

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-340-56>

УДК 316.485:347.918

ЛЕВЧЕНКО Діана

Бізнес Школа «КРОК»

ВНЗ “Університет економіки та права «КРОК»

<https://orcid.org/0000-0001-8343-2260>e-mail: LevchenkoD@krok.edu.ua**КАЛІНІНА Наталія**

Бізнес Школа «КРОК»

ВНЗ “Університет економіки та права «КРОК»

e-mail: kalininanv@krok.edu.ua**ОКУНІЄВ Ігор**

Бізнес Школа «КРОК»

ВНЗ “Університет економіки та права «КРОК»

<https://orcid.org/0009-0001-8133-1797>e-mail: okunievIS@krok.edu.ua

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ: ОЗНАКИ ТА ВІДМІННОСТІ ВІД ПЕРЕГОВОРІВ ТА АРБІТРАЖУ

В роботі розкрито ознаки медіації як способу вирішення конфліктів, до яких віднесено: добровільність участі та взаємодії учасників медіації; особливий статус медіатора (поєднання формальних, етичних та процедурних вимог); конфіденційність медіаційного процесу; гнучкість та адаптивність медіаційної процедури; консенсусний підхід до вирішення конфлікту; визнання значущості емоційного та психологічного аспекту конфлікту; мінімізація фінансових та часових витрат; активна участь сторін конфлікту у процесі прийняття рішень; відповідальність сторін конфлікту за виконання досягнутих домовленостей; відновлення відносин конфлікту між сторонами. Визначено відмінності між переговорами та медіацією, зокрема: 1) у медіації обов'язково існує третя сторона – медіатор, на відміну від переговорів, у яких сторони можуть залучати переговорника, а можуть самостійно здійснити переговори; 2) чітка структурованість медіаційного процесу, на відміну від переговорів, які не є формалізованими; 3) вибір переговорів або медіації залежить від рівня конфліктності між сторонами (переговори використовуються при більш низькому рівні конфліктності, коли сторони готові до взаємодії, а медіація переважно застосовується у випадках високого рівня конфлікту між сторонами, коли між сторонами виникає комунікативний бар'єр); 4) різний акцент на використанні інструментів вирішення конфлікту (у переговорах – дискусії або аргументи, як інструменти отримання вигідного результату; у медіації – діалог, як інструмент формування взаємовигідного результату); 5) обов'язковість угоди за результатами медіації, на відміну від переговорів (крім випадків укладення обов'язкових до виконання договорів). Акцентовано увагу на відмінностях відмінності медіації та арбітражу, зокрема: 1) добровільний медіативний процес або квазі-судовий розгляд; 2) різна роль третьої сторони – медіатор є фасилітатором, арбітр виконує роль судді; 3) спосіб отримання результату вирішення спору – у медіації сторони самостійно визначають результат медіації, у арбітражу рішення приймається арбітром та є обов'язковим для виконання; 4) ступінь процедурного регулювання – у медіації немає чіткої регламентації, а процес є гнучким, а процедура арбітражу регламентується національним та міжнародним законодавством; 5) час процесу (медіативний процес, в більшості випадків, проходить у більш короткі строки, ніж процес арбітражного розгляду); 6) наслідки процесу для відносин – у медіації акцентовано на покращенні та збереженні подальших відносин між сторонами, арбітражний процес є змагальним, без мети збереження відносин.

Ключові слова: альтернативне вирішення спорів, арбітраж, етика, конфлікт, медіатор, переговори, перемовини, судовий процес.

LEVCHENKO Diana, KALININA Natalia, OKUNIEV Ihor

KROK Business School, KROK University

MEDIATION AS A METHOD OF CONFLICT RESOLUTION: CHARACTERISTICS AND DIFFERENCES FROM NEGOTIATIONS AND ARBITRATION

The paper reveals the features of mediation as a method of conflict resolution, which include: voluntary participation and interaction of mediation participants; special status of the mediator (combination of formal, ethical and procedural requirements); confidentiality of the mediation process; flexibility and adaptability of the mediation procedure; consensus approach to conflict resolution; recognition of the significance of the emotional and psychological aspect of the conflict; minimization of financial and time costs; active participation of the parties to the conflict in the decision-making process; responsibility of the parties to the conflict for the implementation of the agreements reached; restoration of conflict relations between the parties. The differences between negotiations and mediation are identified, in particular: 1) in mediation there must be a third party - a mediator, unlike negotiations in which the parties can involve a negotiator, and can conduct negotiations independently; 2) a clear structure of the mediation process, unlike negotiations that are not formalized; 3) the choice of negotiations or mediation depends on the level of conflict between the parties (negotiations are used at a lower level of conflict, when the parties are ready to interact, and mediation is mainly used in cases of a high level of conflict between the parties, when a communication barrier arises between the parties); 4) different emphasis on the use of conflict resolution tools (in negotiations - discussions or arguments, as tools for obtaining a favorable result; in mediation - dialogue, as a tool for forming a mutually beneficial result); 5) the binding nature of the agreement based on the results of mediation, in contrast to negotiations (except for cases of concluding binding contracts). The emphasis is placed on the differences between mediation and arbitration, in particular: 1) voluntary mediation process or quasi-judicial proceedings; 2) different roles of the third party - the mediator is a facilitator, the arbitrator plays the role of a judge; 3) the method of obtaining the result of the dispute resolution - in mediation, the parties independently determine the outcome of the mediation, in arbitration, the decision

is made by the arbitrator and is binding; 4) the degree of procedural regulation - in mediation, there is no clear regulation, and the process is flexible, and the arbitration procedure is regulated by national and international legislation; 5) the time of the process (the mediation process, in most cases, takes place in a shorter time than the arbitration process); 6) the consequences of the process for relations - in mediation, the emphasis is on improving and maintaining further relations between the parties, the arbitration process is adversarial, without the goal of preserving relations.

Keywords: alternative dispute resolution, arbitration, ethics, conflict, mediator, negotiations, negotiations, litigation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Альтернативні способи урегулювання конфліктів набувають популярності та все частіше застосовуються в Україні. Безперечно, позасудове вирішення спорів не може повністю замінити судові органи, але в той же час може допомогти зменшити навантаження на суди, які часто не справляються з тією кількістю справ, що до них надходять. До того ж, певні способи вирішення конфліктів не забороняють сторонам використовувати ті методи, котрі найбільше підходять для врегулювання спору та відповідатимуть інтересам і вимогам учасників (Богатюк, 2020).

Роль альтернативних способів вирішення конфліктів нині зростає, адже люди, в першу чергу, намагаються вступити у взаємний діалог для вирішення конфліктних питань. Інколи, особи не розуміють, що можуть використати альтернативні способи вирішення конфліктів, а одразу йдуть до суду. Тому, важливо сформувати якісну свідомість суспільства про можливості альтернативних способів вирішення конфліктів (особливо, перемовин, медіації та арбітражу), механізми їх використання та потенційні наслідки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Актуальні питання медіації та її розмежування із іншими видами альтернативних способів вирішення конфліктів розглядали у своїх наукових доробках А. Базь, І. Богатюк, О. Головка, Ю. Задорожний, Е. Катаєва, Д. Кривенко, М. Кузів, В. Поліщук, А. Стратюк, І. Ясиновський та інші. При цьому, в умовах підвищеної конфліктності в українському суспільстві, відповідні наукові виклики є особливо актуальними та своєчасними.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Альтернативні методи вирішення спорів, попри значний науковий інтерес, зумовлюють питання чіткого розмежування між їх видами. У практиці вирішення спорів, сторони конфлікту часто не розмежовують перемовини та медіацію. Однак, важливо зрозуміти, коли перемовини (якщо сторони конфлікту обирають їх як первинний спосіб вирішення конфлікту) необхідно трансформувати у медіацію для структурованості процесу вирішення конфлікту. Цей аспект ще недостатньо визначений як науковцями, так і практиками.

Щодо медіації та арбітражу, то важливим питанням виступає вплив правового регулювання на функціонування медіації та арбітражу. Арбітраж є процесом з чіткими юридичними наслідками, однак, наслідки невиконання медіаційної угоди ще не набули такого характеру. Також недосконалим є підхід щодо імплементації медіації у законодавство України, на відміну від арбітражу. Така імплементація безумовно змінить і процес арбітражу, що також обумовлює невирішені питання.

Загалом, наукова стаття спрямована на формування вирізних характеристик медіації, перемовин та арбітражу, що допоможуть визначити напрямки їх взаємозалежності на практиці менеджменту конфліктів та в площині правового регулювання.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає у визначенні ознак медіації як способу вирішення конфліктів, та формуванні її основних відмінностей від переговорів та арбітражу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Основним позитивним ефектом використання медіації є те, що після її завершення сторони чітко знають, що результат, до якого вони прийшли, був вироблений безпосередньо ними. У кожній зі сторін конфлікту, що вирішений за допомогою медіації, не залишиться відчуття, що її опонент отримав більше, ніж інша сторона (Кузів, 2021).

Які ж особливості такого медіаційного процесу? Е. Катаєва зазначає, що в усіх видах медіації є 2 складові – емоційна і предметна. Саме цим медіація відрізняється від судового процесу, який приділяє основну увагу предмету конфлікту, і від психотерапії, яка переважно вивчає емоційний аспект. Медіація визнає емоції і дозволяє сторонам їх виражати. Більш того, без виходу певної кількості претензій і образ, що накопичилися у обох сторін, учасникам укр. складно шукати взаємоприйнятний вихід із ситуації. Тому роль медіатора відрізняється від ролі радника або консультанта (психолога). Важливими відмінностями між роботою медіаторів і консультантів є такі: 1. Медіатор орієнтований на досягнення чітких угод між учасниками спору про те, як вони будуть вирішувати конкретні питання. 2. Медіатор не спирається на людські

відчуття. Медіація допомагає об'єднати зусилля сторін у вирішенні існуючої проблеми, почути, зрозуміти, сприйняти чужу позицію. 3. Медіатор зосереджений на тому, як саме люди хотіли б бачити майбутнє, а не на детальному аналізі минулих подій. 4. Медіатор контролює процес, але не прагне відкрито впливати на учасників або результат. 5. Медіатор, як правило, організовує переговори між сторонами віч-на-віч і особисто присутній при цьому. 6. Медіатор зобов'язаний бути нейтральним. 7. Медіація вимагає від обох сторін готовності до переговорів. 8. Медіація – структурований процес, який зазвичай обмежений однією або кількома сесіями (Катаєва, 2013).

Розкриваючи ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів, Д. Кривенко, вказує, що медіація як спосіб вирішення трудових спорів володіє наступними загальними ознаками: 1. Конфіденційність (впливає із приватного характеру вирішення трудового спору саме за допомогою медіації та участі у ній сторін, які не зацікавлені у подальшому поширенні). 2. Консensusність (пов'язана із добровільністю медіації та бажанням щоб прийняте рішення було втілене у життя. Саме консensusність є ключовою відмінною ознакою медіації, в порівнянні із судовим або арбітражним розглядом, де рішення не може задовольнити в повній мірі обидві сторони трудового спору). 3. Оптимальність (найбільш яскраво проявляється через визначення позитивних аспектів застосування саме медіації, а не інших способів, що особливо стосується звернення до суду, як такого, що поширюється на всі види трудових спорів). Також, Д. Кривенко дійшов до висновку про наступні спеціальні ознаки медіації, як способу вирішення трудових спорів: 1. Спеціалізованість (діяльність самого медіатора, що повинна бути кваліфіковано саме на трудових спорах. Це включає у себе обізнаність в тонкощах ведення підприємницької діяльності та її конкретного напрямку для розуміння, які умови праці є справедливим та законними. Також, такі кваліфікованість включає й знання щодо методів примирення саме працівника та роботодавця, відносин між якими поза медіацією мають владний характер). 2. Гнучкість процедури (у поєднанні із відсутністю жорстких законодавчих рамок та низькою якістю юридичної техніки написання нормативно-правових актів щодо діяльності медіатора або їх відсутністю, саме стадійність процедури медіації дозволяє забезпечити її гнучкість, адже відсутні часові рамки, оскільки встановлюються за бажанням сторін та їх готовністю до співпраці). 3. Економіко-правові наслідки (варто розглядати не як досягнення різних цілей роботодавцем та працівником, а як можливість охопити та захистити максимально велику об'ємну сферу суспільного життя таких суб'єктів) (Кривенко, 2020). А. О. Стратюк виділяє загальні ознаки медіації трудового спору: 1. Законність. 2. Конфіденційність. 3. Рефлексивність. 4. Професійність. Також, на основі проаналізованого поняття медіації трудових спорів, виокремлює наступні її специфічні риси: 1. Зацікавленість сторін. 2. Гнучкість. 3. Добровільність виконання. 4. Диференціація причин проведення (Стратюк, 2019).

Вивчаючи переваги і недоліки медіації при вирішенні правових конфліктів, І. Г. Ясиновський, зазначає, що для проведення ефективної медіації необхідна сукупність таких умов: наявність мотивації у всіх учасників конфлікту; готовність до відкритого обговорення суті спору; готовність уважно вислухати опонента та прийняти зважене рішення. Медіації притаманні й такі позитивні риси як швидкість та економічність. На користь медіації свідчить і її конфіденційність. Також перевагою медіації є її добровільність. Щодо істотних недоліків медіації при вирішенні правових конфліктів є те, що: – в медіації складніше бути впевненим у професіоналізмі медіатора, ніж судді в судовому процесі, тим більше, що медіатор повинен виступати фахівцем відразу в декількох сферах, що на практиці досить складно; – більш сильні сторони отримують можливість нав'язати свою точку зору слабшим, оскільки медіація (в силу своєї неформальності) надає менше процесуальних гарантій, ніж судовий розгляд справи чи арбітраж; – механізм медіації, в центрі уваги якого знаходяться спори та конфлікти між приватними сторонами, приховують від суспільства деякі значні спори, які мають чи можуть мати соціально значущі наслідки (Ясиновська, 2014).

На наш погляд, ознаки медіації пересікаються із принципами медіації, які є невід'ємною частиною медіаційного процесу. Тому, ознаками медіації є:

- 1) добровільність участі та взаємодії учасників медіації;
- 2) особливий статус медіатора (поєднання формальних, етичних та процедурних вимог);
- 3) конфіденційність медіаційного процесу;
- 4) гнучкість та адаптивність медіаційної процедури;
- 5) консensusний підхід до вирішення конфлікту;
- 6) визнання значущості емоційного та психологічного аспекту конфлікту;
- 7) мінімізація фінансових та часових витрат;
- 8) активна участь сторін конфлікту у процесі прийняття рішень;
- 9) відповідальність сторін конфлікту за виконання досягнутих домовленостей;
- 10) відновлення відносин конфлікту між сторонами.

Медіація є альтернативним способом вирішення конфліктів, які мають певні переваги порівняно з розглядом справ у суді, зокрема: – створення більш відкритої атмосфери при процесах альтернативного вирішення спорів сприяє готовності до співпраці, тому альтернативні способи вирішення спорів заохочують, так би мовити, якісно вирішити конфлікт, без додаткового стресу; – альтернативні способи вирішення спорів є більш швидким процесом за судовий розгляд; – прийняття взаємовигідного рішення в майбутньому сприяє до збереженню стосунків між сторонами, на відміну від судового рішення, у якому одна із сторін може

сприймати його як акт несправедливості. Тому, переваги альтернативних способів вирішення конфліктів та спорів є значними, на відміну, від судового розгляду. Н. Калініна наводить три принципи, застосування яких допоможе вигідно вирішити конфлікти та перетворити суперечки на угоди: 1. Ефективне використання ресурсів. Вивчити можливість вдатися до альтернативного врегулювання спорів (далі – ADR), перш ніж звертатися до суду. ADR допомагає заощадити час. Гнучкість процесу забезпечує рішення конфлікту, вироблене самими сторонами. Сторони керують процесом виходячи з обумовлених правил взаємодії, на відміну від судового процесу, де суддя діє в рамках правил, прописаних у процесуальних кодексах. Навіть у складному випадку суперечка може бути вирішена за лічені місяці чи тижні, а судовий процес може тривати роки. 2. Фокус на користь. Зосередитись на інтересах, а не позиціях. Важливо визначити та висловити свої інтереси у суперечці, включаючи ті, які не є фінансовими, та закликти іншу сторону зробити те саме. За протидіючими позиціями стоять спільні та різні інтереси. Важливо зрозуміти свої інтереси та інтереси другої сторони. Інтереси можна задовольнити різними шляхами. 3. Контроль над тим, що відбувається. Самостійно контролювати ситуацію в процесі прийняття варіантів вирішення спору, а також захистити себе від «незручних» та нездійснених рішень. У процесі ADR сторони беруть безпосередню участь у виробленні та ухваленні рішення. Третя особа лише організовує переговори, у яких сторони самі шукають варіанти (Калініна, 2024).

Визначаючи альтернативні способи вирішення конфліктів виникає запитання, які є відмінності, а саме відмінності медіації від перемовин та арбітражу. Сторони можуть здійснювати переговорні процеси для різних цілей, залежно від умов, які їх викликають. Наприклад, переговори між бізнес – партнерами в січні можуть призвести до перемоги / перемоги, тоді як переговори у квітні можуть призвести до програшу / виграшу. Умови доставки товару (збільшення та зниження цін на вантажі), посилення конкуренції на ринку (це може спонукати продавця на більші поступки) і слугувати причинами цієї зміни. У зв'язку з цим корисно максимально гнучко планувати переговори, оцінюючи поточні умови та ситуацію іншої сторони. Перед тим, як розпочати переговори, сторони обов'язково повинні дослідити можливі вигоди та збитки іншої сторони та бути уважними щодо цих питань під час переговорного процесу. З іншого боку, однією з цілей переговорів ніколи не повинно бути заведення друзів. Головне, завжди завершувати переговори по осі перемога / перемога з найменшим компромісом із цільового виграшу. Таким чином, мета переговорів повинна бути визначена до початку переговорів, і ця мета повинна відповідати очікуванням сторін (Сулейманова, 2020).

Переговори або ж перемовини є головним інструментом вирішення проблем під час конфлікту. Метою ефективних перемовин в нашому розумінні є врахування інтересів обох сторін та створення сценарію “win/win”. Шляхом коректної ідентифікації проблеми, визначення потреб клієнтів, співробітників або бізнесу, ви можете виробити найкраще рішення, передбачити майбутні конфлікти та спланувати вчасне втручання у конфлікт. Це може бути компроміс, співпраця або прийняття ситуації. Якщо CEO компанії, менеджер або тимлідер здатні вести ефективні перемовини, вони створюють живе, здорове середовище для розвитку успішного бізнесу, відмовившись від архаїчних авторитарних менеджерських практик з метою вирішення проблеми в самому її корінні. Перемовини, як інструмент вирішення проблем, дозволяє відкрито шукати інноваційні шляхи для подолання перешкод в процесі досягнення угоди. На відміну від ситуації, коли розмова закінчується на першій же негативній реакції опонента, ефективний перемовник може вдало застосувати техніку торгу, обговорення, відкритих запитань, зробити вдалу пропозицію. Це створює атмосферу відкритості та демонструє те, що ви цінуйте час опонента, його енергію, працюючи разом над пошуком взаємовигідного вирішення проблеми (Калініна, 2024).

Загалом, медіація та переговори мають як спільні, так і відмінні риси. Серед спільних особливостей переговорів та медіації слід виділити: 1) є способами альтернативного вирішення спорів; 2) добровільність вступу у переговорний або медіативний процес; 3) гнучкість перемовин та медіації, при яких пріоритетом є інтереси сторін, а не регламентованість порядку; 4) швидкість вирішення конфлікту або визначення подальших дій сторін.

Щодо відмінностей між переговорами та медіацією, то серед них виділяються:

1) у медіації обов'язково існує третя сторона – медіатор, на відміну від переговорів, у яких сторони можуть залучати переговорника, а можуть самостійно здійснити переговори;

2) чітка структурованість медіаційного процесу, на відміну від переговорів, які не є формалізованими;

3) вибір переговорів або медіації залежить від рівня конфліктності між сторонами (переговори використовуються при більш низькому рівні конфліктності, коли сторони готові до взаємодії, а медіація переважно застосовується у випадках високого рівня конфлікту між сторонами, коли між сторонами виникає комунікативний бар'єр);

4) різний акцент на використанні інструментів вирішення конфлікту (у переговорах – дискусії або аргументи, як інструменти отримання вигідного результату; у медіації – діалог, як інструмент формування взаємовигідного результату);

5) обов'язковість угоди за результатами медіації, на відміну від переговорів (крім випадків укладення обов'язкових до виконання договорів).

Досить часто, переговори перетворюються в медіацію, з метою уникнення складних судових процедур.

Арбітраж як механізм вирішення конфліктів є досить розповсюдженим. З французької мови *arbitrage* перекладається як вирішення спору шляхом залученням посередника. В той же час, сторони можуть обрати комерційну медіацію, консiliaцію або переговори. Відповідно, досить складним є обрання лише одного способу або необхідність поєднання декількох способів для ефективного вирішення спору (Головко, 2020)

Ю. А. Задорожний характеризує арбітраж та медіацію виділяє наступні риси: а) сутність арбітражу, як і медіації, полягає в позасудовому вирішенні різного роду спорів, урегулюванні предметних конфліктів тощо; б) медіація та арбітраж покликані досягти однієї мети - вирішити спір між конфліктуючими сторонами, проте сучасна практика, незважаючи на законодавчу неврегульованість медіації в Україні, надає більшу «прихильність» і «привабливість» саме медіації, а не арбітражу; в) арбітраж ставить конфліктуючі сторони перед фактом рішення, дискреційно прийнятого арбітром у їхньому спорі. Тобто тут має місце імператив, що не дає конфліктуючим сторонам право вибору того чи іншого способу вирішення спору. Конфліктуючі сторони можуть прийняти рішення арбітра або ж звернутися до іншого посередника, що зумовлює додаткову втрату ними часу й коштів; г) медіація, на відміну від арбітражу, ґрунтується на диспозитивному підході вирішення спорів. Медіатор допомагає конфліктуючим сторонам домовитися, він пропонує шляхи вирішення спору, проте рішення про таке примирення, зважаючи на ті чи інші умови й підстави, приймають самі конфліктуючі сторони, а не медіатор. Отже, сторони забезпечені від неприйнятного для них результату, а прийняті рішення є більш надійними та виконуваними, що дає сторонам змогу не витрачати на вирішення спорів додаткових часу й коштів; г) з метою недопущення надмірного адміністрування медіації, розробником законопроекту про медіацію могла б стати громадська фахова комісія, до складу якої увійшли б учені-правники, адвокати, нотаріуси, судді, експерти й інші фахівці, які мають професійний досвід вирішення питань, що становлять предмет медіації (Задорожний, 2016).

Як медіацію, так і арбітраж можна використовувати під час розлучення, спорів щодо опіки, розбіжностей між власником та орендарем та при вирішенні інших міжособистісних конфліктів. Головна відмінність між ними полягає в тому, хто приймає остаточне рішення. За допомогою медіації остаточне рішення є досягнутою угодою між двома конфліктуючими сторонами, тоді як арбітраж залучає арбітра для аналізу деталей справи та винесення вердикту. Як і медіація, арбітраж — це процес врегулювання конфлікту за допомогою нейтральної третьої сторони, так само арбітра. Однак арбітраж надає арбітру повноваження приймати остаточне рішення щодо конфліктуючого питання. Арбітражний процес більш структурований і схожий на судовий розгляд (Mediation, 2023).

Бувають випадки, коли для досягнення рішення необхідні і медіація, і арбітраж. Це називається *medi-arb*. У цьому процесі дві конфліктуючі сторони спочатку намагаються вирішити проблему самостійно за допомогою медіатора. Якщо вони не можуть дійти згоди, медіатор переходить у роль арбітра та приймає рішення про результат. Наприклад, якщо пара переживає розлучення і не може дійти згоди щодо підтримки подружжя чи розподілу майна, їм, можливо, доведеться перейти від використання медіатора до дозволу арбітру прийняти остаточне рішення. Як правило, медіація є хорошим вибором, якщо обидві сторони вірять, що вони можуть працювати разом, щоб дійти згоди самостійно. У випадках, коли це здається неможливим, кращим вибором може бути арбітраж (Mediation, 2023).

Відповідно, можна визначити наступні спільні ознаки медіації та арбітражу:

- 1) є способами альтернативного вирішення спорів;
- 2) обов'язкове залучення нейтральної третьої сторони (медіатора або арбітра);
- 3) конфіденційність процесу;
- 4) масштабність міжнародного використання щодо вирішення конфліктів.

Також, слід виділити наступні відмінності медіації та арбітражу, зокрема:

- 1) добровільний медіативний процес або квазі-судовий розгляд;
- 2) різна роль третьої сторони – медіатор є фасилітатором, арбітр виконує роль судді;
- 3) спосіб отримання результату вирішення спору – у медіації сторони самостійно визначають результат медіації, у арбітражу рішення приймається арбітром та є обов'язковим для виконання;
- 4) ступінь процедурного регулювання – у медіації немає чіткої регламентації, а процес є гнучким, а процедура арбітражу регламентується національним та міжнародним законодавством;
- 5) час процесу (медіативний процес, в більшості випадків, проходить у більш короткі строки, ніж процес арбітражного розгляду);
- 6) наслідки процесу для відносин – у медіації акцентовано на покращенні та збереженні подальших відносин між сторонами, арбітражний процес є змагальним, без мети збереження відносин.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМКУ

Ознаки медіації пересікаються із принципами медіації, та визначають її відмінності із іншими інструментами вирішення конфліктів та спорів. Безумовно, медіація є кращим способом вирішення конфліктів, порівняно з розглядом справ у суді, адже медіація спрямована на якісне вирішення конфлікту, прийняття взаємовигідного рішення та збереження стосунків між сторонами конфлікту.

Якщо визначати медіацію та переговори, то спільними рисами є їх природа – альтернативне вирішення спорів, швидкість, гнучкість та добровільність процесів. При цьому, медіація та переговори мають і відмінності, які полягають у різному статусу переговорника та медіатора, більш структурованому процесу медіації, різноманітності використання інструментів вирішення конфлікту. Слід також розмежовувати арбітраж від медіації, які мають спільні особливості (обов'язковість нейтральної сторони, конфіденційність), та відмінні особливості, визначаючи окрему природу цих альтернативних способів вирішення конфліктів.

При цьому, усі альтернативні способи вирішення конфліктів є важливими для суспільства, адже дозволяють знизити рівень конфліктності та зберегти гармонійні, партнерські, довгострокові відносини між сторонами. Альтернативні способи вирішення конфліктів та спорів є персоніфікованими та індивідуальними, адже враховують різні міжособистісні, організаційні, фінансові та інші аспекти проблемних відносин між сторонами.

Література

1. Богатюк, І. Г., & Базь, А. В. (2020). Mediation as an alternative method of resolution of legal conflicts. *Scientific Works of National Aviation University. Series: Law Journal "Air and Space Law"*, 1(54), 26–32. <https://doi.org/10.18372/2307-9061.54.14536>
2. Головка О. М. Медіація чи арбітраж: правова дилема. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 2. С. 73-79.
3. Задорожний Ю. А. Арбітраж і медіація: традиції минулого й сучасного. *Право і суспільство*. 2016. № 5(2). С. 3-7.
4. Калініна Н. Перемовини як базова компетенція керівника: як зробити її частиною ДНК компанії? *Медіація & Університети 1.0* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (15 листопада 2024 р., Чернівці) / редкол.: Амелічева Л., Гаврилюк Р., Горецька Х., Романадзе Л. та ін. Чернівці, 2024. 520 с.
5. Катаєва Е. Національні особливості медіації в Україні: досвід та перспективи. *Слово Національної школи суддів України*. 2013. № 3. С. 156-161.
6. Кривенко Д. Є. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1. С. 143-153.
7. Кузів М. З. Особливості вирішення конфліктів за допомогою медіації. *Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2021. № 1. С. 76-83.
8. Стратіук А. О. Особливості медіації у вирішенні трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 157-162.
9. Сулейманова С. Р. Поняття переговорів як способу альтернативного вирішення спорів. *Реформування цивільного процесуального права в умовах інтеграційних процесів в Україні* : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції ім.Ю. С. Червоного (Одеса, 18 грудня 2020 р.) / за заг. ред.д.ю.н., професора Н. Ю. Голубєвої. Одеса : Фенікс, 2020. С. 56-58.
10. Ясиновський І. Г. Переваги і недоліки медіації при вирішенні правових конфліктів. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 2. С. 344-347.
11. Mediation vs. Arbitration: What's the Difference? *Metlife*. 2023. URL: <https://www.metlife.com/stories/legal/mediation-vs-arbitration/>

References

1. Bohatyuk, I. H., & Baz, A. V. (2020). Mediation as an alternative method of resolution of legal conflicts. *Scientific Works of National Aviation University. Series: Law Journal "Air and Space Law"*, 1(54), 26–32. <https://doi.org/10.18372/2307-9061.54.14536>
2. Holovko, O. M. (2020). Mediation or arbitration: Legal dilemma. *Law and Innovative Society*, (2), 73–79.
3. Zadorozhnyi, Yu. A. (2016). Arbitration and mediation: Traditions of the past and present. *Law and Society*, 5(2), 3–7.
4. Kalinina, N. (2024). Negotiations as a basic competence of a manager: How to make it part of the company's DNA? In *Mediation & Universities 1.0: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference* (November 15, 2024, Chernivtsi) (pp. 1–520). Chernivtsi.
5. Kataieva, E. (2013). National features of mediation in Ukraine: Experience and prospects. *Word of the National School of Judges of Ukraine*, (3), 156–161.
6. Kryvenko, D. Ye. (2020). Features of mediation as a method of resolving labor disputes. *Current Problems of Law: Theory and Practice*, (1), 143–153.
7. Kuziv, M. Z. (2021). Features of conflict resolution through mediation. *Scientific Notes of Nizhyn Mykola Gogol State University. Psychological and Pedagogical Sciences*, (1), 76–83.
8. Stratiuk, A. O. (2019). Features of mediation in labor disputes resolution. *Social Law*, (1), 157–162.
9. Suleimanova, S. R. (2020). The concept of negotiations as a method of alternative dispute resolution. In *Reforming Civil Procedural Law in the Context of Integration Processes in Ukraine: Materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Internet Conference named after Yu. S. Chervonyi* (December 18, 2020, Odessa) (pp. 56–58). Odessa: Feniks.
10. Yasinovskiy, I. H. (2014). Advantages and disadvantages of mediation in resolving legal conflicts. *Journal of Kyiv University of Law*, (2), 344–347.
11. Metlife. (2023). Mediation vs. Arbitration: What's the Difference? <https://www.metlife.com/stories/legal/mediation-vs-arbitration/>