

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Картавих Владислава Віталійовича на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право», затвердженій Вченою радою Державного податкового університету (протокол № 8 від 22 лютого 2023 року)

ВИТЯГ

з протоколу фахового семінару кафедр навчально-наукового інституту права Державного податкового університету № 8 від 10 червня 2025 року

Присутні:

кафедра теорії та історії держави і права: завідувач кафедри теорії та історії держави і права, к.ю.н., доцент Бак В.І., д.ю.н., професор Шевченко А.С., професор кафедри теорії та історії держави і права, д.ю.н., доцент Вітюк Д.Л., к.ю.н., доцент Сіренко О.В.; *кафедра кримінального права та процесу:* завідувач кафедри кримінального права та процесу, д.ю.н., професор Дідківська Г.В., професор кафедри кримінального права та процесу, д.ю.н., професор Колб О.Г., професор кафедри кримінального права та процесу, д.ю.н., професор Максименцев М.Г.; *кафедра цивільного права та процесу:* завідувач кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., професор Білянська Н., професор кафедри цивільного права та процесу, д.ю.н., професор Чеховська І., професор кафедри цивільного права та процесу, д.ю.н., професор Рябченко Ю., професор кафедри цивільного права та процесу, д.ю.н., професор Новицька Н., професор кафедри цивільного права та процесу, д.ю.н., професор Костюченко О., доцент кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., доцент Дяченко С., доцент кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., доцент Менів Л., доцент кафедри цивільного права та процесу, к.пед.н., доцент Обривкіна О., доцент кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., доцент Самілик Л., доцент кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., доцент Білоус Т., доцент кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., доцент Котович І., *запрошені:* доктор юридичних наук, доцент Пижова М. (науковий керівник), завідувач кафедри міжнародного права та права Європейського Союзу, кандидат юридичних наук, доцент Чернецька О.В., завідувач кафедри фінансового та податкового права, кандидат юридичних наук, професор Глух М.В., завідувач кафедри цивільного права та процесу, к.ю.н., професор Білянська Н.В., завідувач кафедри правничої лінгвістики, доктора юридичних наук, доцента Миколаєць В.

Порядок денний:

Обговорення дисертаційного дослідження аспіранта навчально-наукового інституту права Державного податкового університету Картавих Владислава

Віталійовича на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право», затвердженої Вченою радою Державного податкового університету (протокол № 8 від 22 лютого 2023 року).

Слухали:

Доповідь здобувача Картавих В. В. на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві».

Доповідач обґрунтував актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, висвітлив стан її розробки, визначив зв'язок роботи з науковими програмами, планами та темами, мету та задачі, об'єкт і предмет, методи дослідження, розкрив наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, навів дані про апробацію результатів дисертації та кількість публікацій, а також окреслив структуру дисертації.

Зокрема, автор пояснив, причини виникнення конфліктів у трудових відносинах через три основні виміри: 1) юридичний (правовий): конфлікти, що виникають у зв'язку з порушенням законодавства; 2) інтересний вимір: конфлікти, спричинені суперечностями щодо умов праці, робочого часу, оплати праці тощо; 3) емоційний вимір: такі конфлікти супроводжуються проблемами міжособистісного характеру, такими як неповага, дискримінація, дегуманізація працівника.

Це дає змогу не тільки заповнити існуючі в науці прогалини, але й удосконалити розуміння системних проблем у нинішній системі вирішення трудових спорів в Україні: 1) перевантаженість і неефективність судової системи. Суди загальної юрисдикції є головним інструментом для вирішення індивідуальних трудових спорів, проте їх робота ускладнюється через надмірне навантаження; 2) слабкість механізмів колективного представництва. Профспілки, які повинні захищати інтереси працівників, мають обмежений вплив через зниження рівня членства та внутрішню фрагментацію; 3) важливою проблемою є недостатнє використання комісій по трудових спорах (далі – КТС). Згідно з чинним законодавством КТС є первинним органом для вирішення трудових спорів на підприємствах, але їх створення та функціонування сьогодні поодиноким явищем; 4) обмежена доступність і недостатня обізнаність працівників про механізми вирішення трудових спорів.

Доведено, що дослідження правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві має й практичне значення, оскільки запропоновано внести зміни до статті 222¹ Кодексу законів про працю України, передбачивши можливість застосовувати медіацію у спорах між працівниками (колективом) та роботодавцем.

В. Картавих висвітлив мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, а також зупинився на основних наукових висновках в роботі, що становлять наукову новизну.

Розглянуто два шляхи заохочення включення положень про медіацію в колективні договори в Україні. Перший – це законодавча підтримка, суть цього

напряму полягає в тому, що необхідно внести зміни у статтю 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і до змісту колективного договору додати положення щодо застосування медіаційних процедур у разі виникнення конфліктних (спірних) ситуацій до звернення до суду. Другий шлях – це типові медіаційні застереження. Забезпечення стандартних медіаційних застережень може допомогти сторонам у розробці ефективних угод.

Обґрунтовано тезу про те, що трапляються такі ситуації і такі спори, коли медіація є неприйнятною (наприклад, сексуальні домагання на робочому місці чи булінг). Тому інститут медіації в Україні у трудовому праві слід розвивати у контексті сегменту системи управління трудовими конфліктами: мають бути розроблені стандарти для оцінки медіаційної можливості вирішення трудового конфлікту. Під час розроблення таких стандартів, на наш погляд, має бути врахована інтенсивність конфлікту, а також його тип.

Запропоновано проєкт Національної програми розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні, яка спрямована на сприяння розвитку медіації як ефективного механізму запобігання та вирішення трудових спорів, зменшення навантаження на судову систему, покращення соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками; на оновлення функціоналу і ролі Державної служби з питань праці у цьому контексті.

У роботі удосконалено підхід до врахування емоційного аспекту конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію, в якій опинилася Україна. Тривала збройна агресія Російської Федерації, окрім жахливих людських та ресурсних втрат, спричиняє і психологічне спустошення українців, що, безсумнівно, відображається на трудових відносинах. Існує потреба у створенні превентивних стратегій та медіації як ефективного способу врегулювання конфліктів на ранніх етапах; розуміння, що посилення ролі Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) та впровадження єдиних стандартів роботи медіаторів можуть стати дієвими заходами для підвищення ефективності цієї процедури в Україні; трактування поняття «трудовий спір» – організаційно-правова форма вираження конфлікту у трудових відносинах, що виникає у процесі їх реалізації та відображає розбіжності в інтересах чи вимогах працівників і роботодавців щодо умов праці, її оплати або організації трудового процесу, і підлягає вирішенню за допомогою спеціальних процедур; аргументи, що адаптація медіації до трудових відносин вимагає багаторівневої стратегії. Необхідно зміцнити та інституціоналізувати правову базу (рівень 1), інформаційні кампанії та навчальні програми повинні пропагувати переваги медіації (рівень 2), а довгострокові культурні зміни мають сприяти формуванню менталітету, який розглядає медіацію як законний та ефективний інструмент вирішення конфліктів (рівень 3).

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що висновки та пропозиції, які містяться в роботі, можуть бути використані у: *науково-дослідній сфері* – для вивчення проблем інституту медіації у трудовому праві, вирішення трудових спорів; *освітньому процесі* – під час підготовки навчальних і навчально-методичних видань і посібників з дисциплін «Трудові спори», «Медіація у трудовому праві», «Трудове право», а також у межах освітнього

процесу у закладах вищої освіти, що проводять підготовку фахівців за правничими спеціальностями; *практичній діяльності* – при підготовці та проведенні круглих столів, конференцій, семінарів.

По завершенню доповіді аспіранту присутніми були поставлені такі **запитання:**

Дідківська Чеховська І.В.: В дисертації ви досліджуєте інститут медіації у трудовому праві. Ви аналізуєте і українську практику і зарубіжний досвід. На ваше бачення чи достатньо вимог до медіатора визначених статтею 9 Закону України «Про медіацію»?

Відповідь: Дякую за запитання. Після проведеного мною дисертаційного дослідження, я переконаний, що медіатор, який займається трудовими спорами має мати або юридичну освіту та/або досвід кадрової роботи, тому ця стаття потребує перегляду та удосконалення.

Самілик Л.О.: Хочу запитати, чому сьогодні медіація при вирішенні трудових спорів не так часто застосовується та не є популярною?

Відповідь: Дякую за запитання. Медіація при вирішенні трудових спорів наразі не є популярною через низьку обізнаність сторін трудових відносин про її переваги, відсутність чітких правових механізмів застосування у трудовому законодавстві, брак кваліфікованих медіаторів у сфері праці, а також недостатню довіру до позасудових форм вирішення конфліктів.

Костюченко О.Є.: Коротко охарактеризуйте, будь ласка, особливості конфліктів у трудових правовідносинах?

Відповідь: Конфлікти у трудових правовідносинах мають складний характер, часто пов'язані з порушенням прав працівників чи роботодавців, емоційною напруженістю, тривалими взаємозалежними відносинами та потребою збереження ділових стосунків після врегулювання спору.

Головуюча: Є ще запитання? Немає. Переходимо до обговорення дисертації. Слово надається **науковому керівнику, доктору юридичних наук, доценту Пижовій М. О.** яка зазначила, що підготовлена Картавих Владиславом Віталійовичем дисертаційна робота на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві» є цілісним науковим дослідженням, що підтверджується результатами теоретико-правового аналізу як законодавчої бази, так і наукового доробку у сфері вивчення вказаної проблематики.

Складений здобувачем план дослідження дозволив охопити усі ключові питання теми дослідження і досить повно та змістовно висвітлити їх. Цьому сприяло правильне визначення ним мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження, застосування необхідного наукового інструментарію.

Здобуті під час дослідження результати певною мірою заповнюють прогалини у висвітленні науково-теоретичних і прикладних питань. В обґрунтуванні авторських висновків у дисертації пропонується низка нових теоретично концептуальних та практично важливих положень.

Специфіка теми дослідження, сформульовані мета і завдання визначили структуру дисертації, послідовність та логіку викладення матеріалу. Зміст дисертації свідчить про повноту і завершеність комплексного дослідження.

Робота оформлена в повній відповідності до вимог, які ставляться щодо дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

У цілому робота оцінена позитивно. Відмічено, що вона була виконана самостійно і автора можна вважати підготовленим науковцем. Було акцентовано увагу на тому, що науковий керівник робив лише окремі зауваження та вносив окремі корективи щодо обраної теми дослідження. Здобувач же з деякими зауваженнями погоджувався, а з деякими – ні, аргументовано відстоюючи свою особисту точку зору з певних питань.

Вищевикладене свідчить, що дисертаційне дослідження Картавих Владислава Віталійовича на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві», представляє самостійне, закінчене дослідження теоретичного характеру, є оригінальним, актуальним, практично значимим і дозволяє зробити висновок, що робота відповідає встановленим вимогам і може бути рекомендована до прилюдного захисту.

Головуюча: Переходимо до обговорення дисертації. Слово надається доповідачам:

Доктору юридичних наук, професору Новицькій Н. Б., яка підкреслила, що виконане Картавих Владиславом Віталійовичем дослідження присвячене актуальній проблемі, яка є важливою як для теорії, так і для практики.

Зазначена оцінка ґрунтується на результатах опрацьованих здобувачем та використаних у тексті дисертації наукових, навчальних і нормативно-правових джерел (всього 256 найменування на 27 сторінці), а також виведених ним на цій основі елементів наукової новизни (всього 17 положень), кожен із яких відображено в певній рубриці, а саме: вперше - 4 науково обґрунтованих результатів свого дослідження; удосконалено - 7 та дістали подальший розвиток - 6 положення.

Проведений аналіз опублікованих наукових розробок В. В. Картавих показав, що основні положення та висновки, що сформульовані в дисертації, відображено у 11 наукових публікаціях, з них 6 статей опубліковані у фахових виданнях з юридичних наук, а також 5 тез доповідей на науково-практичних конференціях (додаток Б).

Виходячи з цього, варто визнати, що кількість праць та інших результатів цієї наукової розробки, у цілому та з формальної точки зору є достатньою для узагальнення та наукового обґрунтування вироблених її автором положень, висновків, рекомендацій і пропозицій по суті досліджуваної проблематики.

Про наукову новизну та практичну цінність цієї дисертації свідчать також й інші її положення, висновки та пропозиції, що відображені у відповідних розділах і підрозділах. Проте, як побажання доцільно було б висвітлити такі положення:

1. Дисертант у своїй роботі зазначає, що важливою проблемою є недостатнє використання комісій по трудових спорах. Згідно з чинним законодавством КТС є

первинним органом для вирішення трудових спорів на підприємствах, але їх створення та функціонування сьогодні є поодиноким явищем.

Варто було б запропонувати авторське бачення змін до статей 223-230 Кодексу законів про працю України.

2. Доречно вказується, що трапляються такі ситуації і такі спори, коли медіація є неприйнятною (наприклад, сексуальні домагання на робочому місці чи булінг). Тому інститут медіації в Україні у трудовому праві слід розвивати у контексті сегменту системи управління трудовими конфліктами: мають бути розроблені стандарти для оцінки медіаційної можливості вирішення трудового конфлікту.

Водночас, дисертант не визначає, який орган має займатися розробкою таких стандартів для оцінки медіаційної можливості вирішення трудового конфлікту.

Доктору юридичних наук, доценту Миколасць В. А., яка відзначила, що актуальність обраної Картавих Владиславом Віталійовичем теми дисертаційного дослідження не викликає сумнівів і заперечень, адже на сьогодні немає достатньої бази монографічних досліджень, присвячених комплексному аналізу «Правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві».

У результаті проведеного наукового дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем. Водночас, рецензент підкреслив, що виконане Картавих Владиславом Віталійовичем дослідження є актуальним і своєчасним, а положення та висновки, які містяться у дисертації, достатньою мірою науково обґрунтовані.

При дослідженні застосовано ряд методів, обраних автором з урахуванням специфіки поставленої мети, а також об'єкта і предмета дослідження.

У дисертації автор продемонстрував рівень своєї професійної зрілості та наукової кваліфікації. Обґрунтованість наукових положень дисертації та достовірність одержаних результатів підтверджена теоретичною та методологічною базою дослідження, критичним аналізом та узагальненням праць вітчизняних і зарубіжних учених.

Дослідження фахово структуроване і відзначається цілісною логічною побудовою. Розділи і підрозділи взаємопов'язані між собою і показують послідовність аналізу досліджуваних юридичних явищ. При поділі розділів основного тексту на підрозділи автором дотримані правила пропорційності і взаємозв'язку. Мета і завдання, які визначені автором у вступі, знайшли відображення у змісті і тексті дослідження.

Проте, є декілька дискусійних положень, на яких акцентована увага:

1. Дисертант зазначає, що необхідно враховувати емоційний аспект конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію, в якій опинилася Україна. Тривала збройна агресія Російської Федерації, окрім жахливих людських та ресурсних втрат, спричиняє і психологічне спустошення українців, що, безсумнівно, відображається на трудових відносинах. Автор наголошує, що існує потреба у створенні превентивних стратегій як ефективного способу врегулювання конфліктів на ранніх етапах.

Однак Владислав Віталійович на сторінках своєї дисертації не приділив достатньої уваги вказаним превентивним стратегіям.

2. Аналізуючи наукові підходи вчених щодо тлумачення окремих положень та термінів, здобувач надто мало критикує погляди науковців, а лише на підставі узагальнення думок учених пропонує власні уточнення та доповнення, рідше – визначення. Вважаємо, дисертанту слід було б бути сміливішим у своїй критиці та при викладенні власних думок.

Рецензентом відмічено, що в цілому, дослідження відображає вміння автора довести свої судження та дискутувати при оцінці наукових поглядів опонентів. Основні висновки і пропозиції, сформульовані автором, викладені чітко, без двозначності, прозоро; головні тези наведені комплексно, системно. Аргументи не суперечать один одному і є достатніми та переконливими.

Висновки дисертації містять головні наукові результати, отримані дисертантом особисто, синтезують накопичену у змісті інформацію відповідно до сформульованих у вступі загальної мети і конкретних завдань.

Таким чином, дисертація Картавих Владислава Віталійовича є цілісним, самостійним, завершеним монографічним дослідженням важливої наукової і практичної проблеми, відповідає встановленим вимогам та профілю наукової спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

В обговоренні дисертаційного дослідження взяли участь:

Доктор юридичних наук, професор Костюченко О.Є., яка зауважила, що здобувач у своїй дисертації досяг поставленої мети. Зокрема, ним сформульовано ряд положень, що мають важливе теоретичне та практичне значення. У роботі вдало використано зарубіжну наукову літературу та джерела. Матеріал викладається логічно та послідовно.

Отже, можна зробити висновок, що подане дисертаційне дослідження має закінчений вигляд. Його зміст має внутрішню логічну побудову. Дисертація Картавих Владислава Віталійовича на тему «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві» є самостійним, завершеним, комплексним дослідженням, у якому обґрунтовується низка наукових положень та висновків, що відзначаються новизною у теоретичному плані і є важливими для юридичної практики, а також може бути рекомендовано для подання до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій раді за спеціальністю 081 «Право».

Кандидат юридичних наук, професор Білянська Н.В., яка зазначила, що дисертантом опрацьовано досить значний масив літератури, який прямо чи опосередковано стосується теми дисертаційного дослідження, у тому числі безпосередньо проаналізовано документальні, нормативно-правові та статистичні джерела, а також сучасну наукову літературу. Це слугує свідченням високого рівня обізнаності здобувача у темі, яка ним досліджується, та відповідного рівня обґрунтованості зроблених ним висновків.

Кандидат педагогічних наук, доцент Обривкіна О.М. наголосила, що для тих, хто досліджує, вивчає та цікавиться проблематикою правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві буде корисним ознайомитися як із самим дослідженням, так і з висновками, до яких прийшов

автор.

Дисертаційне дослідження виконане якісно, на високому науковому рівні; отримані результати є об'єктивними. Позитивним моментом роботи є вміння автора обґрунтовувати власну думку, проводити наукову дискусію із вченими, послідовно, логічно та системно викладати матеріал. Структурно вдалою видається побудова змісту дисертації. Переконливими варто назвати загальні висновки, якими показана ступінь вирішеності проблеми, що визначена у вступі до роботи. Автор дослідження має достатню кількість наукових статей у фахових виданнях та опублікованих тез виступів на конференціях. Дисертаційна робота виконана самостійно, має комплексний і завершений характер.

Загалом, результати дисертаційного дослідження мають, безумовно, як теоретичне, так і практичне значення. Тому, дисертаційна робота Картавих Владислава Віталійовича на тему: «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві» може бути рекомендована до захисту у разовій раді за спеціальністю 081 «Право».

Доктор юридичних наук, професор Рябченко Ю.Ю., який зупинився на методології дисертаційної роботи, відмітив її обґрунтованість для висвітлення основних положень. Підняті у дисертаційному дослідженні проблеми і запропоновані автором шляхи розв'язання сучасних проблем в практичній площині медіації в Україні. Робота відповідає встановленим вимогам та може бути рекомендована до захисту у разовій раді за спеціальністю 081 «Право».

Доктор юридичних наук, доцент Бодунова О.М. акцентувала на актуальності і новизні роботи, підтримав доповідачів і запропонував проголосувати за роботу Картавих Владислава Віталійовича щодо захисту у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081 «Право».

ВИСНОВОК

**щодо дисертації Картавих Владислава Віталійовича на тему:
«Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у
трудоному праві»**

Обґрунтування вибору теми дослідження. Трансформація трудових відносин в Україні, викликана соціально-економічними змінами, глобалізацією та євроінтеграційними процесами, потребує вдосконалення механізмів вирішення трудових спорів. Зростаюча складність трудових конфліктів у поєднанні з перевантаженістю судової системи підкреслює необхідність запровадження альтернативних методів вирішення спорів, серед яких медіація є одним із найефективніших. Як інструмент, що сприяє діалогу та примиренню між працівниками та роботодавцями, медіація довела свою ефективність у багатьох країнах, де вона допомагає знижувати конфліктність у сфері праці, зменшувати фінансові та часові витрати, пов'язані з судовими процесами, а також підтримувати здоровий соціальний клімат на підприємствах.

Досвід США, Німеччини та Великої Британії є показовим. У США Федеральна служба медіації та примирення (FMCS) значно зменшує кількість страйків і сприяє стабільності на ринку праці. У Німеччині трудова медіація є ключовим елементом колективних переговорів, що дозволяє сторонам знаходити взаємовигідні рішення без залучення судів. Велика Британія інституціоналізувала медіацію через Службу консультацій, примирення та арбітражу (ACAS), яка демонструє високу ефективність у запобіганні трудовим конфліктам. Тож Європейський Союз через Директиву 2008/52/ЄС рекомендує державам-членам інтегрувати медіацію в національні системи вирішення спорів, визнаючи її здатність зменшувати судові витрати та покращувати соціальний діалог.

В Україні трудові спори залишаються переважно предметом судових розглядів, що створює значне навантаження на судову систему і затримує їх вирішення на місяці, а іноді й роки. Впровадження медіації в українське трудове законодавство дозволить уникнути тривалих судових процедур, сприятиме швидкому врегулюванню конфліктів і зменшенню економічних втрат, пов'язаних із призупиненням роботи підприємств, страйками та судовими витратами.

Особливої актуальності ця проблема набула у зв'язку з триваючою збройною агресією Росії проти України. Війна суттєво змінила трудові відносини, спричинивши масове переміщення робочої сили, економічну нестабільність, заборгованість із виплати заробітної плати, порушення умов зайнятості. Судова система, що й до того була перевантаженою, тепер стикається з додатковими викликами, такими як руйнування судової інфраструктури та обмежений доступ до правосуддя у зонах бойових дій і на тимчасово окупованих територіях. У цих умовах медіація стає не лише альтернативним, а необхідним механізмом підтримки стабільності на ринку праці та вирішення трудових конфліктів мирним шляхом.

Євроінтеграційні прагнення України ще більше підсилюють необхідність розвитку інституту медіації. Європейський Союз активно просуває цей інструмент як запоруку стабільності трудових відносин і зниження соціальних ризиків. Прийняття Закону України «Про медіацію» у 2021 році стало важливим кроком уперед, але його застосування у сфері трудових відносин залишається недостатньо розвиненим через брак чіткої нормативної бази, низьку обізнаність роботодавців і працівників, а також недостатню кількість кваліфікованих медіаторів у цій сфері.

Усе вказане вище підтверджує актуальність даного дослідження. До того ж розвиток медіації в Україні має стати частиною масштабної стратегії реформування трудового законодавства. В умовах євроінтеграції та воєнних викликів необхідно запровадити комплексні заходи, спрямовані на створення ефективної системи вирішення трудових спорів. Це сприятиме стабільності ринку праці, певною мірою допомагатиме знизити соціальну напругу. Дослідження правових основ функціонування інституту медіації в трудовому праві України є важливим науковим і практичним завданням, результати якого сприятимуть формуванню сучасної, ефективної та економічно вигідної моделі врегулювання трудових спорів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження здійснено на кафедрі цивільного права та процесу Державного податкового університету згідно із положеннями Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», відповідно до Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р.

Дисертаційне дослідження відповідає Національній економічній стратегії на період до 2030 року, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. № 179, за стратегічним напрямом «Верховенство права», в Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженій Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021, за стратегічним напрямом «Забезпечення права на справедливий суд», у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471.

Метою роботи є комплексна науково-правова характеристика правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві, теоретичних і практичних основ інтеграції медіативної практики у національну систему вирішення трудових спорів.

Відповідно до окресленої мети було поставлено такі *завдання*:

- з'ясувати сутність конфліктів у трудових відносинах, основні причини їх виникнення;
- обґрунтувати особливість медіації як способу альтернативного вирішення трудових спорів;
- зробити структурно-правовий аналіз медіації, її стратегію та тактику;
- з'ясувати особливості трудових спорів в Україні;
- визначити виклики медіації у колективних трудових спорах;
- з'ясувати юридичні та соціальні аспекти медіації у врегулюванні індивідуальних трудових спорів;
- проаналізувати зарубіжний досвід та вітчизняну практику застосування медіації у трудових відносинах;
- виокремити ключові принципи європейських стандартів медіації та їх адаптації в Україні;
- запропонувати шляхи популяризації культури медіації серед учасників трудових відносин в Україні.

Об'єктом дослідження виступають трудові відносини, щодо яких застосовується медіація.

Предметом дослідження є правовий інститут медіації у трудовому праві.

Методи дослідження. Застосування цілої низки як загальних, так і спеціальних методів наукового дослідження дали змогу досягти обґрунтованості, переконливості, достовірності авторських положень і висновків. Завдяки логічному методу проаналізовано основні терміни і поняття, що визначають зміст цього дослідження (розділи 1, 2, 3). Історичний метод використано для всебічного дослідження становлення інституту медіації (підрозділ 1.2), а також формування системи вирішення трудових спорів (підрозділ 1.4), системний – при з'ясуванні

основних причин виникнення конфліктів у трудових відносинах (підрозділ 1.1), формуванні шляхів популяризації культури медіації серед учасників трудових відносин в Україні (підрозділ 3.2), дослідженні європейських стандартів медіації (підрозділ 2.1), виокремленні особливостей медіації у колективних трудових відносинах (підрозділ 2.2). Статистичний метод було застосовано у ході аналізу зарубіжного досвіду та української практики застосування медіації у трудових відносинах (підрозділ 2.3). Такі логічні методи дослідження, як індукція (від конкретного до загального) і дедукція (від загального до конкретного) дозволили узагальнити юридичні та соціальні аспекти медіації у врегулюванні індивідуальних трудових спорів (підрозділ 2.1), охарактеризувати поняття «конфлікти у трудових відносинах» (індукція) (підрозділ 1.1), розкрити особливості адаптації європейських стандартів медіації в Україні (дедукція) (підрозділи 2.1). Порівняльно-правовий метод наукового пізнання допоміг співставленню медіації у врегулюванні індивідуальних та колективних трудових спорів (підрозділи 2.1 і 2.2). За допомогою формально-юридичного методу проаналізовано українську практику застосування медіації у трудових відносинах (підрозділ 2.3). Задля вивчення зарубіжного досвіду застосування медіації у трудових відносинах було застосовано метод кейс-стаді (підрозділ 2.3).

Теоретичною основою дисертаційної роботи зарубіжних і вітчизняних учених-трудовиків і представників інших галузей права.

Окремі аспекти проблематики медіації як альтернативного способу вирішення спорів зробили такі українські вчені, як: Л. П. Амілічева, О. М. Бандурка, І. В. Бенедик, Н. Б. Болотіна, Ю. П. Битяк, Р. О. Гаврилук, Л. В. Дяченко, А. С. Довгерт, С. І. Запара, М. І. Іншин, О. М. Ковальчук, С. О. Корінний, В. А. Лутковська, О. Є. Луценко, Я. П. Любченко, Н. А. Мазаракі, В. В. Мельник, Л. Д. Менів, Н. В. Онікієнко, Г. О. Огренчук, О. П. Пашков, П. Д. Пилипенко, М. О. Пижова, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар, О. М. Спектор, Л. Д. Романадзе, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, І. В. Чеховська, О. М. Ярошенко та ін.

Під час написання дисертації використовувалися не тільки праці українських вчених, а й зарубіжних дослідників, які вивчають медіацію, зокрема і в трудових відносинах: Т. Беннетт, Роберто Мартінес-Печіно, Річард Хайман, Джон Пол Ледерах, Кеннет Клок, Вільям Юрі, Лоренс Сьюзен, Маргарет Баррет, Джозеф Стулберг, Майкл Вілер, Френк Е. Сандер, Мері Паркер Фоллет, Девід Б. Ліпскі, Роберт А. Барух Буш та ін.

Наукова новизна. Робота є першим системним дослідженням правових засад функціонування інституту медіації у трудовому праві України у контексті сучасних процесів європейської інтеграції України. За результатами сформульовано нові наукові положення та зроблено висновки, які характеризуються науковою новизною, зокрема:

уперше:

– запропоновано проєкт Національної програми розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні; яка спрямована на сприяння розвитку медіації як ефективного механізму запобігання та вирішення трудових спорів, зменшення навантаження на судову систему, покращення соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками; на оновлення функціоналу і ролі

Державної служби з питань праці у цьому контексті;

– проаналізовано причини виникнення конфліктів у трудових відносинах через три основні виміри: 1) юридичний (правовий): конфлікти, що виникають у зв'язку з порушенням законодавства; 2) інтересний вимір: конфлікти, спричинені суперечностями щодо умов праці, робочого часу, оплати праці тощо; 3) емоційний вимір: такі конфлікти супроводжуються проблемами міжособистісного характеру, такими як неповага, дискримінація, дегуманізація працівника;

– запропоновано внести зміни до статті 222¹ Кодексу законів про працю України, передбачивши можливість застосовувати медіацію у спорах між працівниками (колективом) та роботодавцем;

– розглянуто два шляхи заохочення включення положень про медіацію в колективні договори в Україні. Перший – це законодавча підтримка, суть цього напряму полягає в тому, що необхідно внести зміни у статтю 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і до змісту колективного договору додати положення щодо застосування медіаційних процедур у разі виникнення конфліктних (спірних) ситуацій до звернення до суду. Другий шлях – це типові медіаційні застереження. Забезпечення стандартних медіаційних застережень може допомогти сторонам у розробці ефективних угод;

удосконалено:

– розуміння системних проблем у нинішній системі вирішення трудових спорів в Україні: 1) перевантаженість і неефективність судової системи. Суди загальної юрисдикції є головним інструментом для вирішення індивідуальних трудових спорів, проте їх робота ускладнюється через надмірне навантаження; 2) слабкість механізмів колективного представництва. Профспілки, які повинні захищати інтереси працівників, мають обмежений вплив через зниження рівня членства та внутрішню фрагментацію; 3) важливою проблемою є недостатнє використання комісій по трудових спорах (далі – КТС). Згідно з чинним законодавством КТС є первинним органом для вирішення трудових спорів на підприємствах, але їх створення та функціонування сьогодні поодиноким явищем; 4) обмежена доступність і недостатня обізнаність працівників про механізми вирішення трудових спорів;

– тезу про те, що трапляються такі ситуації і такі спори, коли медіація є неприйнятною (наприклад, сексуальні домагання на робочому місці чи булінг). Тому інститут медіації в Україні у трудовому праві слід розвивати у контексті сегменту системи управління трудовими конфліктами: мають бути розроблені стандарти для оцінки медіаційної можливості вирішення трудового конфлікту. Під час розроблення таких стандартів, на наш погляд, має бути врахована інтенсивність конфлікту, а також його тип;

– підхід до врахування емоційного аспекту конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію, в якій опинилася Україна. Тривала збройна агресія Російської Федерації, окрім жахливих людських та ресурсних втрат, спричиняє і психологічне спустошення українців, що, безсумнівно, відображається на трудових відносинах. Існує потреба у створенні превентивних стратегій та медіації як ефективного способу врегулювання конфліктів на ранніх етапах;

– розуміння, що посилення ролі Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) та впровадження єдиних стандартів роботи медіаторів можуть стати дієвими заходами для підвищення ефективності цієї процедури в Україні;

– виокремлення основних відмінностей у контексті співвідношення понять «трудовий спір» та «трудовий конфлікт». По-перше, це сфера застосування (обсяг). Друге – це формалізація. І третє – інтенсивність прояву;

– трактування поняття «трудовий спір» – організаційно-правова форма вираження конфлікту у трудових відносинах, що виникає у процесі їх реалізації та відображає розбіжності в інтересах чи вимогах працівників і роботодавців щодо умов праці, її оплати або організації трудового процесу, і підлягає вирішенню за допомогою спеціальних процедур;

– аргументи, що адаптація медіації до трудових відносин вимагає багаторівневої стратегії. Необхідно зміцнити та інституціоналізувати правову базу (рівень 1), інформаційні кампанії та навчальні програми повинні пропагувати переваги медіації (рівень 2), а довгострокові культурні зміни мають сприяти формуванню менталітету, який розглядає медіацію як законний та ефективний інструмент вирішення конфліктів (рівень 3).

дістали подальшого розвитку:

– теза про переваги призначення медіаторів з галузевим досвідом та забезпечення дотримання вимог за допомогою механізмів подальших дій, що сприятимуть підвищенню ефективності системи вирішення трудових спорів;

– судження, що глобальною тенденцією є зміщення акценту на інформаційну, консультативну та освітню функції адміністрацій з питань праці та державних органів. Ці функції спрямовані на запобігання ескалації спорів до формального судового розгляду;

– обґрунтування позицій щодо необхідності застосування обов'язкової медіації перед страйком: запровадження обов'язкової медіації перед страйками у критично важливих галузях може запобігти руйнівним промисловим акціям. Це так звана децентралізована медіація, тобто адаптація регіональних і галузевих послуг медіації до місцевих потреб може підвищити їхню доступність та ефективність;

– оцінка конфліктологічної культури в організаціях; в Україні слід приділити більше уваги її розвитку, що включає навчання роботодавців і працівників ефективним навичкам управління конфліктами;

– обґрунтування, що європейські стандарти медіації опираються на такі фундаментальні принципи, як добровільність, неупередженість, конфіденційність, ефективність та професіоналізм медіаторів. Вони сприяють створенню ефективної альтернативи судовому розгляду і мінімізують ескалацію конфліктів у трудових відносинах;

– обґрунтування позицій щодо необхідності адаптації міжнародного досвіду до українських реалій, що дозволить забезпечити ефективне функціонування медіації у сфері трудових відносин. Це включає розвиток відповідної правової бази, підготовку спеціалізованих медіаторів та створення механізмів мотивації сторін до використання медіації;

Практичне значення одержаних результатів. Це наукове дослідження має як теоретичне, так і практичне значення. Одержані результати і зроблені висновки у подальшому може бути використано:

- у науково-дослідній сфері – для вивчення проблем інституту медіації у трудовому праві, вирішення трудових спорів;

- у правотворчості – під час опрацювання законопроектів щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України, законів України «Про медіацію», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують діяльність, пов'язану з вирішенням трудових спорів, управлінського менеджменту;

- у практичній діяльності – під час проведення науково-методичних семінарів, що предметно орієнтовані на вирішення проблемних питань інституту медіації у трудовому праві;

- у освітньому процесі – під час підготовки навчальних і навчально-методичних видань і посібників з дисциплін «Трудові спори», «Медіація у трудовому праві», «Трудове право», а також у межах освітнього процесу у закладах вищої освіти, що проводять підготовку фахівців за правничими спеціальностями.

Апробація результатів дослідження. Роботу виконано й обговорено на кафедрі цивільного права та процесу Державного податкового університету. Практично орієнтовані рекомендації та основні наукові висновки і положення дисертації викладені у доповідях на відповідних всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях: «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики» (26 червня 2023 року, м. Київ); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (29 березня 2024 року, м. Харків); «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (19 квітня 2024 р., м. Харків); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення»: (м. Харків, 11 жовтня 2024 р.); «Медіація & Університети 1.0» (15 листопада 2024 р., м. Чернівці).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною, завершеною науковою працею. Сформульовані в ній положення, узагальнення, висновки, рекомендації та пропозиції обґрунтовано на підставі самостійно проведених досліджень.

У науковій статті «Порівняльний аналіз правових процедур врегулювання спору за участю судді і медіації у цивільному судочинстві», опублікованій спільно з Микитюк В. О., Микитюк С. О., автором особисто здійснено формулювання наукової проблеми, обґрунтування методологічного підходу до аналізу правових процедур, здійснено порівняльно-правовий аналіз судового врегулювання спору та медіації, а також підготовлено проект висновків і пропозицій, викладених у публікації.

У науковій статті «Soft і hard skills медіатора: баланс компетенцій для успішного проведення медіації», опублікованій спільно з Микитюк В. О., Микитюк С. О., автором особисто визначено основні категорії soft і hard skills, актуалізовано значення їх збалансованого розвитку у професійній діяльності

медіатора, проведено аналіз нормативно-методичних джерел, а також обґрунтовано практичні рекомендації щодо формування компетентностей у процесі підготовки фахівців з медіації.

У тезах доповіді «Правова компетентність медіатора як основа успішного вирішення конфліктів», опублікованій спільно з Микитюк В. О., автором особисто сформульовано підходи до визначення змісту правової компетентності медіатора, здійснено аналіз нормативно-правових джерел, що регламентують професійну діяльність медіатора, та обґрунтовано зв'язок між рівнем правової обізнаності і ефективністю вирішення конфліктів.

Ідеї та розробки, що належать співавторам, разом з якими були опубліковані наукові статті, в дисертації не використовувалися. Для аргументації окремих положень дисертації використовувалися наукові праці інших учених, на які зроблено посилання.

Публікації. Основні результати дослідження викладено в 10 наукових працях, серед яких 5 статей, опублікованих в наукових фахових виданнях України та 5 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 201 сторінку, з них основний текст – 167 сторінок, список використаних джерел – 28 сторінок (256 найменувань) та 2 додатки на 6 сторінках.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. *в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Картавих В. В. Щодо питання правового врегулювання конфліктів у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 18. С. 219–222. URL: http://lsei.org.ua/8_2023/49.pdf

2. Картавих В. В. Деякі питання структурного аналізу медіації у трудових відносинах. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2023. № 3 (81). С. 48–53. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2023/8.pdf

3. Картавих В. В. Окремі питання застосування медіації у колективних трудових спорах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 5. С. 240–242. URL: http://www.lsei.org.ua/5_2024/58.pdf

4. Картавих В. В. Поняття «конфлікт у трудових відносинах»: причини, класифікація. *Правові новели*. 2024. № 24. С. 55–60. URL: http://legalnovels.in.ua/journal/24_2024/10.pdf

5. Микитюк В. О., Микитюк С. О., Картавих В. В. Порівняльний аналіз правових процедур врегулювання спору за участю судді і медіації у цивільному судочинстві. *Актуальні проблеми інноваційної економіки і права*. Випуск 6 (5). 2024. С. 6–10. URL: <http://apie.org.ua/uk/por%0d1%96vnialnii-anal%0d1%96z-pravovikh-protced/>

6. Микитюк В. О., Микитюк С. О., Картавих В. В. Soft i hard skills медіатора: баланс компетенцій для успішного проведення медіації. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Вип. 43. С. 33–39. URL: ..

https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/47241/Mykytiuk_33_39.pdf?sequence=1&isAllowed=y

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Картавих В. В. Деякі питання застосування медіації у трудовому праві зарубіжних країн. *Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 червня 2023 р.) : збірник тез наук. праць / за заг. редакцією М. В. Трофименко. Київ : МДУ, 2023. 330 с.

2. Картавих В. В. Щодо питання медіації у проєкті Трудового кодексу. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 95-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (м. Ломжа – м. Харків, 29 березня 2024 р.) Харків, 2024.

3. Картавих В. В. Щодо питання інтеграції медіації у локальне законодавство. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квітня 2024 р.). Харків, 2024. 540 с.

4. Картавих В. В. Особливі риси трудової медіації в Україні. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.). Харків, 2024. 942 с.

5. Микитюк В. О., Картавих В. В. Правова компетентність медіатора як основа успішного вирішення конфліктів. *Медіація & Університети 1.0*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 15 листопада 2024 р.). Чернівці, 2024. С. 417–420.

Характеристика особистості здобувача. Картавих Владислав Віталійович народився 26 лютого 1993 року у місті Харків.

Закінчив у 2017 році Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого.

Аспірант кафедри цивільного права та процесу Державного податкового університету. Одружений, має доньку.

Асистент кафедри права та європейської інтеграції.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація написана з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стил викладення в дисертації матеріалів досліджень, наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечують легкість і доступність їх сприйняття.

У результаті попередньої експертизи дисертації Картавих Владислава Віталійовича і повноти публікації основних результатів дослідження

УХВАЛЕНО:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Картавих Владислава Віталійовича на тему: «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві».

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Картавих Владислава Віталійовича відповідає спеціальності 081 «Право» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами й доповненнями), наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» від 12 січня 2017 року № 40 (зі змінами й доповненнями) та Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (зі змінами й доповненнями).

3. Рекомендувати дисертацію Картавих Владислава Віталійовича на тему: «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві» до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Результати голосування присутніх на засіданні фахового семінару кафедр навчально-наукового інституту права: «за» – 21; «проти» – немає; «утримались» –

**Голова фахового семінару кафедр
навчально-наукового інституту права
Державного податкового університету,
доктор юридичних наук, доцент,
гарант освітньо-наукової
програми 081 «Право»**

Олеся БОДУНОВА