

Зміст

ВСТУП	5
1. АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ЮРИДИЧНИХ КОНФЛІКТІВ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ПРАВ, СВОБОД ТА ІНТЕРЕСІВ	9
1.1. Способи та методи альтернативного врегулювання конфліктів	10
1.2. Третейський суд та арбітраж як спосіб альтернативного врегулювання конфліктів	15
1.3. Посередництво та його види	17
1.4. Фасилітація та медіація як позасудові засоби вирішення конфліктів	19
1.5. Відновне правосуддя та його форми	23
2. ПОНЯТТЯ, ВИДИ, СТРУКТУРА ТА ДИНАМІКА КОНФЛІКТУ	27
2.1. Поняття та причини виникнення конфлікту в сучасному суспільстві	27
2.2. Типологія конфлікту	28
2.3. Структура (елементи) конфлікту. Поведінкові стратегії у конфлікті	30
2.4. Динаміка конфлікту. Стадії конфлікту	33
2.5. Вихід з конфлікту: загасання, розв'язання, врегулювання, скасування конфлікту	37
2.6. Судове та позасудове врегулювання юридичних конфліктів	39
3. ДЖЕРЕЛА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ	42
3.1. Поняття і система джерел правового регулювання альтернативних способів вирішення спорів	42
3.2. Міжнародні акти	44
3.3. Типові регламенти ЮНСІТРАЛ	47
3.4. Комунітарне право Європейського Союзу	49
3.5. Національне законодавство України	51
4. ТРЕТЕЙСЬКЕ СУДОЧИНСТВО ЯК АЛЬТЕРНАТИВНА ЮРИСДИКЦІЙНА ФОРМА ЗАХИСТУ ПРАВ	53
4.1. Поняття та суть третейського судочинства	54

4.2.	Правове регулювання, створення та діяльність третейських судів	56
4.3.	Компетенція третейських судів	58
4.4.	Загальні умови третейського розгляду	60
4.5.	Порядок третейського розгляду і вирішення справи	64
5.	ВІДНОВНЕ ПРАВОСУДДЯ	71
5.1.	Поняття, мета та умова застосування відновного правосуддя	72
5.2.	Порядок застосування відновного правосуддя	74
5.3.	Переваги та світовий досвід відновного правосуддя	75
5.4.	Медіація як форма відновного правосуддя для неповнолітніх	78
6.	ПОСЕРЕДНИЦТВО ЯК СПОСІБ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ. МЕДІАЦІЯ ЯК ВИД ПОСЕРЕДНИЦТВА	80
6.1.	Посередництво як спосіб альтернативного вирішення спорів: поняття, переваги, загальна характеристика	80
6.2.	Медіація: поняття, переваги, принципи та етапи	83
6.3.	Міжнародні та європейські правові акти щодо медіації	86
6.4.	Сучасний стан нормативного регулювання медіації. Законопроектні роботи щодо медіації в Україні	92
6.5.	Етичні основи медіації	94
7.	МЕДІАЦІЯ ТА ІНШІ ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИРІШЕННЯ ПОЗАСУДОВОГО СПОРУ	103
7.1.	Застосування медіації при виникненні цивільно-правових спорів	103
7.2.	Медіація як спосіб вирішення господарських спорів	106
7.3.	Медіація у сфері корпоративного управління	107
7.4.	Медіація як спосіб вирішення сімейних спорів	108
7.5.	Медіація як спосіб вирішення трудових спорів	110
7.6.	Медіація як позасудовий спосіб вирішення земельних спорів	113
	ВИСНОВКИ	115
	РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	119

Вступ



Зі вторгненням російського окупанта на всю територію України у 2022 році, суспільство і держава постали перед викликами воєнного часу, які становлять загрозу життю нації. Велика кількість глобальних небезпек, яким сьогодні протистоїть наша держава вимагає злагодженого функціонування всіх державних інститутів, та в першу чергу Збройних сил України та інших суб'єктів сектору безпеки та оборони. Різні дослідження та спостереження показують, що конфлікти є поширеним явищем в усіх без винятку соціальних структурах, не є виключенням і військові підрозділи, особливо під час бойового протистояння. Як показує досвід роботи військових психологів, у підрозділах найчастіше виникають міжособистісні конфлікти. В таких ситуаціях дуже позитивно зарекомендували себе – різні інструменти альтернативного вирішення спорів, особливо – відновлювальна медіація, тобто це процес, у якому медіатор створює умови для відновлення здатності людей розуміти одне одного і домовлятися про прийнятні для них варіанти вирішення проблем, що виникли внаслідок конфліктних ситуацій. Виходячи з вищенаведеного, мета створення практик альтернативного вирішення несудових спорів в військових підрозділах полягає в тому, щоб вчити та формувати ненасильницьку поведінку, вміння уникати конфлікту, а в разі його виникнення – не дати конфлікту перерости в насильство. Відтак одним із актуальних та таких, що потребує наукової розробки, є питання формування різнобічно продуманої системи гуманітарної політики і, зокрема, виховної роботи з військовослужбовцями спрямованої на зміцнення бойового духу та морально-психологічного стану воїнів. Так 30 листопада 2021 року в Україні була створена служба військових капеланів. Згідно з законодавством України військовий капелан – це особа, яка в установленому Законом порядку отримала мандат на право здійснення військової капеланської діяльності, уклала контракт про проходження військової служби на посадах осіб офіцерського складу (виключно на посадах Служби військового капеланства) та здійснює військову капеланську діяльність у підрозділах Збройних Сил України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України та інших

утворених відповідно до законів України військових формувань на підставах та в порядку, передбачених Законом України «Про Службу військового капеланства». На відміну від західних держав, які закладали правові підвалини служби воєнних капеланів на протязі XX сторіччя та поклали багато зусиль за для врегулювання питань розбудови системи воєнних капеланів, в Україні до 2021 року ставлення до цих важливих аспектів життєздатності оборонної системи держави частково нагадувало ставлення до чогось другорядного. Історичний підтекст, у якому знаходилась наша держава весь цей час, не міг не позначитись на якості правового регулювання: законодавство про військових капеланів містить велику кількість прогалин та суперечностей. Військові капелани виконують подвійну функцію – забезпечують військовослужбовцям реалізацію їхніх релігійних потреб, а також консультують командирів з питань морально-психологічного стану бойових підрозділів. Як відомо в підрозділах де активно працюють військові капелани значно менше втрат особового складу ніж у інших підрозділах. На наш погляд, діяльність служби має реалізувати зараз додатково два суспільно значущі стратегічні завдання: зменшення соціальної напруженості міжособистісних стосунків у колективі засобами альтернативного вирішення спорів; формування навичок безконфліктного спілкування та навичок виходу з конфліктних ситуацій. На наш погляд саме військові капелани зараз є найбільш авторитетною та наближеною до військовослужбовців структурою, що може реалізувати медіаційні практики в бойових умовах. Створення й ефективне виконання таких завдань протягом довгого часу неможливе без застосування проектних технологій. Іншими словами, – практики альтернативного вирішення спорів, що здійснюються військовими капеланами будуть ефективними, у тому випадку, якщо її організатори будуть розглядати свої дії як соціальний проект. А це, у свою чергу, вимагає цілеспрямованих і узгоджених між собою дій різного характеру – правових, організаційних, методичних, дослідницьких, аналітичних, інформаційних тощо. До цього необхідно додати необхідність здійснення постійного моніторингу процесу здійснення процедур примирення військовими капеланами та періодичну оцінку ефективності такої роботи. Методологія соціального проектування має багаторічну історію і застосовується в діяльності військових капеланів розвинутих країн світу – Великобританії, Німеччини, Канади, США, Японії тощо. Практика проведення медіаційних практик дуже добре

себе зарекомендувала в національних та міжнародних організаціях військових капеланів. Є дуже цікавий для нас досвід розбудові відповідних служб в провідних армійських підрозділах закордонних країн. Збройні сили іноземних держав мають значний досвід релігійної діяльності з допомогою інституту військових капеланів. Наприклад інститут капеланів, у збройних силах США існує вже майже 240 років – з 1775 року, коли Конгрес затвердив нові Статуту армії країни. На сьогодні корпус військових капеланів США налічує 220 офіцерів військово-релігійної служби у званні від лейтенанта до генерал-майора і включає священників-капеланів християнської, мусульманської, буддистської та інших релігійних течій. Свою роботу військові капелани проводять під час підготовки й ведення бойових дій. До обов'язків військових капеланів відноситься і проведення медіації під час виникнення конфліктів.

Значний вплив на військовослужбовців мають міжнародні релігійні організації. До того ж вони часто опікуються не лише релігійними питаннями, а ще й освітніми, медичними, соціальними тощо. Такі організації широко застосовують медіаційні практики не лише серед військовослужбовців а із членами їх сімей. Останнім часом такі організації поширюється в усьому світі. Однією з них є Всесвітня асоціація військових християнських союзів. Вона існує з 20-ті рр. нашого століття. Метою засновників було будівництво союзу не на політичній основі, а без орієнтації на певне віросповідання, без централізованої організації, бюджету та апарату. З часом організація дійшла до форми всесвітньої асоціації, що об'єднує 43 союзи в різних країнах. Представники майже 90 країн брали участь у всесвітніх і регіональних конференціях, організованих асоціацією з метою навчання і духовного виховання військовослужбовців. Звернімо увагу на одну особливість технологій альтернативного вирішення спорів. Вона полягає в тому, що до технологічного процесу включаються методи й прийоми різних галузей науки або сфер професійної діяльності. Соціологічні та психологічні технології у цьому відношенні нічим не відрізняються від інших. Так для побудови ефективної роботи з профілактики конфліктів серед військовослужбовців конкретного підрозділу необхідно провести соціологічне опитування представників цільових груп, здійснити аналіз статистичної інформації, організувати серію декілька фокус-груп з солдатами та офіцерами, здійснити спостереження за поведінкою військовослужбовців в бойових умовах та під час відпочинку, провести тестування, визначити «проблемні місця» у роботі військових капеланів, визначити

«групи ризику», визначити адекватні методи і методики профілактики і розв'язання конфліктів, спираючись на методологію одного з механізмів альтернативного вирішення спорів. Кожен учасник технології повинен розуміти реалістичну мета проекту – зменшення конфліктності в військовому підрозділі. Технологія у всіх випадках передбачає отримання конкретного заданого результату, а технологічні процедури будуються таким чином, щоб найефективніше реалізувати вимоги в запланованому результаті.

Власне, технологія стає можливою лише тоді, коли існує цілісний, логічно обґрунтований проект: цілісне бачення кінцевого результату певних зусиль та чітке уявлення про етапи і послідовність дій для його досягнення. Тобто в нашому випадку це: спеціальна медіаційна підготовка капеланів, проведення виїздних семінарів для активізації проведення медіаційних практик військовими капеланями та створення системи обліку результативності практик альтернативного вирішення спорів в конкретних підрозділах. Для повноцінної роботи служби військових капеланів дуже важливим є інформаційно-просвітницький супровід, який повинен тривати постійно. Збройні сили України повинні знати, що відновні практики діють, що конфлікти вирішуються конструктивно, що служба військових капеланів успішно працює застосовуючи практики альтернативного вирішення спорів в самих різних формах.

1. Альтернативні способи вирішення юридичних конфліктів як спосіб захисту прав, свобод та інтересів



У сучасному процесі демократизації суспільних відносин чітко простежується пріоритетність принципів гуманізму, справедливості, моралі, що вимагають пошуку якісно інших підходів до врегулювання конфліктів. Для цього світовим співтовариством вироблений і тривалий час успішно застосовується значний арсенал таких підходів.

У вітчизняній правовій доктрині та законодавстві існує ряд правових інститутів, таких як третейський розгляд, міжнародний та комерційний арбітраж, посередництво, відновне правосуддя та інші, що об'єднуються загальним поняттям вирішення спорів.

Монополія держави у галузі вирішення спорів існує виходячи з теорії поділу влади, відповідно до якої суди мають право вирішувати будь-які спори, що є правовими згідно із законодавством певної країни. Коли держава не здатна забезпечити правове вирішення спорів, яке було б задовільним для більшості громадян, виникає необхідність в альтернативних методах.

Альтернативні способи вирішення спорів успішно використовуються в зарубіжних державах, демонструють значні результати під час розв'язання правових спорів та допомагають розвантажити національні суди. Для ефективного використання альтернативних способів вирішення спорів в Україні необхідно не лише формально запровадити такі способи на законодавчому рівні, а й розуміти їх зміст та сутність. У зв'язку із цим актуальним видається дослідження кожного елемента альтернативних способів вирішення спорів.

1.1. Способи та методи альтернативного врегулювання конфліктів

—○

В Оксфордському словнику «альтернативний» визначається через вибір між двома можливостями, одна з яких виключає іншу, або вибір однієї можливості з багатьох. Прикметник «альтернативний» може мати багато значень. У контексті альтернативних способів вирішення спорів він означає «кардинально протилежний (дзеркальний) до судового вирішення спору». Важливо звернути увагу, що незважаючи на те, що системи судового та альтернативного вирішення спорів відрізняються одна від одної, це не підтверджує наявності змагальності між ними. Альтернативні способи вирішення спорів не можуть протистояти судовому процесу, оскільки останній є загальноприйнятим інституційним методом вирішення правових спорів. Судова гілка влади – невід’ємна структурна одиниця держави. Судова влада виконує функцію, покладену на неї державою, а саме нагляд за публічним порядком у суспільстві. Судова влада є відповідальною за дотримання публічних норм та стандартів на благо суспільства. Жодна приватна система вирішення спорів не здатна замінити судовий процес або виконувати функції судової влади. Ця технологія є лише додатковим варіантом, яким можуть скористатись зацікавлені суб’єкти у зв’язку зі зростанням навантаження на судову гілку. Водночас альтернативні способи вирішення спорів стимулюють національні суди до розвитку та поліпшення надання послуг і доступу до правосуддя, адже саме альтернативні способи вирішення спорів орієнтуються на ринок послуг, тобто створюють пропозицію надання послуг, адекватну попиту, упроваджують нові правила, умови, стандарти та підвищують кваліфікацію третіх осіб, які розглядають спори.

У роботах із конфліктології нерідко використовується термін профілактика конфліктів, під яким розуміється прогнозування можливих конфліктних ситуацій в системах конкретних взаємодій і життя заходів щодо їх недопущення. **Управління конфліктами** – процес контролю конфлікту його учасниками або зовнішніми силами (владою, керівником, підприємцем, спеціальними особами тощо). Головне тут – обмеження конфлікту певними рамками, недопущення його ескалації. Коли говорять про управління конфліктом, мається на увазі, що він ще не вирішений, але знаходиться під контролем.

Завершення конфлікту – його припинення за допомогою зміни об'єктивних умов: наприклад, співробітників, між якими виник конфлікт, керівник «розводить» у різні відділи; конфліктні відносини між двома працівниками, що виникли на ґрунті претензій на певну посаду, припинилися внаслідок зміни штатного розкладу. Завершення конфлікту не означає його вирішення, оскільки не досягається згода щодо самого предмету.

Вирішення конфлікту – це поєднання двох результатуючих: по-перше, усунення або мінімізація проблем, що розділяють сторони, по-друге, – досягнення згоди між учасниками.

Розв'язання конфлікту – це спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидії й на вирішення проблеми, що призвела до зіткнення.

Розв'язання конфлікту передбачає активність обох сторін щодо перетворення умов, у яких вони взаємодіють, щодо усунення причин конфлікту. Для розв'язання конфлікту необхідна зміна самих опонентів (чи хоча б одного з них), позицій, які вони відстоювали в конфлікті. Часто розв'язання конфлікту ґрунтується на зміні ставлення опонентів до його об'єкта чи один до одного.

Необхідними умовами для розв'язання конфлікту є:

- достатня зрілість конфлікту – усвідомлення протиборчими сторонами суперечностей, які об'єктивно існують між ними, а також розбіжностей і протидій, що вимагають оперативного втручання для їх налагодження;

- потреба й зацікавленість кожного з учасників конфлікту в тому, щоб спільно перебороти суперечності, що виникли;

- окремий чи спільний пошук і використання доступних сторонам методів, правил і способів розв'язання конфлікту, що відбувся між ними, тобто усунення його причин.

В літературі презентуються різні стратегії вирішення конфліктів:

- **домінування** – перемога однієї сторони над іншою завдяки нав'язуванню своєї волі, що може бути здійснене шляхом застосування психологічних і, навіть, фізичних засобів; Характеризується активною боротьбою індивіда за свої інтереси, застосуванням усіх доступних йому засобів для досягнення поставлених цілей: застосування влади, примусу, використання залежності інших учасників від нього. Ситуація сприймається людиною як украй значима для нього, як питання перемоги або поразки, що припускає тверду позицію стосовно опонентів і непримиренний антагонізм до інших учасників конфлікту у випадку їхнього опору;

- **капітуляція** – безумовна поступка іншій стороні. Даний підхід можливий, коли внесок людини не дуже великий або коли предмет розбіжності більш важливий для опонента. Таке поведження в конфлікті використовується, якщо ситуація не особливо значима, якщо важливіше зберегти гарні відносини з опонентом, чим відстоювати свої власні інтереси, якщо в людини мало шансів на перемогу, мало влади;

- **вихід** – одна зі сторін відмовляється продовжувати участь у конфлікті. Обирається тоді, коли людина не хоче відстоювати свої права, співробітничати для вироблення рішення, утримується від висловлення своєї позиції, ухиляється від суперечки. Таке поведження можливо, якщо результат конфлікту для людини не особливо важливий або ситуація занадто складна і вирішення конфлікту зажадає багато сил у його учасників, або в людини не вистачає влади для рішення конфлікту у свою користь;

- **інтеграція** – знаходиться рішення, яке задовольняє обидві сторони, ніхто нічим не жертвує;

- **співробітництво** – індивід активно бере участь у пошуку рішення, яке задовольняє всіх учасників взаємодії, не забуваючи при цьому і свої інтереси. Передбачається відкритий обмін думками, зацікавленість всіх учасників конфлікту у виробленні загального рішення. Дана форма вимагає тривалої роботи й участі всіх сторін. Якщо в опонентів є час, а рішення проблеми має для усіх велике значення, то при такому підході можливо всебічне обговорення питання, яке викликало розбіжності і вироблення загального рішення з дотриманням інтересів всіх учасників;

- **компроміс** – поступка обох сторін, коли жоден не досягає мети. У цьому випадку дії учасників спрямовані на пошуки рішення за рахунок взаємних поступок, на вироблення проміжного рішення, що влаштовує обидві сторони, при якому особливо ніхто не виграє, але і не втрачає. Такий стиль поведження застосовується за умови, що опоненти мають однакову владу, мають взаємовиключні інтереси, у них немає великого резерву часу на пошук кращого рішення, їх влаштовує проміжне рішення на визначений період часу. В принципі, це небажаний результат, але він є найбільш ймовірною можливістю вирішення конфліктів. Компроміс – дійсно відступ, зміна позиції, але це умовний акт. Учасник не просто переглядає свою позицію, а переглядає її в світлі глобальних інтересів – збереження відносин із іншою стороною.