

УДК 347.998: 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.52>

МЕДІАЦІЯ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

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. Медіація при вирішенні колективних трудових спорів: перспективи впровадження в Україні.

Стаття присвячена встановленню змісту та особливостей медіації як способу вирішення трудових спорів, аналізу чинного законодавства в сфері правового регулювання медіації в Україні, а також дослідженню перспектив впровадження медіації для вирішення колективних трудових спорів з урахуванням національного та міжнародного досвіду. У статті надано теоретико-правову характеристику медіації як одного із позасудових способів вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, зокрема, окреслені наукові підходи до визначення змісту та особливостей медіації, а також проаналізовані тенденції закріплення на законодавчому рівні медіації при вирішенні колективних трудових спорів. Автором зазначено, що на законодавчому рівні застосування медіації в колективних трудових спорах потребує належного унормування, зважаючи на рівень конфліктогенності у колективних трудових відносинах.

Аналіз чинного трудового законодавства України свідчить про наявність правового регулювання інституту медіації виключно у сфері індивідуальних трудових спорів. Водночас затвердження професійного стандарту «Трудовий медіатор» (медіатор трудових спорів)», на нашу думку, створює концептуальну, методологічну й кадрову основу для розширення сфери застосування медіації також на врегулювання колективних трудових спорів. Повноваження трудового медіатора не обмежуються індивідуальними спорами, що сприяє посиленню інституційної спроможності медіаційного процесу у сфері трудового права загалом. Крім того, проект Закону України «Про колективні трудові спори», що перебуває на розгляді Верховної Ради України, передбачає вперше законодавче закріплення поняття «трудова медіація» у контексті врегулювання колективних трудових спорів, а також визначає правовий статус трудового медіатора. У статті також було досліджено зарубіжний досвід правового регулювання медіації при вирішенні колективних трудових спорів на прикладі таких країн як: Австралія, Італія, Німеччина, Словаччина, Сполучені Штати Америки, Фінляндія, Франція. На основі досвіду окремих зарубіжних країн визначені шляхи вдосконалення законодавства України у сфері застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів.

У висновках автором статті визначено, що трудову медіацію варто розглядати як перспективний механізм врегулювання колективних трудових спорів, який ґрунтується на принципах добровільності, досягнення консенсусу та взаємної поваги сторін трудових правовідносин. Виокремлення трудової медіації як самостійного виду є обґрунтованим з нормативно-правової, концептуальної та прикладної точок зору, що свідчить не про фрагментацію інституту медіації, а, навпаки, про інституалізацію особливої форми альтернативного вирішення трудових спорів, адаптованої до сучасного соціального контексту. Запровадження трудової медіації узгоджується з загальносвітовою тенденцією розвитку альтернативних, позасудових способів вирішення правових спорів.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий спір, колективний трудовий спір, позасудові способи вирішення трудових спорів, медіація, трудова медіація, трудовий медіатор, угода за результатами медіації при вирішенні трудових спорів.

Bondarenko A.V. Mediation in the resolution of collective labour disputes: prospects for implementation in Ukraine.

The article is devoted to establishing the content and features of mediation as a method of resolving labor disputes, analyzing the current legislation in the field of legal regulation of mediation in Ukraine, as well as exploring the prospects for introducing mediation to resolve collective labor disputes, taking into account national and international experience. The article provides a theoretical and legal description of mediation as one of the extrajudicial methods of resolving both individual and collective labor disputes, in particular, outlines scientific approaches to determining the content and features of mediation, and analyzes the trends of consolidating mediation at the legislative level in resolving collective labor disputes. The author notes that at the legislative level, the use of mediation in collective labor disputes requires proper regulation, taking into account the level of conflict in collective labor relations.

Analysis of the current labor legislation of Ukraine indicates the presence of legal regulation of the institution of mediation exclusively in the field of individual labor disputes. At the same time, the approval of the professional standard «Labor Mediator», in our opinion, creates a conceptual, methodological and personnel basis for expanding the scope of mediation to include the settlement of collective labor disputes. The powers of a labor mediator are not limited to individual disputes, which contributes to strengthening the institutional capacity of the mediation process in the field of labor law in general. In addition, the draft Law of Ukraine «On Collective Labor Disputes», which is under consideration by the Verkhovna Rada of Ukraine, provides for the first time legislative consolidation of the concept of «labor mediation» in the context of the settlement of collective labor disputes, and also defines the legal status of a labor mediator. The article also examined foreign experience in legal regulation of mediation in the resolution of collective labor disputes using the example of such countries as: Australia, Italy, Germany, Slovakia, the United States of America, Finland, and France. Based on the experience of some foreign countries, ways of improving the legislation of Ukraine in the field of mediation in resolving collective labor disputes have been identified.

In the conclusions, the author of the article determined that labor mediation should be considered as a promising mechanism for resolving collective labor disputes, which is based on the principles of voluntariness, achieving consensus and mutual respect of the parties to labor relations. The isolation of labor mediation as an independent type is justified from a regulatory, conceptual and applied point of view, which indicates not the fragmentation of the institution of mediation, but, on the contrary, the institutionalization of a special form of alternative resolution of labor disputes, adapted to the modern social context. The introduction of labor mediation is consistent with the global trend of development of alternative, extrajudicial methods of resolving legal disputes.

Key words: labor dispute, collective labor dispute, out-of-court methods of resolving labor disputes, labor mediation, labor mediator, agreement based on the results of mediation in resolving labor disputes.

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації трудових відносин, соціально-економічної нестабільності, пов'язаних, насамперед, із повномасштабним збройним вторгненням російської федерації 24 лютого 2022 року на територію України та подальшим введенням і дією правового режиму воєнного стану, важливого значення набувають ефективні правові механізми вирішення трудових спорів. Однією з складових механізмів способів вирішення трудових спорів є медіація. Із прийняттям Закону України «Про медіацію» [1] та внесенням змін до Кодексу законів про працю України [2], зокрема доповненням його статтею 222¹ щодо застосування медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів, закладено законодавче підґрунтя для подальшого розвитку інституту медіації у вирішенні трудових спорів. Водночас зазначені нововведення залишають поза увагою правове регулювання застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів. У цьому аспекті вважаємо за доцільне звернути увагу на проект Закону України «Про колективні трудові спори» [3] у якому вперше пропонується запровадити на нормативному рівні застосування медіації саме для вирішення колективних трудових спорів і визначення правового статусу трудового медіатора у відповідних спорах, що свідчить про зростаюче визнання медіації як одного із ефективних позасудових способів вирішення трудових спорів. Крім того, відсутність дієвих способів вирішення колективних трудових спорів, на нашу думку, може призвести до ескалації конфлікту та соціальної дестабілізації, що є особливо критичним в умовах дії правового режиму воєнного стану та повоєнного відновлення нашої держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання застосування медіації при вирішенні трудових спорів досліджували такі вітчизняні вчені як: В.В. Бонтлаб, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіков, С.І. Запара, Д.В. Кисельов, Д.Є. Кривенко, І.О. Лях, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, А.О. Стратюк, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, Л.П. Шумна, М.М. Шумило та інші. Незважаючи на наявність ряду наукових досліджень, присвячених тематиці застосування медіації у вирішенні трудових спорів, у тому числі, на рівні дисертаційних робіт, вказане питання потребує подальшого наукового осмислення, зокрема враховуючи сучасні тенденції розвитку трудового законодавства України.

Метою статті є встановлення змісту та особливостей медіації як способу вирішення трудових спорів, аналіз чинного законодавства в сфері правового регулювання медіації при вирішенні трудових спорів в Україні, а також дослідження перспектив впровадження медіації для вирішення колективних трудових спорів з урахуванням національного та міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку з інституалізацією медіації в українському правовому полі, зокрема після прийняття 16 листопада 2021 року Закону України «Про медіацію» № 1875-ІХ і започаткуванням його практичної реалізації у трудовій сфері, актуальним є питання про доцільність виокремлення трудової медіації як окремого способу позасудового вирішення спорів. Варто зауважити, що це питання у науковій площині не є однозначним і викликає активну доктринальну дискусію. Так, вчений М.М. Шумило вважає, що такі поняття як «трудова медіація» і «трудова медіація» не потрібно закріплювати у трудовому законодавстві, пояснюючи це тим, що це не принесе користі, а також тим, що тоді в інших законодавчих актах необхідно визначати своїх спеціальних медіаторів (спадковий медіатор, сімейний медіатор, медіатор із відшкодування моральної шкоди тощо) [4, с. 69].

Окремі науковці, зокрема Л.П. Шумна, А.М. Сікун і Д.В. Кисильов вказують, що медіація є поширеним і визнаним методом врегулювання суперечок між людьми, який має конструктивний універсальний характер для вирішення того або іншого спору [5, с. 167]. Зазначені науковці не виокремлюють трудову медіацію як окремий вид медіації, а акцентують увагу на єдину правову природу медіації як універсального інструменту вирішення спорів, незалежно від сфери їх виникнення.

Водночас ряд інших вчених, підхід яких ми вважаємо обґрунтованим, вказують на доцільність виокремлення саме трудової медіації, що підтверджується низкою нормативних, інституційних і функціональних факторів.

Як слушно зауважує С.М. Черноус, особливості застосування медіації в контексті трудових спорів зумовлюються як специфікою правового регулювання трудових правовідносин у цілому, так і характером відповідного спору, зокрема його класифікацією за критеріями предмета (спір про право чи інтерес) та суб'єктного складу (колективний або індивідуальний спір). Науковиця підкреслює, що саме в трудових спорах про інтерес (як колективних, так і індивідуальних) медіація виступає найбільш ефективним механізмом врегулювання, оскільки дозволяє медіатору як неупередженому посереднику стимулювати конструктивний діалог між сторонами, що, в свою чергу, сприяє досягненню консенсусу. Водночас щодо трудових спорів про право дослідниця висловлює низку застережень, пов'язаних із необхідністю чіткого визначення правових засад угоди, укладеної в результаті медіації. Зокрема, залишається відкритим питання про допустимість включення до такої угоди умов, які можуть суперечити законодавчо встановленим обов'язкам або не відповідати державним гарантіям, що, у свою чергу, потенційно може призвести до погіршення становища працівника порівняно з нормами чинного трудового законодавства України [6, с. 286-287]. Таким чином, С.М. Черноус обґрунтовує необхідність нормативного закріплення критеріїв легітимності угоди за результатами медіації в трудових спорах, які мають відповідати основоположним засадам трудового права.

У свою чергу, М.В. Сокол характеризує медіацію як «самостійну форму участі незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів», яка, на її думку, є обов'язковим елементом всієї процедури їх врегулювання [7, с. 6]. Отже, медіація, відповідно до підходу зазначеної дослідниці, розглядається як невід'ємна складова механізму вирішення трудових спорів.

Д.Є. Кривенко визначає медіацію в системі трудових спорів як поєднання правового та комунікативного процесів, ініційованих суб'єктами трудових правовідносин за участю кваліфікованого, незалежного та нейтрального посередника [8, с. 83]. Основною метою такого процесу вчений вважає координацію переговорного процесу і досягнення збалансованого, консенсусного рішення,

спрямованого на збереження трудових відносин. Особливий акцент дослідник робить на перспективності ширшого застосування медіації в індивідуальних трудових спорах, що, на його думку, сприятиме налагодженню ефективної комунікації між працівником і роботодавцем, підвищенню трудової дисципліни й безпеки праці.

Як було зазначено вище на законодавчому рівні застосування медіації обмежено лише індивідуальними трудовими спорами, залишаючи поза увагою колективну сферу, яка є не менш конфліктогенною та соціально чутливою. Зокрема статтею 222¹ Кодексу законів про працю України передбачено, що «Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації при вирішенні трудових спорів укладаються в письмовій формі» [2].

З огляду на загальний зміст інституту медіації як «позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» (п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про медіацію» [1]), на нашу думку, немає обґрунтованих правових підстав для виключення колективних трудових спорів зі сфери застосування медіації. По-перше, колективні трудові спори за своєю суттю є соціальними спорами, що виникають між групою працівників (або профспілковою організацією) і роботодавцем у зв'язку із реалізацією трудових прав, гарантій або умов праці. Колективні трудові спори, як й індивідуальні мають потенціал для врегулювання шляхом позасудового добровільного примирення, що і складає зміст інституту медіації. По-друге, на відміну від адміністративного чи судового вирішення трудового спору, медіація дозволяє зберегти соціальний діалог між сторонами, забезпечити врахування інтересів обох сторін, запобігти ескалації спору та мінімізувати економічні втрати, пов'язані із спором (наприклад, страйком). У цьому контексті медіація здатна ефективно доповнити процедури примирення, передбачені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [9].

На нашу думку, специфіка предмета трудових спорів, особливо колективних, зумовлює необхідність особливого підходу до їх вирішення. Такий підхід має враховувати зв'язок спорів із правом на працю, правом на страйк і свободою об'єднання, а також зумовлений наявністю колективного суб'єкта та їхнім впливом на економічну стабільність і соціальний діалог. Вказані ознаки вимагають наявності відповідних навичок і знань від медіатора, і обумовлюють необхідність адаптації методики застосування медіації до вирішення трудових спорів як індивідуальних, так і колективних.

Затвердження професійного стандарту «Трудовий медіатор» [10] вказує на визнання і формалізацію трудової медіації як окремої професійної діяльності. Зазначеним стандартом передбачені специфічні вимоги до кваліфікації медіатора, діяльність якого пов'язана саме із трудовими спорами, що, у свою чергу, підтверджує особливість предмета його роботи. У проекті Закону України «Про колективні трудові спори» [3] також міститься положення про визначення правового статусу трудового медіатора. Зокрема, трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію», має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку трудового медіатора у сфері вирішення трудових спорів. Трудовий медіатор обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, який формує Національна служба. Трудовий медіатор, який бере участь у розгляді колективного трудового спору, не має права бути представником жодної із сторін цього колективного трудового спору. У разі якщо сторони колективного трудового спору не можуть погодити кандидатуру трудового медіатора протягом трьох робочих днів і цей строк не було продовжено спільним рішенням сторін, трудовий медіатор призначається Національною службою за зверненням принаймні однієї із сторін колективного трудового спору.

Крім того, у вже згадуваному проекті Закону України «Про колективні трудові спори» безпосередньо передбачено використання трудової медіації як окремого способу позасудового вирішення колективного трудового спору. Зокрема, запропоновано визначення трудової медіації, а саме: «трудова медіація – спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів), медіатора(ів) намагаються врегулювати спір» [3]. Проектом також передбачено положення про те, що у випадку якщо трудовий спір про інтереси не врегульовано під час переговорів, трудова медіація є обов'язковою стадією вирішення спору, за умови

її визначення як такої у колективному договорі (угоді) або в окремій угоді. Така термінологія, яка використовується авторами даного законопроекту, на нашу думку, не є випадковою, оскільки вона дозволяє провести чітке розмежування від загальної моделі медіації, враховуючи її специфіку. У цілому, аналізуючи проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» можемо зазначити, що він містить прогресивні положення щодо формування механізму трудової медіації як обов'язкову (за певних умов), інституційно підтримувану та мотивовану процедуру.

Окремо необхідно зазначити, що досвід зарубіжних країн демонструє, що в окремих юрисдикціях вже застосовуються такі категорії як: «workplace mediation», «employment mediation» і «labour mediation» [11], що також вказує на функціональну самостійність трудової медіації у системі позасудових (альтернативних) способів вирішення трудових спорів.

У країнах із розвинутою системою соціального партнерства медіація активно застосовується при вирішенні колективних трудових спорів як до страйку (англ. «pre-strike mediation»), так і після нього (англ. «post-strike mediation») [12].

Так, наприклад, у Сполучених Штатах Америки діє Федеральна служба з посередництва і примирення, яка здійснює медіацію при вирішенні колективних трудових спорів, зокрема даний орган наділений такими повноваженнями, як-от: пропонує медіацію на добровільних засадах, а в окремих сферах звернення до медіації є обов'язковим; має мандат запобігати страйкам, що загрожують економічному порядку [13]. Зокрема, Федеральна служба з посередництва і примирення наділена повноваженнями втручатися у колективні трудові спори, повідомленні заздалегідь (за шістьдесят і більше днів до закінчення дії колективного договору) [13]. Варто зазначити, що у 2025 року американськими профспілковими організаціями було оскаржене рішення про ліквідацію Федеральної служби з посередництва і примирення, підкреслюючи її важливість для збереження стабільності трудових відносин і запобігання страйків [14].

В Австралії, зокрема в штаті Новий Південний Уельс створена та функціонує Комісія з питань справедливої праці, яка також виступає в ролі медіатора при вирішенні колективних трудових спорів [15]. Страйкові дії з боку профспілок або роботодавців не допускаються під час дії колективного договору. Дія «захищена» від юридичних санкцій лише протягом періоду між закінченням дії однієї угоди та початком дії іншої. Колективні угоди можуть набути юридичної чинності лише за умови їх схвалення Комісією, яка повинна забезпечити їх відповідність процедурним вимогам, викладеним у Законі про справедливу працю. Роль Комісії, як це сталося у справі про поїзди Нового Південного Уельсу, полягає у визначенні того, коли дозволені «захищені дії». У січні 2018 року Комісія з питань справедливої праці виступила посередником у спорі між залізничниками та керівництвом у Новому Південному Уельсі (NSW), найбільш густонаселеному штаті Австралії. Більшість залізничників були представлені двома профспілками: Professionals Australia (що охоплює фахівців та менеджерів) та Rail, Tram and Bus Union (RTBU). Ці профспілки, разом з деякими меншими профспілками та за підтримки вищого органу профспілки, вели переговори як єдина група – Об'єднані залізничні профспілки (CRU). Роботодавці, Sydney Trains та NSW Trains, належали уряду та також вели переговори разом. Спир офіційно розпочався в липні 2017 року, коли в процесі колективних переговорів профспілка працівників CRU представила роботодавцям початковий перелік вимог щодо покращення заробітної плати та умов праці. Нездатність досягти згоди з низки ключових питань (зокрема, щодо підвищення заробітної плати, положень про скорочення та переведення штатів, а також графіків роботи) спонукала сторони звернутися за втручанням до Комісії з питань справедливої праці. Це сталося через чотири окремі дії, за участю трьох різних членів трибуналу, які склалися з колегиї, відповідальної за транспортну галузь. Переговори продовжилися разом із подальшими погоджувальними конференціями на початку лютого, на яких роботодавці зробили змінену пропозицію, включаючи кілька покращень оплати праці та умов праці. Обидві сторони погодилися донести нову пропозицію до працівників. Згодом вона була прийнята та схвалена Комісією у квітні 2018 року, що призвело до двох юридично обов'язкових колективних договорів, одного для Sydney Trains та одного для NSW Trains [16].

У Словаччині з 1991 року на законодавчому рівні закріплене положення про те, що перед страйком сторони колективного трудового спору зобов'язані звернутися до медіації задля врегулювання спору у досудовому порядку (рішення повинно бути прийнято протягом п'ятнадцяти днів). Медіатор обирається зі списку офіційно зареєстрованих трудових медіаторів [17].

У Фінляндії діє система, відповідно до якого Національний примиритель започатковує процедури при затримках колективних договорів; врегулює локальні трудові спори шляхом медіації,

перш ніж спір перейде на розгляд до суду [18]. У Фінляндії основні положення щодо застосування медіації при вирішенні трудових спорів викладені в Законі «Про медіацію у трудових спорах». Згідно із законом, соціальні партнери повинні письмово повідомити Бюро національного посередника та іншу сторону спору про зупинку роботи або її продовження принаймні за 14 днів. У повідомленні повинні бути зазначені причини, дата початку та обсяг запланованої зупинки роботи або її продовження. Відтермінування початку страйку або обмеження його обсягу вимагає згоди іншої сторони. Зобов'язання щодо повідомлення поширюється лише на зупинки роботи, такі як страйки та локауті, і не поширюється на інші форми страйків, такі як бойкоти чи заборона на понаднормову роботу. Мета зобов'язання щодо повідомлення полягає в тому, щоб забезпечити посереднику достатньо часу для врегулювання трудового спору та запобігання страйку. Також важливо, щоб сторони, яких стосується будь-яке припинення роботи, усвідомлювали цю загрозу. За порушення цього зобов'язання може бути накладено штраф. Закон про медіацію у трудових спорах не застосовується до трудових акцій, що відбуваються за умови чинності колективного договору та зобов'язання щодо забезпечення трудового миру, встановленого в угоді. Таким чином, немає необхідності попередньо повідомляти про такі трудові дії, і такі дії не підпадають під механізм застосування медіації при вирішенні трудових спорів. Такі трудові спори підпадають під юрисдикцію суду з трудових спорів. Так само політичні страйки та страйки солідарності не підпадають під дію зобов'язання щодо попереднього повідомлення та проведення процедури медіації, встановленої Законом про медіацію у трудових спорах. Однак, зобов'язання щодо попереднього повідомлення, встановленого угодами між центральними організаціями ринку праці, застосовується до них [18].

С.М. Черноус, О.О. Шубін і І.Г. Орловська у своїй науковій праці наводять декілька прикладів ефективного застосування процедури медіації при вирішенні колективних трудових спорів в окремих державах-членах Європейського Союзу. У 2018 році медіація стала ключовим інструментом у врегулюванні колективного трудового спору на підприємстві Volkswagen у місті Вольфсбург (Німеччина). Причиною конфлікту стали стратегічні плани генерального директора компанії Г. Дісса щодо трансформації виробництва в напрямку електромобільності, що викликало занепокоєння з боку трудового колективу стосовно потенційного скорочення робочих місць. У контексті переговорного процесу, що охоплював близько 60 000 працівників, обговорювалися питання гарантій зайнятості та наслідків модернізації виробництва. Завдяки залученню медіаційного механізму вдалося досягти збалансованого рішення, яке врахувало як інтереси роботодавця, так і соціальні гарантії працівників. Наступного року, у 2019-му, медіація також відіграла значну роль у вирішенні колективного трудового спору в компанії Air France (Франція). Конфлікт виник у результаті перемовин між керівництвом компанії та профспілками пілотів щодо підвищення ефективності праці шляхом перегляду трудового часу. Запропоновані реструктуризаційні заходи, що включали зменшення кількості рейсів і скорочення персоналу, призвели до акцій протесту та напруження у трудовому колективі, зокрема щодо відсторонення й звільнення окремих працівників. Втручання медіаторів стало вирішальним для деескалації конфлікту, забезпечення діалогу між сторонами та досягнення компромісного вирішення проблеми. У 2020 році медіація була ефективно застосована у процесі врегулювання трудового спору в італійському залізничному секторі, де предметом переговорів стали умови праці, рівень оплати та інші аспекти трудових відносин. Особливістю італійської моделі медіації є її «авторитетний» характер, за якого медіатори наділені правом ініціювати певні дії та сприяти виконанню досягнутих домовленостей. Попри наявність соціальних, політичних і культурних бар'єрів, які перешкоджають широкому впровадженню медіації, в Італії були здійснені нормативні ініціативи, що передбачають обов'язкове звернення до цієї процедури у низці галузей. Впровадження такої практики стало важливим кроком у напрямку деюрідизації трудових спорів, сприяючи переходу від жорстких правових моделей до більш гнучких, договірно орієнтованих підходів у врегулюванні трудових конфліктів [19, с. 13-14].

Висновки. Проведене дослідження наукових розвідок та законодавства про працю щодо застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів дозволяє дійти таких висновків:

1. Медіація є перспективним інструментом вирішення колективних трудових спорів, що поєднує в собі принципи добровільності, консенсусу та взаємної поваги між сторонами трудових правовідносин. Вважаємо, що виокремлення трудової медіації як окремого виду має чітке нормативне, концептуальне та практичне підґрунтя, що є не стільки проявом фрагментації, скільки результатом інституційного оформлення особливої моделі медіаційної практики, що відповідає

потребам правового регулювання трудових відносин у сучасному соціальному контексті. Впровадження трудової медіації відповідає загальній тенденції розвитку позасудових способів вирішення спорів в Україні.

2. Дослідження чинного законодавства про працю України засвідчує, що наразі механізм застосування медіації передбачений виключно для індивідуальних трудових спорів. Затвердження професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)», на нашу думку, створює нормативне та методологічне підґрунтя для застосування медіації при вирішенні як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, оскільки повноваження такого фахівця не обмежується тільки індивідуальними кейсами. Зазначені чинники спрямовані на посилення інституційної спроможності трудової медіації в цілому. Крім того, проектом Закону України «Про колективні трудові спори», що знаходиться на розгляді Верховної Ради України, вперше запропоновано на законодавчому рівні закріпити поняття «трудова медіація» саме у сфері колективних трудових спорів та визначити правовий статус трудового медіатора. Вказаний закон (у випадку його прийняття) та затверджений професійний стандарт є необхідними складовими цілісного правового механізму, що є умовою реального втілення трудової медіації як способу вирішення колективних трудових спорів в Україні.

3. Проаналізований досвід окремих зарубіжних країн демонструє, що медіація є дієвим і гнучким інструментом вирішення колективних трудових спорів і Україна має всі підстави для його інтеграції. У країнах, практика медіації при вирішенні трудових спорів яких була предметом вивчення, передбачено інституціональне забезпечення процедури медіації (через спеціалізовані органи), встановленні чіткі строки проведення та обов'язковість попередньої медіації перед страйком, що дозволяє досягти стійкого соціального діалогу. Наразі необхідним є проведення законодавчих змін щодо інституалізації та кадрового забезпечення застосування медіації при вирішенні як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. На нашу думку, доцільним є запровадження обов'язкової медіації для колективних трудових спорів (особливо перед страйком) із чітко визначеними строками (за аналогією до досвіду Словаччини та Сполучених Штатів Америки).

4. На нашу думку, застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів є ефективною моделлю, яка сприяє запобіганню страйкам, зближенню соціального діалогу та підвищенню стабільності трудових відносин у цілому. Водночас впровадження медіації при вирішенні колективних трудових спорів потребує законодавчої деталізації процедурного механізму проведення медіації та професійної підготовки трудових медіаторів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 року № 1875-IX. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (дата звернення: 07.07.2025).
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 року № 322-VII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 07.07.2025).
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: 07.07.2025).
4. Шумило М.М. Щодо необхідності законодавчого закріплення термінів «трудова медіація» та «трудовий медіатор»: pro et contra. *Проблеми реформування соціального законодавства в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції* (м. Київ, 8 листопада 2024 р.) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. С. 68-69.
5. Шумна Л.П., Сікун А.М., Кисельов Д.В. Інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. Випуск 88. С. 163–169.
6. Черноус С.М. Про медіацію як позасудову процедуру вирішення трудових спорів. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О.Г. Середя, О.М. Ярошенко, О.В. Соловійов, І.В. Зіноватна; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2023. С. 282–287.

7. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України. К., 2010. 20 с.
8. Кривенко Д.Є. Правове регулювання трудових спорів в Україні. дис. ... д-ра філософії у галузі знань 08 Право: спец. 081 Право. Київ, Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 2021. 202 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0822U100046> (дата звернення: 07.07.2025).
9. 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: 07.07.2025).
10. Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів): професійний стандарт, затвердженого протоколом від 05.03.2024 року № 05/03/24-4 засідання розробників: Професійної спілки працівників Агропромислового комплексу України, Товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародна академія безперервного навчання», Громадської спілки «Національна асоціація медіації трудових та корпоративних спорів». URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/597-profstandart_trudovij_mediator_pogodzenij_05032024.pdf (дата звернення: 07.07.2025).
11. Douglas N. Frenkel, James H. Stark (2025) The Practice of Mediation. *ASPEN Publishing*. URL: <https://pdfcoffee.com/the-practice-of-mediation-pdf-free.html> (дата звернення: 07.07.2025).
12. Debra G. (2001) Stanford Nurses' Strike: A Case Study of Negotiation, Mediation, and Conciliation in a Health Care Labor Dispute, 3 *J. Alt. Disp. Resol.* Pp. 29–44. URL: https://repository.uclawsf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2629&context=faculty_scholarship (дата звернення: 07.07.2025).
13. Collective Bargaining Mediation. *Federal Mediation & Conciliation Service*. URL: <https://www.fmcs.gov/services/resolving-labor-management-disputes/collective-bargaining-mediation/> (дата звернення: 07.07.2025).
14. AFL-CIO, SEIU Unions Sue Trump Administration Over Cuts to Key Labor Relations Agency (2025). *SEIU*. URL: <https://www.seiu.org/2025/04/afl-cio-seiu-unions-sue-trump-administration-over-cuts-to-key-labor-relations-agency> (дата звернення: 07.07.2025).
15. Fair Work Commission. URL: <https://www.fwc.gov.au/> (дата звернення: 07.07.2025).
16. Martin C. Euwema, Francisco J. Medina, Ana Belén García, Erica Romero Pender (2019). Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Australia. *Springer Nature Link*. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92531-8_16#:~:text=Once%20a%20final%20agreement%20is,166%2C%20374%E2%80%9393376 (дата звернення: 07.07.2025).
17. Social dialogue and conflict resolution in Slovakia (2004). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-05/ef0454en.pdf> (дата звернення: 07.07.2025).
18. Mediation in labour disputes. *Valtakunnansovittelijatoimisto*. URL: <https://valtakunnansovittelija.fi/en/mediation-in-labour-disputes> (дата звернення: 07.07.2025).
19. 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.