

УДК 347.998: 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.15>

ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Бондаренко А.В.,
*аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*
ORCID: 0009-0003-7121-4110
e-mail: anhelina.bondarenko@knu.ua

Бондаренко А.В. Трудовий арбітраж в Україні: сучасний стан правового регулювання і перспективи розвитку.

Стаття присвячена комплексному дослідженню інституту трудового арбітражу як одного із позасудових способів врегулювання трудових спорів, аналізу чинного українського законодавства в частині організаційно-правового забезпечення трудового арбітражу, а також вивченню досвіду зарубіжних країн у вказаній сфері правового регулювання з метою формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства.

У статті здійснено загальну характеристику інституту трудового арбітражу, зокрема, окреслені основні наукові підходи до визначення поняття «трудовий арбітраж» та притаманних йому ознак. Встановлено, що організаційно-правові засади функціонування трудового арбітражу як одного із способів врегулювання колективних трудових спорів визначені положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положенням про трудовий арбітраж. Визначено, що процедура проведення трудового арбітражу передбачає такі етапи: прийняття сторонами колективного трудового спору рішення про утворення трудового арбітражу та підписання спільної угоди; формування складу трудового арбітражу; проведення засідань трудового арбітражу з розгляду трудового спору по суті, збору, дослідження та аналізу доказів; прийняття та оголошення рішення трудового арбітражу; інформування сторін колективного трудового спору та НСПП про прийняте рішення трудового арбітражу (шляхом його надсилання).

У статті також розглянуто основні положення проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 щодо трудового арбітражу, а також здійснено порівняльний аналіз зазначеного законопроєкту та чинного законодавства України щодо засад вирішення колективних трудових спорів трудових арбітражем.

З метою вивчення позитивного досвіду, було досліджено зарубіжні практики правового регулювання трудового арбітражу на прикладі таких країн, як Велика Британія, Канада, Сполучені Штати Америки, Швеція, Франція. Визначено шляхи вдосконалення законодавства України у сфері трудового арбітражу. Констатовано, що на сьогодні в зарубіжних країнах трудовий арбітраж є одним з ефективних позасудових способів вирішення трудових спорів, як колективних, так і індивідуальних. Запровадження трудового арбітражу для вирішення індивідуальних трудових спорів, на думку автора, має свої переваги, зокрема, розвантаження судової системи, оперативне вирішення спору, забезпечення конфіденційності при вирішенні спору тощо. Зроблено висновки, що з метою удосконалення національного законодавства щодо регулювання трудового арбітражу є доцільним впровадження у національну правову систему досвіду зарубіжних країн, зокрема, шляхом забезпечення добровільності участі сторін у трудовому арбітражі; встановлення обов'язковості виконання арбітражних рішень; визначення на законодавчому рівні положення щодо правового статусу трудового арбітра та процедур проведення арбітражу; проведення навчання та інформаційних кампаній для роботодавців і працівників щодо можливостей і переваг використання трудового арбітражу як одного із позасудових способів вирішення трудових спорів.

Ключові слова: трудові правовідносини, індивідуальний трудовий спір, колективний трудовий спір, позасудові способи вирішення трудових спорів, трудовий арбітраж, трудовий арбітр.

Bondarenko A.V. Labour arbitration in Ukraine: current state of legal regulation and prospects for development.

The article is devoted to a comprehensive study of labour arbitration as one of the out-of-court methods of labour dispute resolution, analysis of current Ukrainian legislation in terms of organisational and legal support of labour arbitration, and also to the study of foreign countries' experience in this area of legal regulation with a view to formulating practical recommendations for improving national legislation.

The article provides a general description of the institution of labour arbitration, in particular, the main scientific approaches to the definition of the concept of 'labour arbitration' and its inherent features are outlined. The author establishes that the organisational and legal framework for the functioning of labour arbitration as one of the ways to resolve collective labour disputes is defined by the provisions of the Law of Ukraine 'On the Procedure for Settlement of Collective Labour Disputes (Conflicts)' and the Regulation on Labour Arbitration. The author determines that the procedure for labour arbitration includes the following stages: the parties to a collective labour dispute making a decision to establish labour arbitration and signing a joint agreement; formation of the labour arbitration panel; holding labour arbitration meetings to consider the labour dispute on the merits, collect, examine and analyse evidence; making and announcing a labour arbitration decision; informing the parties to a collective labour dispute and the NMCLU of the labour arbitration decision (by sending it).

The article also examines the main provisions of the Draft Law of Ukraine 'On Collective Labour Disputes' No. 12034 on labour arbitration, and provides a comparative analysis of the said draft law and the current legislation of Ukraine on the principles of resolving collective labour disputes by labour arbitration.

In order to study the positive experience, the author examined foreign practices of legal regulation of labour arbitration on the example of such countries as the United Kingdom, Canada, the United States of America, Sweden, and France. The author identifies the ways to improve Ukrainian legislation in the field of labour arbitration. It is stated that today, in foreign countries, labour arbitration is one of the most effective out-of-court methods of resolving labour disputes, both collective and individual. According to the author, the introduction of labour arbitration for resolving individual labour disputes has its advantages, in particular, unloading the judicial system, prompt resolution of a dispute, ensuring confidentiality in resolving a dispute, etc. The author concludes that with a view to improving national legislation regulating labour arbitration, it is advisable to introduce into the national legal system the experience of foreign countries, in particular, by ensuring voluntary participation of the parties in labour arbitration; establishing the mandatory nature of arbitral awards; defining at the legislative level the provisions on the legal status of a labour arbitrator and the procedures for conducting arbitration; conducting training and information campaigns for employers and employees on the possibilities and

Key words: labour relations, individual labour dispute, collective labour dispute, out-of-court dispute resolution, labour arbitration, labour arbitrator.

Постановка проблеми. В умовах трансформації соціально-трудова відносин в Україні, а також зростаючої кількості трудових спорів особливої актуальності набуває впровадження механізмів їх позасудового вирішення. Одним із таких способів є трудовий арбітраж. Сутність зазначеного способу полягає в тому, що вирішення трудового спору здійснюється нейтральною стороною, що гарантує неупередженість суб'єкта, який приймає рішення, а також забезпечується дотриманням балансу інтересів роботодавців і працівників при обранні вказаного способу та формуванні складу трудового арбітражу. Незважаючи на те, що положення про трудовий арбітраж і порядок вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем закріплені у чинному законодавстві, зокрема, у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст.ст. 11–14) [1] і Положеннях про трудовий арбітраж [2], на практиці механізм реалізації трудового арбітражу має певні складнощі. Серед таких можемо назвати: необов'язковий характер рішення трудового арбітражу, відсутність чіткого визначення відповідальності сторін колективного трудового спору за ухилення від примирних процедур і невиконання обов'язкових для сторін рішень, недостатнє державне фінансування навчання трудових арбітрів тощо. Разом із цим,

нова законодавча ініціатива – проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 [3] (далі – Проєкт Закону № 12034), свідчить про певні кроки держави на шляху до удосконалення існуючої в Україні моделі трудового арбітражу та розширення можливостей для врегулювання трудових спорів у позасудовому порядку. Потреба у науковому осмисленні ключових положень Проєкту Закону № 12034, його співвідношення із чинним законодавством, а також вивчення досвіду зарубіжних країн щодо правового регулювання трудового арбітражу обумовлює актуальність даного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти діяльності трудового арбітражу в Україні досліджували такі наковці як: Н.Б. Болотіна, В.В. Бонтлаб, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, М.І. Іншин, С.І. Запара, М.М. Клемпарський, В.М. Павліченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина та інші.

Мета статті полягає у тому, щоб комплексно дослідити інститут трудового арбітражу як складову системи органів по вирішенню трудових спорів, проаналізувати чинне та проєктне законодавство, спрямоване на регулювання трудового арбітражу в Україні, вивчити досвід зарубіжних країн у вказаній сфері та сформулювати рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства про працю.

Виклад основного матеріалу. Характеристика інституту трудового арбітражу вимагає комплексного підходу, який охоплює як нормативно-правову основу його функціонування, так і практичні аспекти реалізації даного інституту. У контексті вітчизняного правового регулювання трудовий арбітраж розглядається здебільшого крізь призму колективних трудових спорів, проте сучасні соціальні та економічні виклики обумовлюють необхідність переосмислення і вдосконалення правового регулювання трудового арбітражу в Україні як складову системи по розгляду трудових спорів та одного із інструментів соціального діалогу.

У звіті Міжнародної організації праці «Доступ до трудової юстиції: порівняльне право та практика у сфері запобігання та вирішення трудових спорів» зазначено, що механізми трудового арбітражу сприяють швидкому вирішенню трудових спорів, зниженню навантаження на судову систему та зміцнюють соціальний діалог між сторонами трудових відносин [4].

Визначення поняття трудового арбітражу закріплено як на рівні закону, так і на рівні підзаконних нормативних актів. Зокрема, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Трудовий арбітраж розглядається як орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) [1]. Положенням про трудовий арбітраж закріплено, що трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [2]. Отже, трудовий арбітраж є особливим органом з розгляду колективних трудових спорів. Законодавець прямо фіксує його статус як органу, до складу якого входять залучені сторонами фахівці, експерти та інші особи, уповноважені вирішувати спір по суті. Незважаючи на варіативність формулювань, суть визначення залишається сталою: трудовий арбітраж — це інструмент позасудового врегулювання колективних трудових спорів, спрямований вирішити спір по суті.

У цьому контексті також важливо розглянути підходи науковців. Так, О.А. Терех у своїх наукових розвідках наголошує, що одним із способів вирішення колективних трудових спорів є звернення до трудового арбітражу. Науковиця, з посиланням на законодавство про працю, відзначає, що трудовий арбітраж є органом, що складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [5, с. 63].

М.М. Клемпарський і В.М. Павліченко, досліджуючи поняття та зміст трудового арбітражу вказують, що трудовий арбітраж необхідно визначати як «орган вирішення колективного трудового спору, що складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) експертів, фахівців та інших осіб, та утворюється з метою вирішення колективних трудових конфліктів, які виникають з приводу невиконання вимог законодавства про працю, виконання колективного договору, угоди або окремих її положень, а також колективних трудових спорів, які виникають стосовно встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, та укладення або зміни колективного договору, угоди у разі, якщо примирною комісією не було прийнято рішення стосовно врегулювання колективного трудового спору»

[6, с. 25]. Ознаками трудового арбітражу, на думку згаданих вчених, є: тимчасовий характер функціонування трудових арбітражів; виключна юрисдикція щодо вирішення виключно колективних трудових спорів; склад трудового арбітражу визначається сторонами колективного трудового спору; рішення може бути обов'язковим до виконання учасниками колективного трудового спору, а отже має персоніфікований характер [6, с. 25]. Проаналізувавши визначення трудового арбітражу, запропоноване М.М. Клемпарським і В.М. Павліченко, можемо зазначити, що викладена науковцями дефініція зумовлена обраним авторами комплексним підходом, який ґрунтується на положеннях Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і охоплює дві основні підстави виникнення колективних трудових спорів – щодо невиконання законодавства про працю та договорів, і щодо встановлення нових чи зміни існуючих умов праці. Водночас, незважаючи на досить розлоге формулювання, у визначенні поза увагою науковців залишилося нормативне підґрунтя функціонування трудового арбітражу, який створюється відповідно до порядку встановленого законодавством.

С.М. Черноус і О.В. Тищенко у своєму науковому дослідженні проблем і перспектив правового регулювання локауту в Україні, акцентують увагу на тому, що беручи до уваги значення, якого набули колективні договори та угоди, зокрема, в частині вирішення колективних трудових спорів у зв'язку із закріпленням пріоритету примирних процедур, вчені вважають за доцільне рекомендувати сторонам соціального діалогу при розробці нових колективних договорів і угод та внесення змін до тих з них, які діють «умови про соціальний мир». До таких умов науковиці обґрунтовано відносять і вимогу обов'язкового мирного вирішення трудового спору через використання примирних процедур і трудового арбітражу [7, с. 64].

Трудовим арбітражем можуть розглядатися спори, які виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: невиконання законодавства про працю; укладення чи зміни колективного договору, угоди; встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень [8, с. 343].

Із наведених вище наукових підходів і визначень до поняття та змісту трудового арбітражу випливає те, що трудовий арбітраж є позасудовим способом вирішення саме колективних трудових спорів. Така позиція, на нашу думку, ґрунтується на декількох факторах. По-перше, чинне законодавство України обмежує сферу застосування трудового арбітражу лише до колективних трудових спорів, наразі вітчизняна нормативно-правова база не передбачає положення щодо вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом трудового арбітражу. По-друге, трудовий арбітраж розглядається не як спосіб захисту трудових прав, а як механізм колективного врегулювання трудового спору, що виникає в результаті розбіжностей між роботодавцем і працівниками стосовно виконання вимог законодавства про працю, укладення чи зміни колективного договору, умов праці.

В Україні правове регулювання трудового арбітражу здійснюється відповідно до положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положення про трудовий арбітраж, затверджене Національною службою посередництва і примирення. Зазначені акти встановлюють організаційні та правові засади функціонування трудового арбітражу як одного із способів врегулювання колективних трудових спорів.

Так, статтею 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлено, що «Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках» [1]. Відповідно до статті 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудо-

вого арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися [1]. Положення про трудовий арбітраж конкретизує процедуру створення, склад, повноваження, строки розгляду трудового спору та порядок діяльності трудового арбітражу в Україні.

Сама процедура проведення трудового арбітражу передбачає такі етапи: прийняття сторонами колективного трудового спору рішення про утворення трудового арбітражу та підписання спільної угоди; формування складу трудового арбітражу; проведення засідань трудового арбітражу з розгляду трудового спору по суті, збору, дослідження та аналізу доказів; прийняття та оголошення рішення трудового арбітражу; інформування сторін колективного трудового спору та НСПП про прийняте рішення трудового арбітражу (шляхом його надсилання) [2].

Незважаючи на наявність правового механізму застосування трудового арбітражу в Україні на практиці його реалізація має певні складнощі, наприклад, такі як: необов'язковий характер рішення трудового арбітражу, відсутність чіткого визначення відповідальності сторін колективного трудового спору за ухилення від примирних процедур і невиконання обов'язкових для сторін рішень, недостатнє державне фінансування навчання трудових арбітрів тощо.

Враховуючи потребу унормувати відносини по вирішенню колективних трудових спорів на новому підґрунті, зокрема, з метою «запровадження дієвих правових та організаційних засад регулювання порядку та способів вирішення колективних трудових спорів в Україні, запровадження сучасного механізму вирішення таких спорів за допомогою примирних процедур та трудового арбітражу, розвитку інституту трудової медіації...» [9] було розроблено проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 [3]. Як вбачається, зазначений законопроект спрямований на модернізацію підходів щодо застосування трудового арбітражу. Стосовно ключових положень законопроект № 12034, то такими можемо визначити: розширення понятійного апарату (проєктом запропоновано закріпити і визначити такі категорії, як «альтернативний спосіб вирішення колективних трудових спорів», «примирна процедура», «трудова медіація», «трудова арбітраж», «угода про вирішення колективного трудового спору» та ін.); визначення основних принципів вирішення колективних трудових спорів; удосконалення процедури позасудового врегулювання колективних трудових спорів (від примирної комісії до трудового арбітражу, включаючи можливість залучення професійних посередників і трудових медіаторів); зміни в організації трудового арбітражу. Щодо змін в організації трудового арбітражу вважаємо за доцільне порівняти запропоновані у проєкті Закону № 12034 зміни із чинним регулюванням організації та проведення трудового арбітражу (Таблиця 1).

Засади вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем	Чинне законодавство України (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; Положення про трудовий арбітраж)	Проект Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034
Понятійний апарат	Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)	Трудовий арбітраж – добровільний (крім визначених цим Законом випадків) позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом (трудова арбітражем), який створюється сторонами за взаємною згодою
Строки розгляду	До десяти днів, із можливістю продовження до двадцяти днів	До двадцяти днів із можливістю продовження за обґрунтованим рішенням арбітрів
Характер рішень	Обов'язкове до виконання за умови домовленості між сторонами	Обов'язкове для виконання без певних умов

Можливість оскарження	Оскарження чітко неврегульоване	Можливість оскарження залежить від виду трудового арбітражу: рішення добровільного арбітражу є остаточним і оскарженню, за загальним правилом, не підлягає, крім випадків, визначених проектом (їх три); рішення обов'язкового трудового арбітражу можуть бути оскаржені в судовому порядку
Доступ до інформації	Справи, розглянуті трудовим арбітражем, зберігаються у відповідному структурному підрозділі НСПП за місцем знаходження сторін колективного трудового спору (конфлікту)	Матеріали справ, розглянутих трудовим арбітражем, зберігаються в Національній службі протягом десяти років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем

Таблиця 1.¹

Проаналізувавши положення проекту Закону № 12034 в частині, яка стосується організації та порядку проведення трудового арбітражу, можемо виділити його основні переваги та недоліки, а також запропонувати пропозиції щодо його вдосконалення. До переваг даного законопроекту може віднести такі як: гнучкість процедур, професіоналізація процесу, що, на нашу думку, підвищує якість вирішення трудових спорів. Щодо недоліків досліджуваного законопроекту, то до них належать наступні. По-перше, відсутність чітких критеріїв для призначення трудових арбітрів, оскільки проектом передбачено, що «Трудовим арбітром може бути особа, яка має необхідні знання, визнані сторонами досвід, ділові та моральні якості, а також пройшла відповідну підготовку та отримала свідоцтво трудового арбітра встановленого зразка, яке видається Національною службою. Трудовим арбітром не може бути: особа, яка не має кваліфікації та не відповідає вимогам, передбаченим в абзаці першому частини першої цієї статті; особа, визнана в судовому порядку недієздатною або дієздатність якої обмежена; особа, яка має незняту чи непогашену судимість» (ч. 1 ст. 23 Проекту Закону № 12034). Однак, конкретні критерії для призначення трудових арбітрів і порядок отримання свідоцтва трудового арбітра на сьогодні відсутні. Вважаємо, що доцільно визначити та закріпити на нормативному рівні вимоги до кваліфікації та досвіду трудових арбітрів для забезпечення професіоналізму та неупередженості при вирішенні трудових спорів. По-друге, законопроектом не передбачено відповідальності за невиконання рішень. Незважаючи на те, що проектом визначено, що рішення арбітражу є обов'язковим, проте, відсутній механізм санкцій стосовно тих суб'єктів, які їх не виконують, що знижує ефективність інституту трудового арбітражу. По-третє, законопроект фокусується на вирішенні колективних трудових спорів, залишаючи поза увагою можливість застосування арбітражу при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Зокрема, трудовий арбітраж застосовуються при вирішенні індивідуальних трудових спорів у таких країнах як Болгарія, Велика Британія, Латвія, Литва, Канада, Німеччина, Сполучені Штати Америки, Чехія та ін.

Отже, на нашу думку, проект Закону № 12034 є кроком до модернізації системи врегулювання колективних трудових спорів в Україні, у тому числі, шляхом проведення трудового арбітражу. Прийняття вказаного нормативного акту сприятиме зміцненню соціального діалогу та підвищенню ефективності трудового арбітражу як одного із позасудових способів вирішення трудових спорів.

Варто також зауважити, що у зарубіжних країнах трудовий арбітраж є одним із способів позасудового вирішення трудових спорів, що має на меті забезпечення оперативного, ефективного та неупередженого вирішення конфліктів між роботодавцями та працівниками. А його правове регулювання та практика застосування відрізняються залежно від особливостей національних правових систем, проте, спільними і загальними є принципи добровільності, обов'язковості виконання арбітражного рішення та нейтральності арбітра.

¹ розроблена автором

Так, наприклад, у Великій Британії правове регулювання трудового арбітражу врегульовано Законом «Про арбітраж» [10] (англ. Arbitration Act) 1996 року, яким передбачені гнучкі процедури арбітражного розгляду та надано сторонам автономію у організації процесу проведення арбітражу. Зокрема, для регулювання трудового арбітражу у вказаній країні притаманні такі особливості як: гнучкість у призначенні арбітрів (сторони можуть домовитись про кількість арбітрів, кваліфікаційні вимоги та порядок їхнього призначення, що, на нашу думку, дозволяє адаптувати арбітражний процес до конкретних обставин окремого трудового спору); свобода вибору процедур (сторони наділені правом самостійно визначати процедуру арбітражного розгляду, включаючи мову, місце проведення, правила доказування тощо, за умови дотримання принципів неупередженості та справедливості); мінімальне втручання судів (Законом «Про арбітраж» обмежена роль судів у арбітражному процесі, дозволяючи їм втручатися виключно у встановлених випадках, таких як вирішення питань юрисдикції або забезпечення виконання арбітражних рішень); визначення обсягу повноважень арбітражного трибуналу (сторони мають право погодити обсяг повноважень арбітражного трибуналу, включаючи можливість призначення експертів, встановлення процедур розгляду доказів тощо). Законом «Про арбітраж» передбачено положення про арбітражні договори у сфері трудових відносин, які не повинні суперечити законодавству про захист прав працівників, така норма означає, що сторони трудового спору можуть домовитись про вирішення спорів через трудовий арбітраж, проте така угода не повинна позбавляти працівника законних прав. У Великій Британії функціонує Служба з питань консультацій, примирення та арбітражу, яка надає послуги з примирення, посередництва та арбітражу для вирішення трудових спорів [11]. Метою її діяльності є сприяння досягненню згоди між працівниками та роботодавцями без необхідності звернення до суду. Необхідно зазначити, що участь у процедурах, які проводяться Службою з питань консультацій, примирення та арбітражу є добровільною для обох сторін, а процес розгляду справи є конфіденційним, що дозволяє сторонам обговорювати спірні питання відкрито. Рішення, ухвалені в межах трудового арбітражу Службою з питань консультацій, примирення та арбітражу є обов'язковими для виконання обома сторонами, що забезпечує остаточність вирішення трудового спору без подальшого судового розгляду.

Водночас у Великій Британії встановлені певні обмеження щодо трудового арбітражу, зокрема, у разі, коли працівник подає позовну заяву про порушення його основних прав або про дискримінацію, у такому випадку арбітраж не може бути застосований, а спір передається на розгляд суду. Трудовий арбітраж може застосовуватись до вирішення індивідуальних трудових спорів, проте, коло таких трудових спорів є обмеженим, зокрема такий механізм доступний для вирішення спорів щодо незаконного звільнення та спори щодо гнучкого графіку роботи [12].

У Федеративній Республіці Німеччина трудовий арбітраж регулюється положеннями Арбітражного процесуального кодексу [13] та Закону ФРН «Про трудові суди» [14]. Особливістю німецької моделі трудового арбітражу є те, що арбітражні угоди між окремим працівником і роботодавцем вважаються недійсними, проте, арбітражні договори між представницькими органами працівників (профспілки) та роботодавцями є допустимими, при дотриманні визначених процедурних вимог, зокрема, принципу рівного представництва сторін у арбітражному трибуналі [15].

У Швеції трудовий арбітраж здійснюється через спеціалізований орган – Arbetsdomstolen, до складу якого входять як професійні судді, так і представники сторін трудових відносин. Для трудових відносин характерним є укладення колективних договорів, які включають положення про застосування механізмів арбітражу для вирішення трудових спорів [16].

У Франції трудовий арбітраж застосовується обмежено, зокрема, арбітражні угоди в міжнародних трудових контрактах можуть бути ініційовані виключно працівником, роботодавець не може примусити працівника до застосування процедури арбітражу [17]. Трудові спори у цій країні розглядаються спеціалізованими трудовими судами (франц. Conseil de Prud'hommes), до складу якого входить рівна кількість представників роботодавців і працівників [18].

У Сполучених Штатах Америки трудовий арбітраж має ряд специфічних ознак, які відрізняють його від практики в інших державах. Насамперед необхідно зазначити, що трудовий арбітраж у цій країні врегульований Федеральним Законом «Про арбітраж» [19] (англ. Federal Arbitration Act) 1925 року, ключовими положеннями якого визначено юридична сила арбітражних договорів та встановлено обов'язковість виконання арбітражних рішень. Особливістю американської моделі трудового арбітражу є його широке застосування при вирішенні індивідуальних трудових спорів, включаючи обов'язкові арбітражні застереження в трудових контрактах.

Так, роботодавці можуть включати до трудових контрактів обов'язкові арбітражні застереження, що зобов'язують працівників вирішувати трудові спори через арбітраж, а не через звернення до суду [20]. Тобто, такі застереження є одними із умов працевлаштування, що викликає певні дискусії, оскільки фактично працівники змушені погодитися на них, не маючи можливості відмовитися від такого арбітражного застереження. У свою чергу в США судовий розгляд рішень арбітражу є обмеженим, оскільки суди можуть скасувати арбітражне рішення тільки у разі явної упередженості чи перевищення повноважень арбітром. Крім того, враховуючи те, що американським законодавством передбачений принцип конфіденційності арбітражних процедур, це може перешкоджати публічному розголосу випадків неправомірної поведінки роботодавців, що є особливо актуальним і важливим у справах, пов'язаних із дискримінацією чи сексуальними домаганнями, де конфіденційність може сприяти приховуванню проблеми [20].

Ще однією особливістю американської моделі трудового арбітражу є обмеження колективних позовів. Зокрема, у справі «Epic System Corporation v. Lewis» Верховний Суд США було зроблений висновок, що арбітражні договори, які передбачають індивідуальні процедури та забороняють колективні позови є правомірними та підлягають виконанню [20]. Таким чином, можемо зробити висновок про те, що зазначене судове рішення обмежило можливість працівників об'єднуватися для подання колективних позовів проти роботодавців. На нашу думку, зазначене рішення Верховного Суду США є дискусійним, оскільки воно фактично вказує на те, що принцип свободи договору переважає над захистом трудових прав. Із однієї сторони у цьому рішенні відстоюється принцип свободи договору та заборони втручання держави у приватні відносини без вагомих підстав, а також забезпечується ефективність арбітражу як одного із інструментів розвантаження судової системи, а з іншої – порушується баланс між індивідуальним і колективним захистом трудових прав (у окремих випадках, таких як затримка виплати заробітної плати всім працівникам, колективні позови є ефективним способом для припинення системних порушень і зловживань зі сторони роботодавця); зменшується публічність трудових спорів (приховування масових порушень трудових прав працівників). Вважаємо, що обмеження колективних дій (можливість подання працівниками колективного позову) є відступом від принципу рівності сторін трудових правовідносин, і, на нашу думку, може свідчити про обмеження доступу до правосуддя.

Варто також зазначити, що у Конгресі Сполучених Штатів Америки вносилися на розгляд проекти нормативно-правових актів, спрямовані на обмеження або заборону обов'язкового арбітражу у трудових відносинах, наприклад, Закон «Про скасування несправедливого обов'язкового арбітражу» [22] (англ. FAIR Act). Водночас такі ініціативи залишаються на рівні проєктів.

Варто зазначити, що у Канаді трудовий арбітраж є обов'язковим елементом колективних трудових правовідносин. Так, Трудовим кодексом Канади встановлено, що колективні договори повинні містити умову про остаточне вирішення трудових спорів шляхом застосування арбітражу [23]. У Канаді діє Федеральна служба медіації та примирення, яка серед інших завдань, координує призначення арбітрів для розгляду трудових спорів. Водночас, втручання держави у формі проведення обов'язкового трудового арбітражу можуть викликати критику зі сторони профспілок, наприклад, у серпні 2024 року профспілка, яка представляє інтереси працівників двох основних залізничних компаній Канади оскаржила до суду рішення промислової ради з праці Канади, яка прийняла запит від уряду запровадити обов'язковий арбітраж і наказати більше 9000 працівникам цих підприємств повернутися на роботу [24].

Як зазначають О.О. Шубін, І.Г. Орловська, С.М. Черноус, «враховуючи закладений у Проєкті закону концепт про те, що трудовий арбітраж є органом по розгляду колективних трудових спорів про права (тобто, спорів щодо реалізації чи виконання (не виконання) вже існуючих прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод, підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання, колективних договорів, локальних нормативних актів роботодавця), які зумовлюють наявність відповідних компетентностей, вважаємо за доцільне встановити вимоги щодо наявності у особи, яка має намір стати трудовим арбітром, юридичної освіти. Вказана практика легалізована в окремих державах-членах ЄС (Болгарія, Латвія)» [25, с. 51].

Аналіз зарубіжного досвіду окремих країн свідчить про різноманітність підходів до трудового арбітражу, що має свої переваги та недоліки. На нашу думку, Україна може використати досвід зарубіжних країн для вдосконалення національного законодавства щодо регулювання трудового

арбітражу, а саме: забезпечення добровільності участі сторін у трудовому арбітражі; встановлення обов'язковості виконання арбітражних рішень; визначення на законодавчому рівні положення щодо правового статусу трудового арбітра та процедур проведення арбітражу; проведення навчання та інформаційних кампаній для роботодавців і працівників щодо можливостей і переваг використання трудового арбітражу як одного із позасудових способів вирішення трудових спорів. Вважаємо, що адаптація кращих зарубіжних практик у сфері регулювання трудового арбітражу сприятиме підвищенню ефективності вирішення трудових спорів в Україні, розвантаженню вітчизняної судової системи та зміцненню соціального партнерства.

Висновки. Проведене дослідження наукових розвідок та законодавства про працю в сфері правового регулювання трудового арбітражу дозволяє дійти таких висновків:

1. Трудовий арбітраж розглядається як один із ефективних інструментів альтернативного вирішення трудових спорів, який може бути застосований як у колективній, так і в індивідуальній формі. Водночас, аналіз сучасних наукових підходів до дефініції та змістовного наповнення поняття «трудовий арбітраж» дає підстави для висновку, що в умовах чинного законодавчого регулювання України цей інститут орієнтований виключно на врегулювання колективних трудових спорів. Проте, зарубіжна практика свідчить про наявність можливостей застосування трудового арбітражу як до індивідуальних трудових спорів, так і до колективних, що надає підстави для переосмислення потенціалу цього інституту в українському праві. В умовах модернізації трудового законодавства України та гармонізації національного правопорядку із міжнародними стандартами, доцільним є розгляд питання про нормативне закріплення механізму трудового арбітражу для вирішення індивідуальних трудових спорів. Така ініціатива потребує належного правового оформлення з обов'язковим урахуванням принципів добровільності, рівності сторін, неупередженості арбітра. Запровадження трудового арбітражу в індивідуальних трудових спорах потенційно має низку переваг: сприяння розвантаженню судової системи, підвищення швидкості розгляду справ, забезпечення конфіденційності та можливість залучення нейтральних експертів, що підвищує якість та ефективність розв'язання трудових спорів у сфері праці.

2. Правове регулювання інституту трудового арбітражу в Україні здійснюється відповідно до положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положення про трудовий арбітраж, затвердженого Національною службою посередництва і примирення. Попри наявність зазначеного нормативного підґрунтя, практична реалізація трудового арбітражу супроводжується низкою проблемних аспектів. Серед них варто виокремити необов'язковий характер рішень трудового арбітражу, відсутність чітких норм щодо відповідальності сторін за ухилення від участі в примирних процедурах та за невиконання рішень, що є обов'язковими для сторін, а також недостатній рівень державного фінансування процесів навчання та підготовки трудових арбітрів.

3. Із метою подолання наявних недоліків і модернізації національної системи врегулювання колективних трудових спорів було розроблено та зареєстровано проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» (реєстр. № 12034). Зазначений законопроект передбачає оновлення правового механізму застосування трудового арбітражу. До ключових його положень належить, зокрема, розширення понятійного апарату через введення нових термінів, таких як «альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів», «примирна процедура», «трудова медіація», «трудовий арбітраж», «угода про вирішення колективного трудового спору» тощо. Крім того, законопроект визначає основні принципи урегулювання колективних трудових спорів, деталізує процедури позасудового врегулювання з урахуванням можливості залучення професійних посередників і трудових медіаторів, а також пропонує зміни в організаційній структурі функціонування трудового арбітражу. Зазначені новації спрямовані на підвищення ефективності та результативності вирішення колективних трудових спорів в Україні.

Проаналізувавши положення проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 щодо організації та порядку проведення трудового арбітражу, можемо зробити висновок про те, що він у цілому враховує сучасні виклики у сфері соціально-трудових відносин і наближає Україну до європейської моделі соціального партнерства. Однак, окремі його положення в частині визначення порядку отримання свідоцтва трудового арбітра, можливості застосування трудового арбітражу для вирішення індивідуальних трудових спорів, встановлення відповідальності сторін за невиконання арбітражного рішення, на нашу думку, потребують подальшого доопрацювання з метою підвищення ефективності трудового арбітражу.

4. Аналіз міжнародного досвіду окремих країн демонструє існування різноманітних моделей правового регулювання трудового арбітражу, кожна з яких характеризується власними перевагами та недоліками. З урахуванням виявлених практик, доцільним видається використання напрацювань зарубіжних держав для вдосконалення вітчизняного законодавства у зазначеній сфері. Зокрема, мова йде про нормативне закріплення принципу добровільної участі сторін у трудовому арбітражі, обов'язковості виконання арбітражних рішень, чіткого визначення правового статусу трудового арбітра та процедур арбітражного розгляду. Важливим елементом має стати також упровадження систематичного навчання, інформаційних кампаній для працівників і роботодавців щодо механізмів та переваг трудового арбітражу як ефективного позасудового способу вирішення трудових спорів. Адаптація зазначених елементів провідних зарубіжних практик дозволить не лише підвищити якість і оперативність розв'язання трудових конфліктів в Україні, а й сприятиме розвантаженню судової системи та посиленню інституту соціального партнерства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.04.2025).
2. Положення про трудовий арбітраж: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 року № 68. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20> (дата звернення: 15.04.2025).
3. Проект Закону України «Про колективні трудові спори» від 16.09.2024 року № 12034. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879> (дата звернення: 15.04.2025).
4. Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution. *International Labour Organization*. 2023. URL: <https://www.ilo.org/publications/access-labour-justice-comparative-law-and-practice-labour-disputes> (дата звернення: 15.04.2025).
5. Терех О.А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки*. 2020. № 2 (113). С. 61–66. URL: <http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/Terekh.pdf> (дата звернення: 15.04.2025).
6. Клемпарський М.М., Павліченко В.М. Проблемні питання врегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2024. Випуск 4 (8). С. 23–29.
7. Черноус С.М., Тищенко О.В. Проблеми та перспективи правового регулювання локауту в Україні. *Соціальне право*. 2023. № 3. С. 51–65.
8. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
9. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про колективні трудові спори» 16.09.2024. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/2cab2aed-0f6f-48e1-a296-28266d44e2b5> (дата звернення: 15.04.2025).
10. Arbitration Act (1996). *UK Legislation*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/23/contents> (дата звернення: 15.04.2025).
11. Official website of the Advisory, Conciliation and Arbitration Service. URL: <https://www.acas.org.uk/aboutus#:~:text=We're%20Acas%2C%20the%20Advisory,receives%20funding%20from%20the%20government> (дата звернення: 15.04.2025).
12. Arbitration. *Official website of the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*. URL: <https://www.acas.org.uk/arbitration> (дата звернення: 15.04.2025).
13. Schiedsgerichtsordnung (2021). *Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer*. URL: <https://bdue.de/derbdue/statuten/schiedsgerichtsordnung#:~:text=des%20einstweiligen%20Rechtsschutzes,1.,solchen%20Ma%C3%9Fnahme%20angemessene%20Sicherheit%20verlangen> (дата звернення: 15.04.2025).
14. Die Arbeitsgerichtsbarkeit. *Bundesarbeitsgericht*. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit/> (дата звернення: 15.04.2025).

15. Arbitration Guide Germany. *IBA Arbitration Committee*. 2023. URL: <https://www.ibanet.org/document?id=Germany-country-guide-arbitration> (дата звернення: 15.04.2025).
16. Arbetsdomstolen. URL: <https://www.arbetsdomstolen.se/sv/en/in-english/> (дата звернення: 15.04.2025).
17. Contrat de travail national ou international: le recours à l'arbitrage. *Avocats Picovschi*. 2015. URL: https://www.avocats-picovschi.com/contrat-de-travail-national-ou-international-le-recours-a-l-arbitrage_article_760.html (дата звернення: 15.04.2025).
18. Chappe N., doriat-Duban M. La résolution des conflits individuels du travail. *Revue d'économie politique*. 2003. Vol. 113. Pp. 549–568. URL: <https://shs.cairn.info/revue-d-economie-politique-2003-4-page-549?lang=fr> (дата звернення: 15.04.2025).
19. The Federal Arbitration Act (1925). *Aceris LAW LLC*. URL: <https://www.acerislaw.com/wp-content/uploads/2023/03/US-Federal-Arbitration-Act.pdf> (дата звернення: 15.04.2025).
20. Labor Arbitration Rules (Including Expedited Labor Arbitration Rules). *American Arbitration Association*. 2015. URL: <https://www.adr.org/sites/default/files/Labor%20Rules.pdf> (дата звернення: 15.04.2025).
21. Epic System Corporation v. Lewis (2017). *Supreme court of the United States*. URL: https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q8l1.pdf (дата звернення: 15.04.2025).
22. Forced Arbitration Injustice Repeal Act Pept. 116-204. *Congress*. URL: <https://www.congress.gov/congressionalreport/116thcongress/housereport/204/1#:~:text=1423%2C%20the%20%60%60Forced%20Arbitration,antitrust%2C%20and%20civil%20rights%20disputes> (дата звернення: 15.04.2025).
23. Canada Labour Code (1985). *Justice Law Website*. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/ACTS/L-2/index.html> (дата звернення: 15.04.2025).
24. Ljunggren D., Paperny A. Canada rail union launches court challenges to back-to-work order. *Reuters*. 2024. URL: <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/canada-rail-union-launches-court-challenge-back-to-work-order-2024-08-30/> (дата звернення: 15.04.2025).
25. Шубін О.О., Орловська І.Г., Черноус С.М. Вирішення колективних трудових спорів в країнах ЄС: окремі питання законодавчого регулювання та досвід профспілок. Київ. 2024. 129 с.