

Нечай А. А.<https://orcid.org/0009-0009-7707-2815>

Заклад вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая»

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ «ТРУДОВИЙ МЕДІАТОР»: СУТНІСТЬ ТА ВПЛИВ НА РОЗВИТОК МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

У статті досліджено сутність і значення професійного стандарту «Трудовий медіатор» як нового інструменту інституціоналізації медіації в Україні. Обґрунтовано, що впровадження професійних стандартів у сфері медіації є логічним етапом розвитку цієї діяльності, спрямованим на підвищення якості послуг, формування довіри до професії медіатора та забезпечення прозорості вимог до його компетентностей.

Проаналізовано роль стандартів у загальному контексті та у сфері медіації з урахуванням міжнародного досвіду, зокрема підходів Європейського Союзу та Сполучених Штатів Америки. Визначено, що у більшості країн відсутні жорсткі державні стандарти процесу медіації, однак активно використовуються професійні та рекомендаційні стандарти, які встановлюють вимоги до компетентностей медіатора та принципів його діяльності.

Розкрито сутність професійного стандарту «Трудовий медіатор» через три ключові рівні його значення: як орієнтира для медіаторів щодо необхідних знань, навичок і компетентностей, як джерела інформації для користувачів медіаційних послуг щодо змісту та якості послуги, а також як інструменту для роботодавців та інших замовників послуг медіації для оцінки професійного рівня медіатора.

Окрему увагу приділено структурі професійного стандарту, який побудований як комплексний (повний) стандарт і охоплює як базові, так і спеціалізовані компетентності трудового медіатора відповідно до етапів проведення медіації. Обґрунтовано, що впровадження такого стандарту сприятиме підвищенню якості медіаційних послуг, розвитку ринку медіації та інтеграції України у міжнародний професійний простір.

Сформульовано висновки та практичні рекомендації щодо подальшого розвитку системи професійних стандартів у сфері медіації в Україні.

Ключові слова: медіація, трудова медіація, професійний стандарт, медіатор, альтернативне вирішення спорів, компетентності медіатора, ринок медіації.

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану, трансформації трудових відносин та активного розвитку альтернативних способів вирішення спорів в Україні особливого значення набуває формування ефективних інструментів врегулювання конфліктів поза судом. Одним із таких інструментів є медіація, яка поступово інтегрується у правову систему України як самостійний механізм вирішення спорів.

Водночас розвиток медіації як професійної діяльності в Україні стикається з низкою системних проблем. Серед них – відсутність у суспільстві чіткого розуміння сутності медіації, її змісту та результатів, недостатній рівень довіри до медіаторів, а також відсутність уніфікованих критеріїв оцінки якості медіаційних послуг. Особливо гостро ці проблеми проявляються у сфері трудо-

вих відносин, де конфлікти часто мають комплексний характер, поєднуючи правові, економічні та психологічні аспекти. У цих умовах виникає об'єктивна потреба у створенні чітких орієнтирів щодо професійної діяльності медіатора, які б одночасно забезпечували визначеність вимог до професійних компетентностей медіатора, прозорість змісту медіаційної послуги для її користувачів, а також можливість оцінки якості надання послуг медіації.

Саме таким інструментом є професійний стандарт «Трудовий медіатор», який формує системне уявлення про професію, її зміст і вимоги до фахівця. Його впровадження є важливим етапом інституціоналізації медіації в Україні та переходу від етапу становлення до етапу розвинутої професійної діяльності медіатора.



Постановка завдання. Метою статті є визначення сутності та значення професійного стандарту «Трудовий медіатор», аналіз його структури та функціонального призначення, а також обґрунтування позитивного впливу цього стандарту на розвиток медіації в Україні.

1. Поняття та роль стандартів у сфері медіації. Поняття «стандарт» у загальному значенні розглядається як узгоджена, достовірна основа для формування очікувань щодо певного продукту, послуги або процесу, яка визначає їхні властивості, якість і порядок реалізації. У цьому контексті стандарт виконує не лише регулятивну, а й інформаційну функцію, забезпечуючи прозорість характеристик послуги та формуючи довіру між її надавачами і споживачами.

Стандарти можуть встановлюватися різними суб'єктами: державою, професійними об'єднаннями (саморегульованими організаціями), а також самими надавачами послуг. Вони можуть впроваджуватися на будь-якому етапі розвитку відповідної сфери та спрямовані на забезпечення якості, передбачуваності та ефективності діяльності.

У сфері медіації стандарти мають особливе значення, що зумовлено природою медіації як гнучкої, добровільної та конфіденційної процедури врегулювання спорів. Законодавство України визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти конфлікту або врегулювати його шляхом переговорів [5]. Саме ця гнучкість процедури зумовлює відсутність у більшості країн світу жорстких державних стандартів її проведення, що дозволяє адаптувати медіацію до різних сфер суспільних відносин.

Разом із тим, аналіз міжнародного досвіду свідчить про існування багаторівневої системи стандартизації у сфері медіації. На міжнародному рівні сформовано загальні правові рамки для застосування альтернативних способів вирішення спорів. Зокрема, важливе значення має Типовий закон UNCITRAL про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру (2002 р.), який визначає базові підходи до організації медіації та її правових наслідків [1]. Також значну роль відіграють нормативні акти Європейського Союзу, зокрема Директива 2013/11/EU та Регламент (ЄС) № 524/2013, які встановлюють вимоги до доступності, ефективності, незалежності та прозорості процедур альтернативного вирішення спорів [2].

У країнах Європейського Союзу стандартизація медіації має обмежений характер і стосується

переважно окремих сфер, зокрема споживчих спорів. При цьому рекомендаційні документи, такі як керівні принципи Європейської комісії з ефективності правосуддя, визначають загальні підходи до забезпечення якості медіації, не встановлюючи жорсткої регламентації процедури [3].

У Сполучених Штатах Америки сформувалася багаторівнева система стандартів, що поєднує законодавче регулювання та професійне самоврядування. Значну роль у цьому відіграє Uniform Mediation Act, який уніфікує підходи до правового регулювання медіації, а також професійні стандарти поведінки медіаторів, розроблені спеціалізованими організаціями [4]. Такий підхід дозволяє забезпечити баланс між якістю послуг і гнучкістю процедури.

В Україні питання стандартизації медіації перебуває на стадії активного розвитку. На сьогодні існує державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації), затверджений наказом Міністерства соціальної політики України, який визначає зміст, умови надання послуги та показники її якості [6]. Водночас цей стандарт має обмежену сферу застосування, оскільки орієнтований переважно на соціальну сферу і не враховує специфіку медіації у трудових та інших видах спорів.

Крім того, загальні підходи до формування професійних стандартів в Україні визначаються на рівні державної політики у сфері кваліфікацій, зокрема Порядком розроблення професійних стандартів, затвердженим Кабінетом Міністрів України [7], а також методичними підходами, сформованими Національним агентством кваліфікацій [8].

Розвиток медіації в Україні об'єктивно супроводжується формуванням нових інструментів стандартизації, які мають забезпечити її професіоналізацію та інтеграцію у правову систему. У цьому контексті стандарти у сфері медіації виконують низку ключових функцій, а саме: 1) вони формують уніфіковане розуміння професії медіатора та визначають вимоги до його компетентностей. Це особливо важливо в умовах різноманітності підходів до підготовки медіаторів. 2) Стандарти забезпечують прозорість і передбачуваність медіаційної послуги для її користувачів, що є критичним фактором формування довіри до медіації. 3) Вони створюють основу для оцінки якості медіаційної діяльності, дозволяючи визначити об'єктивні критерії професіоналізму медіатора.

Отже, стандарти у сфері медіації виступають не лише інструментом регулювання, а й важливим

елементом інституційного розвитку цієї сфери. Саме вони забезпечують формування професійної ідентичності медіатора, підвищення якості послуг і зміцнення довіри до медіації як ефективного механізму врегулювання спорів. У цьому контексті розроблення та впровадження професійного стандарту «Трудовий медіатор» в Україні є логічним етапом розвитку медіації та важливим кроком до її системної професіоналізації.

2. Професійний стандарт «Трудовий медіатор»: сутність та функціональне значення. Професійний стандарт «Трудовий медіатор» є комплексним нормативно-професійним документом, який визначає зміст професійної діяльності медіатора у сфері трудових спорів, а також встановлює вимоги до його знань, навичок і компетентностей. Його розроблення здійснено відповідно до загальних підходів формування професійних стандартів, визначених на рівні державної політики у сфері кваліфікацій, зокрема Порядку розроблення професійних стандартів, затвердженого Кабінетом Міністрів України [7].

Сутність цього стандарту полягає у формуванні цілісної моделі професійної діяльності трудового медіатора, яка поєднує як базові компетентності медіатора, так і спеціалізовані знання, необхідні для роботи у сфері трудових відносин. Відповідно до стандарту, метою діяльності трудового медіатора є підготовка та проведення добровільної, конфіденційної та структурованої процедури медіації з метою запобігання або врегулювання трудових спорів шляхом переговорів.

Важливою особливістю цього стандарту є те, що він розроблений як **повний (комплексний)**, який охоплює всі ключові елементи професійної діяльності медіатора. На відміну від багатьох міжнародних підходів, де стандарти мають рекомендаційний характер і переважно визначають загальні принципи поведінки медіатора, український професійний стандарт структуровано деталізує діяльність медіатора через систему трудових функцій, компетентностей, знань і навичок [8]. Сутність професійного стандарту «Трудовий медіатор» доцільно розкрити через три взаємопов'язані рівні його функціонального значення.

2.1. Професійний стандарт як орієнтир для медіаторів. Перший рівень значення професійного стандарту полягає у його функції як орієнтира для осіб, які здійснюють або планують здійснювати діяльність у сфері медіації. Стандарт визначає систему трудових функцій медіатора, які охоплюють усі етапи медіаційного процесу: від аналізу конфлікту та визначення його медіа-

бельності до організації комунікації між сторонами, управління процедурою медіації та документування результатів діяльності. Такий підхід відповідає сучасним міжнародним тенденціям, де особлива увага приділяється професійним компетентностям медіатора як ключовому фактору якості медіації [9].

Особливістю стандарту є його багаторівнева структура, яка включає базові (наскрізні) трудові функції та спеціалізовані функції, які структуровані за етапами медіації. Кожна з цих функцій деталізується через конкретні компетентності, знання, навички, комунікативні здібності та рівень відповідальності. Такий підхід відповідає сучасним підходам до професійних стандартів, які базуються на компетентнісній моделі та передбачають інтеграцію знань, умінь і поведінкових характеристик фахівця [10].

Важливо відзначити, що стандарт включає не лише технічні аспекти ведення медіації, а й вимоги до емоційної компетентності, здатності до само-рефлексії, управління власним психоемоційним станом та дотримання етичних принципів діяльності. Це узгоджується з міжнародними стандартами поведінки медіаторів, які підкреслюють важливість нейтральності, неупередженості та професійної етики [11]. Таким чином, професійний стандарт формує не лише перелік вимог до фахівця, а й комплексну модель професійної ідентичності медіатора.

2.2. Професійний стандарт як інструмент інформування користувачів послуги. Другий рівень значення стандарту полягає в його функції джерела інформації для користувачів медіаційних послуг. В Україні медіація залишається відносно новим інститутом, і значна частина населення не має чіткого уявлення про зміст медіаційної послуги. Відсутність такого розуміння є одним із ключових бар'єрів розвитку медіації, оскільки довіра до послуги безпосередньо залежить від її прозорості та передбачуваності [5].

Професійний стандарт фактично виконує функцію системного опису послуги медіації. Через визначення функцій медіатора, його компетентностей та очікуваних результатів діяльності стандарт формує у користувача розуміння ролі медіатора у процесі врегулювання спору, меж його повноважень, а також змісту та структури медіаційної процедури.

Це відповідає міжнародним підходам, згідно з якими прозорість процедур альтернативного вирішення спорів є необхідною умовою їх ефективності та довіри з боку користувачів [2]. Таким

чином, стандарт виконує важливу комунікативну функцію, сприяючи популяризації медіації та формуванню культури її використання.

2.3. Професійний стандарт як інструмент оцінки якості медіаційних послуг. Третій рівень значення професійного стандарту полягає у його використанні як інструменту оцінки якості медіаційних послуг. У сфері трудових відносин медіація часто використовується як інструмент для управління конфліктами в організаціях. У таких умовах для роботодавців, профспілок та інших учасників трудових відносин важливим є розуміння критеріїв оцінювання професійної діяльності медіатора. Професійний стандарт забезпечує формування таких критеріїв через чітке визначення функціональних обов'язків медіатора, необхідних компетентностей та очікуваних результатів діяльності медіатора.

Це відповідає підходам, закріпленим у державному стандарті соціальної послуги медіації, де якість послуги оцінюється за допомогою системи кількісних та якісних показників [6]. Водночас професійний стандарт «Трудовий медіатор» значно розширює ці підходи, деталізуючи професійну діяльність медіатора. Крім того, наявність чітких стандартів сприяє формуванню конкурентного ринку медіаційних послуг, де ключовим фактором стає професійний рівень фахівця, а не лише його репутація. Це узгоджується з міжнародними підходами до розвитку ринку ADR, де стандарти відіграють роль механізму забезпечення якості та довіри [12].

Таким чином, професійний стандарт «Трудовий медіатор» виконує комплексну функцію, поєднуючи роль орієнтира для фахівців, джерела інформації для користувачів послуг та інструменту оцінювання якості медіаційної діяльності. Його впровадження створює передумови для професіоналізації медіації в Україні, підвищення якості послуг та формування довіри до цього інституту як ефективного механізму врегулювання трудових спорів.

3. Структура професійного стандарту «Трудовий медіатор». Професійний стандарт «Трудовий медіатор» побудований як комплексна структурована модель професійної діяльності, яка відображає логіку реального процесу медіації та водночас відповідає сучасним підходам до формування професійних стандартів на основі компетентнісного підходу [8; 10]. Його структура є системою та багаторівневою, що дозволяє не лише описати зміст діяльності медіатора, але й встановити чіткий зв'язок між функціями, компетент-

ностями, знаннями та практичними навичками. Такий підхід відповідає міжнародним тенденціям стандартизації професій, де ключовим є опис професійної діяльності через результати навчання та здатність особи ефективно виконувати відповідні функції [10].

Загалом структура професійного стандарту «Трудовий медіатор» може бути охарактеризована як така, що поєднує: функціональний підхід (через визначення трудових функцій), компетентнісний підхід (через опис компетентностей, знань і навичок) та процесний підхід (через структурування діяльності за етапами медіації).

3.1. Загальна логіка побудови стандарту. Стандарт включає кілька взаємопов'язаних структурних блоків: 1) загальні відомості про професію; 2) вимоги до здобуття кваліфікації та професійного розвитку; 3) опис трудових функцій; 4) деталізацію компетентностей через знання, уміння, комунікацію та відповідальність. Стандарт визначає професію трудового медіатора як таку, що відповідає п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій, а також встановлює вимоги до освіти та спеціалізованої підготовки медіатора. Це узгоджується з державними підходами до формування системи професійних кваліфікацій [7]. Такий підхід забезпечує інтеграцію професії медіатора у загальну систему ринку праці та професійної освіти.

3.2. Система трудових функцій як основа стандарту. Ключовим елементом структури стандарту є система трудових функцій медіатора. Вони поділяються на базові (наскрізні) та спеціалізовані функції, які викладені з визначенням конкретних етапів медіації. До базових функцій, зокрема, належать: аналіз конфлікту та визначення його медіабельності, налагодження комунікації між сторонами, управління процедурою медіації, організація процесу та ведення документації. Ці функції є універсальними для будь-якої медіації та відповідають базовим принципам медіаційного процесу, закріпленим у міжнародних документах, зокрема у Model Standards of Conduct for Mediators [11].

Спеціалізовані функції враховують специфіку трудових відносин, зокрема необхідність роботи з групою динамікою, представниками сторін, організаційною структурою підприємств та інтересами різних груп учасників конфлікту. Це важливо, оскільки трудові спори часто мають колективний характер і потребують застосування інструментів фасилітації.

3.3. Компетентнісна модель: знання, навички та відповідальність. Кожна трудова функція у стандарті деталізується через систему компе-

тентностей, які включають знання (теоретична підготовка), уміння та навички (практична здатність діяти), комунікацію (здатність взаємодіяти з учасниками процесу), відповідальність та автономію (рівень самостійності у прийнятті рішень). Такий підхід відповідає сучасним європейським стандартам формування кваліфікацій, де ключовим є не лише знання, а здатність їх застосовувати у професійній діяльності [10].

Особливу увагу у стандарті приділено комунікативним компетентностям медіатора, зокрема: активному слуханню, постановці запитань, роботі з емоціями сторін, забезпеченню балансу сил сторін, переходу від позицій до інтересів. Ці елементи є центральними для медіації як процесу і повністю узгоджуються з міжнародними стандартами професійної поведінки медіаторів [11].

3.4. Структурування діяльності за етапами медіації. Однією з найбільш сильних сторін професійного стандарту є його побудова відповідно до етапів медіаційного процесу. Стандарт виділяє окремі функції медіатора для таких етапів, як підготовка до медіації, проведення інформаційно-оціночної зустрічі, відкриття процедури, визначення тем для обговорення, проведення переговорів, завершення медіації та оформлення результатів.

Такий процесний підхід має важливе значення, оскільки забезпечує структурованість діяльності медіатора, формує зрозумілу модель процесу для користувачів послуги, дозволяє оцінювати якість виконання кожного етапу.

При цьому стандарт зберігає баланс між структурованістю та гнучкістю, що відповідає міжнародним підходам до медіації як процесу, який має бути організованим, але не жорстко регламентованим [1; 11].

3.5. Значення структури стандарту для розвитку медіації. Структура професійного стандарту «Трудовий медіатор» має не лише описове, але й практичне значення для розвитку медіації в Україні. Вона створює чітку модель професійної діяльності, яка може використовуватися у навчанні медіаторів. Також така структура забезпечує єдність підходів до здійснення медіації, що є важливим для формування професійного середовища. Крім того, структура дозволяє інтегрувати медіацію у систему професійних кваліфікацій та ринку праці, що відповідає державній політиці у цій сфері [7]. А також створює основу для оцінки якості медіаційних послуг, що є ключовим фактором формування довіри до медіації як інституту [12].

Таким чином, структура професійного стандарту «Трудовий медіатор» є системною, логічно вибудованою та відповідає сучасним міжнародним підходам до стандартизації професійної діяльності. Вона відображає як специфіку медіації як процесу, так і особливості трудових спорів, що робить її ефективним інструментом для розвитку медіації в Україні.

Висновки. Проведений аналіз свідчить, що впровадження професійного стандарту «Трудовий медіатор» є не лише технічним кроком у сфері регулювання професійної діяльності, а стратегічним етапом розвитку медіації в Україні як повноцінного соціально-правового інституту. Фактично йдеться про перехід медіації від стадії становлення, як альтернативної практики, що існує поряд із судовою системою, до стадії інституціоналізації та професіоналізації, коли медіація починає функціонувати як системний елемент правової та економічної інфраструктури держави.

Професійний стандарт «Трудовий медіатор» у цьому контексті виконує ключову роль, оскільки він формує єдину модель професійної діяльності медіатора, забезпечує прозорість та передбачуваність медіаційної послуги, створює основу для оцінки її якості, інтегрує медіацію у систему професійних кваліфікацій і ринку праці. Його значення виходить за межі окремої професії, оскільки він впливає на формування культури вирішення конфліктів у суспільстві.

4.1. Стратегічне значення професійного стандарту для України. У сучасних умовах, зокрема в контексті воєнного стану, трансформації економіки та реформування трудових відносин, потреба у ефективних механізмах врегулювання конфліктів значно зростає. Трудові конфлікти стають складнішими, багаторівневими та емоційно напруженими. Вони часто виходять за межі суто правових питань і включають соціальні, економічні та психологічні аспекти. У таких умовах традиційні судові механізми не завжди є ефективними, оскільки вони орієнтовані переважно на правове, а не комплексне вирішення спору.

Медіація, натомість, здатна забезпечити більш гнучке, швидке та взаємовигідне врегулювання конфліктів. Однак ефективність цього інструменту безпосередньо залежить від професійного рівня медіатора.

Саме тому професійний стандарт «Трудовий медіатор» набуває стратегічного значення як інструмент підвищення якості медіаційних послуг, формування довіри до медіації, розвитку ринку альтернативного вирішення спорів; зни-

ження навантаження на судову систему. У ширшому контексті його впровадження сприяє розвитку культури діалогу та консенсусу в суспільстві, що є критично важливим для держави, яка переживає період глибоких трансформацій.

4.2. Основні ризики та обмеження впровадження стандарту. Впровадження професійного стандарту супроводжується певними ризиками, які необхідно враховувати. Так, існує ризик **надмірної формалізації медіації**. Медіація як процес за своєю природою є гнучкою та адаптивною. Надмірна регламентація може призвести до втрати цієї гнучкості та зниження ефективності процедури. Можливим також є **формальне використання стандарту без реального підвищення якості підготовки медіаторів**. У такому випадку стандарт не виконує своєї функції як інструмент професіоналізації. Ще існує ризик **обмеження доступу до професії**, якщо стандарт буде використовуватися як жорсткий бар'єр, а не як орієнтир розвитку.

З огляду на міжнародний досвід, ефективна стандартизація у сфері медіації повинна поєднувати чіткість вимог до компетентностей із гнучкістю в їх застосуванні та розвитком професійного саморегулювання [11].

4.3. Рекомендації щодо подальшого розвитку системи стандартів медіації. З урахуванням проведеного аналізу доцільно сформулювати такі ключові рекомендації.

Розвиток системи професійних стандартів у медіації. Необхідно розширити практику розроблення професійних стандартів у різних сферах медіації, зокрема корпоративної (або бізнес-медіації), сімейної, шкільної, тощо. Це дозволить сформувати системну модель медіації як професійної діяльності в Україні.

Забезпечення зв'язку між стандартами та освітою. Професійні стандарти повинні стати основою для розроблення навчальних програм, сертифікації медіаторів, підвищення кваліфікації. Це відповідає європейським підходам до формування системи кваліфікацій, де стандарти є базою для освітніх програм [10].

Формування системи оцінки якості медіаційних послуг. Доцільно створити механізми оцінки якості діяльності медіаторів, які можуть включати добровільну сертифікацію, ведення професійних реєстрів сертифікованих медіаторів, а також запровадження механізмів зворотного зв'язку від користувачів послуг із дотриманням вимог конфіденційності процесу. Це сприятиме формуванню довіри до медіації та розвитку конкурентного ринку послуг.

Підтримка професійного самоврядування. Міжнародний досвід свідчить, що ефективна стандартизація у сфері медіації неможлива без розвитку професійних об'єднань. Саме такі організації можуть розробляти етичні кодекси, контролювати дотримання стандартів і сприяти підвищенню кваліфікації медіаторів.

Інформаційна підтримка та популяризація медіації. Необхідно забезпечити активне інформування роботодавців, працівників та державних органів про можливості медіації та зміст професійних стандартів. Це дозволить підвищити рівень обізнаності та сформувати попит на медіаційні послуги.

Таким чином, професійний стандарт «Трудовий медіатор» є одним із ключових інструментів розвитку медіації в Україні. Його впровадження створює передумови для формування якісного ринку медіаційних послуг, підвищення довіри до цієї діяльності та інтеграції медіації у систему правового регулювання. Водночас ефективність цього інструменту залежить від того, наскільки він буде використаний не як формальний документ, а як основа для розвитку професії, освіти та практики.

У ширшому вимірі розвиток професійних стандартів у сфері медіації є частиною трансформації правової культури – переходу від конфронтаційної моделі вирішення спорів до моделі діалогу, співпраці та взаємного розуміння. Саме цей підхід може стати одним із ключових факторів зміцнення соціальної стабільності, економічного розвитку та довіри в українському суспільстві.

Список літератури:

1. United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). *UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation*, 2018. https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial_conciliation
2. Directive 2013/11/EU of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on alternative dispute resolution for consumer disputes. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32013L0011>
3. European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ). Guidelines for a better implementation of the existing recommendations concerning mediation in family and civil matters (2007). <https://rm.coe.int/16807475b6>

4. *Uniform Mediation Act* (Last Revised or Amended in 2003). National Conference of Commissioners on Uniform State Laws. <https://www.uv.es/medarb/observatorio/leyes-mediacion/eeuu/usa-uniform-mediation-act-2001.pdf>
5. Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20>
6. Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 № 892 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації)». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16>
7. Кабінет Міністрів України. Постанова від 31.05.2017 № 373 «Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-p>
8. Національне агентство кваліфікацій. Професійні стандарти: загальні підходи до розроблення та застосування. <https://nqa.gov.ua>
9. OECD. *OECD Online Dispute Resolution Framework*. Paris: OECD Publishing, 2024. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/oecd-online-dispute-resolution-framework_e88b6c6a/325e6edc-en.pdf
10. Cedefop. *Defining and Renewing Occupational and Educational Standards*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. https://www.cedefop.europa.eu/files/5195_en.pdf
11. American Arbitration Association, American Bar Association, Association for Conflict Resolution. *Model Standards of Conduct for Mediators*. September 2005. https://icdr.org/sites/default/files/document_repository/Model_Standards_of_Conduct_for_Mediators.pdf
12. World Bank Group. *Alternative Dispute Resolution Guidelines*. Washington, DC: World Bank Group, 2011. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/108381468170047697/pdf/707630ESW0P1160BLIC00153220ADRG0Web.pdf>

Nechai A. A. PROFESSIONAL STANDARD “LABOUR MEDIATOR”: ESSENCE AND IMPACT ON THE DEVELOPMENT OF MEDIATION IN UKRAINE

The article examines the essence and significance of the professional standard “Labour Mediator” as a new instrument for the institutionalisation of mediation in Ukraine. It is substantiated that the introduction of professional standards in the field of mediation represents a logical stage in the development of this activity, aimed at improving service quality, building trust in the mediation profession, and ensuring transparency of competency requirements.

The role of standards, in general and in the field of mediation, is analysed, taking into account international experience, particularly the approaches of the European Union and the United States. It is established that most countries do not impose rigid state standards for the mediation process but instead rely on professional and recommended standards that define mediator competencies and principles of practice.

The essence of the professional standard “Labour Mediator” is раскрыто through three key levels of its significance: as a guideline for mediators regarding required knowledge, skills, and competencies; as a source of information for users of mediation services about the nature and quality of such services; and as a tool for employers and other clients to assess the professional level of mediators.

Particular attention is paid to the structure of the professional standard, which is designed as a comprehensive (full) standard covering both basic and specialised competencies of a labour mediator in accordance with the stages of the mediation process. It is argued that implementing such a standard will improve the quality of mediation services, develop the mediation market, and integrate Ukraine into the international professional environment.

Conclusions and practical recommendations for the further development of professional standards in mediation in Ukraine are provided.

Keywords: mediation, labour mediation, professional standard, mediator, alternative dispute resolution, mediator competencies, mediation market.

Дата першого надходження статті до видання: 24.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 11.05.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.05.2026