

Амелічева Лілія Петрівна,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного права і процесу,
керівник юридичної клініки
Донецького національного університету імені Василя Стуса
Сандул Георгій Олександрович,
директор Громадської організації «Трудові ініціативи», юрист,
керівник юридичної клініки

НОВІ ГРАНІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПРАВНИКІВ З ПИТАНЬ МЕДІАЦІЇ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ У МЕЖАХ ЮРИДИЧНОЇ КЛІНІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті досліджено нові грані професійної підготовки майбутніх правників з питань медіації у вирішенні трудових спорів у межах юридичної клінічної освіти.

Метою наукової статті є вивчення змістового наповнення медіаційних компетентностей та новаційних методів навчання майбутніх юристів цим компетентностям, насамперед у сфері вирішення трудових спорів (індивідуальних та колективних) у межах юридичної клінічної освіти, а також розробка пропозиції щодо удосконалення положень чинних стандартів діяльності юридичних клінік України з урахуванням сучасного запиту на нові навички юристів у сучасних реаліях життя.

З'ясовано змістове наповнення сучасних і затребуваних на ринку праці медіаційних компетентностей майбутніх правників (риторичні вміння, презентація команди, вміння організовувати переговори, володіння гарвардською стратегією ведення переговорів, вміння працювати в малих групах тощо) та новаційних методів навчання майбутніх юристів цим компетентностям у межах юридичної клінічної освіти. Серед таких новаційних методів навчання перспективними є змагання з трудового арбітражу, школи, в яких спочатку проводяться тренінги з досвідченими медіаторами, а потім симуляції разом з ними медіаційних сесій у вирішенні трудових спорів та ін.

Виявлено особливості медіації у вирішенні трудових спорів. Така медіація відрізняється від інших тим, що сторони трудового спору перебувають у трудових відносинах. У цих відносинах одна сторона (працівник / працівники) є завжди підлеглою, не почуватися на рівних з іншою стороною (роботодавцем), у руках якої зосереджені засоби праці, господарська влада та службова інформація. Саме сторона (працівник / працівники) потребує найбільше психологічної підготовки, настрою до медіаційних сесій.

Накопичений за останні роки важливий досвід навчання в юридичних клініках майбутніх правників новим компетентностям у сфері медіації у вирішенні трудових спорів також дає змогу запропонувати представникам вітчизняного клінічного руху України доповнити Стандарти діяльності юридичних клінік України, схвалені Всеукраїнським З'їздом Асоціації юридичних клінік України (Протокол № 2 від 19 червня 2014 року), новим розділом «Навчальна клінічна (практична) підготовка у сфері медіації», в якому слід було б передбачити новаційні форми набуття клініцистами сучасних компетентностей у сфері медіації, зокрема у вирішенні трудових спорів.

Ключові слова: медіація, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, медіатор, юридична клініка, компетентності медіатора, працівник, роботодавець, трудові відносини.

Постановка проблеми. В сучасних умовах дії воєнного стану державна заборона проведення страйків, перевірок органами Державної служби з питань праці щодо додержання роботодавцями законодавства про працю безвідносно допомагає вітчизняному бізнесу виживати. Проте водночас така заборона знижує рівень соціального захисту працівників. Руйнівна сила війни українців проти російського загарбника, що розпочалася у 2014 році й триває донині, поступово поглиблює рівень прекаризації праці, бідності працівників та знижує економічну активність роботодавців, що продукує численні трудові спори – індивідуальні, і колективні. Так, за даними Звіту судів першої інстанції про розгляд справ у порядку цивільного судочинства за 2022 рік, оприлюдненого на офіційному сайті «Судова влада України», було розглянуто за 2022 рік 10 171 справу у спорах, що виникають із трудових правовідносин, та 1 459 заяв про видачу судового наказу щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати [1]. Що ж до колективних трудових спорів, то у 2022 році Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) сприяла вирішенню 237 колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – КТС): 3 – на національному, 4 – на галузевому, 2 – на територіальному, 228 – на виробничому рівнях. Безпосередніми учасниками цих спорів стали понад 1,6 млн працівників 7 761 суб'єкта господарювання. У 2022 році проведено 2 059 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів та запобігання їх виникненню. Також з метою запобігання виникненню КТС НСПП здійснювала заходи, спрямовані на врегулювання 463 конфліктних ситуацій на 474 підприємствах, насамперед в установах бюджетної сфери (155 конфліктних ситуацій), сфери житлово-комунального господарства (52) та транспорту (41) [2].

Трудові спори необхідно оперативно й ефективно вирішувати, щоб не доводити до кризи ринок праці і під час війни, і в повоєнні роки. Наразі на практиці здебільшого саме юристи-медіатори під час проведення процедур медіації відіграють величезну роль у вирішенні таких спорів, оскільки фахово досліджують факти та інтереси сторін, досконало володіють правовою матерією та дотримуються гарвардської стратегії ведення переговорів та досягнення цілей у бізнесі [3, с. 85]. Отже, класичний юрист, щоб бути більш затребуваним і успішним на ринку праці, потребує нових медіаційних компетентностей, які під час медіації допомагають клієнтам-сторонам трудового спору генерувати власні корисні конкретні ідеї, спрямовані на вирішення такого спору на засадах принципу «win-win».

Набути таких нових навичок майбутнім правникам, що ще навчаються в університетах, допомагають юридичні клініки. Юридичні клініки зазвичай функціонують як окремі структурні підрозділи закладів вищої освіти, але можуть

функціонувати й як громадські організації, що нерідко виступають партнерами у навчально-практичних заходах, зокрема пов'язаних з медіацією у вирішенні трудових спорів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика юридичної клінічної освіти, зокрема з питань набуття майбутніми правниками навичок медіатора, а саме під час вирішення трудових спорів (конфліктів), висвітлювалася у наукових працях таких вчених: О. С. Арсентьєва, Г. В. Татаренко, Г. А. Степанова [4], Н. Ю. Загрія [5], Г. А. Капліна, Д. О. Леонова [6], Ю. В. Ломжець [7], Л. Д. Менів [8], І. В. Озерський [9], С. М. Прилипко [10], Л. Д. Руденко [11], О. Г. Серєда [12] та ін. Попри цінність цих наукових праць, необхідно зауважити, що комплексного науково-практичного дослідження нових інструментів та навчальних продуктів у межах клінічної юридичної освіти щодо набуття клініцистами нових навичок медіатора, зокрема у сфері вирішення трудових спорів, ще не проводилося.

Метою наукової статті є вивчення змістовного наповнення медіаційних компетентностей та новаційних методів навчання майбутніх юристів цим компетентностям, насамперед у сфері вирішення трудових спорів (індивідуальних та колективних) у межах юридичної клінічної освіти, а також розробка пропозицій щодо удосконалення положень чинних стандартів діяльності юридичних клінік України з урахуванням сучасного запиту на нові навички юристів у сучасних реаліях життя.

Основний текст. Попередження і врегулювання трудових спорів у мирний, дієвий, справедливий та економічно результативний спосіб, що дає змогу уникнути соціальної напруженості та зберегти гармонійні стосунки на робочому місці (за допомогою медіації), дедалі більше привертає увагу національних та міжнародних політиків, учасників соціального діалогу, спільноти фахівців, науковців у галузі права, економіки і вирішення спорів. Використання саме медіаційної процедури в діяльності юриста під час надання допомоги клієнтам у вирішенні медіабельних спорів, і трудових також, дає змогу сторонам виробити таке рішення, що відповідає їхнім інтересам і потребам, зекономить час та фінансові ресурси [3, с. 86]. Сталість результату, а також гнучкість, конфіденційність процедури медіації також є суттєвими перевагами у вирішенні таких спорів.

Кожен юрист сьогодні має володіти відповідними компетентностями у сфері забезпечення доступу до медіації та надання послуг із медіації, а також знати інші альтернативні способи вирішення конфліктів. Набуття знань, умінь та навичок із медіації у кожній юридичній професії сприятиме підвищенню ефективності у процесі комунікації з клієнтами, адже юридична професія, подібно до професії медіатора, передбачає роботу з людьми [13, с. 396]. Трапляються випадки, коли адвокат змінює професію і стає медіатором. Хоч філософія цих про-

фесій різна, однак навички юридичної професії завжди будуть доповнювати банк компетенцій першокласного медіатора і сприяти його успіху.

Медіація у вирішенні трудових спорів має свої особливості. Така медіація відрізняється від інших тим, що сторони трудового спору перебувають у трудових відносинах. У цих відносинах одна сторона (працівник / працівники) є завжди підлеглою, не почувається на рівних з іншою стороною (роботодавцем), в руках якої зосереджені засоби праці, господарська влада та службова інформація. Саме ця сторона (працівник / працівники) потребує найбільше психологічної підготовки, настрою до медіаційних сесій. Враховуючи сподівання роботодавця, ступінь його бажання брати участь у вирішенні трудового спору альтернативним способом, медіатор також повинен провести з ним попередню підготовку стосовно того, що в процесі медіації сторони є рівноправними. Нерідко під час такої підготовки медіатору потрібно аргументовано запевнити роботодавця, що рішення розв'язати спір шляхом медіації є правильним і вигідним для обох сторін трудового спору (звісно, за умови його медіабельності).

Важливо, щоб працівник / працівники і роботодавець, вдаючись до медіації у вирішенні трудового спору, хотіли захистити свої права безконфліктно, врахувавши інтереси обох сторін, бо саме це є шляхом до успіху. Медіатор повинен підтримувати такі настрої під час усіх медіаційних сесій, будувати їх на принципах соціального діалогу між сторонами трудового спору, що в подальшому знімає питання переваги однієї сторони трудових відносин над іншою. Медіатору важливо постійно дотримуватися гарвардської моделі переговорів, орієнтувати обидві сторони трудового спору на перспективи правовідносин між ними у майбутньому, а не на розпалювання ворожнечі.

Хоча існує складність навчання майбутніх правників новим медіаційним навичкам у сфері вирішення трудових спорів у межах юридичної клінічної освіти України, вже накопичився перший позитивний досвід такого навчання. Так, на базі юридичної клініки Донецького національного університету імені Василя Стуса були розроблені і втілені в життя кілька пілотних проєктів у зазначеній сфері. Серед них: Всеукраїнські змагання з трудового арбітражу і трудового права (2018 р.), Всеукраїнська осіння школа «Посередництво з врегулювання колективних трудових спорів» (2022 р.) та ін. Ідейним співорганізатором та партнером цих непересічних івентів завжди виступала юридична клініка ГО «Трудові ініціативи», представники якої входили в журі на таких заходах, самі були спікерами і запрошували цікавих тренерів з лідерів профспілкового руху тощо. Також активними співорганізаторами, тренерами цих проєктів були фахівці Національної служби посередництва і примирення та Відділення НСПП у Вінницькій області.

Зазначені нові нетрадиційні навчальні проєкти в межах юридичної клінічної освіти активно підтримували Асоціація юридичних клінік України, провід-

ні заклади вищої освіти України (Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Львівський національний університет імені Івана Франка, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Сумський національний аграрний університет та ін.).

Зазначені заходи, крім основних активностей (змагань, симуляцій), обов'язково передбачали навчальний контент на медіаційних коуч-сесіях від сертифікованих і досвідчених професіоналів у вирішенні трудових спорів.

З огляду на контекст цього дослідження далі необхідно вивчити більш детально досвід проведення таких заходів, з'ясувати труднощі, з якими можна стикнутися під час реалізації подібних навчальних продуктів, а також з'ясувати коло компетентностей, яких набувають клініцисти, беручи участь у цих проектах.

1. Всеукраїнські змагання з трудового арбітражу і трудового права (2018 р.) [14]. Організаційний комітет (далі – Оргкомітет) підготував Регламент та кейс для Всеукраїнських змагань з трудового арбітражу і трудового права. У процесі підготовки до заходу Оргкомітет виявив проблему того, що команди майбутніх правників звикли до таких змагань саме у форматі судових дебатів, де сторони є опонентами й кожна хоче перемогти у спорі. Було прийнято рішення про підготовку спеціально для цих змагань Методичних рекомендацій для команд як сторін соціально-трудова відносин щодо врегулювання розбіжностей і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у яких було конкретизовано порядок врегулювання розбіжностей і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [15]. Зазначені Методичні рекомендації були завчасно розіслані учасникам разом з іншими організаційними документами, а також були створені презентації, з якими можна було ознайомитися на вебсторінці цих змагань у Facebook. Проте, на жаль, самостійне вивчення матеріалу командами виявилось недостатньо ефективним.

На той момент ще не був прийнятий Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 1875-IX, але вже застосовувався Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР, а також розроблені нормативно-правові акти НСПП: Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) від 08.08.2008 № 95, Положення про арбітра від 11.08.2008 № 132, Положення про посередника від 11.08.2008 № 133 тощо, які дали змогу визначити коло компетентностей, за якими оцінювалася участь команд.

До таких компетентностей належали вміння: 1) вибудовувати й доводити свою позицію, зокрема правову (риторичні вміння); 2) публічно презентувати свою команду, себе; 3) аргументовано відповідати на запитання арбітрів та сторони колективного трудового спору; 4) організувати переговорний процес, 5) налагоджувати комунікацію з конфліктуючою стороною; 6) працювати в ма-

лих групах, 7) проводити аналітичну роботу, вивчати дискусійні питання. Крім вмінь, також оцінювалася поведінка команд під час діалогу (ввічлива, відповідальна, порядна, добросовісна).

Під час проведення змагань досвідчені трудові арбітри, лідери профспілкового руху, відомі юристи у сфері трудового права, запрошені як члени журі змагань, ділилися з учасниками своїм досвідом у проведенні медіацій (посередництва) у вирішенні колективних трудових спорів.

2. Всеукраїнська осіння школа «Посередництво з врегулювання колективних трудових спорів» (2022 р.) [16]. Наступний пілотний проєкт, який знову проводився на базі юридичної клініки ДонНУ імені Василя Стуса зі співорганізаторами АЮКУ, НСПП, юридичною клінікою ГО «Трудові ініціативи» був більш успішним, адже були враховані помилки попереднього івенту. Школа охопила більше сімдесяти учасників з одинадцяти юридичних клінік України. Приділялася увага тренінгам в офлайн-форматі з досвідченими сертифікованими тренерами-посередниками у вирішенні трудових спорів на теми: «Посередництво як засіб вирішення колективних трудових спорів», «Основні функції та навички посередника з врегулювання колективних трудових спорів», «Методи, стилі та етапи посередництва врегулювання колективного трудового спору», «Міжнародний досвід врегулювання колективних трудових спорів (за кейсами)». Теоретична частина програми школи доповнювалася практико-орієнтованими симуляціями посередництва з врегулювання колективного трудового спору, яку проводили представники Відділення НСПП у Вінницькій області, юридичної клініки ГО «Трудові ініціативи», лідери профспілкового руху. У кінці програми була організована симуляція посередництва вже самими клініцистами за завчасно підготовленою фабулою. Рефлексія після завершення школи показала, що програма була вибудована методично правильно, мета заходу «поглиблення теоретичних знань з трудового права, набуття практичних навичок з питань розгляду і вирішення колективних трудових спорів у процесі проведення тренувальних симуляцій» досягнута повною мірою.

Отже, все вищевикладене дає змогу зробити висновки. З'ясовано змістовне наповнення сучасних і затребуваних на ринку праці медіаційних компетентностей майбутніх правників (риторичні вміння, презентація команди, вміння організовувати переговори, володіння гарвардською стратегією ведення переговорів, вміння працювати в малих групах тощо) та новаційних методів навчання майбутніх юристів цим компетентностям у межах юридичної клінічної освіти. Серед таких новаційних методів навчання перспективними є змагання з трудового арбітражу, школи, в яких спочатку проводяться тренінги з досвідченими медіаторами, а потім симуляції разом з ними медіаційних сесій у вирішенні трудових спорів та ін.

Накопичений за останні роки важливий досвід навчання в юридичних клініках майбутніх правників новим компетентностям у сфері медіації у вирішенні трудових спорів також дає змогу запропонувати представникам вітчизняного клінічного руху України доповнити Стандарти діяльності юридичних клінік України, схвалені Всеукраїнським З'їздом Асоціації юридичних клінік України (Протокол № 2 від 19 червня 2014 року) новим розділом «Навчальна клінічна (практична) підготовка в сфері медіації», в якому слід було б передбачити новаційні форми набуття клініцистами сучасних компетентностей у сфері медіації, зокрема у вирішенні трудових спорів.

Список використаних джерел

1. Звіт судів першої інстанції про розгляд справ у порядку цивільного судочинства за 2022 р. *Офіційний сайт «Судова влада України»*. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2022
2. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2022 р. *Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення*. URL: <http://surl.li/haube>
3. Голобутовський Р., Дон О. Медіація у професійній діяльності юриста. *Медіація як спосіб вирішення приватно- та публічно-правових спорів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 30 листоп. 2021 р.). Дніпро: Дніпропетровський держ. ун-т внутр. справ, 2022. 84–86 с.
4. Арсентьєва О. С., Татаренко Г. В., Степанова Г. А. Взаємодія організацій громадянського суспільства з юридичними клініками (на прикладі Юридичної клініки PRO BONO ЧНУ ім. В. Даля). *Правова позиція*. № 4(33), 2021. С. 11–16.
5. Загрія Н. Ю. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. *Юридична газета*. 10.11.2020. URL: <http://surl.li/marw>
6. Капліна Г. А., Леонова Д. О. Бізнес-напрямок у діяльності юридичної клініки: соціальна значущість та навчальна необхідність. *Правова позиція*. № 4(33), 2021. С. 33–37.
7. Lomzhets Yu. V. Strengthening the role of legal clinics as a basis for practical training of workers in the context of legal education reform. *Правова позиція*. № 4(33), 2021. С. 38–42.
8. Озерський І. В. Актуальні проблеми медіації в юрисдикційному процесі України: навч. посіб. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. 248 с.
9. Амелічева Л. П., Прилипко С. М. Вплив інновацій в сфері юридичної клінічної освіти і науки на професіоналізацію студента-правника в умовах дії воєнного стану. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2022. № 1. С. 146–155.
10. Амелічева Л. П., Руденко Л. Д. Деякі проблеми формування та розвитку юридичної клінічної науки у світлі людиноцентризму та правового аутопоезису. *Правова позиція*. № 4(33), 2021. С. 5–10.
11. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.
12. Менів Л. Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 71. С. 181–185.

13. Боброва О. М. Відновне правосуддя. Особливості впровадження процедури медіації: європейський досвід. Київ: Наш час, 2006. 164 с.
14. I Всеукраїнські змагання з трудового арбітражу і трудового права (2018 р.): брошура / укл.: Л. П. Амелічева. Вінниця. 2018. 20 с.
15. Щодо врегулювання розбіжностей і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): методичні рекомендації сторонам соціально-трудова відносин для команд-учасників I Всеукраїнських змагань з трудового арбітражу і трудового права (2018 р.) / укл.: Л. П. Амелічева, Б. Ю. Мусієнко, Вінниця, 2018. 76 с.
16. Всеукраїнська осіння школа «Посередництво з врегулювання колективних трудових спорів» (2022 р.): брошура / укл.: Л. П. Амелічева, К. В. Лапчевська. Вінниця. 2022. 10 с.

References

1. Zvit sudiv pershoi instanciyi pro rozglyad sprav u poryadku civilnogo sudochinstva za 2022 r. *Oficijnij sajt «Sudova vlada Ukrayini»*. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2022
2. Informaciya pro rezultati diyalnosti Nacionalnoyi sluzhbi poserednictva i primirennya za 2022 r. *Oficijnij sajt Nacionalnoyi sluzhbi poserednictva i primirennya*. URL: <http://surl.li/haube>
3. Golobutovskij, R., Don, O. (2022). Mediaciya u profesijnij diyalnosti yurista. *Mediaciya yak sposib virishennya privatno- ta publichno-pravovih sporiv: materiali Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Dnipro, 30 listop. 2021 r.)*. Dnipro: Dniprop. derzh. un-t vnutr. sprav (pp. 84–86).
4. Arsentyeva, O. S., Tatarenko, G. V., Stepanova, G. A. (2021). Vzayemodiya organizacij gromadyanskogo suspilstva z yuridichnimi klinikami (na prikladi Yuridichnoyi kliniki PRO BONO SNU im. V. Dalya). *Pravova poziciya*, № 4(33). (pp. 11–16).
5. Zagriya, N. Yu. Mediaciya v trudovih sporah: koli varto vikoristovuvati, a koli ni. *Yuridichna gazeta*. 10.11.2020. URL: <http://surl.li/marw>
6. Kaplina, G. A., Lyeonova, D. O. (2021). Biznes-napryam u diyalnosti yuridichnoyi kliniki: socialna znachushist ta navchalna neobhidnist. *Pravova poziciya*, № 4(33), (pp. 33–37).
7. Lomzhets, Yu. V. Strengthening the role of legal clinics as a basis for practical training of workers in the context of legal education reform. *Pravova poziciya*, № 4(33). (pp. 38–42).
8. Ozerskij, I. V. (2020). Aktualni problemi mediაციyi v yurisdikcijnomu procesi Ukrayini: navch. posib. Mikolayiv: Vid-vo ChNU im. Petra Mogili.
9. Amelicheva, L. P., Prilipko, S. M. (2022). Vpliv innovacij v sferi yuridichnoyi klinichnoyi osviti i nauki na profesionalizaciju studenta-pravnika v umovah diyi voyennogo stanu. *Pravni-chij chasopis Doneckogo nacionalnogo universitetu imeni Vasilya Stusa*. (pp. 146–155).
10. Amelicheva, L. P., Rudenko, L. D. (2021). Deyaki problemi formuvannya ta rozvitku yuridichnoyi klinichnoyi nauki u svitli lyudinocentrizmu ta pravovogo autopoezisu. *Pravova poziciya*, 4(33). (pp. 5–10).
11. Sereda, O. G. (2017). Mediaciya (poserednictvo) yak alternativnij sposib virishennya trudovogo sporu. *Pravo ta innovaciyi*, 2 (pp. 38–45).
12. Meniv, L. D. (2022). Uregulyuvannya trudovih sporiv shlyahom mediაციyi. *Naukovij visnik Uzhgorodskogo nacionalnogo universitetu*, 71 (pp. 181–185).
13. Bobrova, O. M. (2006). Vidnovne pravosuddya. Osoblivosti vprovadzheniya proceduri mediაციyi: yevropejskij dosvid. Kyiv: Nash chas.
14. Amelicheva, L. P. (Ed.). (2018). I Vseukrayinski zmagannya z trudovogo arbitrazhu i trudovogo prava (2018 r.). pamphlet Vinnicya.

15. Amelicheva, L. P., Musiyenko, B. Yu. (2018). Shodo vregulyuvannya rozbizhnostej i virishennya kolektivnih trudovih sporiv (konfliktiv): metodichni rekomendaciyi storonom socialno-trudovih vidnosin dlya komand-uchasnikiv I Vseukrayinskih zmaganiy z trudovogo arbitrazhu i trudovogo prava (2018 r.). Vinnicya.
16. Amelicheva, L. P., Lapchevska, K. V. (Eds.) (2022). Vseukrayinska osinnya shkola «Poserednictvo z vregulyuvannya kolektivnih trudovih sporiv» (2022 r.): pamphlet Vinnicya.

Liliia Amelicheva. New facets of professional training of future lawyers on mediation in labor dispute resolution as part of legal clinical education

The article explores new facets of professional training of future lawyers in mediation in labor dispute resolution within the framework of legal clinical education.

The purpose of the article is to study the content of mediation competencies and innovative methods of teaching future lawyers these competencies within the framework of legal clinical education, primarily in the area of labor dispute resolution (both individual and collective), and also to develop proposals for improving the provisions of the current standards of legal clinics in Ukraine, taking into account the current demand for new skills of lawyers in the modern realities of life.

The article identifies the content of modern and demanded in the labor market mediation competencies of future lawyers (rhetorical skills, team presentation, ability to organize negotiations, mastery of Harvard negotiation strategy, ability to work in small groups, etc.) and innovative methods of teaching future lawyers these competencies within the framework of legal clinical education, primarily in the field of labor dispute resolution (both individual and collective).

Among such innovative teaching methods, the author considers labor arbitration competitions, schools which first train experienced mediators and then simulate mediation sessions on labor dispute resolution together with them, to be promising.

The article identifies the peculiarities of mediation in labor dispute resolution. Such mediation differs from other mediations in that the parties to a labor dispute are in an employment relationship. In these relations, one party (employee / employees) is always subordinate and does not feel equal to the other party (employer), in whose hands the means of labor, economic power and proprietary information are concentrated. It is the party (employee / employees) who needs the most psychological preparation and attitude for mediation sessions.

The important experience gained in recent years in teaching future lawyers new competencies in the field of mediation in labor dispute resolution in legal clinics also allows us to propose to representatives of the domestic clinical movement of Ukraine to supplement the Standards of Legal Clinics of Ukraine, approved by the All-Ukrainian Congress of the Association of Legal Clinics of Ukraine (Protocol № 2 of June 19, 2014), with a new section «Educational clinical (practical) training in mediation», which should provide for innovative forms of acquiring.

Keywords: *mediation, individual labor disputes, collective labor disputes, mediator, legal clinic, mediator's competencies, employee, employer, labor relations.*