**Міністерство освіти і науки України**

**Національний авіаційний університет**

**Навчально-науковий Юридичний інститут**

**Кафедра теорії та історії держави і права**

**Конспект лекцій**

з дисципліни «\_\_\_Юридична конфліктологія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

Галузь знань: 08 «Право»

Спеціальність: 081 «Право»

Спеціалізація: «Правознавство»

Укладач: к.і.н., доцент Череватюк В.Б.

Конспект лекцій розглянутий та схвалений

на засіданні кафедри теорії та історії держави і права

Протокол № 12 від «30» 08 202017р.

Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_ І. Бородін

**Лекція № 1**

**Юридична конфліктологія як галузь знань та навчальна дисципліна.**

**План.**

1. Конфліктологія у системі наукового знання. Юридична конфліктологія як частина «Конфліктології»
2. Поняття, об’єкт, предмет і рівні юридичної конфліктології.
3. Методи юридичної конфліктології.

1. Конфліктологія у системі наукового знання.

Конфліктний характер взаємовідносин у суспільстві та пов’язане з цим прагнення людей до співробітництва, потреби у цивілізованих формах розв’язання гострих суперечностей та зниження соціального напруження обумовили виникнення у середин XX ст. нової наукової галузі знання – конфлікгології. Як самостійна наукова дисципліна конфліктологія виокремилась у межах західної соціології, соціальної психології та політології. Її метою стало пояснення суперечливих процесів життя, функціонування та розвитку соціальних систем і підсистем через категорію конфлікту, яка відбивала зіткнення, протиборство суб’єктів, шо прагнули протилежних інтересів та цілей. Утворення конфліктології не стало штучним процесом. її виникнення було визначено наперед перш за все тим, що у підґрунті будь-якого конфлікту лежить суперечність, шо відіграє системоутворюючу роль як для певних різновидів конфліктів, так і для різних рівнів їх вивчення наукою. Отже, багатогранні дослідження, що накопичилися з цього приводу в парадигмах соціальних і деяких природознавчих наук (біології, математики), просто вимагали свого окремого наукового впорядкування. Люди, групові лідери, органи управління мають справу з цілісними реальними конфліктами, а не з окремими їх філософськими, психологічними, соціологічними, правовими та іншими аспектами; тому їм доречніше опановувати цілісне і комплексне знання про цей феномен та його оцінку. Більшість авторів з огляду на те, шо конфліктологія є досить молодою науковою галуззю, вказують на її поки що відносну самостійність. У наш час вона поступово і неухильно набуває статусу автономної дисципліни, що має комплексний характер і поліпара-дигмальний предмет. Конфліктологія використовує емпіричні дані, концептуальні засади, теоретичні моделі, методи і засоби практично будь-яких наук, якщо це дозволяє поглибити вивчення конфліктів. Найбільш тісно сучасна конфліктологія пов’язана з соціологією конфлікту, психологією та політологією, конфліктологічні дослідження провадяться в межах історії, філософії, правознавства, педагогіки, військової науки, соціології, прикладної математики, мистецтвознавства, економічної теорії, менеджменту, психіатрії та ін.

2.Поняття, об’єкт, предмет і рівні конфліктології.

***Конфліктологія*** – наука про закономірності виникнення, розвиток, завершення конфліктів, а також принципи, способи і прийоми їх конструктивного регулювання. Провідна ідея конфліктологічної науки – думка про об’єктивну необхідність конфлікту в суспільному житті: “Конфлікт – не випадковий епізод, а постійний стан соціальних процесів”. З цього випливає життєво важлива потреба в науковому вивченні цього соціального феномена та виробленні ґрунтових механізмів управління ним.

***Об’єктом*** комплексного аналізу науки постають конфлікти в цілому з усіма їх базовими ознаками, елементами та принципами розвитку. Специфічною стороною об’єкта конфліктології є та сфера суспільного життя (буття, особи), в якій виникає конфлікт, адже це первинно визначає його характер (економічний, соціальний, етнічний, культурний, юридичний тощо).

***Предметом*** конфліктології можна вважати загальні закономірності виникнення, динаміки і закінчення конфліктів.

Якщо визнати конфлікти майже невичерпним об’єктом пізнання, то кордони предмета конфліктології буде досить важко визначити. Нині вчені-конфліктологи обмежуються аналізом принципів конфліктної взаємодії, характеристик і сторін, суб’єктів конфлікту та законів його розвитку, які наука здатна дослідити на певному етапі. Розуміння та поширене тлумачення предмета науки розвивається разом з конфліктологією.

Проблемна структура предмета конфліктології найбільш чітко сформульована А. Анцуповим та А. Шипіловим, які вважають за можливе виокремити ті проблеми і питання, постановка і вирішення яких вже певною мірою стали традицією у конфліктологів і започаткували так звані парадигми сучасної конфліктології: сутність соціального конфлікту; типології та класифікації конфліктів; еволюція конфліктів: генеза конфлікту; структура (анатомія) конфлікту; функції конфліктів; інформація у конфлікті; динаміка конфлікту; діагностика конфлікту; закінчення конфлікту; управління конфліктом, механізми та засоби його врегулювання (розв’язання, попередження конфліктів). Коло цих та більш конкретних проблем становить не тільки предметне “тіло” науки, а й слугує основою для побудови програм навчальних дисциплін з конфліктології.

Об’єкт конфліктології порівняно з її предметом є більш консервативним утворенням. Але він також може змінюватися в результаті свого власного розвитку (динаміка конфлікту), його межі можуть змінюватися і уточнюватися у зв’язку з більш глибоким проникненням науки в сутність конфліктних явищ. Незважаючи на те що конфліктологія ще перебуває на стадії свого становлення, можна з впевненістю стверджувати: це комплексна за своїм характером теоретико-прикладна дисципліна. Це означає, що її істотний зміст містить такі рівні наукового знання:

а) *загально-теоретичтій і методологічний,* що висвітлює питання діалектичних законів розвитку природи і суспільства, суперечливого функціонування останнього, пояснення природи конфлікту як соціального феномена, аналіз його структури, елементів, ознак і місця в системі суспільної взаємодії тощо;

б) *теоретико-праксеологічний,* на якому розробляються теорії, що з’ясовують особливості та виокремлюють типи конфліктів у різних галузях, формах та інститутах соціального життя (економіка, політика, соціум, культура, духовність, етнічна сфера, право, релігія, мораль, родина, колектив, група, держава, установа, фірма тощо);

в) *емпірико-прикладний,* який є підґрунтям конфліктології та складається із емпіричних досліджень, що містять фіксацію фактів, експерименти, тестування, моделювання, тренінги, розробку понять, моделей поведінки та дій, методик діагностики напруги, методики ведення переговорів, конкретно-соціологічні дослідження, технології конфліктного медіаторінгу та інші соціальні технології, призначені для розв’язання чи попередження конфліктів.

Отже, об’єктом конфліктології є конфлікти в цілому, а предметом закономірності їх виникнення, розвитку і завершення. Свій специфічний предмет знаходять в конфліктології одинадцять наук: військові науки, мистецтвознавство, історичні науки, математика, педагогіка, політичні науки, психологія, соцобіологія, філософія і правознавство.

Юридичні аспекти конфліктних відносин вивчає юридична конфліктологія, яку конфліктологи вважають галуззю спеціальних конфліктологічних знань і практичної діяльності. Предметом цієї нової галузі знань є насамперед вивчення проблем конфліктної взаємодії між суб'єктами правовідносин. Але вона досліджує конфлікти не лише в самому праві та в системі юридичної практики, які традиційно вивчаються правовою наукою та вирішуються чинним законодавством.

**3.Методи юридичної конфліктології.**

Будь-яка наука має свій певний метод, тобто сукупність засобів пізнання явищ, що її цікавлять. Отже, методологія науки визначає комплекс методів одержання знання. Методологічний арсенал конфліктології складається з такої системи: а) *методологічні принципи*; б) *загальнонаукові дослідницькі підходи*; в) *спеціальні (або особливі) методи*. Методологічні принципи дослідження конфліктів сформульовані як на загальнонауковому, так і на конкретно-науковому рівні.

*Принцип діалектичного* розвитку в загальному сенсі означає, що все безперервно розвивається та змінюється не тільки від простого до складного, від нижчого до найвищого, а й навпаки. Цей принцип при вивченні конфліктів вимагає виявляти тенденції їх еволюції – поступовий, безперервний, тривалий, чи нерівний, стрибкоподібний розвиток конфлікту від одних форм до інших, частіше від простих до більш складних.

*Принцип всезагального зв’язку* полягає в тому, що, аналізуючи конфлікти з гносеологічної точки зору, необхідно не обмежуватися розглядом його окремих елементів чи аспектів, а прагнути дослідити найбільшу кількість зв’язків конфлікту як з іншими явищами, так і між його підструктурами. Методологічне втілення цього принципу здійснюється через урахування дії основних законів діалектики та взаємодії її парних категорій. Так, закон єдності та боротьби протилежностей висвітлює внутрішні джерела розвитку конфліктів: протистояння і боротьбу протилежних сторін, сил, тенденцій. Закон переходу кількісних змін у якісні розкриває наявний спосіб еволюції та динаміки конфліктів, орієнтує на пошук закономірностей, яким підкоряється розвиток конфліктної взаємодії. Закон заперечення дає можливість прогнозувати напрямок розвитку конфліктів або оцінити його можливі наслідки, результати. Парні категорії діалектики – матерія і рух, час і простір, кількість та якість, одиничне, особливе і загальне, сутність та явище, зміст і форма, необхідність і випадковість, чинники та наслідки тощо – дозволяють визначити комплексний підхід до конфліктів та зорієнтуватися щодо правильності одержання висновків.

*Принцип діалектичної єдності теорії, експерименту і практики* – розкриває в процесі пізнання сутність руху нашого знання до істини, в якій визначальною є роль практики. Цей принцип допомагає будувати дослідницькі стратегії в конфліктології, де певним чином співставлено емпіричну базу та теоретичні конструкції.

*Принцип системності* вимагає розглядати конфлікти як складно організований об’єкт, що містить ієрархічно пов’язані підсистеми, який, у свою чергу, входить як субсистема до системи більш високого рівня. Вельми важливо виявляти все різноманіття елементів у структурі конфлікту, зв’язки між ними, а також відношення і залежність конфлікту від зовнішніх явищ і чинників.

*Принцип історизму* наполягає на тому, що аналіз конфліктів має провадитися лише з урахуванням конкретних умов їх протікання: місця, часу, країни, культури, етноменталітету, інституційних форм, певних обставин, що склалися у тому чи іншому колективі, тощо.

*Принцип об’єктивності* – один з найважливіших принципів наукової оцінки – вимагає від конфліктолога мінімізувати вплив особистісних і групових інтересів, настанов, упереджень та інших проявів суб’єктивізму щодо процесу вивчення конфліктів і висновків. Але цей принцип дає найефективніші результати тоді, якщо вдається оптимально поєднати його з принципом суб’єктивного підходу (не плутати з суб’єтивізмом), який вимагає враховувати точку зору на конфлікт суб’єкта, що пізнає, та агентів, що є протилежними його сторонами.

Зрештою, глибина конфліктологічних досліджень обумовлена також застосуванням методологічних принципів міждисциплінарного поєднання суміжних проблем, наступності, еволюційності та особистісного (соціопсихологічного) підходу.

Методологічний апарат конфліктології містить систему методологічних підходів і методів – загальних і спеціальних.

*Загальнонаукові підходи*, що їх використовують у конфліктологічних дослідженнях, це:

* філософський (зокрема критична діалектика, діалектичний матеріалізм, неопозитивізм, структуралізм, постмодернізм та ін.);
* загальносоціологічний (комплексний і системний аналіз);
* історичний (зокрема компаратівного аналізу, конкретно-історичної оцінки);
* логічний, формально-юридичний, загальнопсихологічниґі.

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Глухова А. В. Политические конфликты и кризисы. Консенсус и политические методы его достижения // Государство и права. – 1993. – № 6.
4. Джеллінген Джеймс. Запобігання насильству / Пер. з англ. В.В. Штенгелев. – К.: Сфера, 2004. – 168 с.
5. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
6. Кудрявцев В.Н. Стратегии борьбы с преступностью / В.Н. Кудрявцев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Наука, 2005. – 366 с.
7. Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: У 2 ч. – Чернівці, 1993.
8. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
9. Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М. І. Пірен, Г. В. Ложкіна. – Чернівці-Київ, 1995.

**Лекція 2.**

**Юридичний конфлікт як різновид соціального конфлікту.**

1. Поняття юридичного конфлікту та його структура

2. Особливості учасників юридичного конфлікту.

3. Особливості динаміки юридичного конфлікту.

4. Шляхи закінчення юридичних конфліктів.

**1. Поняття юридичного конфлікту.**

Одна з основних властивостей юридичного конфлікту полягає в тому, що в якій би сфері він не відбувався, він пов’язаний з виконанням (реалізацією) або порушенням тих чи інших норм права, а також з виникненням, змінами або припиненням правових відносин між фізичними чи юридичними особами.

Юридичним конфліктом є будь-який конфлікт, в якому спір так чи інакше пов’язаний з правовими відносинами сторін (їхніми юридично значущими діями або станами), суб’єкти, мотивація їхньої поведінки, об’єкт конфлікту мають правові ознаки, а сам конфлікт тягне правові наслідки.

В аспекті шляхів і засобів попередження, припинення і розв’язання конфліктів є вагомі підстави вважати, що майже кожний з конфліктів можна віднести до категорії юридичних. Адже відомо з практики, що за допомогою юридичних норм та інститутів можна врегулювати, як правило, будь-який конфлікт.

Отже, під предметом юридичного конфлікту слід розуміти об’єктивно існуючу чи уявну проблему юридичного характеру, яка пов’язана з визначенням прав та обов’язків сторін і має вирішуватися за допомогою юридичних засобів.

Об’єкти юридичних конфліктів – це матеріальні (власність, територія тощо) і нематеріальні (честь, гідність, здоров’я) елементи реального світу, які лежать на перехрещенні інтересів різних суб’єктів права, якщо врегулювання суперечок з цього приводу здійснюються за допомогою правових засобів.

1. **Особливості учасників юридичного конфлікту.**

Учасники юридичного конфлікту – це його суб’єкти, масштаб яких залежить від рівня самого конфлікту. В міжособистісному конфлікті рівень суб’єктів – конкретні особи; рівень групового, класового, соціально-професійного чи загальносоціального конфлікту (кризи) передбачає як учасників соціальні групи, верстви, класи, населення регіону, етноси, соціум у цілому. Суб’єктом масштабних соціально-правових конфліктів може виступати і держава через уособлюючі її інститути влади, органи та установи, через державних посадових осіб чи владну еліту (політичну, адміністративну) в цілому. У міжнародних, міждержавних конфліктах суб’єктами є, як правило, суверенні держави, що представляють і захищають інтереси своїх народів. Отже, тільки соціальні спільноти беруть участь у юридичних конфліктах, до них приєднуються політичні партії, громадські рухи, релігійні організації, їх керівні органи та установи. Але навіть якщо конфліктуючою стороною виступає політичний чи соціальний інститут, його дії все одно опосередковуються через „людський фактор” – конфліктних осіб, управлінські, професійні групи тощо.

Слід ураховувати, що конфліктуючі сторони можуть виявитися не одразу, адже і конфлікт починається не стільки з первинної агресивної дії, скільки після протидії у відповідь. Це досить наявно ілюструє кримінально-правовий конфлікт: доки злочинець не затриманий, конфлікт між ним і органами правосуддя ще має латентний характер; коли ж органи слідства, дізнання, суду і прокуратури розпочали процесуальну діяльність, протидіючі сторони конфлікту вже виявилися; коли підозрюваний затриманий і активізувалася процесуальна діяльність з розкриття злочину і покарання винного, конфлікт одержує свої конкретні необхідні риси.

З позиції правового підходу в юридичному конфлікті можна виокремити дві групи суб’єктів: фізичних і юридичних осіб. В. Кудрявцев вважає, що якщо йдеться про протиборство юридичних осіб, то конфлікт обов’язково набуває юридичного характеру, тому що між цими суб’ктами формуються (або вже існують) правові відносини, і розв’язання такого конфлікту, як правило, можливе лише правовим шляхом.

Більш різнобічна ситуація складається, якщо конфлікт розгортається між фізичними особами (окремими індивідами, групами, натовпом тощо). Фізична особа, що є громадянином, вже є суб’єктом певних правовідносин, це накладає помітний відбиток на її поведінку в конфлікті. Учасник юридичного конфлікту має узгоджувати свої вчинки з існуючими нормами права, пам’ятати, що за умов певних подій ним можуть „зацікавитися” правоохоронні органи; він може стати учасником цивільного, адміністративного чи кримінального процесу як позивач, відповідач, потерпілий, обвинувачений чи свідок. В окремих випадках юридичний аспект конфлікту залишається вибірковим, тобто відноситься не до всіх, а лише до окремих його учасників (наприклад, організаторів безладдя).

Юридична конфліктологія предметно розробила систему соціальних ролей, що їх виконують учасники конфлікту, використовуючи значною мірою юридичну термінологію. В соціально-правовому конфлікті (рівнем не нижче групового) завжди можна виокремити „лідерів”, „ідеологів”, „активістів” і „керованих виконавців” – це найпростіша класифікація ролей, яка підкреслює ієрархічний статус учасників та їх функції.

Конфліктологію в юридичному конфлікті найбільше цікавить поведінка учасників – особливий різновид індивідуальної, групової або масової активності, що потребує особливої функціональної та емоційної орієнтації суб’єктів конфлікту. Поведінка в конфлікті часто пов’язана з розміром фрустрації, афектації, стресу, що виникають внаслідок дій протилежної сторони. Це накладає помітний відбиток на формування суб’єктивних уявлень і характер дій учасників. Юридичний конфлікт часто зачіпає життєво важливі інтереси суб’єктів, що вимагає мобілізації всіх його внутрішніх ресурсів. У малих групах, соціальних спільнотах і державах за таких умов зазвичай встановлюють відповідний порядок і особливі норми поведінки (умови надзвичайної ситуації).

Вибір суб’єктами своєї лінії поведінки у конфлікті залежить від багатьох чинників, здебільшого психологічних: емоційних, вольових, інтелектуальних, а також від сукупності зовнішніх (в тому числі випадкових) обставин. Слід ураховувати, що певні типи поведінки не одразу проявляються у всіх без винятків учасників конфлікту і в процесі розвитку подій можуть змінюватися.

**3. Особливості динаміки юридичного конфлікту.**

У динаміці юридичного конфлікту помітну роль відіграє втручання третьої сторони – державного правозастосовного органу (суд, прокуратура, міліція), яка приймає остаточне рішення у справі. У своєму розвитку юридичний конфлікт, як правило, проходить такі **стадії:**

1) виникнення в однієї чи обох сторін мотивів до розладу;

2) виникнення правових відносин між конфліктуючими сторонами;

3) розвиток (зміна, припинення) правових відносин у зв’язку з розглядом справи в юридичній установі;

4) видання правового (правозастосовного) акта, що завершує конфлікт (рішення суду, постанова органу виконавчої влади). Може бути прийнято декілька рішень.

Разом із тим не виключена й інша динаміка конфлікту. Послідовність стадій може не збігатися із зазначеною вище, а деяких стадій може не бути взагалі.

**4. Шляхи закінчення юридичних конфліктів.**

Розгляд механізмів управління конфліктом з метою його розв’язання передбачає врахування найбільш ймовірних версій його закінчення. В науковій літературі висуваються такі:

1) припинення конфлікту внаслідок взаємного примирення сторін або його тимчасове призупинення з можливістю поновлення, скасування конфлікту шляхом його симетричного розв’язання („виграш–виграш” або „програш–програш”);

2) закінчення конфлікту, але за асиметричною формулою розв’язання („виграш–програш”);

3) переростання конфлікту в інше протиборство;

4) поступове загасання конфлікту.

Отже, конфліктологія, визначаючи зміст і стратегії останньої стадії конфліктів, оперує здебільшого такими категоріями, як „загасання”, „розв’язання”, „врегулювання” чи „скасування” конфлікту.

Загасання – це, як правило, тимчасове припинення протидій, але зі збереженням головних ознак конфлікту, тобто суперечностей напружених стосунків.

Розв’язання конфлікту є спільною діяльністю його учасників, спрямованою на вирішення проблеми, що привела до зіткнення.

Врегулювання тим і відрізняється від розв’язання, шо зняти суперечність між опонентами допомагає „третя сторона”.

Під скасування конфлікту розуміють вжиття таких дій щодо нього, які ліквідують головні структурні елементи і ознаки конфлікту. Зрештою, можливо й переростання в інший конфлікт, коли у відносинах між сторонами виникає нова, більш гостра суперечність і відбувається зміна предмета і об'єкта протиборства.

Юридичні конфлікти практично можуть закінчитися за будь-яким з цих „сценарії”, але що стосується засобів їх розв’язання, то слід передбачити три:

1) насильство є характерним для багатьох юридичних (особливо кримінальних) конфліктів, його застосовують у разі, коли протилежна сторона наявно слабкіша і тому з’являється шанс швидко скінчити боротьбу. Але це, мабуть, чи не єдина перевага насильства, адже стратегічно силове розв’язання конфлікту частіше за все є малоефективним.

Виняток становить лише застосування „легітимного насильства” уповноваженими органами держави, що закріплено в законі, але вони беруть участь у конфлікті як так звана „третя сторона” і їх дії спрямовані на відновлення правопорядку, справедливості і миру.

Отже, конфліктуюча сторона, що перемогла завдяки силі, не тільки збирає лаври перемоги; вона вимушена постійно додавати зусиль і втрачати ресурси, щоб підтримувати стан перемоги, адже переможена сторона конфлікту лишається невдоволеною і прагне реваншу. А якщо її зовсім знищити у конфлікті, то неуповноважений законом переможець все одно підлягає моральному (або правовому) осуду.

2) роз’єднання сторін визначає, що конфлікт припинено шляхом скасування будь-якої взаємодії, розриву відносин між конфліктуючими сторонами (наприклад, розлучення подружжя, скасування угоди, договору).

3) Шлях примирення, тобто мирного (політичного чи правового) злагодження спорів, як правило, здійснюється за свідомою згодою обох конфліктантів ними самими або за участю „третьої сторони”. Примирення досягається лише за умов переговорів між конфліктуючими сторонами, які мають закінчитися прийняттям узгодженого рішення, що задовольнило б обидві протилежні сторони. Отже, переговори є головним і найбільш ефективним засобом розв’язання конфліктів (серед юридичних їх найчастіше застосовують у міжнародно-правових і змішаних політико-правових конфликтах

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
4. Кудрявцев В. Н. Юридический конфликт // Государство и право. – 1995. – № 9.
5. Медісон В. Правова конфліктологія та юридичний конфлікт у приватних правовідносинах // Право України – 2003. – № 9. – С. 39.
6. Основы конфликтологии: Учебное пособие / Под ред. В. Н. Кудр явцева. – М., 1999.
7. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
8. Ставицька О. Норма права в системі чинників регулювання соціальних конфліктів // Право України. – 2001. – № 10. – С. 13.
9. Юридическая конфликтология / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1995.

**Лекція 3.Типологія та класифікація юридичних конфліктів.**

1. Типологія і класифікація юридичних конфліктів. Чисті юридичні конфлікти.

2. Загальна характеристика змішаних юридичних конфліктів

3. Еколого-правові конфлікти

4. Сімейні конфлікти.

**1. Типологія і класифікація юридичних конфліктів.**

Типологія юридичних конфліктів, як і інших, досить різноманітна, їх поділяють на: 1) глобальні та регіональні, 2) групові й міжособистісні, 3) ситуаційні й позиційні, 4) конфлікти інтересів і когнітивні, 5) гострі й мляві, такі, що поновлюються, та ін.

Специфіка юридичного конфлікту визначається юридичними характеристиками, які включають відповідно: 1) галузь права, 2) структуру правової норми, 3) різновид юридичної установи, що має відношення до цього конфлікту.

В.М. Кудрявцев та колектив авторів, що розробляли проект “Юридична конфліктологія” дійшли висновку, що доцільно виділяти саме “чистий” юридичний конфлікт (у вузькому розумінні) та змішані або перехідні юридичні конфлікти (у широкому тлумаченні).

Під “чистим” юридичним конфліктом слід визнавати суперечку з приводу права, яка може, у свою чергу, мати різні підстави щодо застосування, тлумачення або ігнорування норми закону. Отже, юридична конфліктологія завжди характеризує конфлікт із позицій права. Саме юридичні конфлікти В.М.Кудрявцев класифікує таким чином:

а) конфлікт, породжений протиріччями між двома або декількома нормативними актами. Якщо різні закони містять протирічливі або взаємовиключні норми, то конфліктні відносини стануть неминучими між державними органами і правозастосовчими інстанціями, особливо тими, що здійснюють правонагляд;

б) конфлікт, спричинений протиріччями між нормою права і правозастосовчою практикою. Він найчастіше виникає тоді, коли закон порушують безпосередньо носії виконавчої влади;

в) конфлікт, який виникає внаслідок протиріччя між двома або декількома правозастосовчими актами. Типовий випадок – протилежні або суперечливі рішення судів першої і другої інстанції, які породжують новий або посилюють попередній конфлікт між сторонами процесуальної дії;

г) врешті, юридичний конфлікт може виникнути і у зв’язку з одним актом права, в разі взаємовиключного його розуміння, тлумачення, застосування або виконання тими чи іншими суб’єктами права.

Виключна специфіка юридичних конфліктів полягає в тому, що вони мають особливі критерії, на підставі яких їх доцільно типологізувати. До цих критеріальних підстав належать:

1) галузь права, у межах якої виник конфлікт;

2) конфлікти нормотворчості та правозастосування;

3) природа і структура норми, що полягають у мотивації конфлікту;

4) різновид правозастосовної установи (інститут, орган), з якою пов’язана конфліктна ситуація.

З огляду поділу за галузями права конфлікти рівнозначно можливі в кожній з них, найбільш природно юридичні конфлікти (як „чисті” так і „змішані”) виникають у зв’язку з питаннями цивільного, трудового, фінансового, екологічного, господарського, сімейного, житлового права. Досить складними є державно-правові або політико-правові конфлікти, що підпадають під дію норм державного, конституційного чи адміністративного права; особливо небезпечними залишаються конфлікти, що мають відношення до чинності кримінального, кримінально-процесуального та виправно-трудового законодавства; зрештою, особливу групу становлять міжнародні та міжнаціональні конфлікти, які повинні врегульовуватися нормами міжнародного, міжнародного приватного, міжнародного гуманітарного права, угодами і договорами держав та внутрішнім конституційним законодавством.

Зазначемо, що галузь матеріального права, до якої належить конфлікт, не визначає обов’язково, якими саме процесуальними засобами він може бути розв’язаний. Так, цивільні справи, побудовані на підставі відповідного юридичного конфлікту, можуть розглядатися судом чи господарським судом, але допустимою є й адміністративна процедура (наприклад, органами РАЦС).

Якщо типологізувати конфлікти залежно від природи відповідної норми права (уповноважуючої, зобов’язуючої чи забороняючої), то в їх сутності має виявлятися відмінне розуміння, тлумачення або наявне недодержання (порушення) будь-якої правової норми. Характер норми відображується не стільки у кількості повторень конфліктів, скільки у правовому статусі його суб’єктів (фізична чи юридична особа, юридично уповноважений суб’єкт чи приватна фізична особа).

В процесі нормотворчості та правозастосування виникає актуальна проблема „конфлікти і закон”. Конфлікти здатні супроводжувати всі етапи життєвого циклу законів: від утворення до скасування. Згруповуючи їх, можна виділити:

1) юридичні конфлікти, що виникають у процесі створення законів;

2) в ході їх реалізації чи застосування;

3) під час вдосконалення, внесення змін чи доповнень;

4) скасування тих чи інших нормативних актів.

Важливо відмітити ієрархічний зв’язок, що має місце між зазначеними конфліктами. Так, конфлікт на стадії утворення закону, за яким у багатьох випадках стоять суперечності інтересів окремих соціально-економічних прошарків, політичних угруповань, етнокультурних верств населення тощо, в разі нерозв’язання його правочинним шляхом, це неминуче потягне за собою конфлікти на наступних етапах реалізації закону. В свою чергу конфлікти на стадії виконання нормативного акта (наприклад, ігнорування судового рішення щодо скасування заборгованості по заробітній платі у зв’язку з фінансово-економічними труднощами) здатні знищити цінність і спотворити гуманний зміст навіть найдосконалішого за параметрами закону.

В літературі „конфлікти законів” досить часто пояснюються крізь призму юридичного аспекту цієї проблеми. В цьому разі виокремлюють:

1) конфлікти національного законодавства з нормами міжнародного права,

2) суперечності чинного законодавства з Конституцією та розбіжності підзаконних актів і законів.

Цей підхід, на наш погляд, має свої вади, які полягають в тому, що поняття конфлікту в цьому разі підмінюється суперечністю, яка його спричиняє (найчастіше це юридична колізія). Так, за думкою Тихомірова, юридичні конфлікти – це суперечності між чинними правовими нормами, актами та існуючими інститутами права, посяганнями, діями щодо їх зміни, порушення, відчуження тощо. Йдеться про: а) праворозуміння і тлумачення; б) процедуру розгляду конфліктів, що передбачена законом; в) використання і оцінку доказів; г) наявність органів та установ, які уповноважені розв’язувати конфлікти; г) визнання обов’язкової сили рішення щодо спору; д) компенсацію збитків і відновлення колишнього юридичного стану чи формування нового стану.

Досить плідною є класифікація юридичних конфліктів за системою державних правозастосовних або правоохоронних органів та установ. Вона дає необхідну уяву про компетенцію цих органів у разі виникнення конфліктних ситуацій і внаслідок цього є корисною для громадян, щоб одержати чітку інформацію про те, куди слід звертатися щодо вирішення конфліктних проблем. Ця компетенція чітко визначена чинним законодавством України стосовно правоохоронних органів (суду, господарського суду, прокуратури, міліції та ін.), але, явно конфлікти виникають у зв’язку з діями інших державних установ (міністерств, відомств, управлінь, адміністрацій міст і областей, їх відділів і т.ін.), ще нерідко провокуються адміністративна плутанина, затягнення по інстанціях тощо. Лише порівняно недавно введений порядок оскарження незаконних дій посадових осіб і державних установ через суд надає можливості скоротити розв’язування цих юридичних конфліктів, запобігаючи таким негативним явищам.

Конфліктологічний підхід дозволяє виключно інтерпретувати зміст професії юриста. По-перше, предметно-об’єктний зміст та спрямованість професійної діяльності юриста безпосередньо пов’язані з розв’язанням (або попередженням) кримінально-правових, цивільно-правових, державно-правових, міжнародно-правових та інших юридичних конфліктів, що складають „поле” юридичної науки і практики. По-друге, виконання юристом (будь-якої кваліфікації) своїх функціональних обов’язків, різноманітність професійних стосунків (адміністративних, трудових, колегіальних, психологічних), а також ступінь соціалізації та розгорнутості його особистості (з точки зору духовної цілісності, зрілості та інтелектуального рівня) обумовлюють природність виникнення багатьох різнопланових конфліктів. У них цей фахівець може виступати як організатор (у тому числі збігаючись з конфліктуючою стороною), як рядовий учасник (якщо його втягнуто до системного конфлікту) або виконуватиме певну роль у реальному чи „імітованому” конфлікті (наприклад, як у „відрежисованому” законом процесуальному конфлікті).

Отже, конфлікт у професійній діяльності юриста є формою прояву і розв’язання міжособистістних, внутрішньоособистісних і соціально-професійних суперечностей, що виникають у процесі виконання ним професійних функцій, а також під час колегіально-адміністративної комунікації. З огляду на рушійні сили, що обумовлюють динаміку подій у цих юридичних конфліктах, можна говорити про специфіку трудової діяльності фахівця-юриста, в якій відображується принципове незбігання цілей і засобів їх досягнення з боку, наприклад, правозастосовника і правопорушника, або про протиборство моральних, духовних, когнітивних чи інших психологічних цінностей та орієнтацій різних фахівців – юристів (у міжособистісному, етичноправовому чи інтелектуальному конфлікті).

Різноманіття конфліктних ситуацій, які виникають в професійній галузі практичної та аналітичної юриспруденції, настільки велике, що доцільно певним чином їх впорядкувати, зосередившись більше на особливостях діяльності юриста-правозастосовника (бо правник як адміністратор, менеджер, викладач, науковець тощо є більше пов’язаним із специфікою конфліктів тієї галузі, де він працює).

Оскільки правозастосовник в своїй діяльності найчастіше стикається з конфліктами морального, когнітивного, адміністративно-управлінського (зокрема субординаційного) і суто психологічного характеру, то до їх вирізнення доцільно задіяти, на наш погляд, суб’єктний критерій. У такому разі професійно-юридичні конфлікти можна представити так:

1) конфлікт між особою юриста-фахівця і суспільством (народом), правове волевиявлення якого є порушеним;

2) конфлікт між юристом і його професійним колективом;

3) конфлікт між юристами, які є учасниками процесуальних дій;

4) внутрішній морально-правовий конфлікт (усередині особистості), пов’язаний з суперечностями в розумінні та застосуванні норми права.

Використовуючи методику Д. Волкогонова, спробуємо, зрештою, здійснити найбільш плідну, за нашою думкою, класифікацію професійно-юридичних конфліктів за їх змістом, мотивацією і виявленням конкретних суперечностей в акті відтворення свободи професійного вибору:

1) між глибиною професійного знання і рівнем правозастосування (якість юридичного акта, рішення);

2) між моральною метою правозастосовника як фахівця і засобами її досягнення (коли засоби неправомірні);

3) між зростаючими потребами та інтересами юриста і можливостями суспільства, держави їх вдовольнити (конфлікт депривації);

4) між мотивами і результатами (наслідками) певного професійного вчинка юриста;

5) між потребою, запитом суспільства (громадськості) і здатністю правозастосовника їх реалізувати;

6) між застарілими професійними навичками та новими умовами і вимогами – інноваційний конфлікт (за умов змін у законодавстві).

Отже, розглянувши досить широке коло конфліктів, що виникають у професійній діяльності правозастосовника та спричинені різними чинниками, можна зробити такий висновок – професійно-юридичний конфлікт як ситуація і форма взаємодії ціннісно пов’язаний з юридичною етикою, свідчить про ступінь її сформованості і гармонійності або про наявність дезінтегруючих її суперечностей.

**2. Загальна характеристика змішаних юридичних конфліктів**

Змішані або перехідні юридичні конфлікти починаються, як правило, незалежно від правових норм і поза сферою правових відносин, але з часом набувають юридичного характеру за відповідними ознаками і рисами. Так, значна більшість економічних конфліктів набуває правовий характер, якщо їх об’єкт (власність, майно чи предмет наслідування, купівля-продаж, відчуження) потребують юридичного вирішення або мають правові ознаки. Політичні та міжнаціональні конфлікти також часто переростають у політико-правові, адже їх учасники зберігають статус суб’єктів права, а конфліктна ситуація часто має шанси розв’язання завдяки юридичним, зокрема конституційним, механізмам і процедурам. Це ж стосується  виробничих, трудових, адміністративних і, навіть, сімейно-побутових конфліктів. Отже, ті конфлікти, що містять як правові, так і неправові елементи, чи можуть скінчитися юридичною процедурою, слід кваліфікувати змішаними або перехідними юридичними конфліктами.

Мотивація змішаних юридичних конфліктів на початковому етапі далека від правової матерії, а скоріше пов’язана з особливими громадськими чи груповими інтересами, потребами і цінностями. Але предметна проблема такого конфлікту неминуче підштовхує його до появи на певних стадіях правових елементів різної інтенсивності, таким чином, здійснюється юридизація (набуття юридичних аспектів, ознак, елементів, механізмів) соціальних конфліктів. Виходячи з цього, юридичним можна визнати будь-який конфлікт, в якому суперечки певним чином пов’язані з правовідносинами сторін (їх юридичним статусом і діями), об’єкт і мотивація конфліктної поведінки суб’єктів та її наслідки мають правові ознаки.

Слід відмітити, що найменш сприйнятливим до юридичних механізмів і рішень є конфлікти духовно-культурної сфери, інтелектуальні,  релігійні, емоційно-міжособистісні, психологічні – внаслідок особливо мінливої та тонкої природи цих відносин. Загасити такий конфлікт  раціональними юридичними засобами буває нелегко, а частіше – неможливо.

1. **Типологія змішаних юридичних конфліктів**

За сферами прояву розрізняють конфлікти екологічні, міжнародні, економічні, політичні, ідеологічні, етнічні, міжнаціональні, релігійні, соціальні (у вузькому розумінні), сімейно-побутові та ін. Усі типи конфліктів мають власний зміст, який досліджується у межах відповідних галузей знань.

Так, економічні конфлікти виникають внаслідок економічних супе­речностей, зіткнення економічних інтересів. Саме економічні інтереси є підґрунтям глобальних протиріч між державами, соціальними верствами, коли задіяні широкі маси населення. Однак економічні конфлікти можуть виникати й між окремими людьми. Характер цих конфліктів і можливість (а інколи й неможливість) їх вирішення залежить від глибини економічних суперечностей [101, с.108].

Політичні конфлікти пов'язані з боротьбою за владу. За певних умов вони можуть виходити за межі демократичних форм і переростати у масові заворушення, повстання, громадянські війни. Для багатьох сучасних політичних конфліктів характерні міжнаціональний та міжрелігійний (міжконфесійний) аспекти. Ідеологічні конфлікти пов'язані із зіткненнями у соціально-політичних поглядах, установках, переконаннях людей [99, с.3]. Вони можуть виникати як на рівні великих соціальних груп, так і на рівні малих груп, а також між окремими особами. Часто вони пов'язані з політичними та міжнаціональними відносинами.

Міжнаціональні конфлікти за ступенем загостреності, масштабністю та наслідками займають особливе місце. Зазвичай вони тісно пов'язані з іншими видами конфліктів, а інколи є національною оболонкою політичного, економічного або навіть кримінального конфлікту [100, с.5]. Соціальні (у вузькому розумінні) конфлікти виникають внаслідок суперечностей у сфері охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, надання пільг, у комунальній сфері, вони стосуються питань житла, користування побутовими послугами тощо. Сімейно-побутові конфлікти виникають на ґрунті незгод та дисгармонії у сім'ї, на роботі, за місцем проживання[25, с.32].

Усі загальні підходи до типології соціальних конфліктів можуть застосовуватися і до конфліктів юридичних. Проте, як слушно наголошує В. М. Кудрявцев [104, с. 90-95] , специфіка юридичного конфлікту визначається юридичними характеристиками. До них належать: галузь права, у сфері якої може перебувати конфлікт; структура норми, яка його стосується; різновид правозастосовної установи та ін.

Конфлікти відбуваються в усіх сферах суспільного життя. Цивілізоване їх вирішення дедалі частіше передбачає, серед інших, застосування правових засобів. Тому цілком логічно, розробляючи проблеми  типології юридичних конфліктів, виходити із загального наукового аналізу та класифікації розмаїття соціальних конфліктів. Існує чимало варіантів  типології  конфліктів, зокрема поширений поділ за сферами прояву; за ступенем тривалості та напруженості; за суб'єктами конфліктної взаємодії; за масштабом; за соціальними наслідками тощо. конфліктів і можливість (а інколи й неможливість) їх вирішення залежить від глибини економічних суперечностей. Політичні конфлікти пов'язані з боротьбою за владу. За певних умов вони можуть виходити за межі демократичних форм і переростати у масові заворушення, повстання, громадянські війни. Для багатьох сучасних політичних конфліктів характерні міжнаціональний та міжрелігійний (міжконфесійний) аспекти. Ідеологічні конфлікти пов'язані із зіткненнями у соціально політичних поглядах, установках, переконаннях людей [102, с. 9]. Вони можуть виникати як на рівні великих соціальних груп, так і на рівні малих груп, а також між окремими особами. Часто вони пов'язані з політичними та міжнаціональними відносинами. Міжнаціональні конфлікти за ступенем загостреності, масштабністю та наслідками займають особливе місце. Зазвичай вони тісно пов'язані з іншими видами конфліктів, а інколи є національною оболонкою політичного, економічного або навіть кримінального конфлікту. Соціальні (у вузькому розумінні) конфлікти виникають внаслідок суперечностей у сфері охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, надання пільг, у комунальній сфері, вони стосуються питань житла, користування побутовими послугами тощо. Сімейно-побутові конфлікти виникають на ґрунті незгод та дисгармонії у сім'ї, на роботі, за місцем проживання. За ступенем тривалості й напруженості конфлікти поділяються на бурхливі; гострі довготривалі; слабовиражені, що повільно протікають; слабовиражені, що протікають швидко. Бурхливі конфлікти протікають швидко і вирізняються значним емоційним забарвленням, крайнім ступенем негативних відносин сторін. Конфліктуючі сторони слабо контролюють свої реакції і вчинки. Значною мірою на перебіг цих конфліктів впливають індивідуально психологічні особливості особистості, зокрема характеру, темпераменту, вищої нервової діяльності. Гострі довготривалі конфлікти виникають за наявності глибоких, стійких суперечностей. Конфліктуючі сторони контролюють свої реакції і вчинки, але дотримуються непримиренних позицій у конфлікті. Слабовиражені конфлікти, що протікають повільно, характерні для протиріч, які не дуже загострені або в яких активною є лише одна зі сторін, а інша уникає конфронтації. Слабовиражені конфлікти, що протікають швидко, як правило, характерні для окремих епізодів. Це оптимальна форма вирішення суперечностей. Але коли цей епізод спричинює інші, конфлікт може бути набагато складнішим.

За суб'єктами конфліктної взаємодії конфлікти поділяються на внутрішньоособистісні, міжособистісні, особистісногрупові й міжгрупові. За масштабом вирізняють конфлікти локальні, регіональні і глобальні.

За соціальними наслідками конфлікти бувають конструктивні та деструктивні. Таким чином можемо констатувати, що усі загальні підходи до типології  соціальних конфліктів можуть застосовуватися і до змішаних юридичних конфліктів.

4. **Екологічні (еколого - правові) конфлікти.**

Одним із прикладів змішаних юридичних конфліктів є екологічні конфлікти, які стали реальністю нашого життя. Вони мають соціальний зміст, оскільки їхнє існування нерозривно пов'язано з соціальною діяльністю, яка стосовно природи може бути як конструктивною, так і руйнівною. Якщо природні катаклізми виникають незалежно від діяльності людей, то самі по собі вони не можуть стати еколого-правовими конфліктами. В основі екологічних конфліктів — глобальна суперечність між суспільством і природою. Тривалий час природа розглядалась як невичерпне джерело задоволення потреб людини та потужний регенератор відходів людської діяльності. Призначенням “людини — покорителя природи” вважалося якнайшвидше отримання від неї всіх багатств. Лише у ХХ ст. люди почали усвідомлювати, що сировинні запаси природи та її регенеруючі можливості не є безмежними. По суті сьогодні людство живе в борг у природи, бо рівень споживання природних ресурсів перевищує здатність природи до їх відновлення, поповнення та відтворення.

. Найсуттєвішою ознакою екологічного конфлікту є його предмет, тобто дії, які відбуваються (мають відбуватися) стосовно навколишнього середовища, внаслідок чого завдається шкода екологічній безпеці. Розглядаючи екологічний конфлікт як соціальний феномен, О. Л. Дубовік виокремлює його специфічні риси.

1. Іманентність (внутрішня притаманність) екологічних конфліктів суспільству. Спричинені взаємодією суспільства і природи екологічні конфлікти відображають зміст процесів життя людей в існуючих природних умовах. Взаємодія суспільства і природи відбувається на принципово обмеженій основі і пов'язана з витрачанням об'єктивно обмежених, важковідновлюваних або взагалі невідновлюваних ресурсів. Практично кожне великомасштабне рішення у сфері взаємодії з природою є початком конфлікту або спробою його вирішення.

2. Соціальність екологічних конфліктів, їх суспільна природа та значимість. Екологічні конфлікти — це завжди зіткнення між людьми. Будьяка екологічна втрата одного учасника є втратою і всіх інших. Це означає, що неможливо завдати шкоди навколишньому середовищу так, щоб не зачіпати інтересів третіх осіб. Зрозуміло, в конкретній ситуації вирішення конфлікту можуть бути меншою чи більшою мірою враховані інтереси групи населення або країни, але загалом наслідки екологічного конфлікту пов'язані із збереженням або порушенням спільного і єдиного базису життя людей. Можливо, політичний вибір, політичний конфлікт є менш значущим для людей, ніж екологічний, бо він може і не підривати умов життя, тоді як екологічні конфлікти співвідносяться саме з ними.

3. Гносеологічні труднощі щодо їх вирішення. Знання людей у сфері взаємодії з природою є недостатніми, а їх переоцінка вже не раз призводила до хибних рішень. Так, катастрофічні наслідки мали “екперименти” на Чорнобильській АЕС, чималу екологічну шкоду завдало будівництво гідроелектростанцій на Дніпрі. Відтак необхідно досить обережно ставитися до можливостей мислення людини, науки, а відповідно й до державного регулювання екологічних конфліктів правовими засобами. Намагання усвідомлювати і вирішувати екологічні конфлікти повинно ґрунтуватися на розумінні обмеженості можливостей людини та необхідності приділяти постійну увагу екологічним процесам. Щодо правової та державноправової точок зору, то власне цим обмежуються можливості імперативного регулювання та наголошується на потребі розширити засади диспозитивності і навіть альтернативності правових приписів [131, с. 143–146].

Юридична конфліктологія крім реальних екологічних конфліктів виокремлює також формальні та псевдоекологічні конфлікти. Формальний екологічний конфлікт полягає у протистоянні сторін, які розглядають екологічний стан певного об'єкта не як підставу і мету конфлікту, а як аргумент для протистояння. Прикладом цього можуть бути конфлікти, коли екологічні складнощі були використані певними політичними силами для ініціації вимог негайного закриття в Україні всіх атомних електростанцій, що мало призвести країну до енергетичного колапсу. Псевдоекологічний конфлікт — це навмисне сфальсифіковане штучне використання екологічних аргументів для досягнення політичних, економічних або інших цілей, наприклад, захоплення політичної влади, отримання права розпоряджатися економічно значимими природними ресурсами, дискредитація політичних супротивників тощо. З огляду на сказане для юридичної конфліктології актуальна проблема ідентифікації того чи іншого конфлікту як екологічного. У цьому сенсі пропонується визначити ідентифікаційні риси (ознаки) екологічного конфлікту, до яких можна зарахувати • наявність несумісних цілей суб'єктів взаємодії з довкіллям, що може проявлятися у намаганні особи або групи осіб використати той чи інший об'єкт або ресурс; застосувати певний спосіб впливу на навколишнє середовище; зберегти недоторканними або, навпаки, змінити титул і зміст прав на об'єкти природи та можливість їх привласнення; • формування цілей одностороннього виграшу в разі виникнення ситуації вибору, яка по суті постійно присутня у сфері взаємодії суспільства та навколишнього середовища; • підготовка та здійснення дій, спрямованих на виграш. Суб'єктами екологоправових конфліктів є міжнародні організації, держави, органи управління, громадські рухи та об'єднання, юридичні та фізичні особи.

Провідне місце у системі попередження та ефективного вирішення екологічних конфліктів на глобальному рівні належить Конвенції ООН про транскордонний вплив промислових аварій, прийнятій у 1992 р. в м. Гельсінкі. Конвенція застосовується у відносинах щодо попередження промислових аварій, забезпечення готовності до них та ліквідації наслідків аварій, які можуть призвести до транскордонного впливу, а також у сфері міжнародного співробітництва щодо взаємної допомоги, досліджень, розробок, обміну інформацією та технологіями у цій сфері. Важливе значення для запобігання значним екологічним конфліктам має механізм правового реагування, встановлений Директивою Ради Європейського Союзу про стримування небезпеки великих аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами, від 9 грудня 1996 р. Певний законотворчий та науковопрактичний інтерес викликає Конвенція ЄС про цивільну відповідальність за шкоду, заподіяну діяльністю, небезпечною для навколишнього середовища, від 21 чер вня 1993 р. (Лузано). На запобігання та ефективне розв'язання екологічних конфліктів на державному рівні спрямовано конституційне регулювання охорони довкілля, національне екологічне законодавство країни

**4. Сімейні конфлікти**

Сімейні конфлікти можна класифікувати за такими ознаками: • за суб'єктами: між подружжям; батьками й дітьми; подружжям і батьками кожного з подружжя; бабусями, дідусями та онуками; • за джерелами: ціннісні (невідповідність почуттів та реальних відносин подружжя, наявність протилежних інтересів, потреб); господарські (різні погляди на ведення домашнього господарства); статусні (боротьба за лідерство); емоційні (ревнощі, дефіцит любові, турботи, непорозуміння); сексуальні (психосексуальна дисгармонія) та ін.; • за сферою прояву: у сімейних відносинах (особистих і майнових); між родичами; у стосунках сім'ї з державними чи іншими органами; • за формою: бурхливі (образи, скандали, биття посуду тощо); “тихі” (переривання спілкування, “бойкоти” тощо). Інтерес юристів до сімейного конфлікту спричинений передусім потребою вивчати причини дестабілізації стосунків між подружжям, що призводить до розлучень і має відповідні наслідки як для них, так і для інших членів сім'ї, особливо дітей. Предметом аналізу юристів є переважно відкриті конфлікти, приховані із зрозумілих причин, які або взагалі не виходять за межі сімейних стосунків, або є предметом аналізу сімейних психологів та психотерапевтів. Традиційно сімейні конфлікти розглядалися як показник нестабільності сім'ї, тобто як однозначно негативне явище. Соціологічні і психологічні дослідження закономірностей функціонування сім'ї привели до визнання неминучості конфліктів у сімейному житті, їх позитивної ролі у житті сім'ї за умови їх адекватного і своєчасного вирішення. Сімейні конфлікти мають свої особливості, які пов'язані з дією конфліктогенних факторів, що призводять до порушень у життєдіяльності сім'ї. Серед них за джерелом виникнення можна виокремити три групи: • труднощі, які пов'язані з етапами життєвого циклу сім'ї або “життєвими кризами” (на першому році подружнього життя — адаптаційні труднощі між подружжям; з появою дитини — проблеми виховання та догляду за дитиною, труднощі у веденні домашнього господарства; через 10–15 років — насиченість один одним, дефіцит почуттів та ін.); • труднощі, зумовлені несприятливими варіантами життєвого циклу (відсутність дітей або одного з подружжя, тривала розлука подружжя, наявність позашлюбної дитини тощо); • ситуативні труднощі (серйозні захворювання членів сім'ї, значні майнові втрати тощо). 100 Проте інколи труднощі можуть, навпаки, сприяти інтеграції сім'ї й мобілізовувати її на протидію та послаблення негативних явищ. Наприклад, тяжкі фінансові та побутові умови для однієї сім'ї можуть стати причиною постійних конфліктів, а для іншої — могутнім фактором її зміцнення. Специфіка сімейних конфліктів полягає також у тому, що вони торкаються почуттів та інтимної сфери людини, які не регулюються правом. Лайки, завдання образ залишають негативний слід, руйнують взаємини між подружжям, батьками й дітьми. Причини сімейних конфліктів можуть бути пов'язані як із нереалізованістю потреб, на які очікувало подружжя від шлюбу, так і з особистісними якостями членів сім'ї, внутрішньосімейними стосунками або зумовлюватися зовнішніми факторами. Незадоволені потреби, на які очікувало подружжя (або їх родичі) від шлюбу, є комплексною причиною виникнення сімейних конфліктів. Узагалі існує чимало потреб, реалізацію яких очікують від сімейного життя. Чоловік може розраховувати, що дружина буде йому одночасно коханою подругою, домогосподаркою, турботливою матір'ю його дітей, зароблятиме на життя сім'ї. Дружина може сподіватися, що чоловік буде її коханим товаришем, годувальником сім'ї, авторитетним батьком і добрим господарем. Ці доволі різні очікування можуть передбачати різ ні, навіть протилежні види діяльності та риси характеру, що не завжди поєднується в одній особі. Нездатність до виконання будьякої з цих функцій може призводити до незадоволення важливих життєвих потреб, а отже, до значної соціальної напруги в сім'ї. Вірогідність серйозних конфліктів видатний американськонімецький психолог і конфліктолог К. Левін пов'язує з випадками, коли “зачіпаються центральні сфери особистості”, якими він вважає сексуальні потреби та потреби у власній безпеці або відчутті “ґрунту під ногами” [59, с. 225–228]. Негативні особистісні риси та відхилення у поведінці членів сім'ї — наступна група причин конфліктної поведінки. Це можуть бути недоліки у характері, ціннісних орієнтаціях, грубість, нетактовність, егоцентризм одного з подружжя. Наприклад, намагання одного з членів подружжя максимально задовольнити власні матеріальні потреби за рахунок іншого партнера чи всієї сім'ї, перекладання обов'язків доглядати й виховувати дітей на дружину. Поширеними причинами сімейних конфліктів є необдуманість вибору одного з молодих, неможливість (небажання) мати дітей, подружня зрада. До серйозних конфліктів призводять шкідливі звички у членів подружжя, алкоголізм, наркоманія, схильність до агресії, насильства тощо. 101 Серед інших причин сімейних конфліктів — недоліки взаємин, низький рівень згуртованості та взаємодопомоги у сім'ї. Сім'я — це мала соціальна група, якій притаманні усі характеристики групового життя. Вона має свою структуру, у неї є свої цілі, вона вступає у стосунки з іншими групами. Вже на початковому етапі шлюбно сімейного життя частогусто з'ясовуються розбіжності у поглядах подружжя на спільне життя, непідготовленість молодих до шлюбу. Так, один із членів подружжя намагається підтримувати порядок, тоді як інший не звик до цього в доподружньому житті, один виявляється ощадливим, інший — навпаки. Розбіжності виникають і з приводу лідерства у сім'ї, на кшталт: “Хто в домі хазяїн?” З народженням дітей у подружжя з'являються додаткові функції батька й матері, виконання яких потребує значних фізичних і моральних сил. Особливо складною сімейна адаптація буває, коли хтось з подружжя виховувався у неповній сім'ї або поза сім'єю. Вони важко уявляють роль батька, який був від сутнім у минулій сім'ї, а роль матері, яка сама виховувала дітей, уявляється надто незалежною і самодостатньою. Молоде подружжя незрідка стикається з труднощами, які виникають внаслідок сильної прив'язаності партнерів до своїх батьківських сімей. Теща може сприймати свого зятя як ще одного члена своєї сім'ї або кожна з двох батьківських сімей може намагатися привернути молодят на свій бік. Така ситуація може призвести до конфлікту, особливо в тому разі, якщо із самого початку між сім'ями не встановилися достатньо дружні стосунки. Вірогідність конфлікту збільшується, коли зв'язок із батьківською сім'єю залишається достатньо сильним; поведінка чоловіка і дружини буде значною мірою зумовлюватися їхнім членством у різних групах. До конфліктів також призводить авторитарний, жорсткий тип стосунків, нерівномірний розподіл господарськопобутових обов'язків між подружжям, психологічна несумісність, сексуальна дисгармонія та ін. Напруга між подружжям значно посилюється, коли в конфліктні відносини втягуються діти, батьки подружжя та ін. Щасливе життя сім'ї залежить від того, наскільки кожен з подружжя виконує власні рольові функції, витрачаючи значну частину часу й енергії на створення та підтримання сімейного вогнища. Проте соціальна основа сім'ї як малої соціальної групи полягає не так у схожості чи відмінності між її членами, як у їхній взаємозалежності. Виходячи з цього К. Левін однією з конфліктогенних сфер сімейного життя вважає “недостатність простору вільного руху”. Подружня група є відносно невеликою; вона передбачає спільні оселю, стіл та ліжко; вона зачіпає найглибші сфери особистості. Практично кожна дія одного з подружжя так чи інакше позначається на іншому. А це означає кардинальне звуження простору вільного руху. Кохання із зрозумілих причин, зазвичай, буває всеохоплюючим, поширюється на всі сфери життя іншої людини, на її минуле, сьогодення та майбутнє. Воно впливає на усі сфери діяльності, на її успіхи в бізнесі, на її стосунки з оточенням тощо. Навіть коли чоловік (чи дружина) ставиться до тих чи інших аспектів життя свого партнера із зацікавленістю та симпатією, він позбавляє його тим самим певного просто ру вільного руху [59, с. 228–235]. Самостійну групу причин сімейних суперечок та конфліктів серед подружжя становлять недостатні умови життя. На стосунки в сім'ї вкрай негативно впливає невпорядкований побут, безробіття, нестача фінансів. Частково ці конфлікти пов'язані з нездатністю або небажанням подружжя адаптуватися до нових ринкових відносин, які змушують багатьох людей змінювати професію, місце проживання, соціальний статус тощо. В сучасних умовах, коли молоді сім'ї не мають власного житла, вони змушені проживати в тісних перенаселених квартирах разом з батьками, що часто є конфліктогенним фактром. Окрім труднощів “притирання” один до одного молоде подружжя змушене переживати труднощі адаптації до старшого покоління, яке вже має усталений спосіб життя та власні звички. Усе це негативно позначається на стані сімейного життя.

Важливою умовою запобігання конфліктам у родині є дотримання визначених чинним законодавством порядку й обов'язку утримання батьками дитини (повнолітніх непрацездатних дочки, сина, які потребують матеріальної допомоги), а також повнолітніх дочки, сина утримувати батьків, які є непрацездатними і потребують матеріальної допомоги.  
Серед засобів врегулювання сімейного конфлікту — передбачена Сімейним кодексом України (ст.119, 120) можливість встановлення режиму окремого проживання подружжя. Такий режим за заявою подружжя або за позовом одного з подружжя може бути встановлений рішенням суду у разі неможливості чи небажання дружини й/або чоловіка проживати спільно. Встановлення режиму окремого проживання не припиняє прав і обов'язків подружжя, які встановлені чинним законодавством і які дружина та чоловік мали до встановлення цього режиму, а також прав та обов'язків, які встановлені шлюбним договором.  
 Радикальним способом розв'язання сімейних конфліктів є розірвання шлюбу. На думку психологів, юридичному розлученню, як правило, передують емоційне розлучення, що полягає у втраті любові й довіри між подружжям, та фізичне розлучення, яке призводить до роздільного побуту й проживання подружжя. Численні сімейні конфлікти створюють умови, неможливі для сімейного життя та спільного проживання. В такій ситуації право на розлучення надає можливість членам подружжя позбавитися постійної соціальної та міжособистісної напруги, в якій вони перебувають.  
Сімейним кодексом передбачено спрощений порядок розірвання шлюбу державними органами реєстрації актів громадянського стану на підставі спільної заяви подружжя, яке не має дітей. Проте у разі розірвання шлюбу в судовому порядку на суд покладається зобов'язання вжити заходів щодо примирення подружжя. Суд з'ясовує фактичні взаємини подружжя, причини позову про розірвання шлюбу, бере до уваги наявність малолітньої дитини, дитини-інваліда та інші обставини життя подружжя. Рішення про розірвання шлюбу суд постановляє, якщо буде встановлено, що подальше спільне життя подружжя й збереження шлюбу суперечить інтересам одного з них, інтересам їхніх дітей.  
 Проте розлучення як спосіб розв'язання сімейного конфлікту вирішує далеко не всі проблеми. Конфліктні стосунки між колишнім подружжям можуть продовжуватися у площині вирішення майнових, житлових проблем, питань сплати аліментів тощо. Але найтяжчими є негативні наслідки розлучення батьків для дітей.  
 Отже, правові засоби можуть сприяти лише частковому розв'язанню сімейних конфліктів. Основні можливості щодо попередження та оптимального вирішення сімейних конфліктів — у сфері соціальної психології, зокрема, психології сім'ї та психології міжособистісних відносин. Крім того, слід зауважити, що не всі сімейні конфлікти мають негативне значення. Конфлікти можуть допомагати подружжю краще розуміти та враховувати інтереси один одного, дійти справжнього порозуміння зі спірних питань.  
 Подружній конфлікт, як правило, має емоційне забарвлення і тому важливо розрізняти емоційні та конструктивні причини його виникнення. Однією з найскладніших проблем у конфліктології є розв'язання емоційних конфліктів. Саме подружжя зазвичай не в змозі вирішити їх самостійно. У таких випадках стане в нагоді допомога професійних психологів, а також посередників, у ролі яких можуть виступати родичі, друзі, знайомі, а інколи й незнайомі люди.  
 Для вирішення неемоційних конфліктів існує багато способів. Наведемо деякі з них [44, с. 48-49]. Кожен з подружжя одночасно виконує кілька ролей. Наприклад, роль дружини, матері, домогосподарки, юрисконсульта тощо. Те ж саме можна сказати й про чоловіка. Якщо виникають конфлікти з при-чини несумісності цих ролей, то саме подружжя має визначитися: робота чи дитина, кар'єра чи сім'я. У разі конфлікту з приводу того, хто є главою сім'ї, в нагоді стануть такі варіанти вирішення цієї проблеми: а) домовитися щодо спільного прийняття рішень з важливих питань сімейного життя; б) не акцентувати увагу на цій проблемі — лідер має визначитися сам; в) розподілити сфери домінування. Не переносити власні внутрішні конфлікти у сім'ю, але намагатися вислухати один одного, заспокоїти, щось порадити і тим самим розрядити внутрішню наругу у партнера по шлюбу.  
 Не переносити службові стосунки на подружні.  
Не акцентувати увагу на недоліках, прорахунках та помилках партнера по шлюбу, намагатися пам'ятати про переваги.

**Література:**

1.Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.

2.Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.

3.Глухова А. В. Политические конфликты и кризисы. Консенсус и политические методы его достижения // Государство и права. – 1993. – № 6.

4.Джеллінген Джеймс. Запобігання насильству / Пер. з англ. В.В. Штенгелев. – К.: Сфера, 2004. – 168 с.

5.Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.

6.Кудрявцев В.Н. Стратегии борьбы с преступностью / В.Н. Кудрявцев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Наука, 2005. – 366 с.

7.Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: У 2 ч. – Чернівці, 1993.

8.Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.

9.Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М. І. Пірен, Г. В. Ложкіна. – Чернівці-Київ, 1995.

**Лекція 4. Види юридичних конфліктів.**

1.Кримінально-правові конфлікти.

2.Види кримінальних конфліктів

3. Види трудових конфліктів, їх причини і функції

4. Правові колізії.

1. **Кримінально-правові конфлікти.**

Великий інтерес представляє собою кримінальний (кримінально- правовий) конфлікт - різновид юридичного конфлікту, що дозволяє найбільш докладно проілюструвати його механізм і динаміку. Навряд чи має потребу в спеціальному поясненні твердження про те, що злочин, злочинне поводження, а значить, і інтереси злочинця суперечать інтересам суспільства і його окремих громадян. Досить очевидно, що саме кримінальне законодавство, яке визначає, що ж є злочинним, випливає з необхідності захисту визначених суспільних інтересів. У кримінально-правовій і кримінологічної літературі міркування на подібні теми давно вже стали звичними. Проте ці, здавалося б, банальні думки мають цілком конкретний зміст у застосуванні до даного предмету. Протиріччя злочинних і суспільних інтересів у багатьох випадках виливається в протистояння інтересів злочинця і конкретної особистості (групи). Злочин, де є потерпілі - конкретні особи, як правило, створює конфліктну ситуацію або прямий міжособистісний (міжгруповий) конфлікт, що дозволяються шляхом зусиль приватних осіб, в тому числі самих потерпілих, а також за допомогою державних інститутів у процесі кримінального судочинства. Крадіжка особистого майна і приватної власності, тілесні ушкодження і наклеп, а також багато інших видів злочинів представляють собою обмеження особистих або групових інтересів, які завжди створюють грунт для конфліктів.

Але в багатьох випадках злочин не тільки створює можливість для конфліктів, але саме є наслідком конфліктів та їх заключною стадією. Особливо явно подібна причинно-наслідковий взаємозв'язок простежується на прикладі насильницьких злочинів, таких, як навмисною вбивство, тілесні ушкодження різного ступеня тяжкості та злісне хуліганство. Традиційна кримінологічна модель аналізу насильницьких злочинів майже не звертає уваги на міжособистісну взаємодію між злочинцем і жертвою, що відбувається до здійснення злочину. Тим часом події насильницького злочину звичайно передує послідовність циклів взаємодії, що складаються з взаємних стимулів і реакцій злочинця і потерпілого. Досить виразно з цього приводу висловилися західні і вітчизняні фахівці, що зайнялися не тільки аналізом поведінки жертви, але й приділяючи увагу - правда головним чином у теоретичному плані - міжособистісній взаємодії злочинця і жертви. Зокрема, А. В. Рівман і Л. В. Франк, що самі здійснили поглиблені дослідження, прийшли до висновку, що основним змістом злочинних і до злочинних подій є міжособистісна взаємодія [107,с.57]. Російська авторка В. Я. Рибальська безпосередньо ототожнила події до злочину з конфліктом, що розвивається по спіралі [99,с.35]. Насильницькі і деякі інші злочини Ю. М. Антонян назвав «злочинами відносин» [9,с.67].

Для усвідомлення того, що цих злочинів, як правило, передує конфліктна ситуація, досить навіть звернутися до формулювань Кримінального кодексу і традиційно застосовуваним у вітчизняній кримінології позначенням мотивів насильницьких злочинів. Такі, наприклад, часто використовувані поняття як «помста» і «ревнощі», «злість» і «ворожість», мають прямий зв'язок з конфліктними взаєминами. До поняття конфлікту, як неважко побачити, простягаються нитки від таких понять і формулювань, як «необхідна оборона» і «перевищення меж необхідної оборони», «сильне душевне хвилювання, викликане протизаконними діями потерпілого», «опір представнику влади чи іншим громадянам, які присікають протиправні дії »,« перешкоджання законній діяльності потерпілого, пов'язаної з виконанням ним службового або громадського обов'язку »і т.п. Відомо, що хуліганським діям звичайно передує той або інший привід з боку потерпілого, і їх, як правило, помилкова кваліфікація в процесі слідства або в суді в якості «безпричинних» найчастіше зв'язана лише з явною несумісністю приводу і відповідних дій.

Багатьма емпіричними дослідженнями причини насильницьких злочинів встановлено. Їм найчастіше передують різного роду скандали, сварки, побутові негаразди, помітні неприязні відносини. Узагальнення значного числа фактів насильницьких проявів у суспільстві дозволяє прийти до висновку, що міжособистісний конфлікт є джерелом у більшості випадків застосування насильства [11,с.97].

Таким чином, в якості специфічного різновиду конфліктів, що зачіпають сферу правових відносин, можуть бути виділені конфлікти, що стосуються кримінально-правової сфери, або кримінальні конфлікти. Кримінальний конфлікт, звичайно, специфічний насамперед своїм результатом або завершальною стадією, але це, втім, нерідко характеризує особливості його виникнення та розвитку. Насильницький злочин або серія таких злочинів, що завершують кримінальний конфлікт, є результатом і проявом особливих механізмів динаміки конфлікту. Сам факт застосування насильства в конфлікті характеризує його як конфлікт інтересів - або спочатку, або тільки на завершальних стадіях.

**2. Види кримінальних конфліктів**

Конфлікти відбуваються в усіх сферах суспільного життя. Цивілізоване їх вирішення дедалі частіше передбачає, серед інших, застосування правових засобів. Тому цілком логічно, розробляючи проблеми типології юридичних конфліктів, виходити із загального наукового аналізу та класифікації розмаїття соціальних конфліктів. Існує чимало варіантів  типології  конфліктів, зокрема поширений поділ за сферами прояву; за ступенем тривалості та напруженості; за суб'єктами конфліктної взаємодії; за масштабом; за соціальними наслідками тощо. конфліктів і можливість (а інколи й неможливість) їх вирішення залежить від глибини економічних суперечностей. Політичні конфлікти пов'язані з боротьбою за владу. За певних умов вони можуть виходити за межі демократичних форм і переростати у масові заворушення, повстання, громадянські війни. Для багатьох сучасних політичних конфліктів характерні міжнаціональний та міжрелігійний (міжконфесійний) аспекти [10,с.79]. Ідеологічні конфлікти пов'язані із зіткненнями у соціально політичних поглядах, установках, переконаннях людей. Вони можуть виникати як на рівні великих соціальних груп, так і на рівні малих груп, а також між окремими особами. Часто вони пов'язані з політичними та міжнаціональними відносинами [13,с.47]. Міжнаціональні конфлікти за ступенем загостреності, масштабністю та наслідками займають особливе місце. Зазвичай вони тісно пов'язані з іншими видами конфліктів, а інколи є національною оболонкою політичного, економічного або навіть кримінального конфлікту [15,с.167].. Соціальні (у вузькому розумінні) конфлікти виникають внаслідок суперечностей у сфері охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, надання пільг, у комунальній сфері, вони стосуються питань житла, користування побутовими послугами тощо. Сімейно-побутові конфлікти виникають на ґрунті незгод та дисгармонії у сім'ї, на роботі, за місцем проживання [29,с.111].. За ступенем тривалості й напруженості конфлікти поділяються на бурхливі; гострі довготривалі; слабовиражені, що повільно протікають; слабовиражені, що протікають швидко. Бурхливі конфлікти протікають швидко і вирізняються значним емоційним забарвленням, крайнім ступенем негативних відносин сторін. Конфліктуючі сторони слабо контролюють свої реакції і вчинки. Значною мірою на перебіг цих конфліктів впливають індивідуально психологічні особливості особистості, зокрема характеру, темпераменту, вищої нервової діяльності. Гострі довготривалі конфлікти виникають за наявності глибоких, стійких суперечностей. Конфліктуючі сторони контролюють свої реакції і вчинки, але дотримуються непримиренних позицій у конфлікті. Слабовиражені конфлікти, що протікають повільно, характерні для протиріч, які не дуже загострені або в яких активною є лише одна зі сторін, а інша уникає конфронтації. Слабовиражені конфлікти, що протікають швидко, як правило, характерні для окремих епізодів. Це оптимальна форма вирішення суперечностей. Але коли цей епізод спричинює інші, конфлікт може бути набагато складнішим [32,с.112].

За суб'єктами конфліктної взаємодії, конфлікти поділяються на внутрішньоособистісні, міжособистісні, особистісногрупові й міжгрупові.За масштабом вирізняють конфлікти локальні, регіональні і глобальні.За соціальними наслідками конфлікти бувають конструктивні та деструктивні. Усі загальні підходи до типології соціальних конфліктів можуть застосовуватися і до конфліктів юридичних. Проте, як слушно наголошує В. М. Кудрявцев [70, с. 90–95], специфіка юридичного конфлікту визначається юридичними характеристиками. До них належать: галузь права, у сфері якої може перебувати конфлікт; структура норми, яка його стосується; різновид правозастосовної установи та ін. Поділяючи конфлікти за галузями права, передусім зазначимо, що вони відбуваються в кожній із них. Поширені конфліктні відносини, пов'язані з питаннями цивільного, господарського, фінансового, трудового, екологічного, житлового, сімейного права. Але найбільш небезпечні конфлікти — у сфері кримінального, кримінально процесуального, кримінально виконавчого права

Кримінальні конфлікти у своїй масі неоднорідні. Перш за все різні злочини, якими вони завершуються. Крім того, подібні конфлікти мають різна кількість учасників. Нерідко це всього лише дві людини (майбутні злочинець і потерпілий), але досить приватно конфліктуючих суб'єктів (і, відповідно, злочинців і - або - потерпілих) більше, також зустрічаються міжгрупові кримінальні конфлікти. Різні предмети й об'єкти цих конфліктів, а також приводи до їхнього виникнення. Одним з важливих критеріїв диференціації кримінальних конфліктів є критерій тимчасовий, тобто їх тривалість і кількість епізодів конфліктної взаємодії [68,с.123].. За цим критерієм кримінальні конфлікти можна розділити на триваючі і ситуативні (спонтанні). Триваючі конфлікти - це, як правило, ціла серія конфліктних епізодів. Суб'єктами таких конфліктів виступають родичі, члени сім'ї, співмешканці, сусіди, знайомі, товариші по службі й інші люди, у відносинах яких накопичується ворожість, присутні постійні предмети розбіжностей, періодично виникають спірні теми. Завершує такі конфлікти конкретний епізод взаємодії, який і реалізується в злочині, але сам цей заключний епізод викликається загальним станом відносин, напруженість яких досягає якогось критичного рівня. Конкретні теми розбіжностей тут досить варіюються - це може бути проблема влади і підпорядкування в міжособистісних відносинах спільно проживаючих людей, проблема володіння і поділу майна, аморальне і розпущене поводження одного із суб'єктів, погане ведення господарства кимсь з родичів чи сусідів, ревнощі у відносинах чоловіка і дружини чи співмешканців. Подібні конфліктні відносини можуть розтягуватися на місяці або на довгі роки. Основна кількість триваючих кримінальних конфліктів складають побутові конфлікти, значну частину яких, у свою чергу, складають сімейні [69,с.10]. Прикладом триваючого конфлікту на грунті сімейних протиріч може послужити справа К. (умисне вбивство, вчинене з особливою жорстокістю). Одружившись на М., К. довідався від неї, що раніше вона зустрічалася з молодою людиною, який до її заміжжя був покликаний в армію. Через деякий час колишній коханий М. повернувся з армії, а М. стала пізно повертатися додому. К. запідозрив її у зраді, у будинку почалися сварки. Пізніше М. зізналася, що знову зустрічалася з тією ж людиною і що любить його. Сварки підсилилися й один раз К. побив дружину. На вимогу дружини К. був змушений переїхати жити до своїх родичів, але продовжував щодня приходити до неї й умовляти її жити разом з ним. М. відповідала йому відмовою і серед інших претензій називала ту, що він не задовільняє її як чоловік. В один зі своїх приходів на квартиру до М. К. знову посварився з нею і наніс їй безліч ударів ножем. Як видно з наведеного прикладу, кримінальний конфлікт може включати епізоди застосування насильства вже на ранніх стадіях, у процесі свого розвитку. В одних випадках насильницькі дії відбуваються в ході розвитку конфлікту тільки однією стороною (майбутнім злочинцем або майбутнім потерпілим), в інших - заключному кримінальному інциденту передують взаємні побої і бійки. У більшості подібних ситуацій протиправні насильницькі дії не є зовсім несподіваним і екстраординарною подією для учасників конфлікту. С. В. Кудрявцев вважає, «що не тільки нагромадження взаємних образ і неприязні, але і звичка використовувати у відносинах фізичну силу (або бути жертвою насильства) відіграють вирішальну роль у виникненні насильницького злочину. Стаж взаємин із застосуванням фізичного насильства може бути досить високий. За даними одного з опитувань, 68% жертв застосування насильства в сім'ї почали піддаватися побоям протягом подружнього життя, але 19% - стали жертвами насильства ще під час спільного життя до одруження, а 13% - ще навіть до початку спільного життя з майбутнім чоловіком. Хоча серед опитаних у ході цього дослідження гнітючий відсоток займали жінки, у реальному сімейному житті чоловіка майже настільки ж часто стають жертвами жіночого насильства. Найважливіша особливість кримінальних конфліктів із «насильницької історією» розвитку полягає в тому, що частота та інтенсивність застосовуваного насильства постійно збільшуються, завершуючи, як правило, тяжким злочином. Застосування насильства в родині навіть у «малих дозах» значно збільшує ризик подальшого підвищення його жорстокості.

Триваючі кримінальні конфлікти, однак, не завжди мають подібну насильницьку історію розвитку. Але в їх «просуванні» до насильницького злочину істотну роль грає акумуляція негативних емоцій і взаємної недовіри. Конкретним же приводом для злочину можуть послужити старі рахунки або кровні образи. Вирішальне значення можуть мати загрози, застосовувані сторонами в незліченних дрібних сутичках і сварках. Встановлено, що чим довше і частіше загрози використовуються в конфліктах між людьми, тим вище ймовірність насильницького вирішення виникаючих інцидентів.

Таким чином, можна зробити висновок, що в ході розвитку триваючих кримінальних конфліктів виявляється тенденція до їх ескалації. Ця ескалація може мати як явний, так і прихований характер, проходити на очах у оточуючих або протікати непомітно, прориваючись в акт насильства лише на завершальній, власне кримінальної стадії конфлікту.

Інший різновид кримінальних конфліктів виникає і протікає в рамках однієї ситуації, одного епізоду взаємодії і, як правило, має місце в інцидентах, що виникають у спілкуванні раніше незнайомих людей. Для соціологічної і кримінологічної характеристики подібних «ситуативних» конфліктів важливо відзначити, що на відміну від конфліктів між близькими або добре знайомими людьми вони найчастіше відбуваються в громадських місцях: на вулиці, в прочуханки, в барах, кафе і т.д. Ці спонтанно виникають міжособистісні або міжгрупові колізії не мають ніякої передісторії і розвертаються через найрізноманітніших дрібних і не настільки дрібних проблем, часто на очах у безлічі свідків. Остання обставина дозволяє виділити приватну різновид ситуативних конфліктів, що виникають у результаті втручання в чужий конфлікт сторонніх людей, що намагаються зупинити протиправні дії і фактично своїм втручанням ініціюючих новий конфлікт з власною участю.

Хоча ситуативні конфлікти повинні розглядатися як самостійний об'єкт вивчення, результати їхнього аналізу почасти стерпні і на інший самостійний об'єкт - триваючі конфлікти, особливо вони можуть бути використані для розуміння того, як розгортається боротьба на заключній стадії триваючого конфлікту, в ході завершального інциденту. Однак у триваючому конфлікті його останній епізод завжди виявляється під сильним впливом усієї «минулої історії» конфлікту, на реакції думки і вчинки його учасників істотний тиск робить минулий негативний досвід спілкування з даним суб'єктом (суб'єктами). У ході триваючого конфлікту, як правило, характеризується циклічністю, повторюваністю конфліктних епізодів, у його учасників виробляються звичні, стереотипні реакції, і поетом заключний кримінальний епізод нерідко є як би «зліпком» з минулих ситуацій, що відрізняється від минулих епізодів більш могутнім впливом схованих механізмів. Ці приховані механізми раптово прориваються в зовнішній план і, здавалося б, у досить стереотипному інциденті дають кримінальний результат. Так, злочинець П., засуджений за умисне вбивство з особливою жорстокістю, в якийсь момент, за його словами, «згадав усі», всі образи, заподіяні йому потерпілої, і, схопивши знаряддя вбивства, кинувся на жертву. Саме тому динамічні особливості ситуативних криміналістичних конфліктів лише почасти характеризують завершуються епізоди триваючих конфліктних взаємин. Конфліктні інциденти, що завершуються насильницьким злочином, мають, звичайно, різні причини, однак усі вони у своєму зародку мають і багато спільного. Всі вони розгортаються як конфлікти інтересів і мають або «об'єктну» або «безоб’єктну» основу. Частина конфліктів характеризується наявністю об'єкта обопільних потреб сторін, фактична і (або) психологічна «неподільність» якого змушує кожного учасника конфлікту одноосібно претендувати на цей об'єкт, відкидаючи аналогічні спроби іншого боку. Подібні розбіжності, наприклад, виникають у тих випадках, коли два раніше незнайомих суб'єкта одночасно зупиняють одну і ту ж машину таксі або одночасно претендують на один і той самий столик у ресторані. Кожен з протистоящих індивідів прагне захопити якийсь об'єкт і перешкодити зробити те ж саме іншому. Через це виникає сварка, що переходить, як правило, у бійку.

Інші кримінальні інциденти не мають подібної основи і можуть бути віднесені до категорії «безоб'єктної». Їх суть полягала в тому, що сторони лагодять перешкоди один одному в здійсненні певної діяльності, не пов'язаної зі спробами володіння тим чи іншим об'єктом. Така, наприклад, ситуація у справі М., засудженого за нанесення умисних легких тілесних ушкоджень. У той час як машиніст електропоїзда Г. вів потяг у депо, в одному з вагонів знаходився С., який виявив, що забув при виході частину своїх речей. Коли потяг почав відходити від платформи, С. Зірвав стоп-кран, і потяг зупинився. Г. відключив стоп-кран і продовжив рух. С. Вдруге зірвав стоп-кран. Г. попросив свого помічника привести С. І, побачивши його, ударив його кулаком в обличчя. Такі ж «безоб'єктні» ситуації зустрічаються в тих випадках, коли, наприклад, випадковий перехожий зауважує людині, яка вчиняє хуліганські дії, або прямим втручанням призупиняє його протиправну діяльність.

Таким чином, специфічним різновидом конфліктів, що торкаються сфери правових відносин, э конфлікти, що стосуються кримінально-правової сфери, або кримінальні конфлікти. Кримінальний конфлікт, особливий, насамперед, своїм результатом або завершальною стадією, але це, утім, нерідко характеризує особливості його виникнення і розвитку. Насильницький злочин або серія таких злочинів, що завершують кримінальний конфлікт, є результатом і проявом особливих механізмів динаміки конфлікту. Сам факт застосування насильства в конфлікті характеризує його як конфлікт інтересів – або спочатку, або тільки на завершальних стадіях.

**3.Види трудових конфліктів, їх причини і функції**

Існує декілька підходів до класифікації трудових конфліктів. Зупинимося на розгляді двох з них, найбільш широко представлених у суспільних науках.

Перший підхід базується на виявленні сторін, що беруть участь у трудовому конфлікті. І в цьому зв'язку виділяються конфлікти:

•між працівниками(ом) і адміністрацією (адміністратором) підприємства, організації;

• між колективом працівників і профспілковим комітетом;

• між адміністрацією та профкомом;

• між трудовим колективом і керівництвом галузі;

• між трудовими колективами й органами державного управління чи місцевого самоврядування .

Другий підхід характеризується визначенням типів конфліктів на основі змістово-сутнісних критеріїв, відповідно до яких виявляються:

• конфлікти інтересів;

• конфлікти права;

• ілюзорні конфлікти;

• помилково співвіднесені конфлікти;

• заміщені конфлікти;

• вимушені конфлікти.

Конфлікти інтересів характеризуються яскраво вираженими інтересами сторін-конфліктерів, а не тільки сформульованими позиціями чи вимогами.

Конфлікти права відрізняються юридичним обґрунтуванням захисту трудових прав працівника чи роботодавця.

Ілюзорні конфлікти, як правило, ґрунтуються на відсутності необхідної інформації, на перекрученій інформації чи неправильному сприйманні дій (бездіяльності) іншої сторони.

Помилково співвіднесені конфлікти характеризуються нерозумінням сутності наявних суперечностей, помилковим тлумаченням норм права, прихованими реальними причинами поведінки іншої сторони.

Заміщені конфлікти виражають очевидні розходження мі» висунутими вимогами і справжніми інтересами та цілями сторони, що ініціює конфлікт.

Вимушені конфлікти — це навмисно створювана конфронтація з метою зміни стану справ у розподілі ресурсів. Як бачимо з даної класифікації, трудові конфлікти можуть бути ініційованими як роботодавцями, так і працівниками. Надзвичайна форма трудового конфлікту — страйк і страйковий рух

Як зазначено в законі, «Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконанні своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)»[13].

Страйки в Україні в перехідний до ринку період характеризуються такими особливостями, як:

- спосіб їх проведення (припинення роботи цілком або частково);

- зміст конфлікту (аналіз вимог);

- ступінь участі профспілки в страйку;

- масштаб (у рамках напряму діяльності підприємства; цеху, регіону і ін.);

- форма організації (примітивні, «за правилами», попереджувальні, відновлені, короткочасні і ін.)[ 47, c. 163-165 ].

У свою чергу, колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

а) установлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю (там само,ст. 2).

Відповідно до статті 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів[ 1 ].

Порядок здійснення права на страйк установлюється Законом. України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ст. 18—21.

Страйк може розпочатись, якщо примирні процедури не сприяли вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), або ж власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур, або не виконує угоди, досягнутої в процесі вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк — це завжди спосіб прояву позицій суспільних сил, об'єднаних профспілками, робітничим рухом із метою вирішення конфлікту у сфері тільки соціально-трудових відносин. Не можуть страйкувати студенти, пенсіонери і безробітні, оскільки вони не зайняті в трудових (виробничих) відносинах. Протестні акції цих категорій громадян або їх суспільних об'єднань іноді помилково називають страйками у засобах масової інформації. Трудові конфлікти, як бачимо, різноманітні. Однак залежно від того, у якій сфері виникають суперечності, можна виділити три основні предмети трудового конфлікту:

1. Умови праці: технологія, режим, нормування, безпека та ін.

2. Система розподілу ресурсів: своєчасна виплата зарплати, витрата фінансових ресурсів, розподіл прибутку, участь працівників в управлінні капіталом і т. ін.

3. Виконання колективних договорів, угод, раніше прийнятих домовленостей, а саме: взаємних поставок, розрахунків, погашення боргів і т. ін.[ 63, c. 54-56].

Трудовим конфліктам притаманні такі найбільш типові функції:

- інтегрувальна (конфлікт впливає на встановлення оптимального — співвідношення індивідуальних і групових інтересів).

- дезінтегрувальна (сприяє соціальному розшаруванню прошарків населення;

- диференціювальна — сприяє процесу соціальної диференціації, створенню передумов нової єдності;

- сигнальна чи інформаційна функція як показник актуалізації стану соціально-трудових, суспільних відносин (тобто виявлення проблем, недоліків тощо).

- інноваційна функція (тільки в процесі конфлікту виникають перешкоди, що стоять на заваді перед новим, і воно «пробиває» собі дорогу), тобто конфлікт — це етап руху до прогресивних соціально-трудових відносин;

- соціально-психологічна функція (показник докорінних змін у поглядах, поведінці й стосунках між людьми);

- стабілізувальна функція (сприяє стабілізації та згуртованості трудового колективу).

Найпоширенішими конфліктами в системі партнерських стосунків в Україні є конфлікти й трудові суперечки з приводу виплати заборгованості зарплати, збільшення розмірів оплати праці, своєчасності виплати зарплати; забезпечення запобігання масовим звільненням і зростанню безробіття; порушенню трудових прав громадян, процесів роздержавлення, приватизації власності, конверсії оборонних підприємств; зростанню бідності, падінню реальних доходів і рівня життя населення.

В об'єктивному історичному процесі соціально-трудовий конфлікт як соціальне явище може бути позитивним, продуктивним і, навпаки, за певних умов, — негативним, таким, що гальмує розвиток суб'єктів — учасників протиборства[70, c. 247-248].

Перехід до ринкової економіки в Україні відбувається вкрай суперечливо. З одного боку, він супроводжується формуванням якісно нових правових соціально-трудових відносин, а з іншого — наростанням конфронтації, соціальної напруженості, про що свідчать масові невдоволення — колективні трудові суперечки й конфлікти (страйки).

Держава повинна формувати свої взаємини з підприємствами, орієнтуючись на попередження конфліктів. Для цього необхідне здійснення політики переговорів, які проводяться професійними конфліктологами. Створення в адміністративній структурі механізму керування конфліктами допоможе уникнути тих руйнівних наслідків, що приносить некваліфікована політика дозволу конфліктів.

Трудові конфлікти можуть або сприяти збереженню існуючої соціально-економічної системи, або сприяти її руйнуванню. Еволюція соціально-трудових конфліктів від власне трудових до політичних свідчить про те, що вони стали частиною процесу розпаду адміністративно-командної системи, у визначеній мері каталізатором, цього розпаду. У соціальній напруженості виражається потреба у відновленні, зміні існуючої життєдіяльності, і конфлікт стає засобом такої зміни. Тому необхідно активізувати дослідження в такій галузі соціологічних, політологічних, психологічних, культурологічних знань, як конфліктологія.

**4.Правові колізії**

Сьогодні загальноприйнятою класифікація колізій норм права залежно від властивостей та особливостей колізії правових норм. Відповідно до цієї класифікації виділяються темпораль ні (часові), просторові, ієрархічні, зміс­товні

Ієрархічні колізії - це колізії, що виникають через регулювання одних фактичних обставин нормами, які знаходяться на різному рівні в ієрархічній структурі законодавства

Причинами ієрархічних колізій є множинність суб’єктів правотворчих органів. В окремих випадках нормотворчі органи, які володіють певними визначеними повноваженнями, видають з одного і того ж питання різні за змістом норми права. Суб’єктивними причинами виникнення ієрархічних колізій є непоінформованість нижчого нормотворчого органу, що з да­ного приводу вже діє норма, прийнята вищим органом; нечітке розмежування і законодавче закріплення правотворчої компетенції; перевищення компетенції органом державної влади.

Для подолання ієрархічних колізій застосовується колізійний принцип lex superior derogat inferiori (лат. «вищий за силою закон відміняє закон, нижчий за силою»). Юридична сила нормативного акта залежить від двох формальних обставин. По-перше, від місця правотвор чого органу в ієрархії органів державної влади. По-друге, юридична сила нормативного акта визначається рівнем складності процедури його прийняття. Колізійний принцип lex superior ґрунтується на закономірностях побудови ієрархічної системи законодавства та принципі за­конності, який у тому числі передбачає, що норми акта нижчестоящого органу не повинні суперечити нормам акта вищестоящого органу, а отже, у випадку колізії саме норма акта вищестоящого органу і повинна бути застосована. Таким чином, колізійний принцип lex superior варто розглядати як конкретизацію принципу законності в правозастосовній сфері.

Іншим видом колізії є темпоральні колізії. Вони виникають унаслідок видання в різний час з одного і того ж питання двох чи більше норм права Наявність темпоральних колізій пов’язана з фактичною відміною норми права. На відміну від формального способу, коли більш пізня норма права без­посередньо і чітко (формально) скасовує дію попереднього, при фактичній відміні формальна вказівка на скасування по­передньої норми права відсутня. У цьому разі норма права перестає діяти, оскіль­ки вона замінена пізнішою, яка регулює ті ж самі суспільні відносини.

Прикладом темпоральної колізії є колізія між ч. 2 ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 р., де передбачено, що виключ­не майнове право на службовий твір на­лежить роботодавцю, якщо інше не перед­бачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем, та ч. 2 ст. 429 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р., де зазначається, що майнові права інте­лектуальної власності на об’єкт, створений у зв’язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об’єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором. Таким чином, норма права, яка прийнята пізніше (норма кодексу), передбачає інше правове регулювання права інтелектуальної власності на службовий твір у частині визначення суб’єктів права інтелектуальної власності, ніж норма, прийнята раніше (норма Закону).

Для подолання темпоральних колізій використовується відомий ще з часів римського права колізійний принцип lex posterior derogat priori (лат. «пізнішим законом відміняється більш ранній»)1. Застосування цього колізійного принципу ґрунтується на припущенні розумності законодавця: «законодавець завжди мислить послідовно і ніколи не допускає протиріччя із самим собою». У контексті подолання темпоральних колізій це припущення означає, що, видаючи нову норму, законодавець тим самим прагнув скасувати стару норму.

Утім темпоральні колізії можуть виникати не лише в силу фактичної відміни норми права. Їх поява може бути викликана тяглістю правовідносин у часі. У цьому разі наявність темпоральної колізії пов’язана з тим, що:

А) Юридичний факт (правовідносини) мав місце при чинності однієї право­вої норми, а кваліфікація цього факту відбувається при чинності вже іншої норми. Власне кажучи, після того як певні правовідносини припинили своє існування, приймається нова норма, яка врегульовує ці відносини іншим чином. У такому випадку юридичний факт наче б то підпадає під дію одночасно двох пра­вових норм, різних за своїм змістом: норми, яка була чинною на час існування юридичного факту (правовідносин), та норми, яка є чинною на час кваліфікації юридичного факту (правовідносин).

Б) Правовідносини виникають на момент чинності однієї правової норми, а припиняються вже на час чинності іншої, тобто «життя» правовідносин є довшим, ніж «життя» правової норми, яка спершу врегульовувала відповідні відносини. У цьому випадку постає аналогічна проблема вибору правової норми.

Чи не найбільш поширеним видом колізії є змістовні колізії. Під ними розуміються колізії одночасно чинних і на одній території приписів рівної юридичної сили, які виникають у результаті часткового співпадіння об’ємів регулювання й обумовлені специфікою регламентації суспільних відносин.

При подоланні змістовних колізій застосовується колізійний принцип lex specialis derogat generalis (лат. «спеціаль­ний закон відміняє (витісняє) загальний закон»), який ґрунтується на вже згада­ному вище припущенні розумності за­конодавця. У контексті колізійного прин­ципу lex specialis це припущення означає: «прийняття спеціальної норми свідчить про наявність спеціальної цілі законодавця: врегулювати певний різновид сус­пільних відносин інакше, ніж загальна норма».

Від розглянутих вище видів колізій принципово відрізняються просторові колізії, які виникають через протяжність відносин у просторі. Як наслідок, на врегулювання одних фактичних обставин претендують норми правових систем різних держав або територій.

Іншими словами, просторові колізії з’являються, коли правовідносини, права, обов’язки учасників цих правовідносин по-різному регулюються на різних територіях однієї держави або на території різних держав. Ситуація, за якої пра­вовідносини можуть регулюватися по - різному на території однієї держави, можлива насамперед у федеративних державах.

Можна навести наступний приклад просторової колізії. Француз, що проживає в Англії, помер, залишивши заповіт на нерухомість, яка знаходиться у Франції, на користь англійця. Цей заповіт недійсний за французькими законами, а успадковувати буде французький громадянин. Постає питання: у межах якої правової системи (Англії чи Франції) повинно вирішуватися питання успадкування нерухомості. Вирішивши проблему вибору правової системи (системи права, законодавства), не виникає проблем із застосуванням конкретних правових норм, спрямованих на врегулювання відносин спадкування.

Важливе значення з точки зору з’ясування правової природи колізій має їх поділ у залежності від впливу на суспільні відносини. За цим критерієм виділяють позитивні (доброякісні) та негативні (шкідливі) колізії

У правовій науці про колізії норм права прийнято говорити як про явища, небажані для правового регулювання. І дійсно, колізії заважають нормальній реалізації правових приписів. Однак змістовні колізії здебільшого створюються законодавцем свідомо з метою забезпечення диференціації правового регулювання, яка досягається шляхом створення спеціальних норм. Таким чином, спеціальні норми покликані відображати особливості і характерні риси суспільних відносин. Спеціальні норми видаються зі спеціальною метою регулювання визначених відносин, і лише в межах своєї дії вони забезпечують досягнення конкретної цілі.

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
4. Кудрявцев В. Н. Юридический конфликт // Государство и право. – 1995. – № 9.
5. Медісон В. Правова конфліктологія та юридичний конфлікт у приватних правовідносинах // Право України – 2003. – № 9. – С. 39.
6. Основы конфликтологии: Учебное пособие / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1999.
7. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
8. Ставицька О. Норма права в системі чинників регулювання соціальних конфліктів // Право України. – 2001. – № 10. – С. 13.
9. Юридическая конфликтология / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1995.

**Лекція 5. Соціально**-**правові технології попередження юридичних конфліктів.**

1. Загальні положення про попередження конфліктів.
2. Технології превентивної діяльності.

3. Попередження конфліктів - тактичний крок сучасного менеджменту.

4. Співробітництво як спосіб попередження конфліктів.

1.**Загальні положення про попередження конфліктів.**

Досить поширеною є думка, що конфлікти легше попереджати, ніж розв’язувати. Ця теза не викликає сумнівів ні у пересічних громадян, ні у фахівців з різних галузей знань, що згідно зі своїми професійними інтересами і потребами мають справу з різними проявами конфліктності. Але ескалація конфліктів, яка характеризує сучасний світ, примушує дещо інакше тлумачити цю проблему. Очевидно, попередження конфліктів – не менш складне завдання, ніж їх розв’язання, а в чомусь навіть складніше.

Сучасна конфліктологія як узагальнююча і тому методологічно і орієнтована наука намагається системно осмислити практичний досвід і теоретичні узагальнення, накопичені в спеціальних науках, що займаються проблемами попередження конфліктів, і на цій основі створити загальну модель превентивної (попереджувальної) діяльності. Слід відзначити, що в “практично орієнтованих” науках ця проблематика має виключно важливе значення, що іноді дає підстави говорити про існування в їх структурі навіть спеціальних дисциплін (субдисциплін), що займаються профілактикою. Тут перш за все слід згадати про профілактику протиправної поведінки як науковий напрям у системі юридичних наук, теорію і практику психологічної корекції поведінки в психології, профілактику конфліктів у педагогіці, теорію конфліктів у політичних науках тощо. Тому говорячи про попередження конфліктів, загальні принципи і моделі такої діяльності слід розглядати на матеріалах конкретних сфер людської діяльності, адже головне в конфліктології – не знання абстрактних моделей і процедур, а вміння їх застосовувати до конкретних ситуацій.

Тут доречно зауважити, що існує певна неузгодженість позицій між теоретиками і практиками. Це досить чітко можна помітити у сфері профілактики юридичних конфліктів зокрема і профілактики злочинності в цілому. Практики вважають, що ця діяльність – більшою мірою мистецтво, ніж наука, тому немає підстав для орієнтації на наукові узагальнення, оскільки ситуація завжди багатша на реальні обставини, ніж будь-яка теоретична модель. Але теоретичне знання не можна ігнорувати.

Не існує загального визначення превентивної діяльності, яке було б всеосяжним. Тому ми можемо прийняти визначення, яке фіксує загальну сутність цього явища і може бути використане для початку розгляду превентивної (попереджувальної) діяльності: під ***превенцією*** ***(профілактикою, попередженнями) конфліктів*** слід розуміти такі види соціальної практики (діяльності), які, по-перше, мають цільовий характер (відвернення конфлікту – мета), а по-друге, справляють безпосередній або ж опосередкований вплив на чинники, що визначають перебіг конфлікту.

Найважливішими моментами аналізу будь-якої діяльності є визначення її мети та форм (процедур). Якщо в загальному вигляді визначення мети превентивної діяльності розкрито в самій семантиці цього терміна, то при його використанні в конкретних сферах людської діяльності виникають певні труднощі. Мета має бути операціоналізованою, тобто вираженою в термінах, що відтворюють атрибути, характеристики цієї ситуації або сфери діяльності. Наприклад. у сфері попередження міжнародних конфліктів ця мета матиме розгорнутий вигляд.

Згідно з висновками аналітиків фонду Карнегі існують три мети превентивних дій у сфері міждержавних і внутрішньополітичних відносин:

а) попередження насильницьких конфліктів. Ця мета має певні аналоги у сфері соціальних відносин, де застосовується так зване початкове попередження конфліктів у сім’ї, школі тощо шляхом впливу на зовнішні умови існування цих інститутів. У політичній сфері це забезпечується підтриманням таких базових принципів організації життя держави, як верховенство права, поділ влади, демократія, захист прав людини та ін.;

б) попередження поширення конфлікту на його початковій стадії. Йдеться про використання непрямих засобів впливу. Наприклад, застосування “економічної блокади” з забороною постачання певних видів товарів, сировини може перешкодити переходу політичного протистояння в державі чи між державами у воєнну фазу (громадянську війну чи воєнний конфлікт держав);

в) попередження нових спалахів насильства після “погашення конфлікту”. Політична історія кінця XX ст. свідчить про те, що найчастіше воєнно-політичні конфлікти спалахують з “вуглинок” минулих конфліктів. У такій ситуації можуть бути застосовані різні методи: використання миротворчих сил, реалізація планів роззброєння конфліктуючих сил, забезпечення “стабілізуючої присутності”. В останньому випадку йдеться про різні форми присутності в конфліктних зонах: від діяльності благодійних та релігійних організацій до економічних інвестицій тощо.

Очевидно, таку ж мету має превентивна діяльність у будь-якій іншій сфері людського життя, оскільки в основі їх аналізу лежить єдина модель розгортання конфлікту. Наприклад, у сфері попередження злочинності цілі превенції досить умовно також можуть бути виділені в три групи: а) загальна превенція, тобто широке завдання соціальної профілактики відхилень у поведінці, інших соціальних деформацій б) локалізація конфлікту – його безпосереднє гальмування або подолання на основі безпосереднього втручання правоохоронних органів, владних структур, громадськості, щоб незбалансованість інтересів не ініціювала порушення законодавства; в) боротьба зі злочинністю, тобто з рецидивами, організованою, професійною злочинністю.

**2. Технології превентивної діяльності**

Попри всю їх різноманітність можуть бути зведені до двох типів: *операційні* та *структурні*. Їх відмінність проявляється як відмінність моделей та цілей превентивної діяльності.

*Операційні технології*, їх іноді називають передкризовими стратегіями, застосовуються на тих стадіях розвитку проблемних ситуацій, коли за відсутності явних ознак конфлікту неможливо вирішити ті чи інші проблеми звичайними (традиційними) методами. За таких умов поведінка сторін стає неадекватною ситуації, вимагаючи відповідного втручання. Однак, якщо такі дії “третіх осіб” щодо допомоги сторонам у вирішенні проблем не спиратимуться на чітке уявлення про перспективу дій, тобто не будуть осмислені саме як превенція, то ситуація може навіть погіршитись.

Операційна технологія повинна створювати такі умови, за яких сторони виявляються здатними знайти вирішення проблеми. Така технологія має чотири ключові елементи:

* організація превенції – суб’єкт відносин (“третя сторона”), від якого виходить ініціатива превенції і який організує таку діяльність;
* підхід (ідея, ідеологія, управлінське рішення, правова норма, законопроект тощо), який має стати основою компромісу інтересів;
* наявність внутрішніх ресурсів для досягнення врівноважених інтересів сторін, а також для переходу на стадію самоорганізації, тобто відносини без участі “третіх сторін”;
* більш-менш чітка програма превентивних дій, відповідних заходів тощо.

Наявність цих елементів створює цілісність технології, забезпечує можливість впливу на ситуацію. За своїм змістом технології зазначеного типу є досить різноманітними і мають істотні відмінності залежно від сфери, в якій вони застосовуються. Важливим є те, що вони спираються на певні нормативні уявлення, моделі поведінки, які часто фіксуються нормами позитивного права. Наприклад, превентивні технології у сфері сімейного консультування спрямовані на попередження соціальних ситуацій, що мають правові наслідки (сімейне насильство, розлучення, майнові спори тощо). А це дозволяє визначати їх як соціально-правові технології. Ще більш очевидно соціально-правова природа таких технологій проявляється у сфері попередження злочинності.

Розглянемо операційні технології у сфері політичних відносин (на рівні держави і міждержавних стосунків). Сучасні дослідження показують, що найбільш ефективними є такі технології: а) раннє попередження, або рання відповідь; б) превентивна дипломатія; в) економічні заходи, наприклад, санкції, блокади та ін.; г) використання збройних сил.

***Раннє попередження (відповідь).*** Політичні конфлікти на стадії визрівання супроводжуються певними проявами, що при аналізі можуть тлумачитись як ознаки конфлікту. Події 80-х років XX ст. у Руанді (Африка) та Сербії свідчать про те, що передконфліктна ситуація в них проявлялась у боротьбі з політичною опозицією, порушеннях прав людини, придушенні вільної преси, зміцненні армії, іноді – в зростанні вбивств на замовлення тощо. За таких умов може бути реалізована технологія ранньої відповіді, яку проводитимуть міжнародні організації, політичні партії, неурядові організації, засоби масової інформації, релігійні організації і т. ін. Найбільш оперативними є дії громадськості, оскільки держави та міждержавні об’єднання діють згідно з процедурами міжнародно-правових домовленостей (наприклад. Статут ООН, конвенції, двосторонні та багатосторонні угоди тощо) і об’єктивно обмежені принципом суверенітету. Наприклад, неурядові організації в Руанді ще за рік до початку збройного конфлікту оприлюднили список тих, кого політичні екстремісти планують фізично знищити. Така інформація є дуже важливою, оскільки вона дає реальне уявлення про ситуацію в країні і дозволяє адекватно на неї реагувати. Невипадково у звіті ООН за 1997 р. ефективність превентивних дій цієї організації пов’язувалася саме з наявністю раннього попередження з боку громадськості тих країн, де визрівали політичні конфлікти.

Отже, огляд деяких проблем попередження конфліктів засвідчує необхідність розглядати цю діяльність як важливу складову будь-яких стратегій управління, реформування тощо. Очевидно, превенційна діяльність за деяких умов може бути навіть більш складною, ніж розв’язання конфлікту, але ці витрати (і матеріальні, й інтелектуальні) не йдуть ні в яке порівняння з тими втратами, що їх може принести конфлікт, якому дали можливість визріти.

**3.Попередження конфліктів - тактичний крок сучасного менеджменту.**

Завданням сучасного менеджменту є створення в організації стійкого морально-психологічного клімату, здатного протистояти різноманітним негативним тенденціям. Однією з ознак складання зрілого морально-психологічного клімату є формування в організації певного стилю взаємин. Під таким стилем можна розуміти якусь групу стійких стереотипів свідомості і поведінки, що були набуті в конкретній організації, і які прийняли форми традицій. Ступінь їх розвитку може бути різний, тому може бути поділений на групу зрілих, з високим рівнем розвитку позитивних відносин і незрілих, з відносинами низького рівня.Закріплення в зрілих колективах позитивних моделей поведінки може, ймовірно, ускладнити зародження негативних відносин і звести вплив зовнішніх конфліктних чинників до мінімуму.Велика кількість проявів в організаційній структурі може свідчити не лише про загальну низьку зрілість групи, а й про їх слабку конфліктостійкість. До них можна віднести постійний пошук винних у разі виробничих невдач, авторитарні тенденції в стилі управління, проведення затяжних і безрезультативних виробничих нарад, що зводяться до протиріч самолюбства, байдужість більшої частини співробітників до прийнятих рішень, сліпу ретельність і безініціативність, часті і затяжні розбіжності з несуттєвого приводу.

Оздоровлення, насамперед, виробничих організацій - дуже тривала і кропітка праця, тому бажано залучити для такої роботи фахівців консалтингових конфліктологічних служб. Враховуючи різноманіття проблем в організаціях, можна все ж таки виділити найбільш характерні проблемні групи:

♦ відсутність чітких і зрозумілих посадових інструкцій для більшої частини співробітників, що у своїй сукупності дозволяли б чітко визначити роль кожного в загально груповій роботі. Подібна ситуація, насамперед, ускладнює можливість чіткої оцінки виконання кожним членом організації своєї трудової діяльності, що сприяє створенню передумов для численних конфліктних ситуацій;

♦ відсутність чіткого розуміння свого призначення в організації може сприяти формуванню співробітниками почуття непевності і тривоги за своє майбутнє в цій організації;

♦ суперечливі, часом, підвищені сподівання винагороди за роботу, вимагаючої реалізації багатьох додаткових функцій, що не входять у компетенцію працівника, протягом виконання яких він докладає багато зусиль. Негативні прояви подібного плану можна подолати тільки за умови розроблення зрозумілих для більшості працівників чітких "правил гри". Для подолання проблемних питань досить результативно у багатьох країнах застосовуються внутрішньо фірмові дискусії, "круглі столи" і ділові Ігри.

Крім великого арсеналу засобів соціально-психологічного плану, варто активно використовувати й організаційно-управлінські методи з арсеналу досягнень сучасного менеджменту.

З позицій сучасної науки управління попередження конфліктів розглядається як особлива тактика, що застосовується в надзвичайних ситуаціях. Сама можливість створення в організації конфліктної ситуації свідчить про збій у системі управлінської діяльності сучасного менеджменту, результат недотримання її основних норм.

4. **Співробітництво як спосіб попередження конфліктів.**

Сучасний менеджмент розробив ряд базових принципів, реалізація яких на організаційно-управлінському рівні повинна сприяти співробітництву і згуртованості в організаціях, зміцненню їхнього антиконфліктного потенціалу. Розглянемо деякі з них.Принцип довгострокових цілей передбачає, що мета організації повинна спрямовуватися не на вирішення питань поточного дня, а концентруватися на вирішенні проблем у далекостроковій перспективі. Саме здатність менеджера до довгострокового, стратегічного планування визнається сьогодні як найбільш цінна якість сучасного керівника. Цей принцип застосовується у різних сферах управління, тому що прогнозована стабільність може серйозно протистояти конфліктам.

Принцип готовності до ризику робить ставку не на слухняного працівника, що більше за все боїться припуститися помилки, а на людей, здатних на обміркований ризик. Створення соціально-психологічної атмосфери, що припускає можливість помилки, може сприяти створенню сприятливих умов для використання на благо організації природних людських потреб у ризикованій грі, а не задоволення їх у ході ризикованих конфліктів. Важливим фактором у подібній ситуації є вміння вчасно зупинитися.

Принцип визнання нових ідей як головної цінності будь-якої справи. Відповідно до цього принципу у фірмах створюється клімат заохочувальної новації, що характеризується свободою, неформальною обстановкою, терпимістю до інакомислення і можливих невдач. Запровадження нововведень створює умови творчої напруги в групі, об'єктивно відбувається звуження можливостей для виникнення психологічних стресів негативного характеру. Нові ідеї можуть стати джерелом інноваційного конфлікту, однак конфлікти такого виду цілком можуть бути вирішені конструктивним шляхом. Позитивний результат таких конфліктів може служити дійсним фактором розвитку.

Принцип дійсності орієнтує увагу на тому, що всяке обговорення новаторських Ідей неодмінно повинне завершуватися прийняттям рішення з конкретними діями. Рішення вважається надійним, якщо воно є продуктом переконання не тільки одного керівника, але й усієї групи, тобто результатом колективної творчості.

Принцип спрощення припускає систематичне блокування стійкої тенденції до ускладнення виробничих і соціальних структур.

Реалізація цього принципу повинна починатися з пропозиції керівництва організації щодо обговорення працівниками проблеми спрощення своєї роботи. Практика показує, що більшість процвітаючих компаній мають просту систему керування, відносно невеликий штат співробітників І мінімальну кількість ланок керування. Реалізація принципу спрощення не вимагає якихось додадкових витрат, може забезпечити значне зростання ефективності як керування, так і функціонування організації, але, насамперед, він може значно поліпшити, а можливо й оздоровити психологічний клімат в колективі.

Принцип підбору і виховання ефективних співробітників-професіоналів. Його реалізація припускає підбір таких фахівців, які здатні виконувати дану роботу, тому що якщо хто не здатний, то він не одержить потрібного результату, навіть при сторонній допомозі. Здібний працівник може стати сьогоднішнім професіоналом тільки за умови зацікавленості у своїй праці, що досягається за наявності значущої мети в його діяльності, чіткої системи оцінки індивідуального внеску працівника при досягненні загальної мети. Загальним підсумком реалізації цього принципу є формування в організації співробітників-професіоналів таких ознак, як, наприклад: дисциплінарна присутність на роботі, здатність працювати без зовнішнього управління, якісне і своєчасне виконання роботи, готовність виконувати додаткові послуги для організації, нормальна робота за відсутності керівника, постійне удосконалення своєї роботи, запобігання конфліктним ситуаціям.

Принцип співробітництва повинен інтегрувати у своєму значенні всі попередні настанови з ефективного антиконфліктного керування і реалізуватися тільки на основі їх повного здійснення. Досягнення універсального результату в діяльності організацій можливе тільки в поєднанні морально-етичних, соціально-психологічних і організаційно-управлінських методів, створенні в організації такого мікросередовища, яке б сприяло всебічному спілкуванню, тісній взаємодії між більшою частиною її членів. Численні спостереження показують, що курс на розвиток співробітництва має значні переваги перед альтернативним курсом, спрямованим на розвиток конкуренції І суперництва між працівниками, напрямком, що ні в якому разі не вказує на відмову одного стилю поведінки заради іншого.

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Глухова А. В. Политические конфликты и кризисы. Консенсус и политические методы его достижения // Государство и права. – 1993. – № 6.
4. Джеллінген Джеймс. Запобігання насильству / Пер. з англ. В.В. Штенгелев. – К.: Сфера, 2004. – 168 с.
5. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
6. Кудрявцев В.Н. Стратегии борьбы с преступностью / В.Н. Кудрявцев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Наука, 2005. – 366 с.
7. Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: У 2 ч. – Чернівці, 1993.
8. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
9. Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М. І. Пірен, Г. В. Ложкіна. – Чернівці-Київ, 1995.
10. Тацій В. Я., Тодика Ю. М. Функціонування державної влади в аспекті конфліктології // Право України. – 1997. – № 8.
11. Тацій В. Я., Тодика Ю. М. Функціонування державної влади в аспекті конфліктології // Право України. – 1997. – № 8.
12. Юридическая конфликтология / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1995.

**Лекція 8. Розв’язання юридичних конфліктів**

* 1. Проблема управління юридичними конфліктами
  2. Правові засоби розв’язання конфліктних ситуацій.
  3. Способи розв’язання юридичних конфліктів.
  4. Кримінальний, цивільний та господарський процес як способи озвязання конфліктів.

**1** **Проблема управління юридичними конфліктами**

Управління конфліктами, яке складається з їх прогнозування, попередження або стимулювання, діагностики, регулювання та розв'язання, є основним призначенням практичної конфліктології. Управління конфліктами, або конфліктологічний менеджмент, полягає у цілеспрямованому впливі на процеси конфліктної взаємодії, метою якого є конструктивне вирішення конфліктних ситуацій. За змістом і за сутністю — це управління соціальними групами, людьми та персоналом в умовах конфлікту.

• розвиненість у системі соціального управління інститутів, форм і механізмів, спрямованих на конфліктний медіаторинг та функції арбітражу;

• зрілий стан у структурі суспільної свідомості таких якостей, як доброзичливість, толерантність, злагода і консенсуальність. Як зазначалося вище, конфлікти за функціональною спрямованістю можуть мати конструктивний (стимулювати суспільний розвиток, творчу діяльність соціальних суб'єктів) або деструктивний (руйнівний) характер. Останні часто густо, наприклад, у кримінальній сфері, пов'язані з насиллям, агресивною поведінкою. Вони є небезпечними, бо завдають людям і суспільству шкоди. Безперечно, що їх краще спрогнозувати, попередити, обмежити, ніж врегульовувати чи розв'язувати. Прогнозування конфліктів полягає у передбаченні потенційних конфліктних ситуацій, можливих зіткнень інтересів суб'єктів соціальних відносин на основі вивчення об'єктивних та суб'єктивних умов і факторів взаємодії між людьми. На загальносоціальному рівні важливе значення має виявлення економічних, суспільних та політичних факторів, що дезорганізують суспільно політичне життя. В колективах це передусім аналіз соціально психологічного клімату, процесів групової динаміки, лідерства, статусних позицій членів малих груп тощо. Як зазначає М. І. Пірен, аби прогнозувати конфлікт, необхідно проаналізувати

• сигнали конфлікту, частоту їхньої появи, потенціали їхньої конфліктогенності та вірогідності стимуляції ними конфлікту;

• виявити проблему, які суперечності зумовили її появу, наскільки вона складна, чи є можливість її розв'язати;

• з'ясувати, чи назріла конфліктна ситуація і в якому напрямку

вона може розвиватися;

• уточнити склад учасників розгортання конфлікту та їхню готовність до подальшого провокування й поглиблення конфлікту;

• виявити суть інциденту, його особливість, наскільки він спроможний бути детонатором конфлікту. Важливе місце у прогнозуванні належить виявленню причин та мотивів виникнення конфліктів, а також тенденцій до зміни проблемної ситуації.

Попередження або запобігання конфлікту досягається, з одного боку, ефективним управлінням соціальною системою, а з іншого — нейтралізацією дії конфліктогенних факторів. Запобігання конфліктам ґрунтується на їх прогнозуванні, тобто на основі отриманої інформації про причини назріваючого конфлікту здійснюється активна діяльність щодо нейтралізації усього комплексу факторів, які детермінують конфлікт. На загально соціальному рівні — це усунення факторів, що дезорганізують життя суспільства й держави. Кризові явища в економіці, значний розрив у рівні та якості життя соціальних “верхів” і соціальних “низів”, неефективність державного та місцевого управління, корумпованість влади, збільшення злочинності, посилення культу насилля в суспільстві — усе це призводить до великих і малих, внутрішніх і зовнішніх конфліктів. Тому проведення конфліктологічних та соціально психологічних досліджень з метою аналізу об'єктивних причин виникнення та поширення конфліктів має сприяти вирішенню нагальних соціальних проблем, зниженню рівня конфліктогенності суспільства. Серед основних шляхів запобігання конфліктам в організаціях — дотримання принципів соціальної справедливості; турбота про задоволення потреб співпрацівників; формування культури спілкування. Стимулювання конфлікту — це комплекс заходів, спрямований на розпалювання, загострення конфлікту. Стимулювання може бути виправданим лише щодо конструктивних конфліктів. Дедалі більше поглиблюється розуміння того, що конфлікти — це нормальне явище у житті кожної людини, групи, організації, суспільства загалом. Багато конфліктів несуть у собі потенційну цінність і можуть допомогти

• знайти нові, більш досконалі шляхи вирішення проблем;

• налагодити міцні й довготривалі стосунки між людьми;

• забезпечити згоду й взаєморозуміння проблем, способів їх вирішення;

• отримати нову й достовірнішу інформацію щодо проблеми, а також про можливості її розв'язання;

• викликати інтегративний ефект у групі або в організації, сприяти їхньому згуртуванню та цілісності, а також стабільності ситуації в результаті розв'язання конфлікту.

Серед засобів стимулювання — виступ з критичними матеріалами в ЗМІ; винесення проблемного питання на обговорення; критика створеної ситуації; звернення до суду з позовною заявою тощо.

**2.Правові засоби розв’язання конфліктних ситуацій.**

Як відомо, соціальні інститути не існують без відповідних норм. Як слушно зауважує А. В. Дмитрієв, нормативне регулювання конфліктів на відміну від тимчасово діючих інститутів робить систему більш стабільною, визначає тривалий порядок розвитку й розв'язання конфліктів і тим самим є найефективнішим для розвинених суспільних систем. Конфлікти, так само, як інші стосунки між людьми, зазвичай регулюються моральними, релігійними, політичними, правовими та іншими нормами суспільної поведінки . Оскільки майже кожен конфлікт торкається моральних цінностей — добра й зла, честі, гідності, справедливості, порядності тощо, його учасники отримують передусім моральні оцінки. Проте ці оцінки, як і в цілому моральні норми, не мають чіткої визначеності. Навіть загальнолюдські цінності (“не вбий”, “не вкради” та ін.) сприйняті ще далеко не всіма людьми. Тому конфлікти, їх причини часто розцінюються по різному не лише учасниками, а й громадськістю “Нормами загальної дії” можуть виступати й релігійні норми, але це притаманно лише тим релігіям, де, скажімо, як у мусульманстві, релігійні правила стосуються не лише суто церковних стосунків, а визначають широкий загал суспільних відносин (від шлюбно - сімейних до кримінально процесуальних). Інша справа — у разі міжрелігійних конфліктів, як це відбувається в Західній Україні між греко-католиками й православними. Для розв'язання таких конфліктів релігійних норм уже недостатньо.

Політичні норми слугують врегулюванню насамперед політичних конфліктів. Щоб конфлікти між населенням й елітами, між групами еліт залишалися в конституційних межах, на думку А. В. Дмитрієва, потрібно

• створення серйозного базису довіри населення до політики й політиків;

• пріоритет професійних якостей, а не національних ознак під час кадрового формування органів влади;

• створення демократичних (громадських) організацій з контролю за діями та зміною влади;

• припинення діяльності екстремістських (націоналістичних, релігійних) організацій та рухів;

• заохочення створення та вдосконалення інститутів громадянського суспільства із властивими їм толерантними багатосторонніми зв'язками.

Правові норми застосовуються передусім для врегулювання юридичних конфліктів, але, як зазначалося вище, практично будь який конфлікт може вирішуватися за допомогою юридичної процедури. Розв'язання конфлікту — це завершальний етап управління конфліктом, пов'язаний із його завершенням. Але, як слушно стверджує С. В. Кудрявцев, завершення конфлікту — ширше поняття, ніж його розв'язання. Адже конфлікт, приміром, може завершитися загибеллю обох сторін, але це аж ніяк не означає, що його розв'язано. Якщо під завершенням конфлікту розуміють будь яке його закінчення, припинення з будь яких причин, то під розв'язанням слід вважати лише певну позитивну дію (рішення) самих учасників конфлікту або третьої сторони, внаслідок якої протиборство завершується мирними чи силовими засобами [105, с. 200]. Перший, сутністю якого є досягнення односторонніх переваг, звичайно пов'язується з можливостями впливу на суперника. Зусилля учасників конфліктної взаємодії переважно спрямовуються проти один одного, а не на вирішення проблеми. Зрозуміло, що результатом протиборства може бути лише програш однієї або обох сторін. У такому разі постконфліктні відносини сторін не будуть тривкими, підвищується ризик того, що конфлікт набуватиме незворотного характеру. Незважаючи на суттєві недоліки силових методів вирішення конфліктів, вони під дією стереотипів конфронтаційно конфліктної поведінки популярні й сьогодні. Сутність другого підходу полягає у максимальному зближенні позицій і досягненні угоди щодо взаємоприйнятних способів задоволення протилежних інтересів шляхом прямої взаємодії сторін або за участі третьої сторони. На думку американських конфліктологів У реальній практиці управління конфліктами важливо зважати на передумови їх розв'язання:

• достатня зрілість конфлікту;• необхідність вирішення конфлікту для самих суб'єктів;

• наявність необхідних засобів і ресурсів для вирішення конфлікту. Конфлікт вважається повністю завершеним, коли будуть усунені його причини і предмет, буде відсутня конфліктна ситуація. Неповне розв'язання конфлікту може бути лише етапом на шляху його завершення, коли усуваються не всі причини конфлікту або не повністю вирішується конфліктна ситуація.

**3. Способи розв’язання юридичних конфліктів**

Проблему розв'язання конфліктів сучасна конфліктологія розглядає з урахуванням двох протилежних підходів (стратегій): а) конфронтаційного протиборства; б) компромісу і співробітництва. Дж. Мейсона і К. Мітчела, цей напрям у розв'язанні конфліктів характеризується такими моментами:

• повним завершенням, коли проблеми остаточно вирішуються й усуваються всі перешкоди для погодження сторін;

• загальною прийнятністю в цілому, тобто для всіх сторін, які брали участь у конфлікті;

• самостійністю сторін, яка виявляється в тому, що немає потреби будь якого втручання третьої сторони для забезпечення виконання умов угоди;

• задоволенням уявлення сторін про чесне й справедливе вирішення проблеми;

• відмовою від компромісу як половинчастого рішення, пов'язаного з вимушеними взаємними поступками та принесенням у жертву своїх життєво важливих цілей;

• інновацією та встановленням між сторонами нових і позитивних взаємовідносин та ін. У закордонній практиці (насамперед у США) традиційно використовуються такі неюридичні способи розв'язання конфлікту:

• переговори (прямі переговори);

• погоджувальні процедури (примирення);

• посередництво.

Ці способи розв'язання конфліктів застосовуються для вирішення широкого кола конфліктів; у тому числі вони можуть бути використані як неформальні процедури при розв'язанні спорів правового характеру.

Розглядаючи способи розв'язання юридичних конфліктів, варто наголосити на додатковому значенні неформальних процедур. Проте в певних випадках, коли даються взнаки надмірна формалізація й процесуальні переобтяження, можуть бути більш ефективними квазіюридичні (від лат. quasi — ніби, майже, немовби) методи. Концептуальним підґрунтям, основою нової методології конфліктологічного менеджменту є визнання необхідності консенсусу Зазначимо, консенсус по різному трактується у політичному та юридичному сенсі. У політичному розумінні консенсус — це думка більшості, досягнення спільного узгодження із спірного питання. В юридичному — це метод вироблення та прийняття рішень, актів, який спирається на два важливих принципи: підтримку рішення більшістю осіб, які беруть участь у його прийнятті, та відсутність заперечень проти прийняття рішення з боку хоча б одного з учасників. Отже, консенсус — це не одностайність, бо повна одностайність у позиціях усіх учасників прийняття рішення тут не потрібна. Йдеться про відсутність прямих заперечень та можливість нейтральної позиції і навіть окремих зауважень щодо рішення (якщо вони не підривають його сутності). До того ж консенсус не лише сприяє прямому впливу громадської думки на політико юридичні питання, а й формує саму громадську думку, позитивно впливає на психологічний клімат у конкретній організації і в суспільстві загалом, бо орієнтує не на конфронтацію і пошук тих, хто не згоден, а на врахування інтересів усіх членів.

Консенсус — кращий спосіб вирішення конфлікту уже хоча б тому, що таким чином проблема може бути вирішена остаточно. Консенсуальними є всі розглянуті нами несилові процедури врегулювання конфліктів.

Консенсуальність певною мірою приманна і юридичним способам вирішення конфліктів. На консенсуальних засадах суспільно політичного договору ґрунтуються положення і норми Конституції України, які слугують запобіганню та врегулюванню конфліктів у державно правовій сфері. Активно функціонує консенсус у цивільному й цивільному процесуальному праві. Зокрема, принцип диспозитивності надає можливість сторонам цивільно - правових конфліктів самим визначати характер прав та обов'язків, урегульовувати взаємні вимоги, у тому числі завершувати конфлікт укладанням мирової угоди. Суто консенсуальними є цивільні правовідносини, які виникають з договорів. Вирішення сімейних конфліктів також ґрунтується на взаємній згоді. Лише коли її не вдається досягти, вступають в дію норми права. Консенсуальні процедури широко використовуються для розв'язання трудових конфліктів. Проте найпоширеніший спосіб вирішення юридичних конфліктів — судовий — не є консенсуальним.

Юридична конфліктологія досліджує застосування передусім правових способів розв'язання конфліктів, особливістю яких є офіційно формалізована участь третьої сторони. Такими “офіційними медіаторами”, на думку М. І. Панова, можуть виступати:

1) міждержавні організації (наприклад, ООН, ОБСЄ та ін.);

2) окремі держави; державні правові інститути (уряд, президент, конституційний суд, господарські суди, верховний суд та суди нижчих інстанцій, прокуратура тощо);

3) урядові чи тимчасові парламентські комісії, що створюються для вирішення конфліктних проблем;

4) керівники (адміністрація) установ, підприємств, фірм тощо;

5) громадські організації(наприклад, комісії з розв'язання трудових спорів і конфліктів, профспілки та ін.);

6) професійні медіатори конфліктологи, офіційний статус яких закріплено у чинному законодавстві країни. До повноважень “третьої сторони” може належати

• вольове припинення конфлікту;

• легітимно силове розведення конфліктуючих сторін;

• блокування боротьби (фізичними, військово технічними засобами чи силою соціального тиску);

• застосування правових санкцій до сторін;

• визначення (за критеріями соціальних норм) винуватої та правої сторін;

• надання допомоги щодо пошуку оптимальних рішень та відновновлення співробітництва;

• сприяння нормалізації відносин та організації спілкування;

• контроль за виконанням мирної угоди.У соціальних конфліктах великого масштабу, які набувають певного політичного розголосу, роль “офіційного медіатора” може виконувати держава чи будь яка з її урядових структур. Сторони, як правило, охоче йдуть назустріч таким організаціям з таких причин:

• урядові установи розпоряджаються матеріальними благами, які мають велике значення у житті людей і цільове використання цих благ може суттєво вплинути на перебіг конфлікту аж до його суттєвого обмеження чи повного припинення;

• державні організації мають законне право застосовувати насилля: економічні санкції, політичне переслідування, адміністративний вплив або навіть збройну силу;

• уряд концентрує у своїх руках основну частку соціальної інформації. Об'єктивно він набагато краще інформований про фактичний стан справ, що призвів до конфлікту, і може ефективно розпорядитися цією інформацією, спонукуючи сторони до мирного обговорення проблем, тим паче, що засоби масової інформації також переважно є державними;

• окрім компетентності третейські можливості урядових структур спираються на сталі традиції авторитету законної влади, традиції слухняності та громадянської покори;

• уряд скрізь визнається необхідним інститутом, підлеглість якому розглядається як суцільно нормальне явище і не викликає прихованих почуттів помсти і реваншу, як це буває у випадках вимушеної покори переможцю, що виявився сильнішим у протистоянні. Певний інтерес становить досвід США, де посередницька діяльність стала однією з важливих функцій державної влади. З першої половини ХХ століття у ролі регуляторів соціальних конфліктів тут виступали державні відомства — Національне управління з трудових відносин (НУТВ) та Федеральна служба посередництва й примирення (ФСПП). За 50 років на рахунку ФСПП понад півмільйона вирішених конфліктів Серед основних юридичних способів розв'язання конфліктів можна виокремити:

• міжнародно-правові процедури;

• конституційні процедури та конституційне судочинство при розв'язанні конфліктів у державно правовій сфері;

• судовий розгляд справ під час розв'язання конфліктів у цивільній, господарській, трудовій, кримінальній та інших сферах;• адміністративні засоби, які практикуються в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування (органи внутрішніх справ, податкові та інші інспекції, адміністративні комісії тощо).

Детальніше питання застосування юридичних способів вирішення спорів розглянемо далі. Зазначимо лише, що за наявності значної відмінності між цими способами та процедурами (як між інстанціями, що їх застосовують) розв'язання конфліктів юридичним шляхом має принаймні чотири спільні ознаки:

• конфлікт розглядається й вирішується уповноваженим на це державою (міжнародною організацією) органом;

• орган, який вирішує конфлікт, діє на підставі й на виконання норм права;

• в період розгляду спору на конфліктуючі сторони покладаються певні, передбачені міжнародним правом або національним законодавством права та обов'язки;

• рішення, яке прийнято щодо конфлікту органами, уповноваженими на те державою, є обов'язковим для сторін і, як правило, для інших організацій та осіб Позитивний аспект юридичних процедур полягає в тому, що рішення приймається на основі й на виконання права й мінімально залежить від суб'єктивізму. Конфлікт набуває чітких обрисів, формалізується, як формалізується і сама процедура його розв'язання. Що ж до можливих помилок, то їх вирішення передбачено такою юридичною процедурою, як затвердження рішення вищим органом, оскарження рішення, перегляд рішення тощо. Нарешті, юридичні процедури забезпечують необхідну гласність і тим самим — громадський контроль за розглядом конфліктів, що підвищує авторитетність вжитих заходів Основним засобом вирішення юридичних спорів є правосуддя, яке здійснюється судами від імені держави. Це специфічна, напрацьована багатовіковою практикою форма розв'язання спорів і конфліктів У нашому суспільстві уже немає сфер, які б не підлягали під юрисдикцію суду. На шляху до громадянського суспільства та соціально правової держави підвищується його значення як унікального засобу забезпечення природного права людини на правосуддя. “Інститут правосуддя як фундаментальний у правовій системі, — зазначає В. В. Комаров, — по суті має розглядатися як форма здійснення прав і свобод людини та громадянина і як самостійне соціальне й правове благо, що реалізується через справедливе правосуддя й належні судові процедури. Такий підхід до сутнісної характеристики правосуддя дасть змогу подолати погляди на правосуддя як на форму державного примусу і утвердити самоцінність правосуддя у механізмі правового захисту

* 1. **Кримінальний, цивільний та господарський процес як способи озвязання конфліктів.**

Основним призначенням судових органів є вирішення віднесених законодавством до їх компетенції правових конфліктів. Судочинство здійснюється в певному процесуальному порядку, регламентованому законодавством (Цивільний процесуальний кодекс України, Господарський процесуальний кодекс України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінально процесуальний кодекс України), яке встановлює процедуру діяльності судів щодо розгляду і вирішення юридичних спорів. Процедура розгляду конфлікту в судовому засіданні є найбільш виваженим, досконалим і цивілізованим способом врегулювання конфліктної ситуації. Вона передбачає безпосереднє дослідження та розв'язання конфлікту в умовах гласності та усності судового розгляду, змагальності і рівноправності сторін.

Процесуальне законодавство покладає на суд обов'язок всебічно, повно та об'єктивно розглянути обставини справи і постановити в ній судове рішення відповідно до норм матеріального і процесуального права. Правосуддя, порівняно з іншими засобами вирішення юридичних конфліктів, має суттєві переваги:

• незалежність судів як самостійної гілки влади від законодавчої і виконавчої влад;

• незалежність суддів і підкорення їх тільки закону;

• нормативна основа усієї діяльності суду, який діє відповідно до закону та згідно з внутрішнім переконанням;

• рівність усіх учасників судового процесу перед законом;

• змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості;

• чітко визначена процедура встановлення та перевірки фактичних обставин і прийняття рішення;

• забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду;

• обов'язковість рішень суду;

• забезпечення діяльності суду спеціальними професійними кадрами, передусім суддями, адвокатами, прокурорами та ін. [125,с.67].

Правосуддя здійснюється у формі конституційного, цивільного, господарського, адміністративного та кримінального судочинства. Вони відрізняються предметом та процедурою судового розгляду; мають відмінності у рішеннях, що приймаються. Як основний напрям діяльності судової влади правосуддя, безумовно, є найбільш досконалим засобом вирішення юридичних конфліктів, але аж ніяк не єдиним. Важливу роль в урегулюванні та вирішенні правових конфліктів відіграють адміністративні засоби, які практикуються в різних правозастосовних та правоохоронних органах. Оновлення українського адміністративного права пов'язане з виокремленням таких його нових функцій, як право забезпечувальна, спрямована на реалізацію прав і свобод людини, та правозахисна. За призначенням і характером зміст діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо вирішення юридичних конфліктів схожий з діями, які здійснюються в межах юрисдикції органів судової влади. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування відповідно до своєї компетенції мають право і зобов'язані: а) розглядати й вирішувати індивідуальні управлінські справи, які мають спірний характер (адміністративно правові спори); б) самостійно оцінювати при цьому правомірність поведінки учасників адміністративно правових конфліктів; в) застосовувати, в необхідних випадках, заходи юридичної відповідальності. Проте на відміну від юрисдикційної діяльності судів їхня адміністративно юрисдикційна діяльність, по-перше, не поширюється на усі правовідносини і до того ж вона підконтрольна судовій владі. По - друге, якщо для судів юрисдикційна діяльність є їх основним призначенням, то такі повноваження становлять лише частину повноважень того чи іншого органу виконавчої влади або місцевого самоврядування. По - третє, суди під час вирішення спорів мають право застосовувати заходи юридичної відповідальності різної природи, в тому числі адміністративної, а органи виконавчої влади або місцевого самоврядування застосовують лише заходи адміністративної, а стосовно своїх працівників — також дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, юридичним способам вирішення конфліктів є також консенсуальність. На консенсуальних засадах суспільно політичного договору ґрунтуються положення і норми Конституції України, які слугують запобіганню та врегулюванню конфліктів у державно правовій сфері. Активно функціонує консенсус у цивільному й цивільному процесуальному праві. Проте, правосуддя, безумовно, є найбільш досконалим засобом вирішення юридичних конфліктів, але аж ніяк не єдиним. Важливу роль в урегулюванні та вирішенні правових конфліктів відіграють адміністративні засоби, які практикуються в різних правозастосовних та правоохоронних органах.

При вирішенні конфліктів найбільш психологічно ефективними є досягнення взаєморозуміння — передбачає в основному вплив на розум учасників, коли протиборство вже є очевидним, а кожна сторона прагне навести аргументи на свій захист, вибірково трактуючи ті чи інші факти. Учасників слід спонукати до «стратегії переговорів»: розкласти конфлікт на складові, що дозволить знайти елементи збігу оцінок чи перспективної мети. Спочатку згода досягається лише у найбільш загальних чи навіть зовсім часткових моментах, що не є принциповими та болючими для учас-ників конфлікту, а потім поширюється на інші питання.

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
4. Кудрявцев В. Н. Юридический конфликт // Государство и право. – 1995. – № 9.
5. Медісон В. Правова конфліктологія та юридичний конфлікт у приватних правовідносинах // Право України – 2003. – № 9. – С. 39.
6. Основы конфликтологии: Учебное пособие / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1999.
7. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
8. Ставицька О. Норма права в системі чинників регулювання соціальних конфліктів // Право України. – 2001. – № 10. – С. 13.
9. Юридическая конфликтология / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1995.

**Лекція 6. Переговори і медіація як способи вирішення конфліктів**

* 1. Ключові поняття переговорів**,** типи та структура
  2. Стадії перговорів та посередництво на переговорах як ефективний спосіб врегулювання конфлікту
  3. Поняття та ознаки медіації
  4. Принципи та етапи процедури медіації
  5. Інші види альтернативних способів вирішення правових спорів
  6. **Ключові поняття теорії переговорів, типи та структура**

Регулювання - це окрема форма вирішення конфліктів, яка полягає в тому, що в усуненні суперечностей між опонентами бере участь третя сторона. Харві Маккей - мільйонер, автор бестселера "Як утриматися серед акул"- вважає, що в ході переговорів виграє той, у кого більше інформації, кращий план і вища майстерність. У цій лаконічній формулі названі найважливіші складники успіху переговорів.Вважається що саме в переговорах, сторони мають найбільший контроль за прийняттям рішень[1, с.45]. Вчені-конфліктологи пропонують нам декілька визначень переговорів, а саме:

* переговори - це спільне обговорення конфліктуючими сторонами з можливим залученням посередника спірних питань з метою досягнення згоди[2, с.58];
* переговори - це комунікація між сторонами для досягнення своїх цілей, при цьому кожна сторона має рівні можливості в контролі ситуації та прийнятті рішення[3, с.71];
* переговори - це інтерактивний процес між двома чи більше сторонами в пошуку порозуміння щодо одного чи кількох питань, взаємних інтересів чи в конфлікті, де залучені сторони шукають чи напрацьовують взаємоприйнятне рішення, яке буде визнане всіма залученими сторонами[4, с.145].

Всі вони містять суттєі, істотні ознаки і розкривають суть цього поняття.

Важливою перевагою переговорів перед іншими способами вирішення конфліктів є те, що вони дозволяють конфліктуючим сторонам виробити таку угоду, яка буде задовольняти кожну з них і дозволить уникнути тривалих судових процедур, що можуть призвести значними матеріальними витратами і ризиком програшу однієї зі сторін. Завдання переговорів вперше сформулював Еджворт, розглядаючи її як фундаментальну проблему економіки. Перше дослідження по веденню переговорів, на думку сучасних конфліктологів, було здійснено французьким автором Де Сальєрі майже 200 років тому [5, с.10]. У наш час роботи з цієї проблематики почали з’являтись у другій половині ХХ століття, спочатку в США, пізніше в Європі. Уважають, що вони виконувалися головним чином в  руслі конфліктології, пізніше до цієї теми почали звертатися політологи, психологи, соціологи, екологи та представники інших наук.

 Сьогодні [теорія переговорів](http://uastudent.com/tag/%d1%82%d0%b5%d0%be%d1%80%d1%96%d1%8f-%d0%bf%d0%b5%d1%80%d0%b5%d0%b3%d0%be%d0%b2%d0%be%d1%80%d1%96%d0%b2/) усе частіше розглядається як міждисциплінарна галузь дослідження, що вимагає зусиль різних фахівців. Уважають, що найбільше поширення теорія та мистецтво переговорів отримали в США, зокрема в Гарвардському, Джорджтаунському, Колумбійському університетах, Массачусетському психологічному інституті та деяких інших американських навчальних закладах. У 80-х роках при інституті закордонної служби при Держдепартаменті США був створений Центр з вивчення міжнародних питань, де досліджуються переговори, посередництво та врегулювання конфліктних ситуацій. Велику увагу тут приділялось удосконаленню майстерності ведення переговорів, вивченню стилю, техніки своїх зарубіжних партнерів з переговорів. Центром підготовлена спеціальна брошура з національних стилів, де описані переговорні стилі Китаю, СРСР, Японії, Франції, Єгипту, Мексики. Спеціальна книга присвячена радянському стилю[4, с.195].

Дуже важливо на переговорах не тільки розкривати інтереси іншої сторони, але й чітко усвідомлювати свої. Це дозволить: виділити коло проблем, які необхідно обговорити на переговорах, і виробити шляхи вирішення цих проблем; ретельно підготувати аргументацію своїх позицій, оцінити їх реалістичність та ефективність; спрогнозувати поведінку супротивника; виробити стратегію і тактику ведення переговорів.

Проблема - це питання, яке висунуте для обговорення в [процесі](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81) переговорів і вирішення якого дозволить задовольнити ущемлений інтерес. Пропозиції або позиції, містять інформацію про те, яким чином інтереси можуть бути задоволені, а конфлікт вирішено з урахуванням конкретної проблематики конфлікту.

Завдяки вихідній позиції опонента, протилежна сторона інформується про вже існуючу аргументацію. Конфронтуюча сторона повинна погодитися в принципі з запропонованими заходами щодо врегулювання конфлікту (способом задоволення інтересів), перш ніж вона зможе розглядати конкретну пропозицію, що стосується проблематики переговорів. Гранична позиція - це межа максимальних поступок, тобто найменше, що може прийняти сторона, не поступаючись власними інтересами; найбільше, що вона може поступитися, не поступаючись власними інтересами. Гранична позиція допомагає стороні визначити, коли слід припинити обговорення ще до початку переговорів. Граничну позицію слід розглядати, як існуючу на даний момент, так як її можна змінити, якщо будуть розроблені та запропоновані умови, щоб забезпечити задоволення інтересів, або якщо нова [інформація](http://ua-referat.com/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) вимагатиме її коригування [7, с.4].

Мета [концептуальних](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%BC) угод - уникнути (з певних причин в даний момент) конкретності, тому вони не тільки допускають, але й передбачають використання формулювань типу: щире прагнення; прийнятні [терміни](http://ua-referat.com/%D0%A2%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B8); з усією можливою рішучістю; приблизно; сторони докладуть всіх зусиль; як можна швидше і т. д  Вони можуть бути ефективні в тих випадках, коли для сторін більш важливо досягти угоди саме зараз, нехай навіть у менш чіткою і конкретній формі і не по суті (зняти напруженість). У деяких [ситуаціях](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) це може сприяти подальшому вирішенню проблеми.

У наш час все частіше доводиться вдаватися до переговорів. Раніше бачили лише дві можливості ведення переговорів - бути підштовхуваним або жорстким. М'яка по [характеру](http://ua-referat.com/%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80) [людина](http://ua-referat.com/%D0%9B%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0) бажає уникнути особистого конфлікту і заради досягнення угоди охоче йде на поступки. Жорсткий учасник розглядає будь-яку ситуацію як змагання волі. Він хоче перемогти, проте часто закінчує тим, що викликає таку ж жорстку реакцію, і псує свої відносини з іншою стороною [8, с.111].

Але існує метод переговорів, що призначений для ефективного і дружнього досягнення розумного результату. Цей метод названий «принциповими переговорами» або «переговорами по суті». Він полягає в тому, щоб вирішувати проблеми на основі їх якісних властивостей, тобто виходячи із суті справи, а не торгуватися з приводу того, на що може піти чи ні кожна з сторін.

Цей метод передбачає прагнення до знаходження взаємної вигоди там, де тільки можливо, а там, де інтереси не збігаються, наполягання на такому результаті, який був би заснований якимись справедливими нормами незалежно від волі кожної з сторін. Метод «принципових переговорів» означає жорсткий підхід до розгляду суті справи, але передбачає м'який підхід до відносин між учасниками переговорів. Цей метод дає можливість бути справедливим, одночасно оберігаючи від тих, хто міг скористатися чесністю іншої сторони.

Метод принципових переговорів має свої особливості. Перша враховує той факт, що всі [люди](http://ua-referat.com/%D0%9B%D1%8E%D0%B4%D0%B8) володіють [емоціями](http://ua-referat.com/%D0%95%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D1%8F), тому кожному важко [спілкуватися](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BA%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F) один з одним. Звідси випливає, перш ніж почати працювати над істотою проблеми, необхідно відокремити проблему людей і розібратися з нею окремо. Якщо не прямо, то опосередковано учасники переговорів повинні прийти до розуміння того, що їм необхідно працювати пліч-о-пліч і розбиратися з проблемою, а не один з одним.

Друга націлена на подолання недоліків, які виникають з концентрації уваги на позиціях, заявлених учасниками, в той час як мета переговорів - в задоволенні прихованих інтересів.

Третя стосується труднощів, що виникають при виробленні оптимальних рішень під тиском. Спроби ухвалити рішення в присутності іншого звужує поле зору переговірників. Угода повинна відображати якісь справедливі норми, а не залежати від волі кожного з сторін (наявність якихось справедливих критеріїв). Принциповий метод дозволяє більш ефективно досягнути поступового консенсусу відносно спільного рішення, без всяких втрат [9, с.114].

«Горизонтальні переговори» ([переговори](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8) всередині команди) йдуть між членами команди, що представляє одну із сторін в конфлікті. Горизонтальні переговори забезпечують визначення і врахування інтересів окремих членів команди до початку переговорів з іншими сторонами. Оскільки кожен член команди вносить в команду різні інтереси, точки зору, [мотивації](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97), думки, пріоритети і т. д., для досягнення консенсусу між членами команди необхідно шляхом переговорів вирішити протиріччя всередині неї.

Процес вироблення консенсусу дає [відчуття](http://ua-referat.com/%D0%92%D1%96%D0%B4%D1%87%D1%83%D1%82%D1%82%D1%8F) рівності і причетності до [процесу](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81) переговорів як на індивідуальному рівні, так і на рівні команди. Вироблення консенсусу необхідна для досягнення усередині командної єдності [10, с.142].

Однак, на переговорах суперечки всередині команди необхідно дозволити таким чином, щоб [встановити](http://ua-referat.com/%D0%92%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8) дійсне єдність, яке можливе підтримувати і зберігати на протязі всього періоду переговорів. Це вимагає обговорення ходу переговорів, звідки випливає необхідність «переговорів всередині команди». Незважаючи на повноваження одного з членів команди, прийняте ним авторитарне рішення може викликати неприйняття у деяких членів команди. З іншого боку, голосування може розбити команду на фракції. Життєво важливо, щоб «за столом» всі члени команди були згодні один з одним, а якщо між ними й існують розбіжності, вони повинні бути нечисленними і незначними .

«Вертикальні переговори» - це переговори, які йдуть в стороні від основного процесу, двох-або багатосторонні переговори. Вертикальні переговори передбачають участь тих членів команди, які присутні за столом, і тих, які не присутні фізично, але в силу свого авторитету, влади та становища впливають на безпосередніх учасників переговорів або тих, кому останні підзвітні. Вертикальні переговори можуть бути: офіційними і неофіційними. Однак набагато легше [переговорний](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8) [процес](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81) проходить з використанням [посередництва](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8).

**2. Стадії перговорів та** [**посередництво**](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE)**як ефективний спосіб врегулювання конфлікту**

Конфліктологи виділяють такі стадії, або фази переговорного процесу:

* + Усвідомлення потреби у проведенні переговорів;
  + Попередня стадія: установлення контакту, погодження факту проведення переговорів та їх обговорення;
  + Підготовка: пошук та аналіз фактів, планування офіційного засідання, оргпитання;
  + Модельні переговори: підготований експромт – найкращий;
  + Початок/відкриття:обговорення правил, детальна угода про порядок денний, представлення, озвучення вихідних позицій;
  + Інформаційна/дослідницька: установлення зони переговорів, ідентифікація спірних питань, дослідження меж предмету;
  + Торги: переговори в зоні конфлікту;
  + Заключна/закриття – досягнення угоди, формулювання офіційного документа,координація/адміністративне пропрацювання,
  + Контроль виконання домовленості;
  + Відновлення переговорів у разі потреби;
  + Оцінка проведених переговорів [12, с. 304].

Підготовка до переговорів теж має свої особливості.

Аналітична: з'ясування мети переговорів, збір інформації, аналіз ситуації, позицій, інтересів, потреб, сильні, слабкі сторони кожної зі сторін (техніка вікна), пріоритети, аналіз ринкового середовища, політичних факторів, нормативної бази, попереднього переговорного власного чи запитаного досвіду переговорів із цією стороною, пороговий рубіж, аналіз точки виходу із переговорів;

Змістовна: вихідна позиція, перелік та порядок викладення інтересів/потреб варіанти і пропозиції вирішення спору, їх опис, гарантії виконання, конкретні дії, необхідні для полегшення чи пришвидшення виконання, питання до сторони, заготовки відповідей на ймовірні питання від опонента, заготовки поступок та порядок їх “продажу”[13, с.230].

Тактична: сценарій, склад команди, розподіл ролей,тактичні прийоми, заготовки;

Документальна: оригінали та копії у потрібній кількості для підтвердження тих чи інших аргументів в процесі, підтвердження повноважень, доцільні аналітичні матеріали, маркетингові дослідження, експертні висновки, наочність для цифр, таблиці, попередні розрахунки, заготовки рішень, угод;

Організаційна: місце, час, забезпечення зустрічі, склад делегації, технологічне та телекомунікаційне забезпечення проведення переговорів;

Фізична: зовнішній вигляд і стан, що дає впевненість (йога, медитація тощо);

Емоційно-моральна: стрес-менеджмент, розвинення емоційного інтелекту;

Тренувальна: модельні переговори.

Вололимир Козлов у своїй книзі «Жесткие переговоры. Победить - нельзя проиграть» визначив такі базові правила преговорів[23, с.134].

* Будь-які переговори – угода між двома чи більше сторонами, в якому кожна сторона має право вето – право сказати «ні».
* Ваша робота в переговорах полягає не в тому, щоб подобатись. Робота повинна бути ефективною та викликати повагу.
* 95 % успіху переговорів полягає в якісній підготовці до них; вмійте отримувати інформацію про партнерів та ґрунтовно з нею працювати. Переговори можуть стати жорсткими настільки, наскільки ви до них не готові.
* Ставте декілька цілей в переговорах. Частина цілей (діагностика партнера) повинна бути лише під вашим контролем. Майте декілька сценаріїв розвитку подій.
* В переговорах своєю аргументацією завжди працюйте на «полі партнера». Фрази на зразок «слухайте, вам ще раз кажу...» - надгробні слова на могилі успішних переговорів.
* Завжди думайте над своєю пропозицією з позиції партнера по переговорах.
* Витрачайте якомога більше часу на дії, за які платять, а не на ті, які просто колишуть повітря.
* Одразу визначте точку виходу з переговорів ( при яких діях партнера ви одразу їх перервете).
* Ми найменш захищені в момент відчуття перемоги. Завжди будьте готові до зміни сценарію переговорів.

Обов’язково аналізуйте успішні та помилкові кроки важливих переговорів. Не всі переговори можна виграти, але всі можна не програти[24, с.55].

Конфліктологи вважають, що у преговорахне не варто :

* вмовляти співбесідників, переконати їх своїм натиском; спроба переконати лише підсилює спротив.
* Виявляти сильну потребу в позитивному результаті переговорів, будьте внутрішньо готові до будь-якого варіанту; ви ні чого не потребуєте, ви просто чогось хочете і готові про це домовитись.
* Першим відстоюати жорстку конфронтаційну позицію, не дайте себе звинуватити у розв’язуванні війни.
* Дозволяти переговорам закінчуватись в нестійкому положенні «може бути», краще вже тверде «ні».
* Втрачати контроль за процесом чи результатом переговорів, навіть якщо вам стовідсотково пообіцяли[26, с.42].

Рекомендується також:

Демонструвати увагу до позиції партнера по переговорах, визнавати за ним право на прийняття рішення.

Бути готовим до початку та продовження переговорів, перекидати місточок до наступного раунду переговорів.

Давати можливість вашому опоненту зберегти обличчя, навіть якщо він очевидно не має рації.

Пам’ятайти, що в значній мірі рішення, що приймаються, емоційні. Працювати в переговорах не тільки з раціональною сферою мозку людини. Працювати з його особистістю[27, с.96].

Власне це і можемо назвати узагальненими правилами переговорів..

Однак, є і дисфункціональні наслідки [переговорного](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8) процесу.

Метод переговорів ефективний у рамках певного коридору, виходячи за який переговорний процес втрачає свою ефективність як метод вирішення конфлікту і стає способом підтримки конфліктної ситуації. У переговорів є своя сфера позитивного дії, але вони не завжди є оптимальним способом вирішення конфлікту. Затягування переговорів, виграш часу для концентрації [ресурсів](http://ua-referat.com/%D0%A0%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B8), [маскування](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F) [переговорами](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8) деструктивних дій, дезінформація опонента на переговорах - це негативні моменти переговорного процесу. Таким чином, можна зробити висновок: ефективна стратегія переговорів - це, перш за все, стратегія згоди, пошуку та примноження спільних інтересів і вміння їх поєднувати таким чином, який не буде згодом викликати [бажання](http://ua-referat.com/%D0%91%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F) порушити досягнуту угоду. У реальному житті [керівникам](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA) різного рангу часто просто не вистачає культури переговорного процесу, навичок ведення переговорів, бажання вступити в комунікацію з опонентом.

**3. Медіація**

Медіація - це міжнародний, загальновживаний термін, що відповідає українському терміну «посередництво».Медіаціявизначається якпереговори за участі нейтрального посередника (медіатора), добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя сторона допомагає конфліктуючим сторонам досягти взаємоприйнятої угоди, як метод, за яким сторони управляють і володіють як самим процесом, так і його результатом - угодою, тобто нічого не вирішується без згоди сторін[62, c.155]*.* Медіація означає структурований процес, незалежно від його назви або посилання на нього, за допомогою якого дві або більше сторін спору намагаються самостійно, на добровільній основі, досягти згоди для вирішення спору за підтримки медіатора[63, c.32]*.* Медіація *-* це діяльність професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу й урегулювання спору самостійно самими сторонами[64].

Медіація розглядається також як добровільний і конфіденційний процес розв'язання будь-якого спору, в якому нейтральна третя особа допомагає сторонам досягнути згоди в їхньому спорі шляхом переговорів [65, c.339]. Визначають медіацію і як певний підхід до розв'язання конфлікту, в якому медіатор забезпечує структурований процес, для того, щоб допомогти конфліктуючим сторонам прийти до взаємно прийнятного вирішення спірних питань. О. В. Белінська розуміє під поняттям «медіація» добровільний та конфіденційний спосіб вирішення конфліктної ситуації, де медіатор у ході структурованої процедури допомагає учасникам конфлікту вступити у прямі перемовини з метою вироблення спільного рішення щодо проблеми (головними ознаками медіації авторка вважає добровільність, конфіденційність, наявність структурованої процедури проведення, часткове втручання медіатора, що передбачає допомогу у налагодженні спілкування та сприяння проходженню справи) [66, 158-159].

На думку Г. В. Єрьоменко, медіація - це процес переговорів, коли до вирішення спірного питання залучається нейтральна сторона - медіатор, яка веде цей переговорний процес, вислуховує аргументацію сторін щодо суті спору і активно допомагає сторонам зрозуміти свої інтереси, оцінити можливість компромісів і самостійно прийняти рішення, що задовольнить всіх учасників переговорів [67].

Незважаючи на розмаїття точок зору щодо визначення посередництва, більшість юристів погоджується з тим, що вирішення проблем між сторонами, розв'язання конфлікту при медіації здійснюється на основі переговорів за участю нейтрального посередника.

Важливо, однак, зробити застереження, що неприпустимим є абсолютне ототожнення медіації з процесом переговорів, оскільки останній є самостійним альтернативним способом вирішення господарських спорів в європейській практиці позасудового вирішення економічних конфліктів Так, переговори трактуються як форма вирішення економіко-правового конфлікту шляхом обговорення його суб'єктами господарювання, що є сторонами такого конфлікту з метою досягнення компромісного рішення. Своєрідною формою переговорів можна визнати претензійний порядок досудового врегулювання, який застосовується сьогодні вітчизняними суб'єктами господарювання при вирішенні господарських спорів відповідно до ст. 222 Господарського кодексу України та Розділу II Господарсько-процесуального кодексу України. Для переговорів є характерним «прямий» діалог сторін господарського спору, в той час, як при медіації він опосередковується обов'язковою участю в переговорному процесі нейтрального посередника [68, c. 491].

Метою медіації є орієнтування на досягнення обопільної згоди, консенсусу, прийняття спільного рішення, яке задовольнятиме обидві сторони конфлікту. Саме ж вирішення спору, досягнення рішення - не самоціль для медіатора. Основною відмінність медіації від інших способів вирішення господарських спорів є те, що вона не зосереджується на пошуку та доведенні правоти тієї чи іншої сторони. Головне завдання медіатора - концентрація зусиль на зміцненні здатності сторін до медіації, на визнанні і сприйнятті представниками сторін один одного з усіма розбіжностями у поглядах. Медіатор - це особа, завданням якої є надання допомоги сторонам з метою досягнення примирення у спорі [69, c.190].

Медіатор не наділений повноваженнями на прийняття рішень, а його роль та значення в процесі медіації науковці визначають за допомогою таких трьох позицій: (1) забезпечення зворотного зв'язку між сторонами спору для того, щоб вони змогли зрозуміти перспективи розв'язання конфлікту та з'ясувати головні потреби й інтереси один одного в існуючому спорі; (2) раціоналізація переговорного процесу між сторонами; (3) спонукання конфліктуючих сторін до напрацювання щодо переговорів принципового підходу і знаходження рішень, котрі загалом відповідають їхнім головним інтересам, а в окремих випадках і на прохання сторін - внесення суттєвих пропозицій, спрямованих на стимулювання, направлення сторін до досягнення згоди [70, c.59]. Отже, особливість медіації як альтернативного способу вирішення господарського спору полягає в тому, що сторони економічного конфлікту самостійно обирають медіатора, який не ухвалює остаточне рішення для сторін, а сприяє вирішенню конфлікту шляхом організації й проведення примирювальних процедур, так, щоб сторони конфлікту самостійно ухвалили спільне рішення зі спірного питання.

Переваги медіації, порівняно з іншими способами вирішення господарських спорів, полягають в тому, що медіація:

* не є публічною процедурою вирішення економічних конфліктів, тому вона є найбільш прийнятною для суб'єктів господарювання, які уникають небажаного публічного розголошення як факту наявності, так і подробиць конфлікту, що виник між ними;
* може забезпечити економічно ефективне та швидке позасудове вирішення спорів у господарських справах на засадах врахування потреб сторін, адже строки вирішення економічних конфліктів за допомогою медіації коротші, ніж при судовій процедурі;
* значно дешевша ніж розміри судових витрат, пов'язані зі сплатою судових зборів, оплатою послуг адвокатів тощо;
* сприяє пошуку компромісного рішення, яке б задовольнило інтереси кожної зі сторін, тоді як, при судовому розгляді справи від імені сторін виступають їх представники, адвокати, які зацікавлені саме в прийняті рішення на користь їх клієнтів;
* гнучкість процедури дозволяє прийти сторонам до компромісного рішення, на відміну від рішення суду, яке є обов'язковим до виконання, однак в той же час є спроможним задовольнити інтереси лише однієї зі сторін спору;
* існує значна ймовірність того, що домовленості, досягнуті в результаті медіації, будуть добровільно дотримуватися, а між сторонами збережуться дружні та стабільні партнерські відносини;
* універсальність процедури(за допомогою медіації можна врегульовувати як різні категорії господарських спорів, так і на різних стадіях провадження в господарських справах),ефективність(орієнтована на конструктивність розв'язання спору, пошук оптимальних рішень, контроль сторін за процесом досягнення взаємовигідних домовленостей),стратегічність і творчість(медіація дає можливість сторонам бути далекоглядними, креативними у пошуку рішень, вибудувати план подальших взаємин),дієвість [71]*.*

Сторонами медіації є як суб'єкти господарювання, так і нейтральний посередник - медіатор. Іншими учасниками медіації можуть бути: суд при ініціюванні ним процедури медіації та/або в інших, передбачених законом випадках, а також експерти, перекладачі, аудитори та інші спеціалісти у разі визнання сторонами медіації їхньої участі необхідною або доцільною задля найбільш швидкого та ефективного врегулювання господарського спору. При цьому медіатор означає будь-яку третю особу, до якої звернулися з проханням провести медіацію, незалежно від віросповідання або професії цієї третьої особи, а також способу, у який ця третя особа була призначена або отримала запит провести медіацію [72, c.81].

Відповідно до Указу Президента України від 10.05.2006 р. «Про концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» й сформульованого у ньому визначення поняття медіації вбачається, що медіатор - це не будь-який, а саме професійний посередник [73].

Медіація - це такий альтернативний спосіб вирішення спору (зокрема, господарського), що являє собою структурований переговорний процес, який здійснюється за допомогою незалежного, нейтрального та кваліфікованого медіатора, що допомагає сторонам спору самостійно, на добровільній основі, досягти згоди для вирішення спору, що відповідатиме інтересам кожної зі сторін спору. Медіацію може бути потрактовано також як господарську діяльність професійних, нейтральних посередників, що провадиться ними на засадах конфіденційності, добросовісності, рівності сторін шляхом вчинення дій фактичного характеру в інтересах сторін спору з метою спрямування їх до віднайдення компромісу й урегулювання спору самостійно, самими ж сторонами [74].

Медіація є призначеною активізувати потенціал самих сторін спірних правовідносин, спонукаючи їх до самостійного пошуку можливостей ліквідації спору на взаємовигідних умовах. Медіатор відповідає за організацію процесу переговорів і тим самими сприяє пошуку взаємоприйнятного рішення [75, c.233].

Медіація - це цивілізований процес вирішення проблем між сторонами на основі переговорів з участю медіатора [46, c.125]. Ще медіацію називають програмою примирення. Це метод, за якого сторони управляють і володіють як самим процесом, так і його результатом - згодою, нічого не вирішується без згоди, взаємопорозуміння сторін. Медіація представляє мінімальний ризик. В гіршому випадку - це лише втрата часу. Якщо в процесі медіації не досягнуто згоди, сторони можуть звернутися чи повернутися до судової чи іншої процедури [76, c.36].

З одного боку, поширення практики застосування медіації в Україні ускладнюється наявністю в нашій культурі установки на вирішення проблеми з позиції сили чи влади та уникнення особистої відповідальності за те, що відбувається, тенденції шукати винного ззовні. З іншого боку, медіація має досить сприятливий грунт внаслідок такої особливості української самосвідомості, як велика значимість взаємовідносин між людьми [77].

Медіація відрізняється від арбітражу і переговорів тим, що це процес, у якому третя нейтральна сторона допомагає сторонам у конфлікті досягнути взаємної згоди. Саме ефективність медіації багато в чому залежить від ролі медіатора, який сприяє тому, щоб сторони змістили акценти з відстоювання своїх позицій на задоволення власних інтересів. Медіатор не є суддею чи арбітром - він не судить і не виносить жодних рішень. Його роль полягає в тому, щоб завдяки знанням певних медіаційних технологій допомогти сторонам знайти порозуміння і задовольнити інтереси [78].

Медіація – походить від латинського «mediare» - бути посередником – посередництво в конфлікті третьої сторони, що не бере в ньому участі, особлива форма переговорів за участю третьої нейтральної сторони – посередника, у процесі сторони суперечки за допомогою медіатора самостійно розв’язують проблему на основі власних інтересів [77].

Суть медіації полягає в тому, що сторони конфлікту можуть за допомогою посередника провести переговори і досягти згоди, не звертаючись до суду. Медіація оминає складні судові процедури та може бути адаптована до будь-яких обставин. її метою є обговорення та опрацювання складної ситуації, налаштування учасників спору на конструктивну взаємодію, причому посередник виступає арбітром, який допомагає віднайти порозуміння між сторонами та, обговоривши протиріччя, дійти компромісу. Посередники докладають усіх зусиль, аби переконатися, що учасники медіації вірно розуміють наслідки своїх рішень [79, с.57].

Учені виділяють кілька сценаріїв розвитку медіації:

Класична медіація починається з прийняття угоди сторонами і закінчується виконанням договорів. Вона доповнює можливості судового регулювання, розплутує конфлікт, налагоджує зв'язки між сторонами і приводить сторони до виконання умов угоди.

Внутрішньосистемна медіація діє тоді, коли медіатор є частиною конфліктуючої системи. Наприклад, внутрішньосистемним медіатором виступає директор, який допомагає персоналу вирішити конфлікт між двома співробітниками [80, c.52].

Адвокатське посередництво відбувається тоді, коли медіатором виступає адвокат або адвокати сторін. Вони працюють у цьому випадку і як юристи, і як посередники.

Тактика дії медіатора:

• тактика почергового вислуховування учасників конфлікту -застосовується для з'ясування ситуації та вислуховування пропозицій;

• директивна дія - акцентування уваги на слабких моментах у позиціях опонентів з метою схилити їх до примирення;

• операція — медіатор веде переговори при одночасній участі обох сторін;

• тиск на одного з опонентів - посередник доводить одному з учасників конфлікту помилковість його позиції;

• човникова дипломатія — медіатор розділяє конфліктуючі сторони і постійно курсує між ними, погоджуючи їхні позиції [81, c.164].

Медіація, найбільш застосовна у випадках, коли:

* головними є не правові претензії, пов’язані з минулим, а майбутні інтереси партнерів по конфлікту та можливість збереження нормальних відносин у перспективі;
* коли необхідно прийти до одного або іншого рішення в результаті переговорів і закріпити дане рішення документально;
* мова йде про тривалі, значимі відносини;
* на ситуацію впливають особисті відносини й емоційна сторона конфлікту;
* сторони воліють зберегти повну конфіденційність;
* необхідно виробити всеосяжне рішення, а правова суперечка охоплює лише частину проблеми;
* судове рішення з даної справи, швидше за все, буде оскаржено;
* суперечка торкається чутливих для бізнесу або просто делікатних питань;
* мають місце складні у фактичному або юридичному плані випадки, які не можуть бути вирішені в інтересах обох сторін за допомогою права;
* сторони не бажають, щоб їх суперечку розглядав суд, судовий розгляд цієї справи для сторін безперспективний;
* об'єктом регулювання є конфлікт, який затягнувся, сторони вичерпали усі аргументи, засоби, сили, але не можуть дійти згоди;
* сторони обстоюють протилежні, взаємовиключні інтереси і не можуть знайти спільних точок дотику;
* по-різному трактуються правові норми чи інші критерії, які є ключовими щодо вирішення конфлікту;
* одна із сторін зазнала істотних збитків і вона вимагає санкцій щодо опонента;
* опоненти досягли тимчасової угоди, але потребують зовнішнього об'єктивного контролю за його виконанням [82, c.163].

Перевагами медіації є:

* гнучкий шлях до взаємовигідного результату. Медіація орієнтована не стільки на конфлікт або на виграш, скільки на конструктивний пошук рішень;
* ефективність – творче рішення або компроміс можуть стати частиною врегулювання конфлікту;
* приватність – на процесі медіації можуть бути присутніми тільки конфліктуючі сторони та їх представники; посередник буде тримати в секреті всі розмови й усю інформацію;
* конфіденційність процедури – закрита форма процесу, конфлікт не розголошується, інформація, яка розглядається в процесі медіації, не може бути розголошена де-небудь, навіть у суді;
* баланс інтересів – інтереси обох сторін визнаються рівнозначними за важливістю;
* у порівнянні із силовими методами вирішення суперечки, медіація дозволяє збалансувати інтереси обох сторін, щоб зберегти значимість обох сторін і уникнути несприятливих наслідків у майбутньому;
* добровільність рішень – ніхто не примушує жодну зі сторін ні до участі в медіації, ні до якого-небудь рішення; при медіації реалізується принцип свободи особи, оскільки рішення ухвалюється добровільно, а не нав’язане ззовні;
* взаємна вигода та зацікавленість сторін в реалізації ухваленого рішення як гарантія виконання рішення (у випадку успішної медіації);
* угода, досягнута сторонами за допомогою медіації, має таку ж силу, як і будь-який інший договір між сторонами;
* посередництво спрямоване скоріше на те, що кожна зі сторін орієнтована на справедливість, а не прямо на юридичні закони, прецеденти та правила;
* ризик посередництва мінімальний, оскільки кожна сторона в будь-який момент може відмовитися від процесу;
* психологічний комфорт учасників у зв’язку з відсутністю змагальності сторін; контроль над психологічним кліматом з боку медіатора; зняття емоційної напруги в даному конфлікті [69, c.190].

Для проведення медіації необхідні такі умови: наявність мотивації у всіх учасників конфлікту; готовність до відкритого обговорення суті спору; готовність уважно вислухати опонента та прийняти зважене рішення. Оскільки медіація є процедурою добровільною, то вона може відбутися тільки за умови, що сторони прийшли на переговори з наміром домовитися. Добровільність проявляється і в тому, що сторони та посередник у будь-який час можуть припинити переговорний процес без пояснення причин або, за взаємної згоди, - поновити його. Сторони приймають рішення щодо врегулювання спору, а якщо вони не дійдуть згоди, то мають право звернутися до суду. Відносини, що виникають у процесі медіації, є формою реалізації права суб'єктів залагодити конфлікт будь-якими законними методами, які вони для себе визначають як пріоритетні. У процесі посередництва всі учасники діють відповідно до процесуальних взаємовідносин, що є реалізацією прав та обов'язків, передбачених регламентом процедури [83, с.36].

Медіація, як альтернативна судовому розгляду процедура вирішення спорів, економічно ефективна й доцільна, дає змогу знайти таке вирішення спірного питання, що влаштує всі сторони конфлікту, не витрачаючи при цьому час на підготовку до розгляду й розгляд справи в суді та додаткові кошти на обслуговування численних судових процедур. Крім того, проведення процедури медіації в більшості випадків породжує в конфронтуючих сторонах відчуття задоволення від способу й результату вирішення конфлікту, забезпечивши конфіденційність шляхів його вирішення, запобігає виникненню подібних конфліктів у майбутньому та підвищує вірогідність того, що прийняте сторонами спільне рішення буде виконано заінтересованими особами [84, с.108].

Головною умовою медіації є врахування інтересів сторін спору. Процес медіації, на відміну від судового, не потребує підготовки і надання значної кількості документів, дотримання процесуальних норм, порушення яких у суді може закінчитися програшем справи. Медіації властивий неформальний та гнучкий характер. Порівняно із судовим процесом, який може продовжуватись декілька років, медіація заощаджує час. Цей альтернативний спосіб вирішення спорів зменшує завантаженість судів і дає їм можливість сконцентруватися на більш складних справах, підвищує репутацію судової гілки влади [85, c.19].

У процесі медіації сторонам надаються значні права і повноваження. Сторони ж наділяють медіатора точно визначеним обсягом процесуальних повноважень, він не має права ні судити, ні оцінювати, ні приймати та озвучувати будь-яке рішення. Медіатор може збирати інформацію, вивчати та узагальнювати її, робити помітки, керувати переговорним процесом, створюючи сприятливу атмосферу, але не правомочний впливати на процес примирення шляхом власних заяв. Він не представляє жодну із сторін, а завдяки використанню існуючих технологій та особистого досвіду, допомагає зняти роздратування, виплеснути негативні емоції та налагодити ефективне спілкування. Медіатор ставить питання щодо основних моментів протиріч, залагоджує точки напруги між сторонами, застосовує різноманітні способи, завдяки яким досягнення компромісу полегшується, а укладена сторонами медіаційна угода стає реальною для виконання [86].

Медіатором може виступати хто завгодно, проте існують групи людей, які через їхній статус відносяться до офіційних медіаторів: міждержавні організації (ООН); державні правові інститути (арбітражний суд, прокуратура); державні спеціалізовані комісії (щодо врегулювання конфліктів); представники правоохоронних органів; керівники щодо своїх підлеглих; профспілки; професійні медіатори-конфліктологи.

До неофіційних медіаторів, до яких можна звернутися за допомогою завдяки їхній освіті або великому життєвому досвіду, можна віднести: представників релігійних організацій; професійних психологів; соціальних педагогів; юристів.

У ролі спонтанних медіаторів можуть виступати свідки конфліктів, друзі та родичі, неформальні лідери та колеги по роботі. Втім у цьому випадку не йдеться про професійну допомогу.

Конфлікти, які необхідно вирішувати в суді: коли потрібне публічне оголошення сутності конфлікту; якщо одна зі сторін хоче використати суд для покарання іншої сторони; при існуванні необхідності контролю правоохоронних органів за поведінкою однієї зі сторін після винесення ухвали; коли в конфлікті є наявність порушень норм кримінального кодексу або положень Конституції України [87, c.9].

Медіацію, за засадами її провадження нейтральним медіатором, може бути класифіковано на професійну та непрофесійну. За належністю до судового прова­дження медіація може бути судовою та позасудовою. З аналізу змісту Директиви 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради від 21.05.2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» вбачається також, що за такими критеріями як суб'єкт ініціювання та/або підставою здійснення, медіація може бути: ініційованою самими сторонами господарського спору; здійснюваною у результаті пропозиції чи розпорядження суду, а також в порядку виконання припису законодавства [88].

Медіація – не панацея, і, безумовно, існують певні обмеження в її застосуванні:

- небажано застосовувати медіацію, якщо у спорі приймає участь три і більше -сторони так як важко їх примирити;

- якщо одна із сторін спору з початку його виникнення не налаштована на компроміс і не бажає робити спроби вирішити конфлікт мирним шляхом;

- недоцільно застосовувати медіацію якщо потрібно публічно оголосити про конфлікт між сторонами спору;

- медіація не є необхідним способом при вирішенні кримінальних справ, спорів, коли стороною виступає держава, у справах особливого провадження;

- медіація неможлива коли одна із сторін спору вступає у процес добровільно, а інша під примусом.

До недоліків медіації слід віднести: високий ступінь залежності ефективності медіації від співпраці сторін спору; відсутність легальної і явної підтримки медіації з боку законодавця (лише існує проект); складність застосування процедури медіації при наявності багатьох сторін спору; велика обережність при виборі посередника, і як наслідок – високі витрати сторін [89].

**4.Принципи та етапи процедури медіації**

Вихідні і визначальні правові ідеї, положення та засади, які становлять процедурне та організаційне підґрунтя здійснення процедури медіації і спрямовані на ефективне, взаємоприйнятне, законне розв'язання конфлікту між учасниками спору іменуються в юридичній літературі принципами медіації [90, c.87]. Такими базовими принципами медіації, які найбільш розповсюдженні у законодавстві про медіацію зарубіжних країн і визначені в основних рамкових міжнародних документах, є:

- добровільність, тобто прийняття усвідомленого рішення сторонами процесу про застосування такої альтернативної процедури розв'язання спору, можливість відмовитися від участі на будь-якому етапі, причому будь-який тиск на сторони заборонений. Ніхто не може примусити сторони скористатися медіацією або хоча б спробувати це зробити. Медіація - це добровільний процес, заснований на прагненні сторін досягти чесної та справедливої угоди. Добровільність проявляється в тому, що жодну сторону не можна примусити до участі в медіації; кожен учасник може вийти з процесу медіації на будь-якому етапі; згода з результатом процесу медіації є також суто добровільною; сторони самі контролюють хід і результати медіації; послуги медіатора приймаються обома сторонами добровільно [90, c.88];

* рівність сторін - сторони мають рівні права під час медіації, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;
* нейтральність медіатора - медіатор повинен виконувати свої обов'язки неупереджено, ґрунтуючись на обставинах справи, беручи до уваги думку сторін та не нав'язуючи сторонам певного рішення, яке приймається винятково за взаємною згодою сторін [90, c.91];

- конфіденційність - інформація, отримана медіатором під час проведення медіації, є конфіденційною і не може бути розголошена ним без попередньої згоди сторін. Дуже важливим у контексті цього принципу є закріплення на рівні закону «імунітету» для медіатора - медіатор не може бути допитаний щодо інформації, яка стала йому відома під час проведення медіації або стосується безпосередньо суті медіації, крім випадків, коли сторони не заперечують проти розголошення такої інформації. Медіатор повинен забезпечити очікування сторін відносно конфіденційності, яка залежить від обставин медіації та будь-якої угоди, до якої прийдуть сторони. Медіатор не повинен розголошувати хід і результати медіації, якщо на це немає дозволу всіх сторін або якщо цього не вимагає закон. Оскільки гарантія конфіденційності є важливою для сторін, медіатор повинен обговорити її з конфліктуючими сторонами. Якщо медіатор проводить приватні засідання із сторонами, зміст таких засідань, з погляду конфіденційності, має бути обговорений з усіма сторонами заздалегідь. З метою захисту цілісності процесу, медіатор повинен уникати передачі кому-небудь інформації про поведінку сторін під час процесу, якості проходження справи або пропоновані рішення. Якщо сторони домовилися, що вся або частина інформації, виявленої під час процесу медіації, є конфіденційною, то така угода сторін має бути для медіатора обов'язковою. Конфіденційність не може тлумачитися як обмеження або заборона на моніторинг, наукові дослідження або оцінку програм медіації відповідними людьми. За відповідних обставин науковцям може бути дозволений доступ до статистичних даних і, з дозволу сторін, на присутність під час самого процесу медіації та на інтерв'ю з учасниками медіації [90, c.89];

- неупередженість - медіатор має виконувати свою роботу об'єктивно і чесно. Він повинен проводити медіацію тільки тих справ, в яких він може залишатися неупередженим і справедливим. Ідея неупередженості є центральною в процесі медіації. У будь-який час, якщо медіатор не здатен проводити процес безпристрасно, він зобов'язаний припинити медіацію. Медіатор повинен уникати такої поведінки, яка давала б привід відчути упередженість щодо певної сторони. Якість процесу медіації підвищується, коли у сторін є упевненість у безсторонності медіатора. Коли медіатор призначається судом або іншою інституцією, то ця організація повинна докласти максимуми зусиль щодо забезпечення безсторонності послуг медіатора. Медіатор повинен остерігатися упередженості або упереджень, заснованих на особистих характеристиках сторін, їх соціального походження або поведінки на медіації. Зворотною стороною безсторонності є відсутність зацікавленості в конфлікті. Проте якщо інтерес у конфлікті породжує деякі сумніви в об'єктивності процесу, медіатор має відмовитися від процесу [90, c.90];

- законність - сторони спору мають керуватися чинним законодавством і угодою, укладеною між ними;

- активність сторін спору - припускає скоєння певного роду дій сторін спору незалежно від їх безпосередньої участі у момент розгляду;

- системність і взаємопов'язаність дій осіб, що беруть участь у процедурі при розгляді та вирішенні спору [90, c.88];

- інформованість - видання спеціальної літератури та заснування засобів масової інформації для висвітлення допустимих альтернативних способів вирішення спорів і проблем примирення сторін, підготовка та випуск навчально-методичних посібників і коментарів до нормативних актів, що регулюють питання примирення сторін, проведення спеціальних семінарів і конференцій, спрямованих на роз'яснення громадськості про переваги мирного врегулювання спорів;

- підготовка кваліфікованих фахівців в області застосування альтернативних методів вирішення правових спорів (посередників, конфліктологів і т. д.) [90, c.92].

Процедура медіації є чітко структурованоюта поділяється загалом начотири стадії:

1) попередню (вступну) стадію, яка складається з двох етапів: підготовчого етапу. На цьому етапі медіатор намагається здобути довіру учасників, оцінює їх готовність до медіації, пояснює правила медіації, роз'яснює свою роль у цьому процесі. Та етапу індивідуальних зустрічей - на цьому етапі медіатор вивчає позиції учасників конфлікту і забезпечує їх взаємне спілкування. На цій стадії встановлюється перший контакт медіатора зі сторонами, підписується згода сторін або контракт на проведення медіації, роз'яснюється суть медіації, правила проведення відповідної процедури [91, c.72];

2) відкриваючу стадію (розвідки та збору інформації) - на цій стадії відбувається поступове налагодження прямого спілкування між сторонами, її етапами є пояснення сторін, а також виклад кожною зі сторін своєї позиції у спорі, з'ясування причин виникнення спору та мотивації сторін у спорі, уточнення позицій сторін, поділ загальної суті спору на окремі складові, підсумок. Кожна зі сторін має можливість викласти свої бачення суті спору, а медіатор шляхом постановки питань та узагальнення сприяє з'ясуванню причин конфлікту, працює з емоціями сторін й після сумісного визначення тем переговорного процесу, серед них визначаються спільні поєднувальні чи протилежні, встановлюється пріоритетність тем, порядок їх опрацювання в процесі медіації. Для того щоб рішення було ухвалене, всі учасники повинні мати рівний обсяг інформації і добре розуміти стан проблем. Завдання медіатора на цій стадії - виявити всі існуючі проблеми, оскільки більшість конфліктів мають, як відомо, комплексний характер. Тут учасники вирішують, чи хочуть вони досягти угоди з усіх заявлених проблем або тільки з деяких, а також визначають черговість їх розгляду, так само ухвалюється принципове рішення про продовження або згортання роботи [92, c.115];

3) середню стадію (розробка варіантів рішень) - передбачає спільний пошук шляхів вирішення спору, етапність цієї стадії полягає у визначенні першочергових питань, з'ясуванні невиявлених інтересів сторін, визначенні спільних засад та інтересів сторін у спорі, обговоренні й пошуку взаємоприйнятних способів вирішення спору, пошуку консенсусу. Головним завданням стадії є спрямування учасників на спільну роботу. На цьому етапі медіатор дає старт взаємодії між сторонами і стежить за тим, щоб кожному учасникові була надана можливість висловитися, внести свої пропозиції й оцінити пропозиції інших без будь-якого тиску;

4) заключну - вирішення спору між сторонами по суті, укладення угоди, підведення підсумків. При знаходженні спільних варіантів рішень сторони за домовленістю переходять до останньої стадії - складання угоди, яка готується виключно сторонами, містить взаємні поступки та після її остаточного формулювання перевіряється на допустимість й можливість виконання та справедливість, підписується сторонами. Сторони оцінюють, чи отриманий результат співпадає з їх уявою про цінність і справедливість, оскільки це важливо для визначення їхньої здатності виконати спільно досягнуте, сформульоване, оформлене та підписане рішення. Добровільність виконання підписаної під час медіації угоди - це гарантія її безумовного виконання сторонами. Ідеальна підсумкова угода - це такі рівноправні, законні та міцні зобов'язання, що вироблені в результаті переговорів і з якими погоджуються конфліктуючі сторони;

5) Затвердження угоди. Медіатору разом зі сторонами угоди слід визначити, які механізми забезпечать найбільш швидке й ефективне затвердження прийнятого документа, які представники сторін цим займатимуться і які ресурси для цього будуть потрібні [92, c.116].

Л. В. Гола, натомість, до етапів роботи медіатора відносить: влаштування переговорів між сторонами конфлікту; адекватний виклад претензій сторін; висвітлення зацікавленості сторін; пошук причини спору; розробка методів розв'язання спору; підписання угоди про примирення [74]. В кожному разі, як наголошує М. Кузьмина, вважати медіацію завершеною можна лише у тому випадку, коли умови медіації будуть не лише погоджені, а й фактично виконані сторонами у добровільному чи примусовому порядку [29, c.60].

**5. Інші види альтернативних способів вирішення правових спорів**

Тенденція розвитку українського суспільства полягає нині у зменшенні впливу держави на суспільні відносини через пряме регулювання.Однак, стримуючим фактором є те, що до теперішнього часу не здійснено законодавчого закріплення терміну «альтернативне вирішення спорів». Зважаючи на існуючі наукові розробки з цього питання, альтернативні способи вирішення спорів можна визначити як сукупність різноманітних процедур, спрямованих на врегулювання правових спорів, що виникають, на основі узгодження позицій та інтересів сторін, які здійснюються недержавними органами, виходячи з принципів диспозитивності, рівноправності, добровільності та конфіденційності [93, c. 209].

Альтернативні способи вирішення спорів (АВС) - ціла система прийомів, засобів, методів, від суто конфіденційних, в яких беруть участь тільки сторони (переговори), де мають риси публічного розгляду, що закінчується винесенням обов'язкового для сторін рішення (арбітраж, третейський суд). АВС - це форма приватного врегулювання відносин між сторонами. Разом з тим АВС повинні служити цілям правосуддя, забезпечення процесуальних гарантій захисту прав та інтересів сторін і підвищенню ефективності вирішення складних правових ситуацій в суді [94, c.43].

Загалом, європейська практика позасудового вирішення конфліктів здійснюється у таких основних формах:

*(а)* третейський суд або арбітраж *-* вирішення спору за допомогою незалежної, нейтральної особи - арбітра (або групи арбітрів), який уповноважений винести обов'язкове для сторін рішення;

(б) посередництво або медіація, що передбачає врегулювання правового конфлікту за допомогою незалежного, нейтрального посередника, який сприяє сторонам у досягненні згоди;

(в) переговори або негоціація - спосіб врегулювання економіко- правового спору безпосередньо сторонами без участі інших осіб [95, c.139].Детально цей спосіб ми досліджували у 1 роздлі роботи.

Враховуючи розроблені теоретичні надбання та практику, що склалася на сьогоднішній день, українські науковці виокремлюють три основні альтернативні способи вирішення спорів по відношенню до офіційного правосуддя: переговори, медіація, третейський суд. Крім того, існує можливість вирішення спору за допомогою Міжнародного комерційного арбітражного суду, що утворюється при Торгово-промисловій палаті України, та є самостійною, постійно діючою арбітражною установою, метою якого є розгляд і вирішення міжнародної комерційної суперечки по суті в певній процесуальній формі, без залучення державних судових органів. Міжнародний комерційний арбітражний суд приймає до розгляду спори, які відносяться до його компетенції, у випадку письмової згоди між сторонами про передачу йому всіх або окремих спорів, які виникають або можуть виникнути між сторонами у зв'язку з будь-якими конкретними правовідносинами, незалежно від того мають вони договірний характер чи ні [96, c.191].

Як уже відзначалося у 1 розділі найпоширенішим способом в Україні є переговори - тобто намагання конфліктуючих сторін вирішити спір без допомоги сторонніх осіб. Метою переговорів є прийняття спільних рішень, які сторони вважають найкращими, причому кожний учасник переговорного процесу сам вирішує, чи погоджуватись йому на ту чи іншу пропозицію. Відтак, сторони, які ведуть переговори, безпосередньо контролюють як процедуру переговорного процесу, так і його суть. Невипадково переговорам надається особлива увага, оскільки цей спосіб здебільшого грунтується на повазі опонентів один до одного, що дозволяє досягати згоди там, де інтереси не співпадають, думки і погляди розходяться, проте результативні переговори можуть запобігти виникненню конфліктів у подальшому [97, с.110].

Другим альтернативним способом є інститут третейського судочинства, який є найбільш врегульованим на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про третейські суди», третейський суд - це недержавний незалежний орган, що утворюється за угодою або відповідним рішенням заінтересованих фізичних та/або юридичних осіб у порядку, встановленому законом, для вирішення спорів, що виникають із цивільних та господарських правовідносин [98]. Принцип арбітрування, покладений в основу роботи третейського суду, спрямований не на розгляд суперечки по суті. Його метою є максимальне сприяння сторонам конфлікту в досягненні ними компромісу та укладення мирової угоди.

При порівнянні третейського суду зі звичайними державними судами очевидні переваги, які випливають з його договірного характеру.Сторони можуть самостійно вибирати осіб, які будуть відправляти правосуддя при розгляді їхньої суперечки, беручи до уваги, наприклад, їх професійні навички і незалежність у судженнях. У результаті обидві сторони більш схильні бачити в третейському суді неупереджений процес. Сторони можуть також вибрати застосовне право і місце проведення третейського суду. Вони можуть заздалегідь домовитися про максимальну суму, що виплачується стороною, що програла, і про те, що вартість третейського суду може бути розділена між ними. Такі домовленості збільшують можливість добровільної згоди з рішенням третейського суду і швидкого закінчення спору [99, c.92].

Третейський суд для розгляду справи (ad hoc) - це одне або кілька фізичних осіб - третейських суддів, обраних сторонами у зв'язку з необхідністю вирішення тільки одного економіко-правового спору. Компетенція третейських суддів у даному випадку обмежується тільки рамками судового розгляду однієї справи, після закінчення якого судді втрачають свій статус і припиняють діяльність. Будь-яка організаційна структура відсутня, і третейські судді є не штатними співробітниками, а виступають як фізичні особи, наділені довірою сторін [100, c.48].

Постійно діючі третейські суди - це суди, створені в якості структурних підрозділів тих чи інших підприємств, установ, організацій, з постійним штатом співробітників і третейських суддів. Організація, яка приймає рішення про створення третейського суду, затверджує регламент його роботи, положення про арбітражні збори і склад суддів [101, c.94].

Арбітраж – це процес, у ході якого дві сторони зустрічаються в присутності нейтральної третьої особи, яка є спеціально підготовленим арбітром та вислуховує обидві сторони і потім виносить обов’язкове або необов’язкове для виконання сторонами рішення, залежно від того, про що сторони домовились заздалегідь. Фактично арбітраж створює приватну судову систему. Якщо одна із сторін не бажає дотримуватися умов рішення, примусити таку сторону до виконання рішення можна через державний суд [102, c.17].

Міжнародний арбітраж використовується, коли сторони або предмет спору знаходяться в різних юрисдикціях. Зазвичай сторони укладають угоду, у якій зазначається, до якого міжнародного арбітражного суду вони можуть звертатися у разі виникнення суперечки. Такий вид арбітражу також використовується урядами для вирішення міжнародних спорів.

Внутрішній арбітраж застосовується, якщо сторони мешкають або мають підприємства, зареєстровані в тій самій країні, і означає, що спір вирішується в третейському суді у цій країні [103, c.21].

Комерційна медіація - процес вирішення спорів у сфері господарських правовідносин, корпоративного управління між сторонами, не підпорядкованими одна одній. Для проведення комерційної медіації залучаються сторонні незалежні медіатори. Сторонам забезпечуються рівні можливості обрання незалежного медіатора.

Медіація в організації - процес вирішення конфліктів, в якому сторони конфлікту-представники однієї організації, а медіатором може виступати внутрішній або сторонній незалежний медіатор. Така медіація є частиною системи управління конфліктами в організації [104].

Медіація є найбільш ефективною формою та одним із визнаних у світовій практиці способів позасудового вирішення спорів. Медіація сприяє запровадженню правових та моральних засад до сфери підприємницької діяльності. Світовий досвід свідчить про те, що медіація дає змогу вирішувати успішно різноманітні конфлікти, що виникають в усіх сферах суспільного життя. Це цивілізований процес вирішення проблем між сторонами, управління яким покладається на самі конфліктуючі сторони, кінцевим результатом якого є досягнення згоди та встановлення взаємовигідного положення для обох сторін [105, c.61].

Найбільш традиційним є поділ альтернативних форм вирішення правових конфліктів на основні та комбіновані [106, c.219].

До основних альтернативних форм відносяться:

1. Переговори, що представляють собою врегулювання спору безпосередньо сторонами без участі інших осіб;

2. Посередництво, що означає врегулювання спору за допомогою незалежного, нейтрального посередника, який сприяє сторонам в досягненні угоди;

3. Третейський суд - вирішення суперечки за допомогою незалежного, нейтрального особи - арбітра, який уповноважений винести обов'язкове для сторін рішення.

Крім того, компоненти основних видів, змішуючись один з одним, утворюють абсолютно нові комбіновані форми [106, c.221]. Наприклад, такі як:

- посередництво - третейський суд, що означає врегулювання спору за допомогою посередника-арбітра, який у разі недосягнення сторонами угоди уповноважений вирішити суперечку в порядку арбітражу;

- «Міні-суд», широко застосовуваний спосіб для врегулювання комерційних спорів, що отримав назву від зовнішньої схожості з судовою процедурою і представляє собою врегулювання спору за участю керівників корпорацій, юристів і третього незалежного особи, яка очолює слухання справи;

- Незалежна експертиза щодо встановлення фактичних обставин справи - процедура досягнення сторонами угоди на основі укладання кваліфікованого фахівця, що вивчила справу з точки зору фактичного складу;

- Омбудсмен - врегулювання спорів, пов'язаних з недоліками в діяльності урядових агентств та приватних організацій офіційно уповноваженою особою, що розслідують обставини справи за скаргами зацікавлених осіб [107];

- Приватна судова система або суддя «напрокат», що забезпечує вирішення спорів за допомогою суддів, які пішли у відставку, за досить високу плату, які мають повноваження не тільки примирити сторони, але і винести обов'язкове для них рішення.

Серед методів групової роботи, які застосовуються при вирішенні конфліктів, досить ефективним є фасилітація. Фасилітація - це така форма групової роботи, яка спрямована на прояснення та досягнення групою поставленої мети, на вироблення рішення стосовно дуже складних або дуже важливих завдань. Загалом у соціальній психології під фасиліталією розуміють підвищення швидкості або продуктивності діяльності окремого індивіда внаслідок актуалізації у його свідомості образу іншої людини або групи людей, які є суперниками або спостерігачами дій даного індивіда.

Процес фасилітації приводить до підвищення ефективності групової роботи, заохочення членів групи до вирішення проблеми, допомагає розкрити їх потенціал. У ході фасилітації покращується взаємодія всередині самої групи, оскільки обговорення складної проблеми чи спірної ситуації стає більш організованим. Мета фасилітації полягає у аналізі та вирішенні конкретних проблем, пошуку нових ідей, уточненні завдань, які стоять перед учасниками переговорів та плануванні дій. М. Наварро вважає, що фасилітація є нейтральним процесом, який зосереджується на таких аспектах: 1) цілі, які необхідно реалізувати; 2) коло людей, які повинні бути включені у процес вирішення проблеми; 3) як повинен проходити процес, яка послідовність вирішення завдань; 4) якою повинна бути модель спілкування, наскільки вона ефективна, якого результату повинна догти; 5) яким повинен бути рівень підготовки учасників та як повинні бути використані наявні ресурси; 6) як розподілити включеність учасників та їхній потенціал; 7) як створити сприятливу робочу та психологічну атмосферу [108, c.63].

Таким чином, медіація є одним з альтернативних методів вирішення спорів, яку останнім часом усе частіше застосовують для врегулювання спірних питань. Унікальність медіації полягає в тому, що вона стимулює учасників взаємодіяти безпосередньо один з одним для розгляду спору як загальної проблеми, яка потребує вирішення, і для пошуку різних варіантів рішення, а також ставитися один до одного і до протилежних позицій із повагою. Медіаціявизначається якпереговори за участі нейтрального посередника, добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя сторона допомагає конфліктуючим сторонам досягти взаємоприйнятої угоди, як метод, за яким сторони управляють і володіють як самим процесом, так і його результатом - угодою, тобто нічого не вирішується без згоди сторін.

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Глухова А. В. Политические конфликты и кризисы. Консенсус и политические методы его достижения // Государство и права. – 1993. – № 6.
4. Джеллінген Джеймс. Запобігання насильству / Пер. з англ. В.В. Штенгелев. – К.: Сфера, 2004. – 168 с.
5. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
6. Кудрявцев В.Н. Стратегии борьбы с преступностью / В.Н. Кудрявцев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Наука, 2005. – 366 с.
7. Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: У 2 ч. – Чернівці, 1993.
8. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
9. Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М. І. Пірен, Г. В. Ложкіна. – Чернівці-Київ, 1995.
10. Тацій В. Я., Тодика Ю. М. Функціонування державної влади в аспекті конфліктології // Право України. – 1997. – № 8.
11. Тацій В. Я., Тодика Ю. М. Функціонування державної влади в аспекті конфліктології // Право України. – 1997. – № 8.
12. Юридическая конфликтология / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1995.

**Лекція 7. Стратегії виходу з конфліктів: моделі та стилі**

1. Моделі та стилі виходу із конфлікту

2. Технології, засоби і методи врегулювання конфліктів.

3. Технології консенсусу і компромісу.

**1. Моделі та стилі виходу із конфлікту.**

У конфліктологічнгій літературі вирізняють “силову”, компромісну та “інтегративну” моделі виходу з конфлікту, які відображують діаметрально протилежні форми його розв’язання, Силова модель веде до таких можливих закінчень конфлікту: “перемога-поразка” чи “поразка-поразка”, дві інші моделі закінчення – до розв’язання конфліктів за типом “перемога-перемога”, “виграш-виграш”, частковий виграш обох сторін. До речі, силова модель розв’язання найбільш притаманна кримінально-правовим, етно-націоналняим і, на жаль, багатьом міжнародним конфліктам.

Моделі завершення конфлікту безпосередньо визначаються стратегіями конфліктної поведінки сторін, які в свою чергу залежать від конкретної ситуації, різновиду конфлікту, рівня його розвитку та ступеня інтенсивності тощо. Якщо, наприклад, передбачається розв’язати конфлікт за моделлю “перемога-поразка” (однієї чи іншої сторони), то опрацьовується стратегія усунення одного із конфліктантів шляхом доведення боротьби до переможного кінця. В ситуації, коли можлива модель “перемога-перемога” чи “взаємний виграш”, розробляється стратегія розв’язання конфлікту через перетворення обох сторін і на цій підставі – стратегія взаємного примирення. Нарешті, в ситуації, при якій жодна із сторін не може виграти протиборство та їх сили поступово виснажуються, доцільною стає стратегія силового придушення конфлікту, майже механічного його усунення.

Вибір стратегії виходу з конфлікту залежить від багатьох чинників. Це й особистісні властивості опонента, і рівень шкоди, яку заподіяно супротивником (чи супротивнику), наявність ресурсів, соціальний статус (власний та опонента), можливі наслідки, тривалість конфлікту і т. ін.

Головними стилями розв’язання конфлікту є:

* 1. *Стиль конкуренції* по суті визначає, що конфліктуючий суб’єкт (опонент) є досить активним і прагне рухатися до розв’язання конфлікту своїм власним шляхом; він не дуже зацікавлений у співробітництві з іншими людьми, але, крім того, він здатний приймати вольові рішення. Такий суб’єкт намагається перш за все задовольнити власні інтереси за рахунок інтересів інших і примушує людей сприйняти його вирішення проблеми. Отже, стиль конкуренції – це фактично стратегія суперництва, яка полягає у нав’язуванні протилежній стороні вигідного для себе рішення. Суперництво виправдано, як пишуть російські конфліктологи А. Анцупов і А. Шипілов. у випадках: очевидної конструктивності запропонованого рішення; вигідності результату для всієї групи, колективу, організації, а не окремої особи (осіб); важливості завершення боротьби для носіїв даної стратегії; відсутності часу для умовляння опонента.

У той же час багато дослідників вважають цю стратегію хибною для вирішення конфліктних проблем, адже вона не дає опонентові можливості реалізувати свої інтереси. І все ж стратегія суперництва є доцільною в екстремальних і принципових ситуаціях, при дефіциті часу та високій імовірності небезпечних наслідків: агресора, що нападає на чужу територію, слід зупиняти саме жорсткою стратегією (стилем), так само як і кримінальних злочинців Нарешті, стиль конкуренції (суперництва) споконвіку приносив чималі успіхи стороні-переможниці в економічному конфлікті.

2. *Стиль пристосування* розглядається як вимушена або добровільна відмова від боротьби шляхом здавання своїх позицій. За сутністю це стратегія поступок. Суб’єкт конфлікту діє разом з іншими та не прагне відстоювати свої інтереси; він поступається своєму опонентові і змиряється з його домінуванням.

Сприйняти таку стратегію людину примушують різні мотиви: визнання того, що вона неправа, загроза заподіяння серйозної шкоди, необхідність збереження добрих стосунків з опонентом, сильна залежність від нього, нарешті, невелика значущість конфліктної проблеми. Цей стиль поведінки у ході розв’язання конфлікту доцільно використовувати тоді, якщо суб’єкт відчує, шо, поступаючись, він мало втрачає. Коли ж суб’єкт зрозуміє, що в нього замало влади і шансів для перемоги або що підсумки конфлікту більш важливі для іншої сторони, ніж для нього, йому доцільно звернутися до стратегії (стилю) пристосування і шукати рішення, яке б задовольнило обидві сторони (тут можливий також тиск з боку “третьої сторони”).

3. *Стиль ухилення* застосовується у ситуаціях, коли суб’єкт не впевнений у позитивному результаті розв’язання конфлікту для себе і тому не бажає марнувати на це зусилля; або у разі, якщо почуває себе неправим. За змістом це стратегія уникнення від вирішення проблем, тобто прагнення вийти із конфлікту з мінімальними втратами, ушкодженнями і витратами; за характером – досить пасивна стратегія, що спирається на індивідуальні дії. Цей стиль поведінки відрізняється від попереднього тим, що конфліктант переходить до нього після невдач з активними стратегіями. Але головна відмінність, за думкою Д. Г. Скотт, полягає в такому: якщо в ході пристосування опоненти за згодою діють спільно, то уникаючи боротьби, вони нічого не роблять для задоволення інтересів іншої людини, а просто “відштовхують” проблему від себе.

Стиль ухилення можна вважати досить конструктивною реакцією на конфлікт, шо затягнувся, і його доцільно обирати за таких обставин:

* напруження є надто великим, тому відчувається необхідність послабити протистояння;
* вирішення проблеми є настільки тривіальним, що не має сенсу втрачати сили і ресурси;
* необхідно виграти час (взяти відстрочку), щоб одержати додаткову інформацію, чиюсь підтримку, накопичити власні сили;
* ситуація є настільки складною, що на активне розв’язання конфлікту не вистачить ні сил, ні ресурсів, ні влади;
* в інших є більше шансів і можливостей вирішити конфліктну проблему;
* спробувати негайно розв’язати конфліктну проблему небезпечно, адже викриття і голосне обговорення її може тільки погіршити ситуацію;
* відсутні сили і час, щоб кардинально зняти суперечність;
* наявні труднощі і перешкоди у визначенні своєї поведінки та немає бажання вирішувати проблему взагалі.

Отже, досить імовірно, що якщо ви почнете ігнорувати конфліктну ситуацію, уникати її розв’язання, звертати увагу на щось інше, то конфлікт загасне, тобто вирішиться сам по собі.

4. *Стиль співробітництва* серед інших вважають найскладнішим, але він дозволяє виробити найбільш задовольняючі обидві сторони рішення у складних конфліктних ситуаціях. Саме тому співробітництво є найефективнішою стратегією поведінки у конфлікті.

Сутність співробітництва полягає в тому, що дії опонентів спрямовані на конструктивне обговорення проблеми, на розгляд протилежної сторони як не супротивника, а спільника у пошуку бажаного рішення. Це активний стиль (стратегія), адже він потребує чималих підготовчих та основних дій: спочатку конфліктанти формулюють один одному свої цілі та інтереси, потім обговорюють їх; відшукують також приховані потреби; тут важко виявити справжнє джерело незадоволення; якщо запровадити лише зверхній вплив, то це стане лише “косметичним ремонтом”; надалі витрачається деякий час щодо опрацювання засобу задоволення реальних бажань обох сторін. Якщо опоненти зрозуміють, у чому полягає причина конфлікту, то виникає можливість разом відшукати нові альтернативи чи опрацювати сприйнятливі компроміси.

Стратегію співробітництва Д. Г.Скотт та інші дослідники рекомендують використовувати в таких ситуаціях:

* проблема є досить важливою для обох сторін, і вони бажають її вирішити;
* конфліктанти мають рівні ресурси, паритетні статуси і владу та готові шукати рішення на рівних;
* наявні тривалі дружні і взаємозалежні стосунки між сторонами;
* опоненти здатні сформулювати свої інтереси, думки, бажання і опрацювати альтернативні варіанти рішення;
* якщо конфліктанти здатні ігнорувати відмінності між собою в соціальних ролях, владних можливостях тощо і є неупередженими один до одного.

*Стиль компромісу* полягає в бажанні і готовності опонентів завершити конфлікт завдяки рішенню, що ґрунтується на взаємних поступках. Стратегія компромісу є суміжною з наведеними стратегіями за характером і сутністю, адже активність тут поєднується з пасивністю, а індивідуальні дії – зі спільними.

Компроміс характеризує відмова від частини своїх вимог, що висувалися раніше, готовність визнати претензії іншої сторони частково обгрунтованими і навіть схильність багато що вибачити опоненту.

Стиль компромісу стає ефективним за таких умов:

* обидві сторони мають рівну владу, але при цьому – взаємовиключні інтереси;
* суб’єкти бажають одного й того ж, але впевнені, що для них це недосяжно;
* суб’єкти якнайшвидше прагнуть вирішити проблему за умов дефіциту часу чи з огляду на економічну ефективність;
* обидві сторони згідні на тимчасове рішення і схильні скористатися короткочасною вигодою;
* інші підходи до проблеми виявилися неефективними, а компроміс дозволяє хоч щось одержати, ніж втратити все.

Досить часто стиль компромісу розцінюється як вдалий відступ або остання можливість знайти хоч якесь рішення проблеми. Сьогодні компроміс – це стиль і стратегія (а також тактика), які найчастіше використовуються у розв’язанні конфліктів, адже в ідеальному варіанті він має задовольнити всіх. Визначаючи свій власний стиль щодо конфліктних ситуацій, важливо зрозуміти, що кожен з них є ефективним лише за певних умов і в принципі слід опанувати можливості застосування всіх стилів поведінки під час розв’язання конфлікту. Найкращий підхід (стратегія) визначатиметься конкретними обставинами, характером людини, відповідною позицією опонента.

*Стратегії вирішення конфлікту* – це основні лінії дії опонентів спрямовані на вихід з конфлікту. Поняття стратегії має три істотних моменти, які варто враховувати при аналізі конфліктів і виборі адекватних дій.

По-перше, у стратегії закладені найбільш загальні установки й орієнтири на результат конфлікту. Очевидно, формально-логічний зміст таких орієнтирів зводиться до чотирьох варіантів:

– односторонній виграш;

– односторонній програш;

– взаємний програш;

– взаємний виграш.

Дані варіанти знайшли відбиття в конкретних стратегіях переговорів Р. Фішера, У. Юри, У. Мастенбрука й інших дослідників. Такими стратегіями є:

– виграш-програш;

– програш-виграш;

– програш-програш;

– виграш-виграш.

У таблиці 3.1. представлені основні стратегії вирішення конфліктів відповідно до класифікації Р. Фішера, У. Юри та У. Мастенбрука.

*Таблиця* 3.1.

**Стратегії вирішення конфліктів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип стратегії | Стратегічні цілі | Фактори стратегії |
| Виграш-Програш | Виграш за рахунок програшу опонента | Предмет конфлікту; завищений образ конфліктної ситуації; підтримка конфліктанта у формі підбурювання з боку учасників соціальної взаємодії; конфліктна особистість |
| Програш-Виграш | Відхід від конфлікту, поступка опонентові | Предмет конфлікту; занижений образ конфліктної ситуації; залякування у формі погроз, блефу й т.п.; низькі вольові якості, особистість конформістського типу |
| Програш-Програш | Самопожертва в ім'я загибелі супротивника | Предмет конфлікту; неадекватний образ конфліктної ситуації; особистість конфліктуючих (природна або ситуативна агресивність); відсутність бачення інших варіантів вирішення проблем |
| Виграш-Виграш | Досягнення  взаємовигідних  угод | Предмет конфлікту; адекватний образ конфліктної ситуації; наявність сприятливих умов для конструктивного вирішення проблеми |

По-друге, установки й орієнтири на результат у тій або іншій стратегії формуються в суб'єктів взаємодії на основі аналізу співвідношення інтересів, а також можливостей, сил і засобів. При цьому важливо враховувати фактори, що впливають на аналіз:

– особистісні якості конфліктуючого, його мислення, досвід, характер, темперамент;

– інформація, яку має суб'єкт конфлікту про себе й свого супротивника. Коли людина одержує перший конфліктний удар на свою адресу, величезне значення мають приписувані опонентові наміри. Передбачати чужий намір може тільки людина. Це не властиво жодній тварині. У випадку конфлікту дуже важливо оцінити той намір, який ви приписуєте нападаючому;

– інші суб'єкти соціальної взаємодії, що перебувають у зоні конфлікту;

– зміст предмету конфлікту, образ конфліктної ситуації, а також мотиви суб'єктів конфліктної взаємодії.

По-третє, вибір тієї або іншої стратегії в переговорному процесі.

У більшості конфліктів найбільш розповсюдженими тактиками їх вирішення є тактика "виграш-програш" та "виграш-виграш". Існує ряд причин особливої поширеності саме цих тактик, однаково розрахованих на виграш, перемогу однієї сторони й програш, поразку в конфлікті іншої сторони. Перша причина – історичного характеру: саме тактики "виграш – програш" як найбільш прості були першими освоєними людьми способами вирішення конфліктів. За тисячоліття їхнього використання люди накопичили багатий досвід застосування даних тактик в найрізноманітніших ситуаціях. Друга причина – психологічного характеру: використання цих тактик набуло згодом майже автоматичний, рефлексивний характер, стало стійким психологічним стереотипом, що глибоко вкоренився в людській свідомості. Якщо відхід від конфлікту неможливий, люди досить часто мобілізують всі ресурси, щоб змусити інших підкоритися. Така реакція виникає часто неусвідомлено й дотепер є універсальною. Хоч ми сьогодні й не рятуємося від супротивника втечею в ліс і не боремося з ним за допомогою стріл, більшість так званих "нових форм" вирішення конфліктів зводяться зрештою все ж таки до двох тактик: 1) відхід від спілкування, втеча, спроба перервати взаємини; 2) силові прийоми, боротьба, спроби перемогти іншого силоміць.

В обох цих тактиках так чи інакше реалізується той самий підхід, виражений формулою "виграш – програш". Про широке поширення саме цього підходу свідчать такі розповсюджені в сучасному суспільстві явища, як звільнення працівників, розірвання шлюбів, соціально-політичні конфлікти у вигляді страйків, терористичних актів, холодних і гарячих війн. Збитки від використання подібного роду методів вирішення конфліктів настільки великі, що важко піддаються обліку.

У зв'язку із цим сучасна конфліктолога оцінює тактики відходу від боротьби, засновані на принципі "виграш – програш" переважно негативно, кваліфікуючи їх як прояв ірраціональних, "помилкових рефлексів" при вирішенні конфліктів.

Їм протиставляються засновані на принципі "виграш – виграш" цивілізовані, грунтовно раціоналізовані методи: 1) тактика односторонніх поступок і 2) тактика взаємовигідних угод.

1. *Тактика односторонніх поступок* До тактики односторонніх поступок доводиться звертатися тоді, коли відмова від них загрожує одній зі сторін значно більш серйозними безпосередніми втратами, або коли складається ситуація вибору, як говорять, "між життям і гаманцем". Подібна ситуація нерідко виникає при веденні переговорів зі злочинцями, що захопили заручників.

Метод однобічних поступок має свої слабкі місця, оскільки він не повністю, а лише частково реалізує принцип "виграш – виграш". Адже при його застосуванні вигоду одержує лише одна сторона, а інша так чи інакше буде в збитку, що рано або пізно може виявитися джерелом нової напруженості.

Тому більше надійним, ефективним методом врегулювання конфлікту визнається тактика взаємних поступок, що у перспективі може стати найбільш надійною основою довгострокового співробітництва.

2. *Тактика взаємних поступок.* Ця тактика знаходить все більш широке застосування в демократичних країнах і розглядається в конфліктології в якості класичного, тобто зразкового способу вирішення конфліктних ситуацій.

Для успішної реалізації цього методу необхідний деякий комплекс сприятливих умов. До числа таких умов можна віднести: 1) готовність обох сторін до реалізації своїх цілей шляхом взаємних поступок за принципом "виграш – виграш" або "віддай – отримай"; 2) повна неможливість вирішення конфлікту силовим методом або способом відходу, тобто за принципом "виграш – програш".

Закінчуючи розгляд проблеми вирішення конфлікту зазначимо, що всі методи й прийоми врегулювання конфлікту умовно підрозділяють на негативні й позитивні. Під негативними методами розуміють такі методи, які не слід використовувати в конфліктній ситуації, якщо учасники хочуть її конструктивного вирішення, особливо в рамках розглянутих вище тактик, заснованих на принципі "виграш – виграш". До їхнього числа відносять наступні методи:

– постійне перебивання партнера в ході бесіди, створення перешкод для вільного вираження ним своєї позиції;

– прояв до опонента ворожості, антипатії;

– дріб'язкові причіпки, не пов'язані з суттю справи;

– приниження партнера, негативна оцінка його особистості;

– спроби залякати співрозмовника, погрози;

– підкреслення різниці між собою й партнером;

– зменшення внеску партнера в спільну справу й перебільшення своїх заслуг;

– систематичні відмови у відповідь на конструктивні пропозиції партнера, постійне заперечення справедливості його слів;

– прояв нещирості, лицемірства.

До числа негативних прийомів невербального рівня відносяться: порушення персонального простору партнера, зневажливі жести на його адресу й ін.

Використання вищезгаданих прийомів та методів може привести до зростання емоційної напруженості, посилення конфлікту, навіть в умовах, коли його конструктивне вирішення здається зовсім близьким.

Інший характер носять позитивні методи врегулювання конфлікту. Вони мають на меті не тільки вирішення конфліктних ситуацій, але можуть відігравати й профілактичну роль, попереджати конфлікти, особливо деструктивні.

Досвідчений керівник, накопичуючи досвід управління конфліктами, поступово перетворює його у свого роду звіт правил, кодекс принципів. Один з таких звітів правил поведінки в конфліктній ситуації пропонує вітчизняний конфліктолог В. І. Андреев. Це наступні правила:

1. Не прагніть домінувати будь-коли та над будь-ким.

2. Будьте принципові, але не боріться заради принципів.

3. Пам'ятайте, що прямолінійність гарна, але не завжди.

4. Критикуйте, але не критиканствуйте!

5. Частіше посміхайтеся! Посмішка мало коштує, але дорого цінується.

6. Традиції гарні, але до певної межі.

7. Сказати правду теж треба вміти.

8. Будьте незалежні, але не самовпевнені!

9. Не перетворюйте наполегливість у настирливість!

10. Не очікуйте справедливості до себе, якщо ви самі несправедливі.

11. Не переоцінюйте свої здібності та можливості.

12. Не проявляйте ініціативу там, де в ній не мають потреби.

13. Проявляйте доброзичливість!

14. Проявляйте витримку й спокій у будь-якій ситуації.

1 5. Реалізуйте себе у творчості, а не в конфліктах!

**Література:**

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. // Конфликтология в схемах и комментариях. – Питер, 2006. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Друзь В. А. Конфликтология. – Харьков, 1997.
3. Конфліктологія: [Підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. професорів Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
4. Кудрявцев В. Н. Юридический конфликт // Государство и право. – 1995. – № 9.
5. Медісон В. Правова конфліктологія та юридичний конфлікт у приватних правовідносинах // Право України – 2003. – № 9. – С. 39.
6. Основы конфликтологии: Учебное пособие / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1999.
7. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления. К., 1991.
8. Ставицька О. Норма права в системі чинників регулювання соціальних конфліктів // Право України. – 2001. – № 10. – С. 13.
9. Юридическая конфликтология / Под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1995.