

МУСІЄНКО Богдан,
керівник відділення Національної служби посередництва та примирення
у Вінницькій області

МЕДІАЦІЯ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

За сучасних умов необхідності забезпечення балансу інтересів між працівниками, роботодавцями й державою медіація стає сучасним і ефективним інструментом соціального діалогу. Її застосування дозволяє уникати ескалації спорів, зменшувати соціальну напругу, формувати культуру переговорів та взаємоповаги, що відповідає європейським стандартам соціального партнерства.

Мета статті - окреслити теоретичні засади, практику застосування та перспективи розвитку трудової медіації в Україні.

Останні дослідження трудової медіації в Україні здійснили Л. П. Амелічева, А. В. Бондаренко, Г. С. Гончарова, С. І. Запара, О. Є. Луценко, О. Ф. Мельничук, С. Л. Отовчиць, Н. О. Черевко та інші, які аналізують законодавчі основи, практичні перспективи та міжнародний досвід застосування цього інституту.

Соціальний діалог в Україні є важливим механізмом узгодження інтересів між працівниками, роботодавцями та державою. У сучасних умовах ефективним інструментом врегулювання конфліктів у цій сфері стає медіація – добровільна процедура за участю нейтрального посередника, що сприяє досягненню компромісу.

Соціальний діалог в Україні визначається Законом України «Про соціальний діалог в Україні» як система колективних відносин між працівниками, роботодавцями та органами виконавчої влади та місцевого самоврядування [1]. Його мета полягає у забезпеченні балансу інтересів сторін у сфері праці та соціально-економічних питань, а також у попередженні та врегулюванні конфліктів. Соціальний діалог є основою для формування

цивілізованих відносин між соціальними партнерами, що відповідає європейським стандартам соціального партнерства.

Процедура медіації як інструмент врегулювання спорів закріплена Законом України «Про медіацію». Вона визначається як добровільна, позасудова та конфіденційна процедура, у якій нейтральний посередник допомагає сторонам конфлікту досягти взаємоприйняттого рішення. Основними принципами медіації є добровільність участі, нейтральність медіатора, рівність сторін та конфіденційність процесу. У сфері трудових відносин ці принципи дозволяють уникати формалізованих судових процесів і зберігати довіру між учасниками соціального діалогу (п.4 ст.1) [2].

У контексті соціального діалогу медіація виступає однією з форм примирних процедур, передбачених законодавством. Вона дозволяє сторонам уникати ескалації конфліктів, зменшувати соціальну напругу та знаходити компромісні рішення, які враховують інтереси як працівників, так і роботодавців. Таким чином, медіація стає важливим елементом розвитку соціального партнерства в Україні, сприяючи формуванню культури переговорів та взаємоповаги між учасниками трудових відносин.

В Україні практика застосування медіації у соціальному діалозі перебуває на етапі становлення. Оскільки провідну роль у врегулюванні колективних трудових спорів відіграє Національна служба посередництва і примирення (НСПП), яка координує процеси примирення між працівниками та роботодавцями, в межах її діяльності медіація може стати дієвим інструментом для досягнення компромісу та попередження ескалації конфліктів.

Сфери застосування медіації охоплюють колективні трудові спори між профспілками та роботодавцями, узгодження позицій між органами влади та соціальними партнерами, а також попередження конфліктів у сфері соціально-трудових відносин. Завдяки своїй гнучкості медіація дозволяє враховувати

інтереси всіх сторін, що робить її більш ефективною порівняно з формалізованими судовими процедурами.

Переваги медіації очевидні: вона сприяє економії часу та ресурсів, зменшує соціальну напругу, допомагає зберегти довіру між сторонами та формує культуру переговорів. Таким чином, медіація у практиці соціального діалогу стає важливим інструментом розвитку соціального партнерства та забезпечення стабільності у сфері трудових відносин.

Законодавче регулювання процедури медіації у сфері соціального діалогу перебуває на етапі становлення та розвитку. Основою для взаємодії сторін – працівників, роботодавців та держави – є Закон України «Про соціальний діалог в Україні», який визначає форми співпраці, серед яких переговори, консультації та примирні процедури [1]. Оскільки інститут соціального діалогу потребує оновлення та приведення до сучасних стандартів, за ініціативи НСПП разом із соціальними партнерами було підготовлено нову редакцію закону, яка на сьогодні перебуває на стадії доопрацювання та узгодження. Проєкт враховує більш ніж десятирічний досвід ведення соціального діалогу та покликаний адаптувати систему соціального діалогу до змін адміністративно-територіального устрою, сучасних викликів та процесів євроінтеграції.

Закон України «Про медіацію» закріпив правові основи проведення медіації як добровільної, позасудової та конфіденційної процедури, що може застосовуватися у різних сферах, включаючи трудові конфлікти. Він визначає принципи медіації - добровільність, нейтральність, рівність сторін та конфіденційність, які є основними для ефективного функціонування соціального діалогу. Таким чином, медіація отримала законодавче підґрунтя для застосування у сфері трудових відносин, хоча її практичне впровадження ще потребує розвитку[2].

Важливим кроком у цьому напрямі є підготовка та розгляд у Верховній Раді України проєкту Закону «Про колективні трудові спори»[3]. У ньому вперше

вводиться поняття «трудова медіація» та визначається правовий статус трудового медіатора. Це створює передумови для формування окремого інституту трудових медіаторів, які зможуть професійно здійснювати процедури врегулювання колективних спорів.

Хоча в Україні підготовка трудових медіаторів перебуває на початковому етапі, але вже має нормативне підґрунтя. У березні 2024 року було затверджено професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)», який визначає кваліфікаційні вимоги до спеціалістів та їхню роль у врегулюванні колективних трудових спорів [4]. Цей стандарт закріплює необхідність отримання сертифіката медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію» та додаткового сертифіката трудового медіатора, що підтверджує спеціалізацію у сфері трудових відносин.

Підготовка трудових медіаторів передбачає створення навчальних програм, які мають забезпечити формування професійних компетентностей у сфері соціально-трудова конфліктів. Важливим завданням є формування корпусу сертифікованих фахівців, які зможуть брати участь у процесах примирення та сприяти ефективному функціонуванню соціального діалогу. У цьому контексті важливу роль відіграє Національна служба посередництва і примирення, яка вже має досвід у врегулюванні колективних трудових спорів і може стати координатором процесів трудової медіації. Саме за ініціативи НСПП у Україні активізувалася робота щодо впровадження законодавчих механізмів трудової медіації. Так, фахівці НСПП, спираючись на свій досвід та практику, розробили пропозиції до відповідних нормативно-правових актів та брали активну участь у розробці професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)».

Перспективи розвитку інституту трудових медіаторів в Україні значні. Міжнародний досвід показав, що трудова медіація є дієвим механізмом зниження

конфліктності у сфері праці та забезпечення балансу інтересів між роботодавцями й працівниками.

Отже, в Україні медіація поступово утверджується як важливий інструмент соціального діалогу. Законодавче підґрунтя вже створене, що свідчить про прагнення держави та соціальних партнерів інтегрувати сучасні європейські практики у сферу трудових відносин. Подальший розвиток інституту медіації в соціальному діалозі залежить від узгодження законодавчих норм, підготовки професійних трудових медіаторів та популяризації самої процедури серед учасників соціально-трудова відносин. Впровадження медіації сприятиме зниженню конфліктності, формуванню культури переговорів та зміцненню соціального партнерства, що є необхідною умовою для стабільного розвитку суспільства та економіки України.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 07.05.2026).

2. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (zakon.rada.gov.ua in Bing) (дата звернення: 07.05.2026).

3. Проект Закону України «Про колективні трудові спори». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879> (дата звернення: 07.05.2026).

4. Професійний стандарт «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)». Наказ Міністерства економіки України від 14.03.2024 № 1234. URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/597-profstandart_trudovij_mediator_pogodzenij_05032024.pdf (дата звернення: 07.05.2026).