

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Брижань Ю.В.,

*аспірант кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету*

УДК 349.2

DOI 10.32782/2663-5666.2025.1.7

**РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА
І ПРИМИРЕННЯ У РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Постановка проблеми. У сучасному світі конфлікти у трудових відносинах є неминучими через різноманіття інтересів роботодавців і працівників. В Україні вирішення таких спорів є важливим аспектом забезпечення стабільності в економіці та соціальній сфері. Створюючи сучасну систему оперативного реагування на виклики у сфері колективних трудових відносин, Україна перейняла світовий досвід вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирно-третейських процедур, що відобразилось не тільки в застосуванні процедур примирення, посередництва та арбітражу, а й в створенні спеціалізованого органу в системі вирішення колективних трудових спорів, яким є Національна служба з посередництва і примирення (НСПП).

Закон України «Про медіацію», що знаменував завершення певного етапу тривалого та непростого розвитку медіації в Україні, став нормативним підґрунтям для введення в українське правове поле терміну «трудова медіація». Однак не менш важливим для впровадження та подальшого розвитку трудової медіації стала примирно-посередницька діяльність НСПП. Важко применшити роль фахівців служби в реалізації механізму медіації при вирішенні колективних трудових спорів, досвід яких став основою для розробки Проекту Закону «Про колективні трудові спори», в якому вперше пропонується закріпити поняття трудової медіації, та затвердження професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)».

Аналіз досліджень і публікацій. У науці трудового права діяльність НСПП в сфері вирішення колективних трудових спорів розглядалася в роботах Амелічевої Л.П., Дейнеки В.М., Запари С.І., Маньгори Т.В., Пасечник О.В., Радіонової-Водяницької В. О., Сокола М.В. та інших. В їх дослідженнях було

приділено значну увагу питанням створенню, розвитку НСПП, особливостям правового статусу, функціям та повноваженням служби у вирішенні колективних трудових спорів. Спираючись на результати зазначених праць, в нашому дослідженні прагнемо насамперед зосередитися на тих повноважень та аспектах діяльності НСПП, які мають зв'язок з медіацією, а також на змінах в законодавстві, що пропонуються в Проекті Закону «Про колективні трудові спори», щодо ролі НСПП в застосуванні трудової медіації при вирішенні колективних трудових спорів.

Метою дослідження є дослідження повноважень НСПП у сфері колективних трудових відносин, що мають подібність з медіацією, впливу діяльності НСПП на розвиток трудової медіації в Україні; **завданнями:** аналіз примирно-посередницьких повноважень НСПП щодо вирішення колективних трудових спорів, закріплених в законодавстві та нормативних актах НСПП, порівняння їх з повноваженням НСПП у сфері трудової медіації, що передбачаються в Проекті Закону «Про колективні трудові спори».

Виклад основного матеріалу. НСПП є постійно діючим державним органом, який майже два десятиліття виступає посередником в колективних трудових спорах, а спеціалісти відділень НСПП, трудові арбітри, незалежні посередники – фаховими помічниками налагодження діалогу під час врегулювання розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцями. НСПП є органом, через який держава фактично впливає на примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), наділивши службу досить широкими повноваженнями [1, с. 130]. Сокол В.М. вважає діяльність НСПП однією з демократичних альтернативних форм врегулювання колективних трудових спо-

рів та необхідною умовою створення ефективної системи захисту порушених та оспорюваних трудових прав працівників та встановлення гідних умов праці [2, с. 91].

НСПП була створена в найважчі з точки зору розвитку економіки України часи, викликані економічною кризою: постійні не виплати зарплат, критичний стан державних підприємств призводили до страйків та інших широких акцій соціальних протестів. Таке становище потребувало розв'язання конфліктів цивілізованим правовим шляхом, який би передбачав ухвалення відповідного законодавства в сфері колективних трудових спорів та створення спеціалізованого органу, незалежного від влади та сторін конфлікту [3]. Таким спеціальним Законом став Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР (Закон № 137/98-ВР), яким було передбачено утворення Національної служби посередництва і примирення. НСПП була створена Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98. В основу створення НСПП було взято зарубіжний досвід, який давно закріпив ідею існування так званого «посередника» у вирішенні колективних трудових спорів, зокрема досвід США та Великої Британії.

Так, в США з 1947 року діє Федеральна служба з посередництва і примирення (FMCS – Federal Mediation and Conciliation Service), яка має незалежний статус. FMCS відіграє вирішальну роль у підтримці американської економіки, запобігаючи, мінімізуючи та вирішуючи припинення роботи та трудові спори. Ці зусилля допомагають уникнути дорогих збоїв у виробництві, послугах і ланцюгах постачання, забезпечуючи економічну стабільність і зростання. FMCS виконує цю місію, пропонуючи послуги посередництва, навчання та сприяння роботодавцям і профспілкам по всій країні, сприяючи співпраці між працівниками та адміністрацією. Крім того, FMCS підвищує ефективність уряду, надаючи федеральним агентствам послуги навчання, посередництва, фасилітації, розробки систем вирішення спорів та інші альтернативні послуги з вирішення спорів, що дозволяє їм працювати ефективніше та краще служити суспільству [4]. У Великій Британії таким органом є Служба примирення, арбітражу та консультацій (ACAS – Advisory, Conciliation and Arbitration Service) – незалежна державна установа, яка бере участь в ранньому примиренні в трудових спорах та колективних пере-

говорах, розробляє схеми медіації (посередництва), забезпечує колективний та індивідуальний трудовий арбітраж [5].

В інших країнах Європи також існують відповідні установи та організації. В Ірландії діє незалежний орган Комісія з трудових відносин (Workplace Relations Commission – WRC) [6], в Греції – автономна юридична особа приватного права Організація посередництва та арбітражу (OMED) [7], в Швеції – Національна служба посередництва (Medlingsinstitutet) [8], в Іспанії – Міжконфедеральна служба посередництва та арбітражу (Servio interconfederal de Mediacion y Arbitraje – SIMA) [9, с. 196]. Зазначені примірно-посередницькі служби хоча і відрізняються у визначеності своїх правових статусів, проте мають одну спільну функцію – сприяння поліпшенню трудових відносин [10, с. 158].

Метою діяльності НСПП, що визначена в Законі № 137/98-ВР, є: сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) [11]. Більш детально діяльність, функції та повноваження НСПП регулюються Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17.11.1998 року №1258/98 (Положення про НСПП). Відповідно до п. 1 цього Положення Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) [12].

Дещо по-іншому дано визначення цього органу в Проекті Закону «Про колективні трудові спори». Так, згідно з законопроектом, НСПП – це постійно діючий державний орган, утворений з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів, сприяння їх вирішенню та розвитку соціального діалогу [13]. Дане визначення, на нашу думку, більш точно відповідає сучасним реаліям та відображає мету діяльності НСПП, акцентуючи увагу саме на запобіганню колективних трудових спорів. Адже, якщо на початку діяльності служба надавала перевагу розв'язанню колективних трудових спорів, то згодом співробітники НСПП дійшли висновку, що значно легше попередити спір, ніж його вирішити, тому в подальшому акценти в їх роботі змістилися на запобігання виникненню колективних трудових спорів та недопущення

переростання розбіжностей у страйкові вимоги [14, с. 106]. Важливим також є закріплення в законопроекті ролі НСПП в розвитку та зміцненню соціального діалогу.

НСПП має особливий правовий статус за законодавством України. НСПП є юридичною особою публічного права, при цьому не відносіться до органів жодної гілки влади і функціонує окремо, хоча за функціональним значенням служба і передбачає виконавчу та розпорядчу діяльність, які характеризують виконавчу владу. При цьому НСПП здійснює управління через виконання організаційних дій та видання підзаконних актів – наказів. Специфікою НСПП є те, що характер діяльності служби є здебільшого регулятивним, а не пов'язаним із керуванням та підпорядкуванням в чистому вигляді [15, с. 104, с. 106].

Основними завданнями служби відповідно до п. 3 Положення про НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин [12].

Відповідно до Закону № 137/98-ВР визначено компетенцію НСПП, до якої належить: здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування [11].

Таким чином, Закон № 137/98-ВР та Положення про НСПП серед завдань та компетенцій НСПП окремо визначають примирення та посередництво в колективних трудових спорах, здійснення яких є важливим внеском служби в реалізацію механізму медіації в трудових спорах.

Примирно-посередницькі повноваження НСПП, які пов'язані з реалізацією механізму медіації, можуть бути застосовані на різних стадіях, зокрема, на стадії запобігання спору, коли конфліктна ситуація вже виникла, але вимоги найманих працівників, профспілок ще не формувалися та не розглядалися роботодавцем, тобто до реєстрації НСПП колективного трудового спору; на стадії безпосереднього врегулювання колективного трудового спору примирними органами (примирною комісією або трудовим арбітражем); на стадії проведення страйку.

Вважаємо за доцільне зупинитися на повноваженнях НСПП із запобігання виникненню колективних трудових спорів, адже досвід, отриманий фахівцями служби піз час такої діяльності, безумовно має вплив на розвиток трудової медіації. Слід зазначити, що ані Закон № 137/98-ВР, ані Положення про НСПП не містять визначення, що таке запобігання колективним трудовим спорам (конфліктам) та якими повноваженнями наділена служба для виконання цього завдання. Однак превентивні примирно-посередницькі повноваження служби передбачені нормативними актами, прийнятими НСПП, зокрема, Положенням про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженим Наказом НСПП від 12.06.2001р. № 115, Методичними рекомендаціями по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженими Наказом НСПП від 31.12.2009 № 92, Положенням про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення посередництва у запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприянні їх своєчасному вирішенню, затвердженим Наказом НСПП від 25.12.2009 № 82.

Так, в Положенні, затвердженому Наказом НСПП від 12.06.2001р. № 115, серед завдань системи запобігання виникненню колективних трудових спорів визначено, зокрема, проведення упереджувальних примирних процедур щодо ліквідації причин ускладнення соціаль-

но-трудових відносин [16]. В зазначених Методичних рекомендаціях серед таких завдань вказується про сприяння проведенню запобіжних примирних процедур щодо усунення чинників дестабілізації соціально-трудових відносин, а серед заходів щодо запобігання виникненню таких спорів значиться здійснення посередництва в ході виконання заходів та рекомендацій щодо стабілізації трудових відносин на конкретному підприємстві. В ході реалізації заходів по запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) структурними підрозділами НСПП проводяться запобіжні примирні процедури для поліпшення трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), до яких залучаються відповідні центральні або місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування [17]. Як бачимо, у вказаних нормативних актах згадуються «упереджувальні примирні процедури», «запобіжні примирні процедури», форми та порядок проведення яких не передбачені в законодавстві. Однак в Положенні, затверджене Наказом НСПП від 25.12.2009 № 82, вказується, що на стадії запобігання виникненню спору НСПП організовує проведення узгоджувальних зустрічей сторін соціально-трудових відносин [18]. Тобто узгоджувальні зустрічі між сторонами конфліктної ситуації за участі НСПП можна вважати формами запобіжних (упереджувальних) примирних процедур.

В Проекті Закону «Про колективні трудові спори» також пропонується закріпити наділення НСПП повноваженнями щодо здійснення комплексу заходів, спрямованих на запобігання виникненню та вирішення колективних трудових спорів під час ведення переговорів між сторонами шляхом надання консультацій та проведення узгоджувальних зустрічей [13]. На нашу думку, такі узгоджувальні зустрічі можна визначити як форми превентивної квазімедіаційної (примирно-посередницької) діяльності НСПП.

Превентивна примирно-посередницька діяльність НСПП має важливе значення з огляду на те, що реальна кількість колективних трудових спорів не відповідає дійсному рівню напруги в трудових колективах, що може бути пов'язано з певними стримувальними факторами, такими, як: відсутність у колективах лідерів, які можуть взяти на себе організаційні питання вступу в колективний трудовий спір; побоювання втратити роботу в умовах обмеженого працевлаштування; неготовність найманих пра-

цівників до тривалої цілеспрямованої роботи в рамках врегулювання колективного трудового спору, налаштованість на застосування «гучних» акцій протесту; недостатній рівень правової культури [19, с. 344].

На нашу думку, саме при врегулюванні конфліктних ситуацій в колективних трудових відносинах найбільше проявляється ефективність примирно-посередницької діяльності НСПП. Проаналізувавши звіти НСПП за останні три роки, бачимо значні показники запобігання колективним трудовим спорам. Так, в 2022 році НСПП здійснювала заходи, спрямовані на врегулювання 463 конфліктних ситуацій, з яких було врегульовано 300 конфліктних ситуацій і лише одна конфліктна ситуація стала предметом виникнення колективного трудового спору. В 2023 році НСПП намагалася врегулювати 469 конфліктних ситуацій, з яких було врегульовано 328 (майже 70% від загальної кількості) і лише з однієї конфліктної ситуації виник спір. В 2024 році НСПП з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів НСПП було взято на облік 356 підприємств. За результатами вжитих НСПП заходів було попереджено виникнення колективних трудових спорів на 426 підприємствах і лише на 4 підприємствах розбіжності стали предметом виникнення таких спорів [20].

Зазначена статистика стосується лише конфліктних ситуацій, взятих на облік. Значна кількість конфліктних ситуацій врегульовується за сприяння НСПП без їх обліку. Так, за свідченням голови НСПП Дмитра Кухнюка за 2001-2023 роки НСПП сприяла врегулюванню майже 12 тисяч конфліктних ситуацій, з них понад 11 тисяч урегульовано [3]. Як бачимо, чи не найбільше значення серед функцій служби є її превентивна примирно-посередницька діяльність, спрямована на запобігання колективних трудових спорів.

Серед зарубіжних позитивних прикладів такого превентивного посередництва можна назвати повноваження Генерального директорату із питань зайнятості та трудових відносин (DGERT) в Португалії, яка застосовує процедури запобігання, примирення, посередництва та арбітражу у вирішенні колективних трудових спорів. Запобігання є менш формалізованою процедурою, оскільки на відміну від інших стандартних процедур не передбачається Трудовим кодексом, а впливає з спеціального нормативного акту DGERT. Процедура запобігання є подібною до примирення, коли посередник

з DGERT не надає сторонам конфлікту будь-яких пропозицій щодо його вирішення, але, якщо примирення застосовується, як правило, в спорах щодо укладення або перегляду колективного договору, то запобігання – в інших спорах про інтереси або в спорах про права, наприклад, щодо тлумачення колективного договору [9, с. 164, с. 169].

На нашу думку, превентивна примирно-посередницька діяльність НСПП має залишитися важливим елементом в структурі врегулювання колективних трудових спорів, її застосування має відбуватися на стадії до офіційної реєстрації колективного трудового спору. І її особливістю може бути те, що якщо згідно з Проектом Закону «Про колективні трудові спори» трудова медіація в колективних трудових спорах насамперед буде покладена на професійних медіаторів, то превентивна діяльність може бути покладена саме на фахівців НСПП, як осіб, що володіють необхідними навичками, знанням та досвідом, повним аналізом конфліктної ситуації, що склалася на підприємстві, які необхідні саме для запобігання виникненню колективного трудового спору.

Не менш важливими є повноваження НСПП, безпосередньо пов'язані з примирно-посередницькою діяльністю служби при вирішенні колективного трудового спору, коли такий спір вже виник та зареєстрований відповідно до законодавства. Практика вирішення колективних трудових спорів засвідчує, що частина колективних трудових спорів врегульовуються не тільки завдяки примирним процедурам (примирною комісією, трудовим арбітражем), а за допомогою взаємодії НСПП як з конфліктуючими сторонами, так із органами виконавчої влади, правоохоронними органами, органами місцевого самоврядування різних рівнів. За роки діяльності фахівцями та спеціалістами служби накопичено величезний досвід співпраці з міністерствами, державними комітетами і місцевими державними адміністраціями щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) [10, с. 161-162].

Примирно-посередницькі повноваження НСПП мають тісний зв'язок з трудовою медіацією, зокрема, через сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору, що за своєю суттю є ознакою медіації. Як свідчить практика діяльності НСПП, спільна робота сторін колективного трудового спору в ході примирних процедур жодного разу не призвели до ескалації конфлікту на будь-якому

підприємстві, де було зареєстровано колективний трудовий спір, а навпроти сприяли розвитку соціального діалогу та стабілізації ситуації в колективі [19, с. 347].

Законом № 137/98-ВР передбачено, що Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів. Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях [11].

Детально посередницькі функції НСПП регламентовано Положенням, затвердженим Наказом НСПП від 25.12.2009 № 82, в якому передбачено повноваження служби зі здійснення посередництва на всіх стадіях колективного трудового спору: на стадії формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілки і при розгляді цих вимог власником або уповноваженим ним органом (представником), на стадії формування примирних органів, в роботі примирної комісії та трудового арбітражу, на стадії реалізації рішень примирних органів [18].

І хоча здебільшого посередницькі повноваження НСПП, передбачені законодавством, виходять за межі класичної медіації і є більш характерними для оцінювального посередництва, наприклад, аналіз висунутих працівниками вимог та здійснення оцінки їх обґрунтування; консультування сторін колективного трудового спору з метою вироблення взаємоприйнятних рішень тощо, вони є важливим елементом реалізації механізму медіації в колективних трудових спорах, адже основна мета здійснення цих повноважень – це примирення сторін.

Посередницькі аспекти діяльності НСПП насамперед спрямовані на зняття напруження в колективних трудових відносинах і врегулювання конфлікту, і бажано не через компроміс, а так, щоб обидві сторони відчували себе у виграві, тобто через стратегію «win-win» – коли ніхто нікому не поступився у чомусь і водночас обидві сторони залишилися задоволеними, як розв'язано конфлікт [3].

З огляду на надане Законом України «Про медіацію» визначення медіатора як спеціально підготовленої нейтральної, незалежної, неупередженої особи, яка проводить медіацію, пра-

цівники НСПП не можуть виступати медіаторами при вирішенні колективних трудових спорів, але можуть у разі необхідності (за бажанням сторін та запити медіатора) здійснювати функції фасилітатора та допомагати сторонам підготувати рішення зі спору (чого не може робити медіатор). З іншого боку, з огляду на специфіку колективних трудових відносин, виникає потреба в спеціалізації медіації в сфері вирішення колективних трудових спорів, що дозволить проводити більш якісну медіацію в таких спорах. Така потреба, а також успішність примирно-посередницької діяльності НСПП в колективних трудових спорах, на нашу думку, і стали причиною для введення в Проєкті Закону «Про колективні трудові спори» поняття трудової медіації, яка має замінити собою діяльність примирної комісії щодо вирішення колективних трудових спорів про інтереси. Основними повноваженнями НСПП у сфері трудової медіації згідно з законопроектом має бути формування списків трудових медіаторів та за зверненням сторін колективного трудового спору надання їм пропозиції щодо кандидатур трудових медіаторів. І хоча законопроект передбачає, що фахівці НСПП також можуть бути залучені до процедури трудової медіації для отримання консультацій та напрацювання варіантів вирішення колективного трудового спору, завдання щодо налагодження відносин між сторонами спору тепер покладатимуться насамперед на медіатора, залученого до вирішення спору.

Серед повноважень НСПП, пов'язаних з безпосереднім вирішенням колективного трудового спору, окремо заслуговують на увагу повноваження щодо надання рекомендацій сторонам спору у разі якщо одна із сторін колективного трудового спору звернутися до служби по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту). Таке право виникає у сторін після проведення передбаченої законом примирної процедури [11]. Вказана норма Закону № 137/98-ВР дає підстави вважати НСПП органом вирішення колективних трудових спорів поряд з примирною комісією та трудовим арбітражем. У такому випадку НСПП у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. На нашу думку, зазначені повноваження НСПП значно відрізняються від примирно-посередницької діяльності служби, адже вони пе-

редбачають прийняття певного рішення, що не є властивим для медіації. На сьогодні відсутня обов'язковість таких рішень НСПП, однак Проєкт Закону «Про колективні трудові спори» передбачає, що рекомендації служби, видані в межах її повноважень, які стосуються запобігання виникненню та вирішенню колективних трудових спорів та/або питань соціального діалогу, затверджені у відповідних актах Національної служби, є обов'язковими для розгляду сторонами соціального діалогу, колективних трудових спорів, відповідними органами державної влади, органами місцевого самоврядування [13]. Як бачимо, законопроект передбачає не тільки обов'язковість рекомендацій НСПП, а й розширення сфери відносин, в якій служба зможе приймати такі рішення – не тільки щодо вирішення колективних трудових спорів, а й щодо запобігання їм, а також у питаннях соціального діалогу. Водночас залишається незрозумілим, чи будуть рекомендації НСПП обов'язковими не тільки для розгляду сторонами колективного трудового спору, а й для виконання. На нашу думку, дана норма законопроекту потребує уточнення.

Законодавче закріплення обов'язковості рекомендацій НСПП в колективних трудових спорах наближає правовий статус служби до органу альтернативного судочинства. Це, а також введення обов'язковості рішень трудових арбітрів, що також передбачено Проєктом Закону «Про колективні трудові спори», дає підстави говорити про зародження в Україні спеціалізованої – трудової – юстиції, що, в свою чергу, може стати передумовою виникнення трудових судів, уповноважених розглядати як індивідуальні трудові спори, так і колективні трудові спори про права. На нашу думку, в майбутньому НСПП має стати тим органом, через який буде закріплено зв'язок трудової медіації та трудової юстиції, як комплексної процедури вирішення трудових спорів.

Окремо також можна виділити примирно-посередницьку діяльність служби під час страйку, оголошеного у відповідності з законом. Пунктом 9.2 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом НСПП від 18.11.2008 № 131, передбачено, що вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку здійснюється шляхом: проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або

уповноваженим ним органом (представником), в тому числі із залученням до участі в переговорах незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП; або утворення органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) узгоджувальної комісії, в тому числі із залученням до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП [21].

Основним завданням узгоджувальної комісії є вироблення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що може задовольнити його сторін. На НСПП під час страйку покладено обов'язок сприяти встановленню контактів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) [21].

Таким чином, можна зробити висновок, що і під час проведення страйку НСПП може виконувати роль умовного медіатора як під час проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), так і шляхом залучення до узгоджувальної комісії.

Коли колективний трудовий спір переростає у страйк, НСПП делегує своїх представників на підприємство, в установу, організацію, з метою посадити сторони спору за стіл переговорів і врегулювати конфліктну ситуацію, запобігаючи переростанню страйку в довгострокову акцію. На практиці служба підтвердила ефективність своєї роботи як щодо попередження страйків, так і припинення страйкового руху на самому початку проведення страйку, що свідчить про суспільну значущість діяльності цієї служби як умовного медіатора [14, с. 108].

Результатом примирно-посередницької діяльності НСПП є вирішення значної кількості колективних трудових спорів. Так, у 2021 році за сприяння НСПП було проведено 4428 примирних процедур, у ході яких було вирішено 217 колективних трудових спорів, (3 - на територіальному, 214 - на виробничому рівнях). У 2022 році за сприяння НСПП проведено 2059 примирних процедур, спрямованих на вирішення зазначених спорів та запобігання їх виникненню, загалом вирішено 237 колективних трудових спорів (3 – на національному, 4 – на галузевому, 2 – на територіальному, 228 – на виробничому рівнях). Упродовж 2023 року НСПП сприяла вирішенню 143 колективних трудових спорів: 3 – на національному, 4 – на галузевому, 3 – на територіальному, 133 – на виробничому

рівнях. В 2024 році НСПП сприяла вирішенню 103 колективних трудових спорів (3 – на національному, 4 – на галузевому, 1 – на територіальному, 95 – на виробничому рівнях) [20]. За весь час діяльності НСПП було вирішено понад 3200 колективних трудових спорів, з яких 3101 – повністю, тобто завдяки зусиллям служби майже 97% від загальної кількості конфліктів вдалося владнати [3].

Таким чином, примирно-посередницька діяльність НСПП у врегулюванні колективних трудових спорів на практиці довела свою ефективність. З огляду на це, набувають актуальності пропозиції щодо надання НСПП певних повноважень та функцій, спрямованих на забезпечення трудової медіації не тільки в колективних, а й в індивідуальних трудових спорах [22, с. 329]. В цьому можна перейняти позитивний досвід ACAS у Великій Британії, яка, окрім сприяння вирішенню колективних трудових спорів, також надає послуги з так званого «раннього примирення», що передбачає раннє вирішення суперечки між роботодавцем та працівником, щоб уникнути судового вирішення спору [5]. Слід звернути увагу також на досвід FMCS в США, що надає таку послугу як «посередництво на робочому місці», метою якого є вирішення трудових конфліктів, пов'язаних з різними формами дискримінації, міжособистісними конфліктами та конфліктами в колективі [6]. Зазначений досвід може мати позитивний вплив на розвиток трудової медіації в Україні. Крім того, аналізуючи досвід FMCS, можна побачити, як діяльність та повноваження цієї служби виходить далеко за межі сприяння вирішення трудових спорів чи забезпечення соціального діалогу. Так, FMCS виступає посередником у спорах, пов'язаних з адміністративною, нормативною або правозастосовною відповідальністю федеральних установ, а також в регуляторних переговорах, які з метою встановлення більш ефективних регулятивних правил використовуються багатьма установами замість традиційного процесу нормотворення. Серед послуг, що надає служба, є також фасилітація в публічно-політичних діалогах щодо державної політики. Як приклад альтернативної діяльності FMCS, важливої для економіки країни, можна привести сприяння укладенню в жовтні 2023 року угоди за участю уряду США та кількох племен для відновлення популяції лосося в басейні річки Верхня Колумбія, що зокрема перенаправило ресурси від судових процесів до спільних зусиль для від-

новлення поголів'я лосося, не впливаючи на гідроенергетику [6].

Висновки. НСПП підтвердила на практиці необхідність і продуктивність своєї діяльності як державного органу, що сприяє вирішенню колективних трудових спорів на всіх рівнях. НСПП через свої примирно-посередницькі повноваження виступає ключовим елементом у формуванні культури мирного вирішення конфліктів в Україні та стоїть у витоків трудової медіації в Україні. Разом з тим, необхідне законодавче закріплення поняття трудової медіації для її подальшого розвитку. На нашу думку, ухвалення Верховною Радою Проєкту Закону «Про колективні трудові спори» розпочне новий етап розвитку як трудової медіації в Україні, так і медіації взагалі. Однак, крім цього, важливим також є оновлення повноважень НСПП, зокрема, закріплення в Положенні про НСПП примирно-посередницьких повноважень служби щодо

запобігання колективним трудовим спорам, наділення служби певними повноваженнями у врегулюванні індивідуальних трудових спорів, наприклад щодо раннього примирення або надання кандидатур трудових медіаторів для вирішення таких спорів. Вважаємо, що позитивні практики діяльності FMCS, ACAS та відповідних служб інших країн є важливими для подальшого вдосконалення механізмів роботи НСПП та підвищення її авторитету, переймання їх сприятиме успішному застосуванню медіаційного досвіду служби в різних сферах політичного та економічного життя України. Адже головна місія НСПП – сприяти здійсненню соціального діалогу та допомагати пройти шлях до порозуміння – буде чи не найважливішим завданням у повоєнній відбудові України. Тому подальші дослідження в даному напрямку, на нашу думку, мають велике значення, теоретичну та практичну цінність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т "Одеська юридична академія". 2015. 200 с. URI: <http://hdl.handle.net/11300/1924> (дата звернення: 29.01.2025).
2. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: друк ПП Іванюк В.П., 2011. 208 с.
3. Дмитро Кухнюк, голова Національної служби посередництва і примирення. Ефективний соціальний діалог – це запорука миру в соціально-трудої сфері. URL: <http://surl.li/bpgdag> (дата звернення: 29.01.2025).
4. FMCS. Federal Mediation and Conciliation Service: an official website of the United States government. URL: <https://www.fmcs.gov> (дата звернення: 30.01.2025).
5. ACAS. Working for everyone. URL: <https://www.acas.org.uk> (дата звернення: 30.01.2025).
6. WRC. URL: <https://salo.li/E1aA103> (дата звернення: 30.01.2025).
7. OMED. URL: <https://www.omed.gr> (дата звернення: 30.01.2025).
8. Medlingsinstitutet. URL: <https://www.mi.se> (дата звернення: 30.01.2025).
9. Mediation in Collective Labor Conflicts / M. Euwema et al. 2019. 339 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8> (дата звернення: 30.01.2025).
10. Маньгора Т. В., Семенюта О. С. Актуальні проблеми правового статусу Національної служби посередництва і примирення. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. № 12(26). С. 155-168. DOI: 10.52058/2786-6025-2023-12(26)-155-168 (дата звернення: 04.02.2025).
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <http://surl.li/cfabfa>. (дата звернення: 29.01.2025).
12. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 № 1258/98149. URL: <https://salo.li/a99c782> (дата звернення: 29.01.2025).
13. Про колективні трудові спори: Проєкт Закону. URL: <https://salo.li/F5Dc775> (дата звернення: 29.01.2025).
14. Радіонова-Водяницька В. О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 105-110.
15. Запара С.І. Роль Національної служби посередництва і примирення у новій системі вирішення трудових спорів в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2013. № 6(1). Том.2. С. 104–107.
16. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): затв. Наказом НСПП від 06.06.2019 року №39. URL: <https://salo.li/1832a7B> (дата звернення: 07.02.2025).
17. Методичні рекомендації по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): затв. Наказом НСПП від 31.12.2009 № 92. URL: <https://salo.li/b762cE4> (дата звернення: 07.02.2025).
18. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення посередництва у запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприянні їх своєчасному вирішенню, затвердженого Наказом НСПП від 25.12.2009 № 82. URL: <https://salo.li/61CC73B> (дата звернення: 07.02.2025).

19. Отаманюк О. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). *Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : монографія / Бандур С. І. та ін.* Полтава, 2020. 695 с. URI: <http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/10429> (дата звернення: 10.02.2025).

20. Національна служба посередництва і примирення. Звіти про діяльність. URL: <https://nmcs.gov.ua/about-us/reports> (дата звернення: 15.02.2025).

21. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 131. URL: <https://salo.li/7994187> (дата звернення: 15.02.2025).

22. Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання медіації у сфері трудових відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична.* 2022. Випуск 34. С. 324-331. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8214409> (дата звернення: 03.03.2025).

Брижань Ю.В. РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Наукова стаття присвячена ролі Національної служби з посередництва і примирення у реалізації механізму медіації при вирішенні колективних трудових спорів.

Автором проаналізовано мету та завдання діяльності НСПП, що визначені в чинному законодавстві. Зроблено висновок, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положення про НСПП серед завдань та компетенцій НСПП окремо визначають примирення та посередництво в колективних трудових спорах, здійснення яких є важливим внеском служби в реалізацію механізму медіації в трудових спорах.

На підставі аналізу чинного законодавства зроблено висновок, що примирно-посередницькі повноваження НСПП, які пов'язані з реалізацією механізму медіації, можуть бути застосовані на різних стадіях, зокрема, на стадії запобігання спору, тобто до реєстрації НСПП колективного трудового спору у відповідності з законодавством; на стадії безпосереднього врегулювання колективного трудового спору примирними органами (примирною комісією або трудовим арбітражем); на стадії проведення страйку. Зазначені повноваження є важливим елементом реалізації механізму медіації в колективних трудових спорах, адже основною метою здійснення цих повноважень є примирення сторін спору.

Автором досліджено зміни в законодавстві, що пропонуються Проектом Закону «Про колективні трудові спори», в частині повноважень НСПП в реалізації механізму трудової медіації. Зроблено висновок, що саме успішність примирно-посередницької діяльності НСПП в колективних трудових спорах стала причиною для введення в законодавство механізму трудової медіації, яка має замінити собою діяльність примирної комісії щодо вирішення колективних трудових спорів про інтереси.

Автором проаналізовано певні повноваження аналогічних служб зарубіжних країн, таких як ACAS (Велика Британія), FMCS (США), досвід яких може бути запозичений Україною для розширення повноважень НСПП з метою подальшого розвитку трудової медіації в Україні, зміцнення соціального діалогу та успішного застосування медіаційного досвіду служби в різних сферах політичного та економічного життя України.

Ключові слова: Національна служба посередництва і примирення, медіація, колективні трудові спори, примирні процедури, трудовий медіатор, страйк.

Bryzhan Yu.V. THE ROLE OF THE NATIONAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE IN THE IMPLEMENTATION OF THE MEDIATION MECHANISM IN RESOLVING COLLECTIVE LABOR DISPUTES

The scientific article is devoted to the role of the National Mediation and Conciliation Service (NMCS) in the implementation of the mediation mechanism for resolving collective labor disputes.

The author analyzes the NMCS's objectives and tasks as defined by the current legislation and compares them with the Draft Law "On Collective Labor Disputes". It concludes that the Service's powers outlined in the Law of Ukraine "On the Procedure for Resolving Collective Labor Disputes (Conflicts)" and the Regulations on the National Mediation and Conciliation Service constitute a significant contribution to the implementation of the mediation mechanism in collective labor disputes.

Based on an analysis of the current legislation, the study concludes that the Service's conciliation and mediation powers can be applied at various stages, including the prevention stage: before the official registration of a collective labor dispute by the NMCS; the stage of direct resolution of the collective labor dispute by conciliation procedures; and the stage of conducting a strike. These powers are an essential element in the implementation of the mediation mechanism in collective labor disputes, as their primary goal is the reconciliation of the disputing parties.

Significant attention is given to the NMCS's conciliation and mediation activities aimed at preventing the emergence of collective labor disputes at early stages. It is specifically noted that the service's authority to conduct preventive conciliation procedures in the form of coordination meetings between the parties to a conflict situation can be regarded as forms of preventive quasi-mediation activities of the NMCS.

The article examines the NMCS's conciliation and mediation powers in the resolution stage of collective labor disputes as well as during strikes. These powers are identified as an important component in implementing the mediation mechanism for collective labor disputes.

The author also investigates legislative changes proposed in the Draft Law "On Collective Labor Disputes", particularly regarding the NMCS's powers in implementing labor mediation. It is concluded that the need for specialized mediation in resolving collective labor disputes, as well as the effectiveness of the NMCS's conciliation and mediation activities, has led to the introduction of labor mediation. After the adoption of the Draft Law "On Collective Labor Disputes", labor mediation will completely replace the activities of the conciliation commission.

Additionally, the article analyzes the practice of similar services in other countries, such as ACAS (United Kingdom) and FMCS (United States) in labor disputes, whose experience could be adopted by Ukraine to expand the NMCS's authority. This would contribute to the further development of labor mediation in Ukraine, the strengthening of social dialogue, and the successful application of the service's mediation experience across various political and economic sectors in the country.

Key words: National Mediation and Conciliation Service, mediation, collective labor disputes, conciliation procedures, labor mediator, strike.