



*Донецький національний  
університет  
імені Василя Стуса  
Юридичний факультет*



*Національна служба  
посередництва і примирення  
Відділення Національної служби  
посередництва і примирення у  
Вінницькій області*



*Вінницький державний  
педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського  
Факультет права, публічного  
управління та адміністрування*



*Громадська організація  
«Трудові ініціативи»*

# ***ПРАВОВІ АСПЕКТИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ***

---

**Матеріали круглого столу**



**Вінниця  
2024**

**Донецький національний університет імені Василя Стуса  
Юридичний факультет  
Національна служба посередництва і примирення  
Відділення Національної служби посередництва і примирення у  
Вінницькій області  
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського  
Факультет права, публічного управління та адміністрування  
ГО «Трудові ініціативи»**

# **ПРАВОВІ АСПЕКТИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

**МАТЕРІАЛИ  
КРУГЛОГО СТОЛУ  
(02 травня 2024 р.)**

**Вінниця  
2024**

Редакційна колегія:

докт. юрид. наук, професор І. Ф. Коваль (голова),  
докт. юрид. наук, професор Л. П. Амелічева,  
докт. юрид. наук, професор О. Ф. Мельничук,  
керівник Відділення НСПП у Вінницькій області Б. Ю. Мусієнко,  
директор ГО «Трудові ініціативи» Г. О. Сандул,  
канд. юрид. наук, доцент К. О. Калаченкова (відп. редактор).

Рекомендовано до видання вченою радою юридичного факультету  
Донецького національного університету імені Василя Стуса  
(протокол № 13 від 20.06.2024 р.)

Правові аспекти інституціоналізації медіації у сфері праці: Матеріали круглого столу (02 травня 2024 р.) / Відділення Національної служби посередництва і примирення у Вінницькій області, юридичний факультет Донецького національного університету імені Василя Стуса, факультет права, публічного управління та адміністрування Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, Громадська організація «Трудові ініціативи» / за заг. ред. І. Ф. Коваль (голова), Л. П. Амелічевої, О. Ф. Мельничук, Б. Ю. Мусієнко, К. О. Калаченкової (відпов. ред.). Вінниця, Київ, 2024. 54 с.

Випуск містить тези виступів учасників круглого столу «Правові аспекти інституціоналізації медіації у сфері праці», що відбувся 02 травня 2024 року. Предметом обговорення вчених і фахівців є актуальні питання інституціоналізації медіації у сфері праці.

**Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ в матеріалах виступів і повідомлень несуть автори.**

Для науковців, викладачів, аспірантів, здобувачів вищої освіти, а також юристів-фахівців.

УДК 349.2(477):061

© Відділення Національної служби посередництва і примирення у Вінницькій області, 2024

© Юридичний факультет Донецького національного університету імені Василя Стуса, 2024

© Факультет права, публічного управління та адміністрування Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, 2024

© Громадська організація «Трудові ініціативи», 2024

© Колектив авторів, 2024

## ЗМІСТ

<b>Амелічева Лілія Петрівна, Сандул Георгій Олександрович,</b> ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	6
<b>Амелічева Лілія Петрівна,</b> ВПЛИВ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ НА ІНСТИТУАЛІЗАЦІЮ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	10
<b>Калаченкова Катерина Олександрівна,</b> ДІДЖИТАЛ ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕДІАЦІЯ ПРИ ВРЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ	16
<b>Мельничук Ольга Федорівна,</b> ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ	19
<b>Міліціанов Роман Валерійович,</b> МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ МЕДІАЦІЇ ТА УКРАЇНСЬКА МОДЕЛЬ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	22
<b>Мотилюк Марія Олексіївна,</b> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ «ТРУДОВИЙ МЕДІАТОР (МЕДІАТОР ТРУДОВИХ СПОРІВ)»	27
<b>Мусієнко Богдан Юрійович, Богословська Олена Степанівна,</b> МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД	29
<b>Савченко Марина Василівна, Сивицька Інга Геннадіївна,</b> ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ МЕДІАЦІЇ У ВИРІШЕННІ БІЗНЕС-СПОРІВ	33

<b>Саліхов Олексій Олегович</b>	
АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ ВЛАДИ	37
<hr/>	
<b>Сімонишина Юлія Дмитрівна, Боднар Зоя Миколаївна</b>	
РОЗВИТОК ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ	38
<hr/>	
<b>Сладковська Тетяна Анатоліївна,</b>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ У РЕАЛЬНИХ УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	41
<hr/>	
<b>Хімчак Артур Борисович,</b>	
ПРОБЛЕМАТИКА ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ	46
<hr/>	

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

**Амелічева Л. П.,**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри цивільного права і процесу,

керівник юридичної клініки

Донецького національного університету імені Василя Стуса

**Сандул Г. О.,**

директор Громадської організації «Трудові ініціативи», юрист,

керівник юридичної клініки

В сучасних умовах дії воєнного стану державна заборона проведення страйків, обмеження перевірок органами Державної служби з питань праці щодо додержання роботодавцями законодавства про працю безвідносно допомагає вітчизняному бізнесу виживати. Проте, одночасно така заборона знижує рівень соціального захисту працюючих. Руйнівна сила війни українців проти російського загарбника, що розпочалася у 2014 році й триває донині, поступово поглиблює рівень прекарізації праці, бідності працівників та знижує економічну активність роботодавців, що продукує численні трудові спори як індивідуальні, так і колективні.

Трудові спори необхідно оперативно й ефективно вирішувати, щоб не доводити до кризи ринок праці як під час війни, так і в повоєнні роки. Наразі на практиці здебільшого саме медіатори при проведенні процедур медіації відіграють величезну роль у вирішенні таких спорів, оскільки фахово досліджують факти та інтереси сторін, досконало володіють правовою матерією та дотримуються гарвардської стратегії ведення переговорів та досягнення цілей у бізнесі. На ринку праці є затребуваність на нові медіаційні компетентності при вирішенні трудових спорів, які під час медіації допомагають клієнтам-сторонам трудового спору генерувати власні корисні

конкретні ідеї, спрямовані на вирішення такого спору на засадах принципу «win-win»<sup>1</sup>.

Попередження і врегулювання трудових спорів у мирний, дієвий, справедливий та економічно результативний спосіб, що дозволяє уникнути соціальної напруженості та зберегти гармонічні відносини на робочому місці (за допомогою медіації), дедалі більше привертає увагу національних та міжнародних політиків, учасників соціального діалогу, спільноти фахівців, науковців у галузі права, економіки і вирішення спорів. Використання саме медіаційної процедури при наданні допомоги клієнтам у вирішенні медіабельних спорів, і трудових також, дозволяє сторонам виробити таке рішення, що відповідає їхнім інтересам і потребам, зекономить час та фінансові ресурси<sup>2</sup>. Сталість результату, а також гнучкість, конфіденційність процедури медіації також є вагомими перевагами при вирішенні таких спорів.

Медіація трудових спорів має свої особливості. Така медіація відрізняється від інших тим, що сторони трудового спору перебувають у трудових відносинах. В цих відносинах одна сторона (працівник / працівники) є завжди підлеглою, не почуватється на рівних з іншою стороною (роботодавцем), в руках якої зосереджені засоби праці, господарська влада, конфіденційна та службова інформація. Саме сторона (працівник / працівники) потребує найбільше психологічної підготовки та підтримки, настрою до медіаційних сесій.

Враховуючи сподівання роботодавця, ступінь його бажання брати участь у вирішенні трудового спору альтернативним способом, медіатор також повинен провести з ним попередню підготовку стосовно того, що в процесі медіації сторони є рівноправними. Нерідко під час такої підготовки медіатору потрібно аргументовано запевнити роботодавця, що рішення

---

<sup>1</sup> Амелічева Л. П., Сандул Г. О. Нові грані професійної підготовки майбутніх правників з питань трудової медіації в межах юридичної клінічної освіти. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. № 1. Том.1. С. 5-13. (С. 6).

<sup>2</sup> Голобутовський Р., Дон О. Медіація у професійній діяльності юриста. Медіація як спосіб вирішення приватно- та публічно-правових спорів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 30 листоп. 2021 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. 84-86 с. (С. 86).

вирішити спір шляхом медіації є правильним і вигідним для обох сторін трудового спору (звісно, за умови його медіабельності).

Важливо, щоб працівник / працівники і роботодавець, вдаючись до медіації задля вирішення трудового спору, хотіли захистити свої права безконфліктно, враховуючи інтереси обох сторін, бо саме це є шляхом до успіху. Медіатор повинен підтримувати такі настрої в ході всіх медіаційних сесій, будувати їх, базуючись також і на принципах соціального діалогу між сторонами трудового спору (таких як: незалежність та рівноправність сторін; конструктивність та взаємодія; добровільність та прийняття реальних зобов'язань; взаємна повага та пошук компромісних рішень), що в подальшому остаточно знімає питання переваги однієї сторони трудового спору над іншою.

Існують деякі проблеми інституалізації медіації у сфері праці. Необхідно зауважити найбільш вагомі з них.

По-перше, у Законі України «Про медіацію» від 16.11.2021 1875-IX (далі – Закон № 1875-IX) зазначено, дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових та ін. не можна не помітити, що законодавець мав на увазі всі види трудових спорів, не поділяючи їх по суб'єктному критерію на індивідуальні і колективні.

Проте, у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) законотворець уточнив, що медіація можлива лише при вирішенні індивідуальних трудових спорів, закріплюючи нові норми про медіацію у Главі XV «Індивідуальні трудові спори». Така позиція законодавця має сенс, адже для вирішення колективних трудових спорів сьогодні за спеціальним законом передбачені інші примирні та посередницькі процедури. Цей закон вже не відповідає сучасним умовам розвитку, не передбачає вирішення колективних трудових спорів медіаторами. Суспільство очікує на прийняття нового Закону України «Про колективні трудові спори», проект якого розроблений робочою групою під егідою Національної служби

посередництва і примирення (далі – НСПП) й передбачає, що трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до закону № 1875-ІХ, та має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку у вирішенні колективних трудових спорів. Наразі проєкт цього закону є доступним на сайті НСПП<sup>1</sup> й проходить стадію громадського обговорення.

По-друге, хоча наразі вже внесено у Національний класифікатор України «Класифікатор професій» (далі – КП) професію «фахівець з урегулювання конфліктів та медіації у соціально-політичній сфері» з кодом 2442.2, проте, на жаль, професія з чіткою назвою «медіатор» в ньому не закріплена. Якщо будуть розвиватися підвиди цієї реально існуючої професії, на кшталт «трудоий медіатор», «сімейний медіатор», «бізнес-медіатор» то будуть виникати нові труднощі із закріпленням їх у зазначеному КП, із розробкою відповідних професійних стандартів й ін.

Так, наразі вже розроблений професійний стандарт «трудоий медіатор (медіатор трудових спорів)», який затверджений Протоколом № 05/03/24-4 від 05.03.2024 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».

Професійний стандарт розроблено та затверджено згідно з вимогами ст. 42 КЗпП України на підставі: висновку, схваленого рішенням Національного агентства кваліфікацій № 3 від 29 лютого 2024 року, (відповідно до протоколу засідання Національного агентства кваліфікацій № 8 (148) від 29 лютого 2024 року) про дотримання під час підготовки проєкту професійного стандарту вимог Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 – висновку Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань

---

<sup>1</sup> Про колективні трудові спори: проєкт Закону України: Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <http://surl.li/ntctly>

професійних спілок на національному рівні від 08 лютого 2024 року № 01-12/85-спо про погодження проєкту професійного стандарту. У цьому документі передбачено закріпити професію трудового медіатора в КП, а також детально охарактеризовані базові і спеціалізовані трудові функції трудового медіатора на різних етапах медіації, його цифрові компетентності та ін.

Введення у науковий обіг і в практичну сферу поняття «трудовий медіатор» є суттєвим досягненням у розвитку професії медіатора, однак залишається багато невирішених питань щодо визначеності та легітимізації цієї професії.

Таким чином, все вищенаведене дозволяє зробити висновок, що процес інституалізації медіації у сфері праці в нашій державі відбувається, але поступово та з деякими вищезазначеними проблемами, проте і законотворець, і фахівці, і науковці намагаються осучаснювати законодавство й долати ці проблеми.

## **ВПЛИВ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ НА ІНСТИТУАЛІЗАЦІЮ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

**Амелічева Л. П.,**

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри цивільного права і процесу,

керівник юридичної клініки

Донецького національного університету імені Василя Стуса

Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів набуває з кожним роком все більшої значимості в нашій країні, адже переваги її застосування досить суттєві порівняно із судовим порядком вирішення цих спорів. Так, конфліктуючі сторони, нерідко погоджують між собою врегулювати спір шляхом медіації саме через гнучкість процедури та невеликі терміни її проведення, зручний розклад та види сесій, вибір

медіатора, прийняттого для них, а також, що є вагомим, значно менші фінансові витрати.

Принагідно варто зазначити, що розповсюдження медіаційних практик у сфері трудових відносин є вчасним в умовах, коли відбуваються кризові явища у вітчизняній економіці через військову агресію російського загарбника проти нашої держави, зловживання роботодавцями своїми трудовими правами під час законного обмеження конституційних трудових прав працівників на період дії воєнного стану. В Україні через зазначені фактори, а також через знаходження більшості вітчизняних працівників, як звичайних, так і керівних, у хронічному стресі особливо після повномасштабного вторгнення російського агресора на територію нашої держави 24 лютого 2022 року зростає загальний рівень конфліктогенності в соціально-трудої сфері.

Наразі вкрай важливим є формування у працюючого населення культури медіації, яка ефективно слугує перспективі співробітництва та взаємовигоді між конфліктуючими сторонами трудових відносин, зменшує рівень конфліктогенності у зазначеній сфері. Варто зауважити, що на швидкість формування та поширення цієї культури в нашій державі впливає той факт, що інституалізація медіації отримала відносно нещодавно новий потужний імпульс в Україні з прийняттям рамкового Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 1875-IX (далі – Закон № 1875-IX). Тому населення, у тому числі працююче, ще не в повній мірі довіряє цьому альтернативному способу вирішення конфліктів (спорів). На нашу думку, інституалізація цього феномену в сфері праці разом із розвитком відповідної культури також проходила б більш активно, якщо б спеціалізація медіації в сфері трудових відносин була врегульована окремим спеціальним законом, а в акти трудового законодавства, норми яких відносяться до інституту «трудої спори», були вчасно внесені зміни, попередньо узгоджені із цим законом.

Нині потребує системного удосконалення регламентація медіації у сфері трудових відносин у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України), у Законі України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР й ін. Так, у КЗпП України на сьогодні не закріплено право роботодавця і працівника включати положення про вирішення трудових спорів альтернативним способом, зокрема, шляхом медіації, у трудовий договір (контракт) та право роботодавця і працівників включати подібні положення у колективний договір й ін.

Не можна не відмітити, що з багатьох концептуальних, термінологічних, процедурних питань рамковий Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021р. № 1875-ІХ і спеціальний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998р. № 137/98-ВР, що вже п'ятнадцять років регламентує примирення і посередництво у сфері трудових відносин під егідою НСПП, залишаються й досі неузгодженими.

Враховуючи вищевикладене, можна зазначити, що розробка системного підходу з удосконалення правового регулювання медіації в сфері трудових відносин є важливим науковим завданням сьогодення, насамперед, для науки трудового права, що вимагає комплексного дослідження й актуалізує тематику цієї роботи.

На сьогодні існування деяких проблем правової регламентації медіації у сфері праці не дозволяє однозначно стверджувати, що таке правове регулювання в Україні дійсно є ефективним. Необхідно визначити та проаналізувати деякі суттєві проблеми, знайти дієві шляхи їх подолання.

1. До однієї з основних проблем варто віднести відсутність нормативного закріплення поняття «трудова медіація» у нормах інституту «трудові спори» галузі трудового права як одного із новітніх і центральних понять термінологічного апарату цього інституту. Інакше кажучи, змістовне наповнення поняття «трудова медіація» не досліджено в достатній мірі, не розроблена його дефініція й не закріплена на законодавчому рівні. Зазначене впливає з того, що Закон № 1875-ІХ є рамковим, його загальні визначення і терміни у сфері медіації не враховують методологію трудового права та

спеціалізацію медіації в трудових відносинах як альтернативного способу вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

У контексті цієї проблеми, бажано зауважити, що з серпня 2022 року під егідою НСПП йде підготовка законопроекту про колективні трудові спори, в ньому передбачається визначення поняття «трудова медіація», вказані умови набуття статусу трудового медіатора, встановлюються особливості укладення договору про проведення трудової медіації<sup>1</sup>.

Новаційними і слушними є положення цього законопроекту визначати трудову медіацію як альтернативний спосіб вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Ця пропозиція спрямована на внесення у подальшому відповідних змін до КЗпП України, а саме, важливо перейменувати у КЗпП України Главу «Індивідуальні трудові спори» на «Трудові спори», удосконалити і осучаснити її положення. Необхідно щоб в ній крім основних організаційних, правових засад, принципів, порядку розгляду трудових спорів було б конкретизовано серед альтернативних способів їх вирішення і такий, як трудова медіація.

Отже, важлива робота з напрацювання сучасного понятійно-термінологічного апарату інституту «трудові спори» з питань медіації у сфері праці у фаховому та науково-експертному середовищі триває.

2. Іншою суттєвою проблемою є недосконалість публічно-правового та приватноправового регулювання трудових відносин щодо питання медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів, які можуть виникнути між сторонами цих відносин.

Сучасне публічно-правове регулювання медіації у сфері трудових відносин в Україні, як вбачається, не в повній мірі враховує спеціалізацію цієї медіації. Така спеціалізація, на нашу думку, повинна відбиватися в окремому спеціальному законі, в якому треба конкретизувати не тільки порядок проведення цієї медіації, але й правовий статус медіатора у сфері трудових

---

<sup>1</sup> Продовжується робота над проектом Закону України «Про колективні трудові спори». URL: <https://www.nsp.gov.ua/novini/16494-prodovzhuetsya-robota-nad-proektom-zakonu-ukrajini-pro-kolektivni-trudovi-spori>

відносин, встановити особливі вимоги до компетентностей такого фахівця, посилити його відповідальність за порушення медіаційних принципів. У цьому законі необхідно регламентувати питання спеціальної підготовки медіатора в сфері трудових відносин. Адже крім базових навичок такий медіатор повинен мати або практичний досвід вирішення трудових спорів, насамперед колективних як більш складних і таких, що викликають суспільний резонанс, або пройти спеціальну підготовку. До того ж було б слушним передбачити у КЗпП України окрему Главу «Колективні трудові спори», в якій крім основних організаційних, правових засад, порядку розгляду колективних трудових спорів варто було б конкретизувати серед альтернативних способів їх вирішення і такий, як медіація у сфері трудових відносин.

Недосконалість приватноправового (колективно-договірного та індивідуально-договірного) регулювання трудових відносин з укладення договорів про працю, зокрема, прогалина щодо встановлення у цих договорах взаємних зобов'язань про вирішення трудових спорів шляхом медіації, в першу чергу, негативно впливає на рівень обізнаності учасників соціального діалогу та сторін трудових відносин про таку можливість. Як наслідок, гальмується практика застосування медіації у сфері трудових відносин.

Так, проблемним питанням колективно-договірного регулювання трудових відносин є те, що ні в чинному Законі України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ, ні в прийнятому новому Законі України «Про колективні угоди і договори» № 2937-ІХ, який набере чинність через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, немає хоча б одного положення, яке б передбачало закріплення в актах соціального діалогу встановлення взаємних зобов'язань сторін щодо вирішення колективних трудових спорів, у разі їх виникнення, шляхом медіації. На наш погляд, таку норму слід передбачити у ст. 7 «Зміст колективного договору» та ст. 8 «Зміст угод» Закону України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ та у ст. 13 «Зміст колективної угоди» та ст. 21 «Зміст колективного договору» Закону України «Про колективні угоди і договори» № 2937-ІХ.

Як вже вище зауважувалося, проблемним питанням індивідуально-договірному регулюванню трудових відносин з питань медіації є те, що сторони цих відносин неактивно застосовують медіацію при вирішенні індивідуальних трудових спорів через відсутність нормативного закріплення такої можливості, поширеної практики її застосування та брак інформації в ЗМІ про це. З метою вирішення цієї проблеми необхідно передбачити у Главі III «Трудовий договір» КЗпП України положення про те, що при укладенні письмового трудового договору (контракту) сторони можуть встановити взаємні зобов'язання щодо вирішення індивідуальних трудових спорів, у разі їх виникнення, шляхом медіації. Також слід внести таке положення й до розділів про вирішення трудових спорів у різних встановлених письмових формах трудового договору (контракту), які санкціоновані уповноваженими на то центральними органами виконавчої влади в сфері праці (а саме, до встановленої форми трудового договору про дистанційну, надомну працю, між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, до контракту з керівником й ін.).

Отже, на підставі проведеного дослідження виявлено декілька суттєвих проблем правового регулювання медіації в сфері трудових відносин. Серед них:

- 1) відсутність нормативного закріплення поняття «трудова медіація» законодавстві про працю та вирішення колективних трудових спорів;
- 2) недовершеність публічно-правового та приватноправового регулювання трудових відносин щодо питання застосування медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів, які можуть виникнути між сторонами цих відносин.

1. Необхідно розробити окремий спеціальний закон про медіацію у сфері праці (трудова медіація), в якому треба конкретизувати порядок проведення цієї медіації, правовий статус трудового медіатора, встановити особливі вимоги до кваліфікації такого фахівця, посилити його відповідальність за порушення медіаційних принципів.

2. Важливо змінити у КЗпП України Главу «Індивідуальні трудові спори» на «Трудові спори», в якій крім основних організаційних, правових засад, принципів, порядку розгляду трудових спорів варто було б конкретизувати серед альтернативних способів їх вирішення і такий, як трудова медіація.

3. Необхідно додати нові положення у законодавство про колективні договори і угоди, які б передбачали закріплення в актах соціального діалогу встановлення взаємних зобов'язань сторін соціального діалогу щодо вирішення колективних трудових спорів, у разі їх виникнення, шляхом медіації.

4. Аргументовано передбачити у Главі III «Трудовий договір» КЗпП України положення про те, що при укладенні письмового трудового договору (контракту) сторони можуть встановити взаємні зобов'язання щодо вирішення індивідуальних трудових спорів, у разі їх виникнення, шляхом медіації.

## **ДІДЖИТАЛ ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕДІАЦІЯ ПРИ ВРЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

**Калаченкова К. О.,**

доцент кафедри господарського та адміністративного права  
Донецького національного університету імені Василя Стуса,

кандидат юридичних наук, доцент

У сучасному світі, насиченому різноманітними технологічними рішеннями, діджиталізація стає невід'ємною складовою життя, і трудова галузь не є винятком. У контексті формування діджитал суспільства, впровадження інформаційних та комунікаційних технологій для регулювання трудових спорів набуває актуальності.

Для вирішення спорів, в тому числі трудових, можна використовувати віртуальні платформи та різні онлайн-ресурси, а саме: відеоконференції, чати,

спільні онлайн-документи, що сприяють комунікації та обміну документами. Використання штучного інтелекту дозволяє створювати чат-ботів або цифрових посередників, які надають базову інформацію та підтримку. Слід відмітити, що розвиток електронних систем для відстеження процесів вирішення конфліктів, застосування віртуальної реальності для проведення тренінгів та спеціалізовані онлайн-платформи сприяють ефективному вирішенню проблем<sup>1</sup>.

Незважаючи на потенційні переваги застосування діджитал технологій, в Україні вони ще не достатньо розвинені та майже не врегульовані на законодавчому рівні.

Так, онлайн вирішення спорів (далі – ОВС) може забезпечити ефективне та економічне вирішення трудових конфліктів, в тому числі за допомогою медіації. Отже, медіаційне вирішення суперечок онлайн – це нова ініціатива тристороннього альянсу щодо управління суперечками, яка дозволяє роботодавцям і працівникам використовувати засоби електронного зв'язку для врегулювання своїх суперечок без необхідності відвідувати фізичні сесії медіації.

При цьому особливу увагу треба звернути на конфіденційність, як один із принципів медіації відповідно до ст. 4 Закону України «Про медіацію»<sup>2</sup>, що також передбачається проєктом Закону України «Про колективні трудові спори»<sup>3</sup>. Отже, питання захисту особистих даних, аутентифікації та ідентифікації сторін, кібербезпеки потребує особливої уваги.

Також, потрібно звернути увагу, медіатор це спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію. Вимоги до медіатора передбачені ст. 9 Закону України «Про медіацію». Однак, ані зазначений Закон, ані проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» не містять положень, щодо цифрових навичок, які є вкрай

---

<sup>1</sup> Калаченкова К. О., Сінельник В. І. Технологічні інновації у сфері вирішення спорів: онлайн-підходи. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. № 2, 2023. С. 76. URL: <https://jrchdnu.donnu.edu.ua/article/view/14915/14818>

<sup>2</sup> Про медіацію: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст.51.

<sup>3</sup> Про колективні трудові спори: проєкт Закону України: Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <http://surl.li/ntctly>

необхідними за умов діджиталізації сучасного соціуму. Крім того, особливе місце, посідають ризики, пов'язані з інтернет-загрозами та підвищеною конфліктогенністю соціального середовища. Таким чином, для забезпечення кваліфікованого медіаційного вирішення спорів онлайн варто розробити відповідні та належні керівні принципи захисту прав людини під час використання ОВС.

Аналіз зарубіжного досвіду (США, Англії, Франції, Німеччини, Сінгапуру тощо) ОВС (сервісів, платформ, веб-застосунків для вирішення спорів онлайн тощо) дає можливість виділити такі переваги: швидке виконання та зручність, яку запропонує ОВС – вирішення спору без фізичного візиту до медіаторів; відсутність додаткової напруги, впливу з боку роботодавця. Поряд з перевагами, також можна виділити певні застереження, а саме: відсутність можливості отримати відповідь у режимі реального часу; побачити реакцію; негайної перевірки доказів; труднощі у встановленні взаєморозуміння, невербальні комунікаційні сигнали або відсутність фізичної присутності.

На підставі вищенаведеного можна зробити висновок, що ОВС медіацією з трудових спорів вимагає:

- внесення змін, щоб покращити цифровий досвід і полегшити структуровані розмови для ефективного вирішення суперечок;

- регулювання діяльності платформ онлайн медіації, включаючи питання юрисдикції, дотримання законів про захист приватного життя та дотримання етичних стандартів;

- підвищення зручності використання системи, щоб обслуговувати більше профілів користувачів, наприклад вивчати використання штучного інтелекту та розмов на основі сценаріїв, щоб керувати сторонами під час прийняття рішень;

- розробка комплексної онлайн-платформи для повного вирішення трудових спорів, включаючи консультації, подання, посередництво та врегулювання.

Загалом, вирішення складних завдань трудової медіації вимагає багатогранного підходу, який включає правові, організаційні, культурні та технологічні аспекти. Визначаючи та впроваджуючи ефективні рішення, зацікавлені сторони можуть працювати над створенням справедливих, інклюзивних та продуктивних робочих місць.

## **ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ**

**Мельничук О. Ф.,**

завідувач кафедри публічно-правових дисциплін,  
Вінницький державний педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського,  
доктор юридичних наук, професор

Наразі в Україні для інституціоналізації трудової медіації є добре підґрунтя:

- прийнято рамковий Закон України «Про медіацію», який поширює свою дію і на трудові конфлікти (спори);
- внесено до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) ст. 222<sup>1</sup>, якою узаконено медіацію для врегулювання трудового спору між працівником і роботодавцем і визначено її особливості (письмова форма договору про проведення медіації та угоди за результатами медіації у трудових спорах; право сторін звернутися для розгляду трудового спору до КТС чи суду у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації; визнання участі у процедурі медіації поважною причиною для поновлення судом пропущених строків);
- зареєстровано Професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)»<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)». URL: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/597-profstandart\\_trudovij\\_mediator\\_pogodzenij\\_05032024.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/597-profstandart_trudovij_mediator_pogodzenij_05032024.pdf)

- затверджено Методичні рекомендації щодо роботи з конфліктами в органах місцевого самоврядування і Методичні рекомендації щодо роботи з конфліктами в органах державної влади <sup>1</sup>;

- трудова медіація визнається способом врегулювання трудових спорів у проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» <sup>2</sup>.

Водночас об'єктивна реальність вимагає подальшої інституціоналізації медіації, оскільки спори, що виникають із трудових правовідносин, займають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду після спорів, що виникають із договорів та спорів щодо відшкодування шкоди, і ця тенденція зберігається. Трудове законодавство зазнало трансформації в умовах Covid-19 і російської агресії на територію України. Під час війни та в післявоєнний період кількість трудових спорів зростатиме. Наразі, коли чимало працівників стали внутрішньо переміщеними особами, були змушені виїхати за межі нашої держави, втратили роботу, пошкоджена або знищена 131 будівля суду та не працюють 142 суди <sup>3</sup>, виникає необхідність пошуку альтернативних способів вирішення трудових спорів і покращення доступу до правосуддя.

З цією метою інститут трудової медіації має розвиватися у таких напрямках:

1. Роботодавцеві і працівникові доцільно вносити до трудового договору медіаційні застереження або укладати медіаційну угоду. У такий спосіб сторони трудового договору будуть добровільно брати на себе обов'язок вирішувати спір у майбутньому шляхом медіації. Медіаційні застереження можна закріпити і в колективному договорі, у якому сторони визнають імперативність медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів. А в майбутньому (після набрання чинності Закону України «Про колективні трудові спори») – і колективних трудових спорів. Медіаційне застереження в локальних нормативно-правових актах або медіаційна угода сприятиме

---

<sup>1</sup> Мельничук О. Ф., Саліхов О. О. Впровадження медіації для потреб органів публічної влади. *Актуальні питання у сучасній науці. Серія «Право»*. 2023. №9 (15). С. 476-486.

<sup>2</sup> Проєкт Закону України «Про колективні трудові спори». URL: <http://surl.li/tvydo>

<sup>3</sup> Судочинство під час війни: судді ВС розповіли про виклики та особливості здійснення правосуддя в умовах воєнного стану. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1576075/>

формуванню корпоративної культури врегулювання спорів за допомогою медіації у сфері праці.

2. Оскільки Кодекс законів про працю України досі зберігає положення про Комісію по трудових спорах (далі – КТС) (Глава XV КЗпП) як обов’язковий первинний орган вирішення індивідуального трудового спору за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП. Проте із прийняттям у 1996 році Конституції України, яка гарантувала право кожного звертатися до суду безпосередньо і проголосила, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, КТС перестали функціонувати. Та й чи можна визнати КТС незалежним від роботодавця органом? Доброю альтернативою є медіація із зовнішнім незалежним, нейтральним, неупередженим медіатором.

Водночас необхідно згадати й те, що в ч.4 ст. 124 Конституції України у редакції 2016 р. передбачено, що «законом може бути визначений обов’язковий досудовий порядок урегулювання спору»<sup>1</sup>. Вважаємо, що для окремих категорій трудових спорів запровадження обов’язкової медіації є доцільним. Підтримуємо положення, які є у законопроекті «Про колективні трудові спори» про те, що «у колективних трудових спорах про інтереси трудова медіація є обов’язковою стадією вирішення спору, у разі якщо спір не було вирішено шляхом переговорів»<sup>2</sup>. Важливо, щоб таке обмеження було пропорційним, тобто щоб медіація не спричинювала істотної затримки початку судового розгляду. При цьому право сторін звернутися до КТС чи суду зберігається.

3. Необхідно закріпити законодавчо право суддів направляти сторони на медіацію, а саме на інформаційно-оціночні зустрічі з медіатором.

4. Потрібно організувати спеціальну підготовку медіаторів за відповідною програмою відповідно до Професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)». Для трудових медіаторів потрібно

---

<sup>1</sup> Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

<sup>2</sup> Проект Закону України «Про колективні трудові спори». URL: <http://surl.li/tvydo>

проводити тренінги і тренери повинні мати відповідні компетентності – знання трудового законодавства, практику вирішення трудових спорів.

5. Доцільно створити кабінети медіаторів при судах усіх юрисдикцій.

6. Необхідно при Національній службі посередництва та примирення створити Державний реєстр трудових медіаторів.

7. Важливо підвищувати рівень правової культури та обізнаності українського суспільства про медіацію.

Отже, для розвитку трудової медіації в Україні створено сприятливе підґрунтя, однак державним органам влади разом із спільною медіаторів необхідно ще вжити низку заходів для того, щоб її інституціоналізація стала успішною і мала ефективні результати в українському суспільстві.

## **МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ МЕДІАЦІЇ ТА УКРАЇНСЬКА МОДЕЛЬ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

**Міліціанов Р. В.,**

Суддя Господарського суду Вінницької області,  
кандидат юридичних наук,

Незважаючи на прийняття Закону України «Про медіацію» (далі за текстом – Закон), дискусії щодо оптимальної моделі її застосування не припиняються.

Можливість вирішення трудових спорів шляхом застосування медіаційних процедур нормативно врегульована ст. 222 (1) Кодексу законів про працю України (далі за текстом – КЗпП).

Водночас, інституціоналізація медіації у сфері праці перебуває в процесі зародження, розпочинаючи становлення одночасно з розвитком інститутів медіації в цілому.

За загальним розумінням, інституціоналізація – це процес визначення і закріплення соціальних норм, правил, статусів і ролей, приведення їх у систему, здатну діяти у напрямі задоволення деякої суспільної потреби<sup>1</sup>.

Таким чином, завданнями інституціоналізації медіації у сфері праці є створення єдиної та дієвої системи поза судового або обов'язкового досудового врегулювання спорів, які виникають під час виникнення та реалізації трудових правовідносин.

Загальним способом запровадження інституціоналізації є прийняття нормативно-правових актів. Однак, втіленню законодавчих змін повинен передувати розвиток медіації у сфері праці соціально-активними, умотивованими, професійно-підготовленими індивідами, які реалізовуватимуть ідею трудової медіації за рахунок наявних інформаційних ресурсів.

Основою для інституціоналізації медіації у сфері праці мають стати базові міжнародно-правові акти, зокрема Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 року «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах»<sup>2</sup> (далі за текстом – Директива).

Медіація не повинна розглядатися як слабша альтернатива судовому розгляду у тому сенсі, що виконання домовленостей, досягнутих в результаті медіації, залежить від доброї волі самих сторін (п. 19 Преамбули Директиви).

Держави члени мають подбати про те, щоб сторони письмової домовленості, досягнутої в результаті медіації, мали змогу отримати забезпечення виконання суті їх домовленості.

Суд може запросити сторони відвідати інформаційну сесію з питань використання медіації, якщо такі сесії проводяться і є легкодоступними (ст. 5 Директиви).

---

<sup>1</sup> Інституціоналізація. Вільна енциклопедія. URL: <http://surl.li/ltoiof>

<sup>2</sup> Український центр медіації. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf>

Отже, у судочинстві існує можливість застосування відповідної Директиви шляхом роз'яснення учасникам судових процесів можливості відвідати інформаційні сесії з питань медіації шляхом постановлення судом процесуальних документів; безпосереднього ознайомлення сторін у судовому процесі в рамках сприяння мирному врегулюванню спорів.

Водночас, забезпечення цієї роз'яснювальної роботи потребує розробки стандартизованих ознайомчих інформаційних програм медіації, відеоматеріалів з питань використання медіації у сфері праці.

До створення та розповсюдження відповідних матеріалів мають змогу долучитися громадські організації медіаторів, проєкти міжнародної допомоги, Національна служба посередництва та примирення, а також інші зацікавлені учасники.

Додатково звертає на себе увагу недосконалість нормативно-правового регулювання медіації у сфері праці, порівняно з нормами ст. 19 Закону.

Відповідно до ст. 222 (1) КЗпП, у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених ст. 221 цього Кодексу<sup>1</sup>.

Слід констатувати, що відповідна норма законодавства дозволяє шляхом одностороннього, навіть невмотивованого волевиявлення однієї зі сторін медіації повністю нівелювати зусилля медіатора, направлені на врегулювання спору між сторонами; не зобов'язує під час розгляду трудового спору судом або комісією по трудових спорах враховувати зміст медіаційної угоди.

Тобто, законодавство у сфері праці не містить жодних запобіжних механізмів захисту від недобросовісної поведінки учасника медіаційної процедури.

Незважаючи на припис про добровільність участі у медіації, закріплення можливості відмови від участі у відповідній позасудовій процедурі врегулювання спору (ст. 5 Закону), сторони медіації зобов'язані: виконувати

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України. *Офіційний сайт Верховної Ради України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

угоду за результатами медіації в порядку і строки, встановлені такою угодою, виконувати інші обов'язки, визначені законом (п. п. 2, 3 ч. 1 ст. 19 Закону) <sup>1</sup>.

Тому, у правозастосуванні, під час формування судової практики слід відстоювати ідею обов'язкового виконання сторонами досягнутих домовленостей за результатом проведення медіації у сфері праці.

Крім того слід зосередитись на удосконаленні правового механізму надання укладеній сторонами медіаційній угоді статусу виконавчого документа шляхом можливості вчинення виконавчого напису, отримання ухвали суду, законодавчого врегулювання, тощо.

В умовах наближення національної правової системи до нормативних актів Європейського Союзу слід звернути увагу, що європейський стан еволюції медіації досягнув усталеного розуміння стосовно можливості встановлення обов'язкової медіації в цілому або окремих її елементів.

Наприклад, в Італії запроваджено обов'язкову медіацію, з правом участі адвоката. Якщо справа передається до суду без проведення медіації, суддя зупиняє розгляд справи та наказує позивачу розпочати процедуру медіації.

Франція та Німеччина встановили обов'язковість медіації у вирішенні малозначних справ, спорів між сусідами; в Іспанії – при вирішенні сімейних спорів, встановленні опіки; у Греції обов'язковою є перша сесія із медіації<sup>2</sup>.

Таким чином, першими кроками інституціоналізації медіації у сфері праці має стати запровадження обов'язкових інформаційно-оціночних зустрічей сторін з медіатором.

Їхнє запровадження не є порушенням принципу добровільності медіації, адже за кожною із сторін спору зберігається право зробити усвідомлений вибір щодо доцільності своєї участі в процедурі медіації в подальшому <sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 1875-IX. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX#Text>

<sup>2</sup> Медіація у цивільних та господарських справах. Проект. Публікація підготовлена за фінансової підтримки Європейського Союзу. Її зміст є виключною відповідальністю проекту Право-Justice, який фінансується ЄС. 2021. С. 13, 18-21. URL: <http://surl.li/nblatz>

<sup>3</sup> Медіація у цивільних та господарських справах. Проект. Публікація підготовлена за фінансової підтримки Європейського Союзу. Її зміст є виключною відповідальністю проекту Право-Justice, який фінансується ЄС. 2021. 44 с. (С. 37). URL: <http://surl.li/mlsqxc>

Крім того, самостійна інституціоналізація медіації шляхом створення єдиної саморегульованої організації медіаторів (на зразок організацій адвокатів, арбітражних керуючих, приватних виконавців), єдиного державного реєстру медіаторів, спеціалізація медіаторів у сфері праці, значно полегшить інформування про медіацію на базі судових установ.

Розвиток судової практики, вплив правових висновків Верховного Суду з питань пріоритетного застосування ст. 19 Закону, рекомендаційного застосування Директиви судами першої та апеляційної інстанцій, затвердження Національною службою посередництва та примирення інструкцій з примирних процедур, алгоритмів звернення сторін трудових спорів до медіаторів, внесення змін до власних нормативних актів, включення положень про медіацію до усіх стандартизованих державних документів (типових форм договорів у галузях постачання комунальних послуг, публічних закупівель, трудових, колективних договорів та інших) неодмінно сприятимуть формуванню сталих інститутів медіації у сфері праці.

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ «ТРУДОВИЙ МЕДІАТОР (МЕДІАТОР ТРУДОВИХ СПОРІВ)»**

**Мотилюк М. О.,**  
адвокатка, медіаторка,  
керівниця Громадської організації «Подільський центр медіації»,  
членкиня Ради Комітету з цивільного права та процесу  
Національної асоціації адвокатів України

18 березня 2024 року відбулась одна з ключових подій у становленні медіації, як професії в Україні.

Національне агентство кваліфікацій внесло відомості щодо професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» до Реєстру кваліфікацій.

Цьому передувала багатомісячна кропітка праця розробників професійного стандарту: професійної спілки працівників Агропромислового комплексу України, товариства з обмеженої відповідальністю «Міжнародна академія безперервного навчання», громадської спілки «Національна асоціація медіації трудових та корпоративних спорів» та членів робочої групи з розроблення зазначеного професійного стандарту, до складу якої увійшли провідні українські експерти з медіації та трудового права.

Окремо слід зазначити, що професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» на етапі публічного громадського обговорення виявив зацікавленість з боку профспілок та роботодавців України до інституту медіації та його можливостей при вирішенні трудових спорів.

Також професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» на етапі розробки пройшов через оцінку і обговорення зарубіжними експертами, та отримав дуже схвальні відгуки щодо напрацювань.

Отже, що таке професійний стандарт та які його ключові аспекти.

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для

формування професійних кваліфікацій. Професійний стандарт вважається введеним у дію з моменту внесення його до Реєстру кваліфікацій.

Законом України «Про освіту» визначено, що компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Професійний стандарт включає в себе: трудові функції, компетентності, знання, уміння/навички, комунікації, відповідальність і автономність.

Професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» визначає чіткі стандартизовані вимоги для осіб, які обирають цю професію, що сприятиме ефективному виконанню ними своїх трудових обов'язків.

Одним з аспектів, який викликав жваву дискусію під час розробки професійного стандарту – наявність чітко визначеного рівня освіти для здобувача професійної кваліфікації трудового медіатора, адже закон України «Про медіацію» не містить такої вимоги.

Після ґрунтовного аналізу усіх пропозицій було досягнуто консенсусу, який закріплено у III розділу пункту 1 професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)»: «Для здобуття професійної кваліфікації трудового медіатора (медіатора трудових спорів), особа має пройти:

1. підготовку на рівні фахової передвищої освіти для здобуття освітнього ступеню не нижче 5 рівня НРК;
2. спеціальну підготовку медіатора за програмами суб'єктів освітньої діяльності, які мають право проводити базову підготовку медіаторів відповідно до Закону України «Про медіацію», а також може мати додаткову спеціалізовану підготовку трудових медіаторів (медіаторів трудових спорів) за програмами навчання суб'єктів освітньої діяльності, розроблених з додержанням вимог цього професійного стандарту та дотриманням вимог закону.».

Аналіз трудових функцій професійного стандарту дає чітке уявлення про те, що особі, для здобуття професійної кваліфікації трудового медіатора

(медіатора трудових спорів) крім загальних компетентностей медіатора, є необхідними ґрунтовні знання у різних галузях права.

Безперечно розробка та введення у дію професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» є реальним кроком до підвищення рівня довіри до медіації у роботодавців, працівників, профспілок. Це дасть змогу вивести на новий високий рівень вирішення трудових конфліктів і спорів в Україні та сприяти глобальній інтеграції українського бізнесу в цілому.

## **МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД**

**Мусієнко Б. Ю.,**

керівник Відділення

Національної служби посередництва і примирення

у Вінницькій області, посередник

**Богословська О. С.,**

провідний спеціаліст Відділення

Національної служби посередництва і примирення

у Вінницькій області, трудовий арбітр

Сьогодні медіація є цивілізованим та ефективним інструментом вирішення конфліктів, налагодження конструктивної взаємодії у багатьох сферах суспільного життя, в тому числі і у трудових відносинах. Проблема правової інституціоналізації медіації у сучасному трудовому праві України постає особливо актуальною у контексті реформи трудового законодавства та інтеграції у ЄС. Переваги впровадження медіації та інших альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці.

У багатьох країнах медіація існує давно та вважається ефективним способом вирішення трудових спорів. В Україні медіація застосовується понад тридцять років, однак повноцінний правовий статус вона отримала лише з прийняттям Закону «Про медіацію». Слід зазначити, що сьогодні на розгляді у Верховній Раді знаходиться Законопроект «Про колективні трудові спори», розроблений робочою групою, створеною Національною службою посередництва і примирення, однією з новел якого є трудова медіація. У цьому контексті для України особливо цікавим є досвід таких країн, у яких інститут трудової медіації успішно функціонує, а саме США, Канади, Італії, Австрії, Фінляндії, Туреччини тощо.

Особливу увагу слід звернути на розвиток медіації у США, яка має тривалу історію – від позасудової практики врегулювання спорів до врегульованої законом та визнаної процедури та судової практики. На сьогодні медіація відіграє важливу роль у правовій системі держави та є частиною судової системи на федеральному рівні. Медіація заохочується судами та є етапом програми з альтернативного врегулювання спорів. Вимоги до судді-медіатора відрізняються відповідно до законодавства кожного штату. Трудова медіація є головним напрямком врегулювання трудових конфліктів, адже вони завдають шкоди національній економіці та порядку суспільства в цілому, тому їх попередження є завданням державного рівня<sup>1</sup>.

Подібний до американського правовий статус інституту медіації у Канаді, однак існують відмінності у системі його правового регулювання. Першочергово слід зазначити, що в Канаді медіація уперше стала використовуватись, як спосіб вирішення колективних та приватних спорів, що виникали із трудових правовідносин. В наступні роки інститут медіації суттєво розширив свій правовий статус та значення, через що почав сприйматись, як оптимальний варіант вирішення спору не тільки в трудовій,

---

<sup>1</sup> Лях І.О. Зарубіжний досвід запровадження інституту медіації та можливості його використання у трудовому праві України. *Прикарпатський юридичний вісник*. Випуск 1(16), 2017. С.36-39. С. 36. URL: [http://www.pjv.nuoua.od.ua/2-4\\_2018/16.pdf](http://www.pjv.nuoua.od.ua/2-4_2018/16.pdf)

але й інших правових галузях – адміністративній, господарській, сімейній тощо.

Підходи до організації та проведення медіації є досить різними, що зумовлено формою державно-територіального устрою держави. Оскільки нормотворча юрисдикція розподілена між федерацією та провінціями, законодавчий підхід до різних правових інститутів у провінціях має свої особливості. У країні представлено усі три моделі медіації: приватна, досудова та судова, кожна з яких ефективна на визначеній території. Незалежно від того, наскільки деталізовані правові норми у сфері медіації, процесуальні правила, за якими має відбуватись процедура, визначаються сторонами. У будь-якому випадку медіація залишається неформальною та гнучкою<sup>1</sup>.

Слід звернути увагу розвиток інституту медіації в Австрії. Професія медіатора в Австрії занесена до номенклатури професії. Законодавством країни передбачено застосування приватної та судової медіації. Австрія одна з небагатьох держав, яка детально регулює усі аспекти процедури медіації. Базова підготовка медіаторів в Австрії суворо регламентується теоретична частина навчання (введення в історію та розвиток медіації, її основних моделей, процедури, методів, етапів медіації, основи комунікації, аналіз конфліктів, сфери застосування примирення, етичні норми тощо) повинна тривати від 200 до 300 годин, а практична – включати тренінги та практичні семінари з виконання технік медіації шляхом використання рольових ігор. В Італії, наприклад, функціонують чотири моделі медіації:

1. Добровільна медіація за згодою обох сторін щодо будь-яких спорів у цивільно-правових відносинах;
2. Обов'язкова медіація як обов'язковий досудовий порядок щодо деяких категорій справ: спори щодо власності, спори щодо банківського права, спори учасників кондомініумів, спадкові спори, спори щодо договору оренди тощо;
3. Медіація, призначена судом.
4. Обов'язкова медіація за згодою сторін.

---

<sup>1</sup> Поліщук М. Я. Розвиток та поширення медіації як спосіб вирішення цивільно-правових спорів у межах правової системи Канади. *Право і суспільство*. 2019. № 2 (3). С. 67-71. С.70

Обов'язкова приватна медіація в Італії є найпоширенішою моделлю медіації. Сьогодні в Італії не існує приватних медіаторів, які здійснюють свою діяльність одноособово. Всі вони повинні бути членами того чи іншого об'єднання, яке може бути як приватним, так і публічним. Зазначені об'єднання підлягають обов'язковій реєстрації в Міністерстві юстиції Італії.

Концепція вирішення спорів за допомогою медіації має давню традицію у трудових справах в Фінляндії. У Фінляндії медіація поділяється на судову та позасудову, яка здійснюється приватним медіатором. Медіація при суді є добровільною процедурою для сторін та керується суддею, маючи на меті прийняття сторонами самостійного задовільного рішення свого спору.

Для збереження рівноваги між судовою системою та медіацією в країні діє дві процедури вирішення цивільних спорів: – сприяння врегулюванню в цивільному процесі та медіація при суді.

Інститут медіації Фінляндії працює таким чином, що ця процедура має величезний попит. Зважаючи на встановлену традицію та безумовну культуру врегулювання спорів мирно, судова медіація у близько 68 % випадків закінчується успішно, що значно розвантажує судову систему<sup>1</sup>.

Трудова медіація у Туреччині є популярним способом вирішення спорів. На законодавчому рівні процедура медіації була закріплена у 2013 році. 90% справ, розглянутих медіаторами, стосувалися трудових спорів, третина з яких була успішно вирішена. У Туреччині передбачена обов'язкова медіація у справах щодо заборгованості, вимог про компенсацію та поновлення на роботі. Якщо сторони не подають заяву про обов'язкову медіацію до подання позову, справа припиняється судом з процесуальних підстав через відсутність підстав для позову. Якщо сторони не можуть ухвалити рішення за допомогою медіації, протягом місяця до Департаменту медіації Міністерства юстиції надсилається звіт, який видається посередником, де зазначається про

---

<sup>1</sup> Токарева К.С. Адміністративно-правове регулювання медіації: сучасний стан та тенденції розвитку. Дис. д.ю.н. Національний авіаційний університет, Київ. 2021. 468 с. С. 165, 167, 170.

неможливість досягнути згоди. Після цього сторони можуть розпочати судовий процес <sup>1</sup>.

Закордонний досвід розвитку інституту медіації, зокрема трудової, має важливе значення для процесу інституціоналізації трудової медіації в Україні. Він дозволяє врахувати недоліки та проблеми, які виникають при функціонуванні різних моделей медіації, запозичити кращі світові практики, що є особливо актуальним у процесі реформування законодавства про трудові спори.

## **ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ МЕДІАЦІЇ У ВИРІШЕННІ БІЗНЕС-СПОРІВ**

**Савченко М. В.,**

завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Донецького

національного університету імені Василя Стуса,

доктор економічних наук, професор,

**Сивицька І. Г.,**

доцент кафедри маркетингу та бізнес-аналітики,

Донецький національний університет імені Василя Стуса,

кандидат економічних наук, доцент

Медіація та посередництво є доволі новими поняттями в Україні, хоча у багатьох країнах світу цей інструмент вже давно став основним способом вирішення спорів і конфліктів. Ще Цицерон схилився на користь медіації, стверджуючи, що «...існує два способи вирішення спорів: один – шляхом переговорів, другий шляхом застосування сили; оскільки перший спосіб властивий людям, а другий тварині, то слід вдаватися до останнього лише у випадку, якщо не можна скористатися першим».

---

<sup>1</sup> Гресь Н. М. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: Дис. док. філ. у галузі права. Сумський національний аграрний університет, Суми, 2023, 210 с. (С. 140–141).

Типовий закон про медіацію було розроблено Комісією ООН з міжнародного торгового права (ЮНСІТРАЛ) 2002 р. Згідно зі ст. 1 Типового закону медіація – це процедура, яка може називатися погоджувальною, посередницькою або позначатися терміном аналогічного змісту, в межах якої сторони просять третю особу або особу («посередника») надати їм допомогу у спробі досягти мирного врегулювання їхнього спору, який виник з договірних чи інших правовідносин або у зв'язку з ними<sup>1</sup>.

Однак у п. 21 пояснень наголошується, що держави можуть розширити сферу застосування Закону до розгляду внутрішніх, зокрема некомерційних, суперечок. Європейська комісія затвердила Кодекс медіаторів, а також низку директив, що регулюють діяльність медіаторів.

Саме тому медіація, як ефективний спосіб альтернативного вирішення спорів, сьогодні широко застосовується в бізнес-середовищі, в сімейних спорах, в соціальній сфері.

Трудова медіація та бізнес-медіація – це два різні підходи до вирішення конфліктів у робочому середовищі та бізнес-сфері (табл. 1). З одного боку, обидва підходи спрямовані на пошук конструктивних рішень на основі діалогу та співпраці сторін. З іншого, трудова медіація є більш спеціалізованою, тоді як бізнес-медіація має ширший спектр застосування та може використовуватися для вирішення конфліктів у будь-якій сфері підприємницької діяльності.

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика понять «трудова медіація» та «бізнес-медіація»

Критерій порівняння	Трудова медіація	Бізнес-медіація
сфера застосування	трудові відносини: спори щодо заробітної плати, умов праці, дискримінації	господарські правовідносини та корпоративне управління:

<sup>1</sup> Макаренко Є. Закон про медіацію: нереальна реальність. *Юридична газета online*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/mizhnarodniy-arbitrazh-ta-adr/zakon-pro-mediaciyu-nerealna-realnist.html>

	та інших аспектів зайнятості	розподіл прибутку, невиконання контрактних зобов'язань, недобросовісна конкуренція тощо
учасники процесу	працівники, роботодавці, профспілки або представників трудових організацій	представники компанії, акціонери, клієнти, постачальники, конкуренти та інші зацікавлені сторони
мета	вирішення конфліктів на робочому місці, покращення робочої атмосфери, запобігання судовим розглядам та збереження робочих відносин, уникання судових витрат	вирішення ділових спорів з мінімальними втратами для компанії, збереження ділових відносин та репутації, уникання або мінімізація судових витрат
необхідні знання та компетенції	трудове законодавство, процедури вирішення спорів, навички спілкування та вирішення конфліктів	розуміння бізнес-середовища, вміння аналізувати складні бізнес-ситуації; навички побудови довіри, виявлення інтересів сторін і пошуку взаємовигідних рішень
конфіденційність	гарантується	рівень конфіденційності визначається сторонами
процес	ґрунтується на чітких процедурах, визначених законодавством, та колективному договорі	гнучкий, сторони можуть обирати формат та тривалість медіаційного процесу

результат	угода про врегулювання спору, що затверджується роботодавцем та працівником; відновлення на роботі; зміна умов праці; звільнення за згодою сторін	угода про врегулювання спору різного юридичного статусу (договір, мировий угода тощо); відновлення співпраці; розроблення спільного плану дій; розірвання партнерських відносин
-----------	---	---

*Джерело:* складено авторами

Потенційні переваги медіації для сторін у спорі очевидні: вчасно розпочата медіація може призвести до значної економії часу та коштів, дозволяючи сторонам зосередитися на своєму основному бізнесі, а не на конфлікті, і дає їм контроль над результатами конфлікту, якого вони не мали б в іншому випадку (рис. 1).

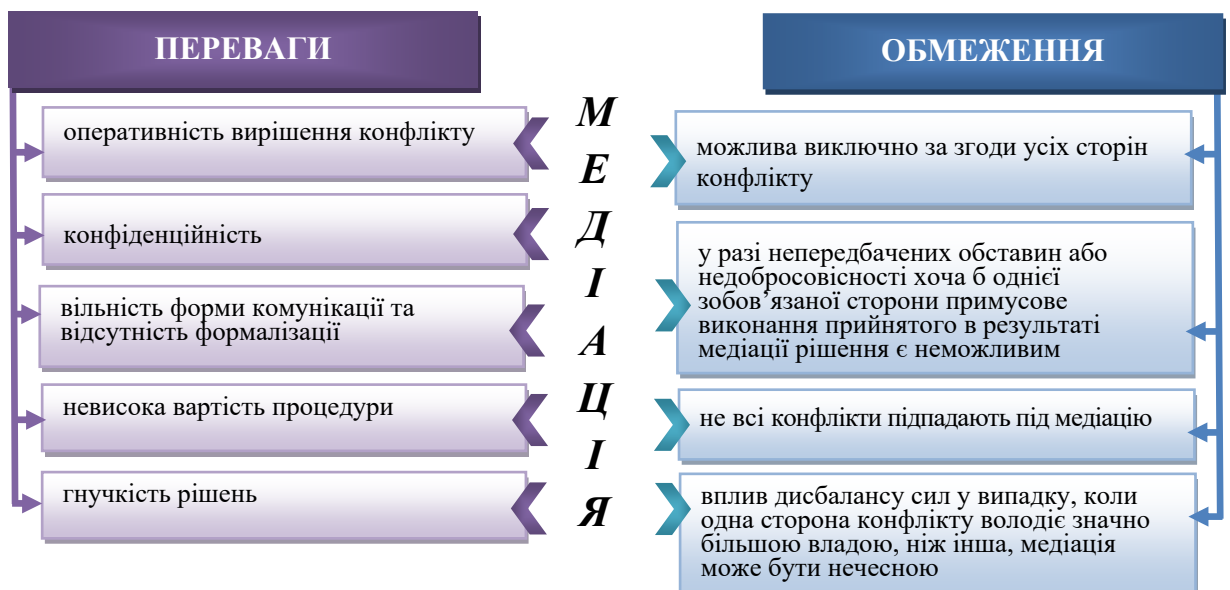


Рисунок 1 – Переваги та обмеження медіації

*Джерело:* побудовано авторами на основі<sup>1</sup>

У сучасному глобалізованому світі, де міжнародний бізнес стає все більш поширеним, зростає й кількість транскордонних спорів, які можуть

<sup>1</sup> Переваги і недоліки медіації. URL: <http://surl.li/sblrpv>

виникати між компаніями з різних країн. Медіація стає все більш популярним способом вирішення таких спорів, адже вона має ряд переваг порівняно з традиційними (арбітраж, судовий розгляд).

## **АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ ВЛАДИ**

**Саліхов О. О.,**

аспірант кафедри публічного управління та адміністрування,  
Вінницький державний педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського

Національне агентство України з питань державної служби затвердило «Методичні рекомендації щодо роботи з конфліктами в державних органах»<sup>1</sup>, відповідно до яких рекомендує чотири методи втручання у конфлікт: перемовини, нейтральна оцінка, човникова дипломатія та медіація.

1. Перемовини. Якщо сторони безпосередньо комунікують між собою з метою прийняття узгодженого рішення, тоді можливий такий метод врегулювання конфлікту, як перемовини. Цей метод гнучкий і можливий тоді, коли учасники можуть самостійно вирішити конфлікт. При цьому сторони конфлікту не несуть жодних витрат і не витрачають надмірно свій ресурс. Але перемовини не доречно застосовувати у разі надмірного дисбалансу сил сторін конфлікту<sup>2</sup>.

2. Нейтральна оцінка. При використанні цього методу оцінювач як нейтральна сторона самостійно аналізує інформацію і пропонує сторонам варіанти вирішення конфлікту. У цьому процесі особливу роль відіграє оцінювач, який активно збирає додаткову інформацію, якої не вистачає, або уточнює аргументацію, що допоможе підібрати варіанти вирішення

---

<sup>1</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20 червня 2022 № 46–22. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/506150\\_\\_691992](https://zakononline.com.ua/documents/show/506150__691992)

<sup>2</sup> Мельничук О. Ф., Саліхов О. О. Впровадження медіації для потреб органів публічної влади. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 9 (15). С. 476–486.

конфлікту. Нейтральна оцінка доцільна тоді, коли потрібна експертна допомога третьої сторони.

3. Човникова дипломатія. Цей метод втручання доцільно використовувати, коли сторони не хочуть спілкуватися, а конфлікт потрібно вирішити. Під час човникової дипломатії активну роль виконує нейтральна третя особа, яка для вирішення конфлікту рухається від однієї сторони до іншої, подібно човнику.

4. Медіація. Цей метод втручання доцільний, коли сторони конфлікту медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів. Медіацію доцільно використовувати, коли є потреба у професійній допомозі медіатора і довіра до нього. При цьому сторони прагнуть зберегти відносини.

Отже, доцільність обрання сторонами певного методу втручання у конфлікт (перемовини, нейтральна оцінка, човникова дипломатія, медіація) залежить від особливостей того чи іншого процесу, ролі третьої сторони в ньому, прагнення збереження відносин.

## **РОЗВИТОК ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ**

**Сімонишина Ю. Д.,**

провідний спеціаліст Відділення

Національної служби посередництва і примирення

у Вінницькій області

**Боднар З. М.,**

трудовий арбітр Національної служби посередництва і примирення

У останні роки в Україні спостерігається зростання інтересу до медіації як альтернативного позасудового методу вирішення правових та інших спорів. Міжнародний досвід впевнено демонструє ефективність медіації у розв'язанні конфліктів у сімейній, трудовій, господарській сферах та інших областях, що

сприяє розгрузці судової системи, скороченню часу та витрат для сторін, а також досягненню стійких угод на основі співпраці або взаєморозуміння<sup>1</sup>.

Медіація – це процес, під час якого сторони, що знаходяться у конфлікті, зустрічаються разом за участю третьої нейтральної сторони, відомої як медіатор. Медіатор сприяє досягненню сторонами взаємоприйняттого рішення у вирішенні спору. У цьому процесі основний акцент робиться на потребах і інтересах сторін, а не на їхніх юридичних позиціях або правах за договором. В медіації самі конфліктуючі сторони активно залучаються до пошуку рішення<sup>2</sup>.

Історичний аспект дозволяє зрозуміти, що виникнення конфліктів було поширеним явищем у всі часи і в різних сферах взаємовідносин. Медіація з'явилася в епоху Великої депресії в Сполучених Штатах Америки у 30-х роках двадцятого століття. У той час медіація використовувалася для вирішення сімейних та трудових конфліктів, а також сприяла припиненню соціальних заворушень у суспільстві. Поширення медіації також відбулося в країнах Європи, таких як Німеччина, Франція, Італія та інші.

В Україні також шириться практика медіації. Варто відзначити, що з 2 червня 2016 року до Конституції України була внесена поправка, яка передбачає можливість встановлення обов'язкового позасудового порядку врегулювання спору, одним з яких є медіація. У «Державному стандарті соціальної послуги посередництва (медіації)», затвердженому наказом Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 року № 892, визначено, що згода на проведення посередництва (медіації) є письмовою згодою (заявою) сторін про проведення переговорів з метою вирішення конфлікту або спору за участю посередника або медіатора.

У зв'язку із впровадженням медіації було прийнято спеціальний Закон України від 16.11.2021р. № 1875 «Про медіацію», який визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури

---

<sup>1</sup> Шмаленко, Ю., Єнін, М., Мельник, Л. Інституціоналізація медіації в Україні: ключові етапи, сучасний стан та перспективи. *Соціологічні студії*. 2023. № 2(23). С. 6–17. С. 7. URL: <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2023-02-11-11>

<sup>2</sup> Єрьоменко Г .В. Перспективи розвитку медіації в Україні. URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/korysna-informatsiia/materialy/u-vilnomu-dostupi/1593>

врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою. Під медіацією розуміється позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Нормативне закріплення медіації міститься у Цивільному процесуальному кодексі України, Господарському процесуальному кодексі України, Кодексі адміністративного судочинства України.

Медіація, як ефективний спосіб альтернативного вирішення конфліктів, широко використовується в різних сферах, таких як бізнес, сімейні суперечки, соціальний сектор. Коли мова йде не лише про розірвання шлюбу, розподіл майна, аліменти, місце проживання дитини та участь батьків у її вихованні – в таких складних справах, медіація на сьогодні є найбільш ефективним інструментом. Вона допомагає вирішувати конфлікти між представниками різних поколінь у сім'ї, включаючи питання спадкування, опіки над дітьми та усиновлення. Медіація навчає будувати взаємовідносини та знаходити рішення, враховуючи інтереси, цінності та потреби людини, а не обмежуючись лише її емоційними реакціями та принциповими позиціями<sup>1</sup>.

Незважаючи на зростання інтересу до медіації в трудових суперечках, низький рівень правової культури, довіри до медіації та недостатня інформованість суспільства, зокрема працівників, про переваги медіації як альтернативи судовому процесу, разом з складністю вибору висококваліфікованого медіатора, гальмують швидкий розвиток медіації в трудовій сфері.

---

<sup>1</sup> Л. Калмикова Медіація: модний тренд чи нагальна потреба? *Вісник*. 2023. №12 (97). С. 32. С. 33-34. С. 38.

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ У РЕАЛЬНИХ УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Сладковська Т. А.,

трудоий арбітр, член громадської організації  
«Центр медіації та діалогу», кандидат історичних наук,

Військовий стан внаслідок повномасштабної війни, у якій Україна перебуває третій рік поспіль та військовий конфлікт внаслідок агресії російської федерації й окупації частини українських територій, що триває десятий рік поспіль, безумовно, призвели до великого та безпрецедентного психологічного, соціального й економічного напруження громадян, що, в свою чергу, вплинуло на зростання конфліктів у всіх сферах людського життя, в тому числі, у сфері праці.

Економіка країни вимушена приймати виклики часу й постійно підлаштовуватися під жорсткі обставини: динамічні та часті зміни законодавства, в тому числі, у сфері мобілізації громадян України, зокрема чоловіків працездатного віку 18-60 років, що складають значну частину працюючого населення, релокацію підприємств, установ та організацій із зони бойових дій до інших регіонів України чи за межі держави, внутрішнє переміщення, гібридні форми організації робочого часу найманих працівників, оптимізації тощо призводять до зміни істотних умов праці громадян, затримок чи не виплати заробітної плати, конфлікту інтересів, інших ситуацій, що потребують регулювання й часто можуть бути врегульованими на ранніх стадіях конфлікту саме за допомогою процедури трудової медіації як актуального та дієвого інструменту врегулювання спору шляхом добровільних, а отже взаємно ефективних, переговорів.

Перелік суперечок, що виникають на робочих місцях є значно ширшим за питання оплати праці чи зміни істотних умов праці <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> НАДС. Робота з конфліктами у державних установах: міжнародний досвід. Конфлікти та шляхи їх вирішення, ст.8. URL: <http://surl.li/uwhhft>

До цього переліку можна віднести також:

- несправедливе, недобросовісне ставлення;
- емоційне насильство (аб'юз);
- дискримінацію;
- сексуальні домагання (харасмент);
- неможливість сказати «ні» без негативних наслідків;
- фізичні властивості робочого місця (наприклад, недостатньо облаштоване під реальні потреби робоче місце для працівника з інвалідністю);
- організаційно-правові аспекти роботи (наприклад, відсутність чіткого та зрозумілого алгоритму (порядку) неприсутності працівника на робочому місці під час сигналу повітряної тривоги, запізнення на роботу внаслідок цих же обставин і так далі призводить до конфліктів, дисциплінарних стягнень та, часто, звільнення)

Усі ці питання може врегулювати трудовий медіатор. Проте, якщо інститут регулювання колективних трудових спорів в Україні за час свого існування уже є більш сталим та зрозумілим громадянам-сторонам конфлікту, то у випадку індивідуальних трудових спорів бачимо ситуацію, що все більше працівників намагаються шукати можливостей для захисту своїх прав та законних інтересів у судовому порядку, ігноруючи медіацію.

Варто зазначити, що у статтях 55, 124 Конституції України передбачено насамперед судовий захист законних прав та інтересів фізичних і юридичних осіб, не враховуючи альтернативні методи вирішення спорів, які, будучи мирними за своїм характером, найбільше відповідають архетипу української нації, а також здатні ефективно доповнити спектр форм і способів захисту цивільних прав та інтересів.

Разом з тим, прийняття закону «Про медіацію» 16.11.2021р. (набуття чинності 15.12.2021 р.) дозволяє не лише зменшити так звану «судову монополізацію» шляхом вирішення спорів у позасудовому порядку, але й розвантажує державну судову систему, формує культуру мирного вирішення спорів та стабілізує правовідносини.

Зважаючи на суттєві проблемні аспекти здійснення судочинства в Україні (тривалість судових розглядів, високі ставки судового збору, прояви корупції серед суддівського корпусу, неефективна система виконання судових рішень), медіація являє собою не просто альтернативний спосіб вирішення спорів, а дозволяє сторонам обирати найефективніший (як правило, також найшвидший) і прийнятний для них варіант врегулювання спору на основі фундаментальних принципів права, які відображають визначні цінності суспільного розвитку, такі як добросовісність, розумність, справедливість, що є одночасно з цим основою для реалізації принципу верховенства права в Україні.

Проблемним аспектом вважаю недостатню довіру громадян до процедури медіації й зокрема трудової медіації насамперед через низький рівень інституціоналізації медіації в публічному управлінні.

Закон України «Про медіацію» легітимізував альтернативний порядок (систему) врегулювання спорів, однак, на мою думку рівень інституалізації залишається все ще недостатнім. В цілому під інституціоналізацією у науковому дискурсі розуміють процес перетворення явища, чи то події на формальний, упорядкований процес, з організованою структурою відносин та ієрархічними відносинами різних рівнів; утворення стабільних зразків соціальної взаємодії, базованої на формалізованих правилах, законах, звичаях і ритуалах; правове та організаційне закріплення сформованих у суспільстві форм поведінки, відносин. Тобто процес, у ході котрого відбувається не лише нормативно-правове закріплення певного інституту, але й формування певних його норм в окремій сфері та створення такої ситуації, за якої певне явище стає звичаєм, а не виключенням.

Становлення інституту медіації в межах України на сьогодні знаходиться на стадії активного розвитку. Разом з тим, для ефективної інституалізації медіації в Україні, зокрема, у сфері праці, необхідний подальший розвиток законодавчого забезпечення, створення допоміжних органів які займатимуться виключно питаннями медіації та процедури її проведення, розвиток медіаційної культури, інформаційна кампанія,

впровадження медіаційних процедур, розробка стандартів та етичних норм не лише у сфері державної служби <sup>1</sup>, а у всіх інших сферах праці, взаємодія з громадськістю, оцінка та забезпечення функціонування інституції у сталому розвитку.

Наприклад, Законом України «Про запобігання корупції» (ст. 13) визначений перелік органів та установ, в яких утворюється уповноважений підрозділ (уповноважена особа) з питань запобігання та виявлення корупції. Ця норма є ефективною у питанні запобігання корупції. Разом з тим, міжнародний досвід ілюструє ефективні аналогічні напрацювання також і у сфері медіації у частині врегулювання конфліктів у сфері праці. У багатьох країнах з розвиненою правовою культурою врегулюванням конфліктів на робочому місці займаються спеціально створені органи. Так, у Ірландії створені дві спеціальні державні служби з медіації – власне, Служба медіації (Civil and Public Service Mediation Service (CPSMS)) та Комісія з питань відносин на робочому місці (Workplace Relation Commission (WRC)), а також працює інститут незалежних акредитованих медіаторів (Independent Accredited Mediators). У Австралії функції управління суперечками покладені на Департамент Генерального прокурора та реалізуються відповідно до спеціальної Стратегії. У Канаді Національний банк Канади запровадив пілотну програму альтернативного вирішення спорів на робочому місці. Радники банку зі зв'язків зі працівниками пройшли спеціальне навчання переговорів та навичок врегулювання конфліктів на основі інтересів. Також показовим прикладом є канадський закон про трудові відносини у сфері державної служби у якому безпосередньо встановлена чітка та зрозуміла сторонам система вирішення конфліктів на робочому місці <sup>2</sup>.

Світовий Банк має власну Службу внутрішнього правосуддя, яка надає підтримку співробітникам, починаючи від консультування і закінчуючи

---

<sup>1</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах: Наказ НАДС від 20 червня 2022 № 46-22. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-roboti-z-konfliktami-v-derzhavnih-organah>

<sup>2</sup> НАДС. Робота з конфліктами у державних установах: міжнародний досвід. Ст.10-22. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/Mignarodna%20dijalnist/3.%20Mizhnarodnyi%20dosvid%20r-oboty%20z%20konfliktamy%20v%20derzhavnykh%20ustanovakh.pdf>

офіційним розглядом проблем. Служба внутрішнього правосуддя включає в себе: радника з питань відносин на робочому місці, омбудсмена, медіацію, експертну перевірку<sup>1</sup>.

Процес інституціоналізації не має конкретних часових рамок він є безперервним, що дає можливість йти за новими потребами та вимогами, проте він є необхідним, бо складає траєкторію розвитку публічного управління. Вважаю, що формування медіаційної компетентності саме в колі органів державної влади, з урахуванням наведених вище та інших позитивних й ефективних прикладів з міжнародного досвіду, посилення взаємодії з громадськістю, популяризація процедури трудової медіації серед населення неминуче дасть позитивний результат: збільшення довіри громадян до зокрема трудової медіації, поширення та вкорінення практики добровільного врегулювання конфліктів за допомогою альтернативної (досудової, позасудової) процедури трудової медіації, що, врешті, сформує розвинений інститут трудової медіації в Україні, допоможе суттєво зменшити кількість конфліктних ситуацій, негативних наслідків психологічного, правового, соціального та економічного характеру, особливо в умовах значного напруження, яке є зараз, зростаючої травматизації та інвалідації населення (переважно, працездатного віку) та значної економічної кризи.

---

<sup>1</sup> Черненко Н. Роль інституціоналізації медіації в публічному управлінні: теоретичний аспект. *Аспекти публічного управління*. Том 11. № 1. 2023. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/979>

## ПРОБЛЕМАТИКА ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ У ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ

**Хімчак А. Б.,**

керівник Відділення

Національної служби посередництва і примирення  
в Донецькій області, арбітр і посередник НСПП, медіатор

Одним із різновидів альтернативних способів вирішення трудових спорів, який є найбільш відомим та законодавчо врегульованим в Україні, є медіація. Закон України «Про медіацію» встановлює основні правила проведення медіаційної процедури в Україні, а також врегулювання, зокрема індивідуального трудового спору шляхом примирення. Медіація спрямована на те, щоб урегулювати спір за допомогою фактичних переговорів із залученням медіатора, тобто незалежного посередника. Відповідно до ст.222-1 КЗпП України встановлюється, що трудовий спір між працівником та роботодавцем може бути врегульований шляхом медіації.

Медіація повинна бути ефективним механізмом вирішення індивідуальних трудових спорів, адже вона дозволить сторонам спору швидко вирішити конфлікт та досягти прийняттого для обох сторін рішення, а її запровадження дозволить розвантажити судову систему.

На наш погляд, існують проблеми запровадження медіації в Україні для вирішення індивідуальних трудових спорів (ІТС), а саме:

- 1) особливості політичного та економічного становища України;
- 2) низька правова культура населення;
- 3) недостатній рівень довіри до цієї послуги;
- 4) недостатня поінформованість суспільства загалом і громадян зокрема про медіацію, її переваги як альтернативної судовому розгляду;
- 5) специфіка національного правосуддя;

В українському суспільстві сформувалась усталена думка про те, що не самі учасники конфлікту, а хтось інший (держава) має вирішувати спірні

відносини і що саме обов'язковість судового рішення є єдиним дієвим способом вирішення спору. Ще одним недоліком є відсутність в Україні стабільності у розвитку судової системи, оскільки на даний момент вона потребує певного вдосконалення. Існує прямий зв'язок між альтернативною системою вирішення спорів та державною судовою системою. Досвід переважної більшості розвинутих країн довів, що перша система призначена саме для допомоги державній судовій системі. Отже, за відсутності стабільності першої не буде й стабільності другої.

б) відсутність практики застосування медіації в Україні під час вирішення ІТС;

7) не рівність сторін спору;

8) відсутність належного фінансування та незначна підтримка держави;

9) переважно громадські засади розвитку медіації. Відсутність державного органу, який сприяв би розвитку медіації при вирішенні ІТС.

Прокоментуємо відмінності між процедурою проведення комісії по трудовим спорам та процедурою проведення примирної комісії по вирішенню КТС(К), що викладені у Таблиці 1.

Таблиця 1.

№ з\п	Кодекс законів про працю України	ЗУ «Про порядок вирішення КТС(К)
1	Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії	Стаття 8. Примирна комісія Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

<p>визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.</p> <p>Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.</p> <p>За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.</p> <p>У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.</p> <p>Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та</p>	<p>Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.</p> <p>Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.</p> <p>На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.</p> <p>У разі потреби примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника;</p>
---	--

	<p>зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем.</p> <p>Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.</p>	<p>консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.</p> <p>Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках.</p>
2	<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу</p>	<p>Стаття 9. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією</p> <p>Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.</p> <p>Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.</p>

<p>або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.</p> <p>У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.</p> <p>Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.</p> <p>Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.</p> <p>Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому</p>	<p>Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.</p> <p>Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.</p> <p>Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.</p>
--	---

<p>заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.</p> <p>На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.</p> <p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.</p> <p>У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, роботодавця або його представників, результати голосування і мотивоване рішення комісії.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцю.</p>	
--	--

Суттєві відмінності:

- 1) Комісія по ІТС не є органом, що примиряє.
- 2) Комісія по ІТС розглядає питання конфліктів права, та не розглядає питання конфліктів інтересів.
- 3) Комісія по ІТС обирається загальними зборами (конференцією), а комісія по КТС формується сторонами спору.

4) Найманий працівник може взагалі не мати підтримки від членів комісії по ІТС.

5) Участь медіатора у роботі комісії по ІТС не передбачена чинним Законом.

6) Робота комісії по ІТС не має регламенту та відповідного Положення про свою діяльність.

7) Робота комісії по ІТС дещо схожа на роботу ТА в колективних трудових спорах, але є відмінності.

На наше переконання, медіацію, як спосіб вирішення індивідуального трудового спору, варто розглядати в контексті комісії по вирішенню ІТС. Так, наприклад, комісію по вирішенню ІТС доцільно створювати для врегулювання спорів та знаходження консенсусу у переговорах між сторонами конфлікту. Залучення медіатора до роботи комісії давало підстави більш ефективно провести примирення без звернення сторін до суду. У разі не вирішення ІТС в рамках комісії доречно застосовувати трудовий арбітраж із залученням трудових арбітрів НСПП.

На підставі проведеного аналізу проблем впровадження медіації, вважаємо за доцільне здійснити такі заходи:

- проведення правової освіти та виховання населення з метою підвищення рівня правової культури;

- підвищення рівня довіри до послуги шляхом доведення до відома суспільства інформації про переваги медіації та її успішність порівняно з іншими способами вирішення спорів;

- активна інформаційна політика, яка проявлятиметься у постійній цілеспрямованій діяльності органів державної влади та осіб, які здійснюють діяльність у сфері медіації;

- розширення завдань міжнародних проектів із впровадження медіації в Україні, залучення до відповідних програм державних органів, та громадських організацій медіаторів, які довели ефективність впровадження програм медіації на практиці, задля популяризації медіації в Україні;

– запровадження державного фінансування програм проведення медіації;

– поширення серед юристів знань та практичних навичок про медіацію;

– створення мережі центрів підготовки медіаторів;

– внесення до ст.221 – ст.230 КЗпП змін щодо назви та повноважень комісій по трудовим спорам, на назву – комісія по вирішенню індивідуальних трудових спорів та повноваження комісій по вирішенню трудових спорів – вирішувати трудові спори шляхом переговорів і медіації;

– доповнити ст. 221 КЗпП ще одним органом, який розглядає ІТС – трудовий арбітраж;

– визначити у КЗпП орган, який сприятиме вирішенню ІТС на державному рівні.

Все це, на нашу думку, створить сприятливі умови для подальшого розвитку інституту медіації в Україні.

**ПРАВОВІ АСПЕКТИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ  
ПРАЦІ**

**МАТЕРІАЛИ КРУГЛОГО СТОЛУ**

**(02 травня 2024 р.)**