України», Український центр медіації та інші. Ці кодекси містять вимоги конфіденційності, нейтральності та неупередженості, добровільності та самовизначення медіатора, толерантності, а також неприпустимості конфлікту інтересів посередника.

Зокрема, для підвищення професійної активності медіаторів, які працюють у галузі вирішення трудових та корпоративних спорів, встановлення основних етичних норм та правил поведінки медіаторів, створено Кодекс етики медіаторів у трудових та корпоративних спорах. Дотримання положень Кодексу являється обов'язковим для забезпечення якісної медіації трудових спорів, а разом з тим сприяє професійному розвитку медіаторів та їх усвідомленню поведінки у складних практичних ситуаціях [3, с. 4].

Стосовно особистісних вимог до медіатора, то його діяльність безпосередньо пов'язана з роботою з людьми, вирішенням конфліктів, спорів та суперечок. Б. Майер вказує на те, що для вирішення учасникам суперечки потрібно щось більше, ніж сам процес: їм потрібні розуміння, сила, творчість, стратегічне мислення, мудрість, терпіння, конфронтація, гумор, винахідливість, сміливість та багато інших якостей, які не належать лише процесу медіації [15, с. 146]. Серед найважливіших особистих якостей медіатора Хелен Коллінз виділяє емпатію, швидкість думки, здатну охоплювати різні напрями, нейтральність, емоційний інтелект, художній талант, інтуїцію та допитливість [9].

Зазначені особисті якості мають велике значення для підготовки та розвитку медіатора, оскільки впливають на процедуру медіації, однак рівень майстерності не може бути закріплений у нормативних актах, посередник повинен удосконалювати та практикувати їх самостійно.

Без сумніву, особистість медіатора є важливою частиною процедури медіа-

ції, адже від його відношення та поведінки багато в чому залежить наслідок медіації. Насамперед, медіатором повинна бути нейтральна третя сторона, яка буде підтримувати конфліктуючі сторони у досягненні угоди. Разом з тим, ідеальний медіатор має бути добросовісним, знаючим та досвідченим у галузі посередництва вирішення спорів. Дані якості посередника повинні допомагати формуванню довіри, прагнення щиро та відкрито виразити себе.

Висновки. Отже, медіатор є ключовою фігурою медіації, від професіоналізму якої залежить успіх та ефективність процесу. Досвід іноземних країн, де медіація була успішною, свідчить про впровадження контролю якості підготовки медіаторів. Ця роль може бути призначена державним і приватним організаціям або громадським об'єднанням (посередницькі організації).

Важливими складовими професійної компетентності медіатора є постійне вдосконалення та розвиток, отримання нових знань та ефективне формування конкурентоспроможності. Такий підхід спонукає суспільство сприймати медіацію як альтернативний спосіб вирішення спорів, зміцнює довіру до неї та популяризує медіацію серед українців.

Таким чином, процедура медіації у вирішенні індивідуального трудового спору буде більш ефективною, ніж наявність медіатора, який знає правову сферу та розуміє правову природу трудового спору. Медіатор, розуміючи правові наслідки прийнятого рішення, може зорієнтувати сторони на прийняття рішення, яке їх повністю задовольняє і не суперечить законодавству, а також може в укладенні медіативної угоди.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <http://surl.li/diiid> (дата звернення: 15.05.2024)
2. Бурова Л.І. Правовий статус медіатора при розгляді справи щодо захисту прав інтелектуальної власності. Правове життя сучасної України: матеріали Міжнар. наукової конф. (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.). Одеса, 2013. Т. 2. С. 678-680.
3. Кодекс Етики медіатора трудових та корпоративних спорів / за заг. ред. А.А. Нечай. Київ: Видавнича група «Шкільний світ», 2021. 23 с.
4. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора / За заг. ред. К.Б. Наровської. К. Видавець В. Захаренко, 2019. 32 с.
5. Романадзе Л. Універсальний кодекс етики медіатора: утопія чи реальність. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2021. № 1. С. 14-22. URL : [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021\(114\)02](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021(114)02). (дата звернення: 15.05.2024).
6. Табернацька М. Переговори та посередництво у публічній сфері, бізнес. Варшава: Oficyna a Wolters Kluwer, 2009.

7. Цільмак О. Професійна компетентність медіатора в галузі зовнішнього правосуддя. *Правова система: теорія і практика*. 2015. № 4. С. 63-65.
8. Типові стандарти навчання основам медіації і медіації трудових та корпоративних спорів. Затверджено загальними зборами членів Громадської спілки «Національна асоціація медіації трудових та корпоративних спорів» протокол № 4 від 10.12.2021 р.
9. Collins H. The most important personal qualities a mediator needs. 2005. February. URL: <http://surl.li/fpeaj> (дата звернення: 15.05.2024).
10. Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance) (2018/C 189/01). Official Journal of the European Union. 2018. P. 1-13. URL: <http://surl.li/fpaxp>. (дата звернення: 15.05.2024).
11. Definition and Selection of Competencies. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). URL: <https://www.oecd.org>. (дата звернення: 15.05.2024).
12. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <http://surl.li/ewjgb> (дата звернення: 15.05.2024).
13. European code of ethics for mediators. URL: <http://surl.li/dcome> (дата звернення: 15.05.2024)
14. ISO 9001:2015 Quality management systems – Requirements. 2015. 29 p. URL: <https://www.iso.org/standard/62085.html> (дата звернення: 15.05.2024).
15. Mayer B.S. *Beyond neutrality: confronting the crisis in conflict resolution*, ossey-Bass. San Francisco. 2004.
16. Myślińska M. Mediation Functions Performed by Mediator during Mediation. Selected Problems. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2018. № 3. P. 73-78. URL: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2018.27.3.73-88> (дата звернення: 15.05.2024).
17. Rickover S. Behind the Corporate Veil. URL: <https://sararickover.wordpress.com> (дата звернення: 15.05.2024).

References:

1. On mediation: Law of Ukraine dated November 16, 2021 No. 1875-IX. URL: <http://surl.li/diiid> (Accessed: 18 May 2024)
2. Burova L.I. The legal status of a mediator when considering a case regarding the protection of intellectual property rights. *Legal life of modern Ukraine: materials of the International scientific conference (Odesa, May 16-17, 2013)*. Odesa, 2013. Vol. 2, pp. 678-680.
3. Code of Ethics of a mediator of labor and corporate disputes / according to general red. A.A. Lets go Kyiv: School World Publishing Group, 2021. 23 p.
4. Basic principles of learning the basic skills of a mediator / According to general red. K.B. Narovskaya K.: Publisher V. Zakharenko, 2019. 32 c.
5. Romanadze L. Universal code of ethics of a mediator: utopia or reality. *Foreign trade: economy, finance, law*. 2021. No. 1. P. 14-22. URL: [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021\(114\)](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021(114)) (Accessed: 18 May 2024)
6. Tabernatska M. *Negotiations and mediation in the public sphere, business*. Warsaw: Oficyna a Wolters Kluwer, 2009.
7. Tsilmak O. Professional competence of a mediator in the field of external justice. *Legal system: theory and practice*. 2015. No. 4. P. 63-65.
8. Typical standards for teaching the basics of mediation and mediation of labor and corporate disputes. Protocol No. 4 dated 10.12.2021 was approved by the general meeting of members of the Public Union «National Association of Mediation of Labor and Corporate Disputes».
9. Collins H. The most important personal qualities a mediator needs. 2005. February. URL: <http://surl.li/fpeaj> (Accessed: 18 May 2024).
10. Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance) (2018/C 189/01). Official Journal of the European Union. 2018. P. 1-13. URL: <http://surl.li/fpaxp> (Accessed: 18 May 2024).
11. Definition and Selection of Competencies. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). URL : <https://www.oecd.org> (дата звернення 20.05.2024).
12. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <http://surl.li/ewjgb> (Accessed: 18 May 2024).
13. European code of ethics for mediators. URL: <http://surl.li/dcome> (Accessed: 18 May 2024).
14. ISO 9001:2015 Quality management systems – Requirements. 2015. 29 p. URL: <https://www.iso.org/standard/62085.html> (Accessed: 18 May 2024).
15. Mayer B.S. *Beyond neutrality: confronting the crisis in conflict resolution*, ossey-Bass. San Francisco. 2004.
16. Myślińska M. Mediation Functions Performed by Mediator during Mediation. Selected Problems. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2018. № 3. P. 73-78. URL: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2018.27.3.73-88> (Accessed: 18 May 2024).
17. Rickover S. Behind the Corporate Veil. URL: <https://sararickover.wordpress.com> (Accessed: 18 May 2024).

Стаття надійшла до друку 20 травня 2024 року