

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Брижань Ю.В.,

аспірант кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету

УДК 349.2

DOI 10.32782/2663-5666.2023.3.7

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Вступ. У сучасних соціально-економічних умовах в Україні зберігається тенденція до збільшення кількості колективних трудових спорів (конфліктів), що вимагає пошуку, розробки та вдосконалення ефективного механізму їх вирішення. Одним із таких ефективних способів вирішення трудових спорів, в тому числі колективних, у світовій практиці визнана медіація. В Україні на законодавчому рівні поняття медіації закріплено в Законі України «Про медіацію». Водночас правове регулювання вирішення колективних трудових спорів здійснюється переважно нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який не визначає такого терміну як медіація. Натомість даний закон передбачає, що вирішення таких спорів здійснюється незалежним посередником, примирною комісією або трудовим арбітражем із залученням Національної служби з посередництва і примирення, діяльність якої багатьма науковцями розглядається як посередництво, що за своєю природою є близьким до медіації. З огляду на це, актуальними є питання застосування медіації в колективних трудових спорах, зіставлення медіації та спеціальних примирних процедур вирішення колективних трудових спорів та, як наслідок, визначення місця спеціалізованих – трудовій – медіації в українському правовому полі.

Актуальність теми також обумовлена тим, що 23 червня 2022 року країни-члени Європейського Союзу проголосували за надання Україні статусу країни кандидата на вступ до Європейського Союзу. Ця подія має надати додаткового поштовху для подальшого розвитку медіації в Україні, як альтернативного способу вирішення колективних трудових спорів.

Аналіз досліджень і публікацій. У науці трудового права проблеми медіації розглядалися в роботах Л.П. Амелічевої, Р.Я. Бутинської, О.В. Гоц-Яковлевої, С.І. Запари, В.О. Кабанець,

Л.Д. Меніва, В.П. Мельника, Т.О. Подковенко, О.Г. Середи, А.Ю. Старченко. Однак попри те, що питанню медіації в трудових відносинах приділено значну увагу у вітчизняній правовій науці, здебільшого досліджено питання застосування медіації при розгляді індивідуальних трудових спорів. Натомість питання застосування медіації в колективних трудових спорах, на нашу думку, недостатньо висвітлено у вітчизняній науці трудового права.

Метою дослідження є правовий аналіз застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України; **завданнями:** охарактеризувати поняття медіації та підстави застосування спеціалізованої (трудової) медіації в колективних трудових спорах, дати визначення трудовій медіації, порівняти медіацію та спеціальні примирні процедури вирішення колективних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Медіація – це один із видів альтернативного врегулювання спорів (конфліктів). Термін «медіація» є українською транскрипцією англійського слова mediation – «посередництво», яке в наукових дослідженнях виводиться від латинських слів: «mediatio» («посередництво») і «mediare» («бути посередником»).

Медіація – це визнана світовою практикою процедура врегулювання спору шляхом переговорів сторін спору за допомогою одного чи кількох нейтральних посередників (медіаторів) [4, с. 153].

Медіація в сучасному її розумінні почала розвиватися у другій половині ХХ ст., насамперед у англо-американській правовій сім'ї, а згодом знайшла своє нормативно-правове закріплення й у континентальній Європі. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері родинних, сімейних стосунків [17, ст. 39].

Наразі медіація в зарубіжних країнах використовується при вирішенні широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сферах.

Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу у порівнянні з вирішенням спору в судовому порядку. Медіація допомагає сторонам конфлікту за допомогою медіатора налагодити комунікацію та обрати той варіант рішення, який задовольнить інтереси і потреби обох учасників спору. Такий варіант вирішення конфлікту сприяє ефективному поширенню в суспільстві культури мирного врегулювання спорів, дозволяє знизити навантаження на суди, скоротити строки розгляду справ, зменшити витрати сторін на правову допомогу та судовий процес у цілому, що для України є актуальною потребою. Адже в умовах дефіциту суддівських кадрів усталена традиція українців звертатися з будь-якого спору до суду призводить до перевантаженості цих установ, що, у свою чергу, негативно впливає на оперативність та якість розгляду справ, а також на кількість невирішених судових справ.

Тривалий час механізми медіації в Україні впроваджувалися за відсутності профільного закону. Попри це, за останні десятиліття в Україні вдалося накопичити значний досвід для впровадження на законодавчому рівні інституту медіації – створювалися центри медіації, проходили навчання медіатори, використовувалися різні схеми взаємодії державних органів. Високою активністю, спрямованою на врегулювання медіації, відзначилися і суб'єкти законодавчої ініціативи. Так, починаючи з 2010 року, у Верховній Раді України було зареєстровано десять законопроектів з питання медіації. Водночас можливість звернутися до медіації була закріплена на законодавчому рівні ще до ухвалення профільного закону, зокрема, в законах України «Про безоплатну правову допомогу», «Про соціальні послуги». Наслідком цього була поступова інтеграція в правову систему України інституту медіації.

Врешті-решт, після тривалого та дуже непростого шляху підготовки та оформлення у відповідний законопроект був ухвалений Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-ІХ (далі – Закон № 1875-ІХ), який набув чинності 15 грудня 2021 року.

Даним законом визначено, що медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, струк-

турована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [13].

З прийняттям Закону № 1875-ІХ нового поштовху набуває розвиток медіації в трудових відносинах (трудова медіація). Ще до прийняття профільного закону медіація в трудових відносинах не залишилася поза увагою вітчизняних науковців. Науковцями акцентувалася увага на тому, що не можна вважати нормальним станом, коли вітчизняне законодавство не регулює питання медіації, зокрема в трудовому праві, за умови постійних дискусій щодо реформування української правової системи для наближення її до європейських моделей [6, с.82].

Тому з прийняттям Закону № 1875-ІХ знову набуло актуальності питання: чи є можливим застосування медіації в трудових спорах. Для надання відповіді на це питання слід, перш за все, звернутися до положень Закону № 1875-ІХ.

Законом № 1875-ІХ передбачено, що процедура медіації може застосовуватися з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим).

Тобто Законом № 1875-ІХ прямо передбачено можливість застосування медіації в трудових спорах. Ба більше, Законом України «Про медіацію» було доповнено Розділ XV Кодексу законів про працю України «Індивідуальні трудові спори» статтею 222¹, яка передбачає, що трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим кодексом [5].

Водночас Закон № 1875-ІХ не містить положень, які б детально регулювали застосування та особливості трудової медіації так само, як і будь-яких інших спеціалізованих видів медіації. Як зазначає Л.Д. Романадзе, відмінною ознакою Закону України «Про медіацію» є його рамковість – він визначає основні терміни, окреслює сферу застосування, закріплює основоположні принципи медіації, розкриває питання статусу медіатора та проведення медіації, а також вносить мінімальні зміни до законодавства.

Оскільки Законом фактично унормовується те, що вже багато років функціонує, перед законодавцем стояла досить складна задача – віднайти баланс у правовому регулюванні, який би сприяв надалі розвитку медіації завдяки правовій визначеності, але водночас був позбавлений надмірної деталізації, яка є згубною для її розвитку. І саме рамковість Закону дозволила досягти цього балансу [16, с. 844–845].

Таким чином, можна дійти висновку, що рамковість Закону № 1875-IX надає широкі можливості для застосування медіації в різних галузях права. На основі відповідного навчання, власного досвіду та навичок медіатори у своїй діяльності набувають певної спеціалізації (цивільне та господарське право, міжнародний комерційний арбітраж, сімейні спори, комерційні спори, трудові спори тощо), відомості про яку обов'язково мають міститися у реєстрі медіаторів (така вимога закріплена у Законі № 1875-IX).

За визначенням Л.Д. Меніва, медіація, як спосіб вирішення трудових спорів, – це правовий процес, що ініціюється суб'єктами трудових правовідносин щодо залучення нейтрального медіатора (посередника) для забезпечення переговорів з метою досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору [9, с. 183].

Медіація трудових спорів є одним із найефективніших способів для встановлення продуктивних відносин між суб'єктами трудового права. Медіації трудових спорів притаманні усі ознаки, які властиві інституту медіації взагалі. Водночас специфіка трудових відносин зумовлює певні особливості трудової медіації.

Так, медіація проводиться за взаємною згодою сторін трудового спору, тобто вона є добровільною. Однак на практиці медіація переважно ініціюється роботодавцем, оскільки він має бути зацікавлений у якнайшвидшому врегулюванні трудового спору (конфлікту) з метою підтримання сприятливого мікроклімату в трудовому колективі, збереження часу, грошей, уникнення перевірок та розголосу про трудовий спір, який може вплинути на його репутацію [9, с. 183]. Незважаючи на те, що роботодавець є сильною стороною трудових відносин, під час трудового спору (особливо пов'язаного зі звільненням працівника) баланс сил нерідко змінюється на користь працівника [2 с. 149]. Специфічною ознакою медіації є конфіденційність, яка є важливою, перш за все, для роботодавця, для якого медіація залишається єдиним способом конфіденційного вирішення спору, збереження престижу і ділової репутації.

Специфіка вирішення трудових спорів (конфліктів) шляхом медіації зумовлена тим, що відносини між суб'єктами трудового права передбачають можливість конфлікту через різницю їхніх інтересів, які часто є діаметрально протилежними [7, с. 345]. Разом з тим, як наголошує Мельник В.П., трудовий спір не завжди пов'язаний саме із протилежністю поглядів певного явища сторонами, більш доцільно говорити про їх неоднаковість. Отже, медіація покликана знайти серед великої кількості шляхів той, який підходить в даній ситуації конкретним сторонам конфлікту. Тому завдання медіатора полягає у тому, щоб показати, що інтереси обох сторін можуть бути задоволені без нанесення шкоди інтересам іншої, дозволити сторонам почути одна одну й прийти до спільного рішення самостійно [8, с. 9–10].

Однак, якщо питання про можливість застосування медіації в індивідуальних трудових спорах не викликає жодних сумнівів, то актуальним залишається питання щодо застосування медіації при врегулюванні колективних трудових спорів.

Основним законом, який здійснює правове регулювання вирішення колективних трудових спорів, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року.

До прийняття Закону № 1875-IX в наукових дослідженнях зустрічалась думка, що процедура медіації може застосовуватися тільки до індивідуальних трудових спорів, а до колективних трудових спорів – ні [17, с. 41]. Можливо, вищезгадана точка зору була зумовлена тим, що Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначені спеціальні органи, уповноважені вирішувати колективні трудові спори: примирна комісія та трудовий арбітраж, передбачено також залучення незалежного посередника та Національної служби посередництва та примирення – постійно діючого державного органу, створеного для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів.

Із процедур вирішення колективних трудових спорів має деякі ознаки медіації саме примирна процедура, тобто вирішення таких спорів у примирних комісіях, особливо коли під час її проведення йде залучення до участі незалежного посередника.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено, що незалежним посередником

є визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Таким чином, процедури залучення посередника при вирішенні колективних трудових спорів також певним чином можна охарактеризувати як медіаційні, однак такий посередник все ж не є медіатором. Адже, по-перше, підготовка посередника, формування списків посередників здійснюється Національною службою посередництва і примирення [11], а медіатором відповідно до Закону № 1875-IX може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном, яку здійснюють суб'єкти освітньої діяльності. По-друге, як передбачено законом «Про медіацію», медіатор на відміну від посередника не може надавати сторонам спору рекомендації щодо прийняття рішення по суті конфлікту. По-третє, незалежний посередник залучається на засідання примирної комісії лише у разі потреби, тобто він не є обов'язковим учасником процесу вирішення колективного трудового спору на таких примирних процедурах, і його залучення не означає можливості вирішення колективного трудового спору без створення примирної комісії чи трудового арбітражу.

Медіативні ознаки властиві також діяльності Національної служби посередництва та примирення (далі – НСПП). Саме на НСПП покладена виключна місія забезпечувати і організовувати примирення і посередництво між конфліктуєчими сторонами трудових відносин, вирішення колективних трудових спорів в Україні [1].

Відповідно до частини третьої статті 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення Національної служби посередництва та примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. Можна вважати, що НСПП – це умовний медіатор, який не бере безпосередньої участі у спорі, що функціонує на постійній основі за кошти державного бюджету [18].

Однак між медіацією і діяльністю НСПП є суттєві відмінності. Як зазначає Гоц-Яковлева О.В., хоч рішення НСПП і носять рекомендаційний характер, тим не менше, сторони не самі виробляють рішення, а розглядають те,

що їм запропонує посередник, до того ж, рекомендаційне рішення можна не виконувати, а це означає продовження конфлікту. Натомість, медіатор сприяє виробленню сторонами такого рішення, яке б було прийнятне для кожної з них і яке б вони добровільно виконали [3, с. 68–69].

Таким чином, з огляду на те, що примирні процедури є основним способом вирішення колективних трудових спорів, за винятком випадків прямо передбачених законом, і якщо медіацію розглядати як максимально широке «збірне поняття», що охоплює всі можливі варіанти примирних процедур за участю посередника, то примирні процедури вирішення колективних трудових спорів можна віднести до медіації. Однак, на думку Бутинської Р.Я., такий підхід не дає змоги визначити суть медіації та необгрунтовано вводить до цього поняття надто широке коло процедур і форм врегулювання конфліктів, різних за своєю природою [2, с. 147].

На жаль, серед альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів, які забезпечує НСПП, медіація чинним законодавством прямо не передбачена.

Водночас аналіз Закону України «Про медіацію» дозволяє дійти висновку, що заборони застосування її процедур до вирішення колективних трудових спорів в законі немає. Навпаки, Закон «Про медіацію» прямо зазначає, що його дія поширюється на будь-які суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), зокрема, трудових.

Деякі попередні проекти законів про медіацію містили обмеження, що медіаційні процедури не застосовуються до вирішення колективних трудових спорів, що викликало обгрунтований подив [2, с. 147]. В Законі № 1875-IX таких обмежень немає, що абсолютно виправдано та дозволяє при вирішенні колективних трудових спорів застосовувати не лише спеціальні примирні процедури, а й медіацію. Адже головна мета всіх примирних процедур – вирішити конфлікт між сторонами. А для цього можливе використання будь-яких процедур, не заборонених законодавством.

Залучення медіатора в такому випадку може стимулювати вирішення колективного трудового спору, оскільки рішення про застосування процедури медіації для вирішення колективного трудового спору приймається сторонами спору добровільно і свідчить про реальність бажання сторін вирішити спір,

враховуючи інтереси кожної сторони. Угода за результатами медіації (тобто угода, що фіксує результат домовленості сторін медіації) складена самими сторонами спору з урахуванням їх інтересів і належить до виконання на основі принципів добровільності та добросовісності сторін. При вирішенні спору за допомогою медіації досягнуті домовленості, як правило, виконуються сторонами і є більш довговічні.

Однак, на нашу думку, все ж таки питання залучення медіатора до вирішення колективного трудового спору має суперечливі та нерегульовані моменти з огляду на обов'язковість створення примирної комісії або трудового арбітражу. Тобто, на нашу думку, можливим і доцільним є застосування процедури трудової медіації ще на стадії розгляду роботодавцем вимог найманих працівників. Залучення на цій стадії медіатора створить додаткові можливості для запобігання виникненню колективного трудового спору (конфлікту).

Однак після моменту виникнення колективного трудового спору, у строк, визначений Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», повинна бути створена примирна комісія або трудовий арбітраж та залучено до вирішення спору НСПП. Подальша участь медіатора у вирішенні колективного трудового спору в такому випадку можлива лише одночасно з діяльністю примирної комісії (трудоного арбітражу), а в такому випадку постає питання: чи можуть сторони спору за допомогою медіатора і надалі самостійно врегулювати спір, чи такий спір має вирішуватися вже виключно примирною комісією (трудогим арбітражем)?

Таким чином, на сьогодні не можна говорити про наявність повністю сформованого механізму застосування медіації при розв'язанні колективних трудових спорів, що обумовлено, перш за все, недосконалим правовим регулюванням, коли Закон України «Про медіацію» не передбачає обмежень для медіації при вирішенні колективних трудових спорів, а спеціальне законодавство у цій сфері жодним чином не обмовилося про можливість застосування цього інструменту.

В цьому аспекті слід звернути увагу на проєкт закону «Про колективні трудові спори», що опублікований на сайті Національної служби посередництва і примирення [12], в якому запропоновано поняття трудової медіації та є пряме посилання на Закон України «Про медіацію», як правову основу для вирішення колективного трудового спору шляхом проведення медіації.

Так, трудова медіація визначається цим законопроєктом як спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати спір.

На нашу думку, попри те, що предметом регулювання даного законопроєкту є колективні трудові спори, його автори під поняттям трудової медіації розуміють механізм вирішення будь-якого трудового спору: як колективного, так і індивідуального. Така концепція є законним результатом процесу впровадження в українському правовому полі інституту трудової медіації.

Трудогим медіатором згідно з законопроєктом є медіатор, який має досвід та/або пройшов спеціалізовану підготовку у сфері вирішення трудових спорів, і обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору зі списку трудових медіаторів, що формує НСПП. Цікавим є положення цього законопроєкту, яким надається право сторонам колективного трудового спору за взаємною згодою обрати не трудового медіатора, а й будь-якого медіатора, який має такий статус відповідно до Закону № 1875-IX, тобто, сторонам колективного трудового спору надаються широкі можливості у виборі медіатора для вирішення спору, не обмежуючись списками трудових медіаторів, які формує НСПП.

Наразі щодо даного законопроєкту тривають суспільні обговорення, круглі столи та наради у різних регіонах, що проводяться відділеннями НСПП за участі органів виконавчої влади, науковців, суддів, викладачів вищих навчальних закладів. Законопроєкт був представлений на засіданні Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів та було прийнято рішення про створення на базі Комітету робочої групи з доопрацювання цього законопроєкту [10].

Також протягом вересня-жовтня 2023 року відбулося чотири засідання робочої групи з розробки Професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор з трудових спорів)» [10; 15]. Метою засідань робочої групи є створення професійного стандарту для трудового медіатора, що полягає в установленні чітких та стандартних вимог до компетенцій, навичок, знань, які повинен мати трудовий медіатор для ефективного та професійного виконання своїх обов'язків.

Висновки. Медіація є ефективним способом вирішення трудових спорів. І попри відсутність в законодавстві України нормативного закріплення, можна говорити про наявність в українському правовому полі поняття медіації у сфері трудових відносин або трудової медіації. Дане поняття включає в себе механізм вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Однак, оскільки наразі не можна говорити про наявність повністю сформованого механізму застосування медіації при розв'язанні колективних трудових спорів, то подальший розвиток інституту трудової медіації в українському правовому полі пов'язаний, перш за все, з ухваленням нового закону, який би врегулював питання вирішення колективних трудових спорів із застосуванням медіації, а також з розробкою та затвердженням Професійного стандарту «Трудовий медіатор». В основу законодавчих змін має бути покладено проект закону «Про колективні трудові спори», розроблений за участі Національної служби посередництва і примирення. Ухвалення законопроекту дасть змогу запровадити в Україні ефективний порядок вирішення колективних трудових спорів та розширить можливості розвитку інституту медіації у сфері трудових відносин або трудової медіації.

На нашу думку, одночасно з ухваленням закону «Про колективні трудові спори» доцільно внести зміни до Кодексу законів про працю України і закріпити в ньому термін «трудова медіація» та деталізацію механізму його застосування при вирішенні індивідуальних трудових спорів. В цьому аспекті заслуговують також на увагу пропозиції щодо надання НСПП певних повноважень та функцій, спрямованих на забезпечення трудової медіації не тільки в колективних, а й в індивідуальних трудових спорах [1]. Таке розширення повноважень НСПП може сприяти подальшому становленню інституту трудової медіації, однак дане питання потребує додаткового вивчення, є актуальною темою для подальшого дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Амелічева Л.П. Щодо інституційно-функціонального забезпечення медіації у сфері трудових правідносин. *Академічні візії*. 2022. Випуск 13. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8233697> (дата звернення: 02.10.2023).
2. Бутинська Р.Я. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С. 146–150. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/4410> (дата звернення: 02.10.2023).
3. Гоц-Яковлева О.В. Медіація як можливий спосіб вирішення колективних трудових спорів (конфлік-

тив). *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 93-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадр. акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І. (Харків, 21 трав. 2022 р. Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди). С. 67–69. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/7725> (дата звернення: 02.10.2023).

4. Запара С. І. Перспективи судової медіації в контексті розвитку альтернативних способів вирішення спорів в Україні. *Вісник Сумського національного аграрного університету: науковий журнал*. 2017. № 3. С. 153–158. URL: <http://repo.sau.sumy.ua/handle/123456789/5582> (дата звернення: 11.09.2023).

5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.09.2023).

6. Корнесюк М.В., Жура В.А., Степанюк К.І. Щодо питання про медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 6, том 1. С. 80–84. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2020/6/tom_1/17.pdf (дата звернення: 18.09.2023).

7. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / Т. Білик та ін.; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса: «Екологія», 2019. 454 с.

8. Мельник В.П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2022. № 1(24). С. 1–19. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf> (дата звернення: 26.09.2023).

9. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2022. № 7. С. 181–185. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.30> (дата звернення: 28.09.2023).

10. Національна служба посередництва і примирення. Новини. URL: <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-6> (дата звернення: 23.09.2023).

11. Про затвердження Положення про посередника: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text> (дата звернення: 02.10.2023).

12. Про колективні трудові спори. Проект Закону. URL: <https://www.nspp.gov.ua/novini/17381-oprilyudnennya-zakonoproektu-pro-koлективni-trudovispori> (дата звернення: 09.10.2023).

13. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 11.09.2023).

14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.09.2023).

15. Профспілка працівників агропромислового комплексу України. Новини. URL: <http://profapk.org.ua/news> (дата звернення: 23.09.2023).

16. Романадзе Л. Д. Значення та основні положення Закону України «Про медіацію». *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національ-*

ного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.). Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 2. С. 844–847. URL: <https://hdl.handle.net/11300/20374> (дата звернення: 27.09.2023).

17. Серeda О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору.

Право та інновації. 2017. № 2. С. 38–45. URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Sereda18.pdf> (дата звернення: 11.09.2023).

18. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розв'язання судової системи. *Юридична газета online*. 2020. URL: <http://bit.ly/38nXuLQ> (дата звернення: 11.10.2023).

Брижань Ю.В. МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Наукова стаття присвячена питанню медіації як способу вирішення колективних трудових спорів. У роботі розглядаються поняття та основні ознаки медіації, надається коротка характеристика розвитку та законодавчого регулювання медіації в Україні.

Автором проаналізовано законодавчі підстави застосування медіації в трудових спорах та зроблено висновок про наявність в українському правовому полі окремого виду медіації – трудової. Зазначається, що можливість застосування медіації в індивідуальних трудових спорах не викликає жодних сумнівів, однак актуальним залишається питання щодо застосування медіації при врегулюванні колективних трудових спорів.

В роботі здійснено порівняння медіації та спеціальних примирних процедур вирішення колективних трудових спорів, визначено їх спільні та відмінні риси, на підставі чого стверджується, що на сьогодні не можна говорити про наявність повністю сформованого механізму застосування медіації при розв'язанні колективних трудових спорів. Зазначене обумовлено недосконалим правовим регулюванням, коли Закон України «Про медіацію» не забороняє медіацію при вирішенні колективних трудових спорів, а спеціальне законодавство у цій сфері не містить положень про застосування цього інструменту.

Автором проаналізовано основні положення законопроекту «Про колективні трудові спори» та зроблено висновок, що його автори під поняттям трудової медіації розуміють механізм вирішення як колективних, так і індивідуальних трудових спорів. Зроблено висновок, що ухвалення даного законопроекту, а також затвердження професійного стандарту «Трудовий медіатор» дасть змогу запровадити в Україні ефективний порядок вирішення колективних трудових спорів та розширить можливості розвитку інституту трудової медіації.

Ключові слова: медіація, трудові відносини, примирні процедури, колективні трудові спори, трудовий медіатор, незалежний посередник.

Bryzhan Yu.V. MEDIATION AS A WAY OF RESOLVING COLLECTIVE LABOR DISPUTES

The scientific article is devoted to the issue of mediation as a way to resolve collective labor disputes. The article describes the concepts and main features of mediation and provides a description of the development and legislative regulation of mediation in Ukraine. It was concluded that the framework of the Law of Ukraine «On Mediation» provides wide opportunities for the application of mediation in various fields of law, particularly in labor relations.

The author analyzed the legislative grounds for using mediation in labor disputes on the basis of which the conclusion was made about the existence of a separate type of mediation in Ukrainian legislation – labor mediation. Mediation of labor disputes is one of the most effective ways to establish productive relations between subjects of labor law. However, if the possibility of using mediation in individual labor disputes does not raise any doubts, then the question of using mediation in the settlement of collective labor disputes remains relevant. Based on this, the article provides a basic description of the regulation of collective labor disputes. Thus, the Law of Ukraine “On the Procedure for Resolving Collective Labor Disputes (Conflicts)” defines special subjects authorized to resolve collective labor disputes: conciliation commission and labor arbitration also provides for the involvement of an independent mediator and the National Service of Mediation and Conciliation – a permanent state subject created for facilitating the settlement of collective labor disputes.

This article compares mediation and special conciliation procedures for resolving collective labor disputes and identifies their common and distinctive features. Thus, among the procedures for resolving collective labor disputes, the procedure for resolving such disputes in conciliation commissions has some signs of mediation, especially when an independent mediator is involved during its conduct. Mediation features are also inherent in the activities of the National Service of Mediation and Conciliation. However, today it is not possible to talk about the presence of a fully formed mechanism for the use of mediation in the resolution of collective labor disputes. This is due, first of all, to imperfect legal regulation, when the Law of Ukraine “On Mediation” does not provide for restrictions on mediation in the resolution of collective labor disputes, and special legislation in this area does not contain provisions on the use of this tool.

The author analyzed the draft of the law “On Collective Labor Disputes” and its main provisions, particularly the definition of labor mediation and labor mediator. It was concluded that the authors of the bill understand the concept of labor mediation as a mechanism for solving both collective and individual labor disputes. The adoption of this draft of the law will make it possible to introduce an effective procedure for resolving collective labor disputes in Ukraine and will expand the possibilities of resolving such disputes through the development of the institute of labor mediation.

Key words: mediation, labor relations, conciliation procedures, collective labor disputes, labor mediator, independent mediator.