

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 342.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v1.2026.27>*І. П. Бахновська**orcid.org/0000-0002-9236-9424**кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри права**Вінницького торговельно-економічного інституту
Державного торговельно-економічного університету*

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Постановка проблеми. Сучасний стан трудових відносин характеризується складністю соціально-економічних викликів, збільшенням кількості трудових спорів та конфліктів у зв'язку з трансформацією ринку праці, цифровізацією економіки, а також посиленням правової свідомості громадян. В Україні, з огляду на економічні й соціальні зміни, питання ефективного вирішення трудових конфліктів стають все більш нагальними. Традиційні механізми юридичного захисту, зокрема судовий розгляд, часто є тривалими, затратними і не завжди сприяють збереженню конструктивних трудових відносин. В таких умовах альтернативні способи врегулювання спорів, зокрема медіація, набувають особливого значення як інструмент, що дозволяє вирішувати трудові конфлікти швидше, добровільно й ефективно.

В умовах воєнного стану медіація трудових спорів є особливо актуальною. Адже введення воєнного стану на всій території держави відобразилося на процесі здійснення правосуддя судами України. Для запобігання загрози життю та здоров'ю суддів та учасників судового процесу на тимчасово захоплених територіях держави наразі зупинено здійснення правосуддя. На іншій території суди продовжують здійснювати правосуддя, однак, з певними особливостями і гарантувати безперебійну роботу судів в період війни вкрай важко. Тому, в умовах воєнного стану медіація – це альтернатива судовому процесу вирішення трудових спорів і врегулювання конфліктів [5, с. 185].

Науково-практичний інтерес до медіації у сфері трудового права зростає, проте правове регулювання її застосування в Україні ще формується. Саме тому дослідження медіації в трудових відносинах є актуальним як для теорії трудового права, так і для практики вирішення спорів.

Метою статті є аналіз сутності медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів, виявити переваги та обмеження застосування медіації у трудових відносинах та окреслити перспективи її подальшого розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій. У науці трудового права проблеми медіації розглядалися в роботах В. Багрій, Я. Бурак, Н. Дараганової, Н. Гончаренко, С. Запари, В. Землянської, М. Поліщук, О. Федькович, Н. Фігун, О. Щукіна, Ю. Яковлевої та інших. Зважаючи на значний науковий інтерес, дана тема потребує більш ґрунтовного дослідження та аналізу.

Питання медіації в правовій науці та практиці активно висвітлюється в роботах численних вітчизняних і зарубіжних авторів. Так, у працях Дж. Крегера та Р. Бока медіація розглядається як універсальний метод мирного врегулювання спорів, що дозволяє сторонам зберегти відносини після конфлікту (Kreger J., Bock R., 2019) [4].

Вітчизняні науковці аналізують особливості застосування медіації в трудових відносинах саме в контексті сучасних змін трудового законодавства України. Вони зазначають, що медіація може стати ключовим механізмом зниження конфліктності на робочому місці та сприяти формуванню правової культури працівників і роботодавців. Крім того, окрему увагу приділяють медіації як механізму, що не лише сприяє врегулюванню конфліктів, але й підсилює соціальний діалог на підприємствах. Незважаючи на науковий інтерес, дослідження залишається фрагментарним у частині правового забезпечення та практичного застосування медіації саме у сфері трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Медіація є альтернативним, позасудовим способом вирішення спорів, що ґрунтується на добровільній участі сторін, їхній рівності та співпраці з метою до-

сягнення взаємоприйнятного рішення. Основною ознакою медіації є участь нейтральної третьої особи – медіатора, який не приймає рішення по суті спору, а лише сприяє налагодженню комунікації між сторонами.

Правова природа медіації полягає у поєднанні елементів приватноправового регулювання та принципів саморегуляції сторін. Медіація не замінює судовий захист, а виступає альтернативою або додатковим механізмом, який може застосовуватися до звернення до суду, під час судового процесу або навіть після ухвалення судового рішення.

На сьогодні медіація в Україні закріплена загальним законом про медіацію. Водночас трудове законодавство лише частково враховує можливості медіації при вирішенні спорів. Це створює необхідність подальшого нормативного уточнення та розробки, механізмів інтеграції медіації у систему вирішення трудових спорів.

У країнах ЄС та США медіація широко застосовується як у трудових конфліктах, так і при вирішенні колективних спорів. Існують інституції медіації, механізми державної підтримки та програми навчання медіаторів. Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку [2, с. 17].

Важливе місце займає медіація й у трудових спорах, які є однією з найпоширеніших категорій конфліктів у суспільстві. Вони виникають у результаті порушення умов трудового договору, не виплати заробітної плати, звільнення працівників, дискримінації чи порушення правил охорони праці.

Такі конфлікти часто супроводжуються високим рівнем емоційної напруги, що ускладнює їх врегулювання виключно правовими методами [7, с. 44].

У трудових відносинах медіація має свої особливості, зумовлені специфікою трудового права, соціальною значущістю трудових прав і нерівністю сторін трудового договору. Саме тому застосування медіації у цій сфері потребує чіткого правового регулювання та врахування принципу захисту слабшої сторони – працівника.

Медіація – це альтернативний спосіб вирішення спорів, який ґрунтується на добровільній участі сторін та участі нейтральної третьої особи – медіатора. Медіатор не приймає рішення, а сприяє сторонам у досягненні взаємоприйнятного угоди.

Основні ознаки медіації: добровільність, неформальність, нейтральність посередника, конфіденційність, орієнтація на збереження відносин.

У науці трудового права традиційно виокремлюють індивідуальні та колективні трудові спори. Індивідуальні трудові спори виникають між конкретним працівником і роботодавцем, тоді як колективні – між трудовим колективом або профспілкою та роботодавцем чи об'єднанням роботодавців.

Крім того, трудові спори можуть виникати з питань укладення, зміни та припинення трудового договору, застосування дисциплінарної відповідальності, виплати заробітної плати, забезпечення безпечних умов праці, дотримання соціальних гарантій. Значна частина таких спорів може бути ефективно врегульована шляхом медіації.

Однією з головних переваг медіації у трудових відносинах є її добровільний характер. Сторони самі приймають рішення про участь у процедурі та зберігають контроль над результатом. Це сприяє підвищенню рівня задоволеності досягнутим рішенням та його добровільному виконанню.

Важливою перевагою медіації є конфіденційність. На відміну від судового процесу, інформація, що обговорюється під час медіації, не підлягає розголошенню. Це особливо важливо для трудових відносин, де репутація роботодавця та професійна репутація працівника мають значення.

Медіація дозволяє зекономити час і фінансові ресурси сторін, оскільки процедура, як правило, є швидшою та менш затратною, ніж судовий розгляд. Крім того, медіація сприяє збереженню трудових відносин і запобігає ескалації конфлікту.

Ефективність медіації підтверджується збереженням трудових відносин – сторони не перебувають у стані відкритої конфронтації.

Медіатор – нейтральна особа, яка сприяє діалогу, допомагає сформулювати позиції сторін, підтримує конструктивну комунікацію.

Медіатор у трудових спорах виконує складну і відповідальну функцію. Він має забезпечити нейтральність, неупередженість та рівність сторін, сприяти ефективній комунікації та допомогти сторонам усвідомити свої інтереси й потреби.

Особливістю медіації у трудових відносинах є необхідність глибокого розуміння трудового законодавства, соціальних аспектів праці та психології конфлікту. Медіатор не має права нав'язувати рішення, однак може допомогти сторонам оцінити правові наслідки можливих домовленостей.

Для медіатора важливо оволодіти техніками переговорів, знанням трудового законодавства та психології конфліктів.

Відповідно до Закону України «Про медіацію» реєстри медіаторів розміщуються у відкритому доступі в мережі Інтернет. Це означає, що в Україні не існує єдиного реєстру медіаторів. Замість цього в мережі інтернет розміщено реєстри

різних організацій, де можна обрати медіатора (медіаторів) [8].

Мельник В. П. зазначає, що медіація трудових спорів – це системна діяльність професійного та нейтрального посередника (медіатора), яка здійснюється на основі добровільності, конфіденційності, незалежності, щодо надання послуги через сприяння сторонам трудового спору самостійно вирішити непорозуміння між ними щодо укладання, тлумачення й розірвання трудового договору та/чи порушення трудового законодавства і прийти до взаємоприйняттого рішення щодо врегулювання спору(конфлікту) та задоволення інтересів усіх сторін правовідносин [5].

Медіація трудових спорів як системна та багатовимірна діяльність має низку специфічних ознак, що вирізняють її як серед загального інституту медіації, так і серед інститутів трудового права. Зокрема, особливістю є диференціація підстав її застосування, оскільки медіація використовується для врегулювання спорів, що виникають як безпосередньо з трудових, так і з пов'язаних із ними правовідносин.

До таких спорів належать конфлікти у сфері працевлаштування, відшкодування матеріальної шкоди, соціального страхування працівників, а також спори між профспілковими та господарськими органами з питань організації праці, виробництва і соціально-побутового забезпечення. Кожна з наведених категорій спорів потребує застосування різних методів і способів врегулювання або ж прогнозування можливих конфліктних ситуацій. Виокремлення особливостей медіації трудових спорів дає змогу чітко визначити коло суспільних відносин, що регулюються цим правовим інститутом, окреслити його межі та сформулювати основні принципи функціонування.

По суті можна провести паралелі між медіатором, наділеним правом сприяти сторонам індивідуального трудового спору в урегулюванні останнього, та незалежним посередником чи трудовим арбітром, які у складі примирної комісії чи трудового арбітражу сприяють розв'язанню колективного трудового спору (конфлікту) [3, с. 224].

За результатами медіації, якщо учасники медіації досягли згоди, мирова угода укладається в письмовій формі, яка підписується учасниками медіації. У разі невиконання однією із сторін трудових відносин своїх зобов'язань за договором друга сторона має право звернутися до суду в порядку, встановленому законом. Медіація може бути проведена у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового розгляду. На час проведення медіації судове провадження зупиняється.

У разі досягнення за результатами медіації домовленостей повертається 60 % судового збору,

сплаченого при поданні позову чи апеляційної/ касаційної скарги (ст. 142 ЦПКУ, 130 ГПКУ). У разі вирішення справи шляхом примирення повертається 50 % судового збору, сплаченого при поданні позову чи апеляційної/касаційної скарги (ст. 142 КАСУ) [9].

Основні проблеми застосування медіації в трудових відносинах, це недостатня обізнаність працівників і роботодавців про медіацію, невелика кількість кваліфікованих медіаторів, обмежена практика застосування.

Висновки. Медіація є перспективним інструментом вирішення трудових спорів, що сприяє зниженню конфліктності, підвищенню ефективності трудових відносин та зміцненню соціального діалогу між працівниками і роботодавцями. Вона забезпечує добровільність і контроль над результатом, конфіденційність, економію часу і ресурсів, збереження трудових відносин.

Попри позитивний потенціал, застосування медіації в Україні потребує постійного вдосконалення законодавства та розвитку практики. Важливо розширювати правову культуру учасників ринку праці, підвищувати рівень компетенції медіаторів та інтегрувати медіацію до системи вирішення трудових спорів. Крім того, медіація у новому Трудовому кодексі України виступає важливим механізмом альтернативного вирішення трудових спорів, що доповнює традиційні переговори та судовий захист. Інтеграція цього інституту має на меті підвищити ефективність захисту прав працівників, зменшити навантаження на судову систему та наблизити українське трудове законодавство до сучасних європейських стандартів.

Література

1. Білоконь О. Український досвід застосування медіації як позасудового способу врегулювання конфлікту (спору). Міжнародна конференція «Врегулювання сімейних спорів та голос дитини: національний та міжнародний досвід суддів, медіаторів та суміжних експертів» січень 2025 року. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/Prezent_Ukr_dosvid_zastos_mediacii.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 72: Ч. 2. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c722a1a9-b086-4a9c-9a2e-4e9029a6b560/content>
3. Галкіна Н.М. Медіація як альтернативний спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 2. С. 223-225. URL: https://lsej.org.ua/12_2022/49.pdf#:~:text=
4. Kreger J., Bock R. *Mediation in Conflict Resolution*. New York: Legal Press, 2019.
5. Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний

аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2022. № 1(24). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>

6. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 71. С. 181-185. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/31.pdf>

7. Медіація в умовах воєнного стану : метод. рекомендації / кол. авт. Дніпро : Дніпров. держ. ун-т внутр. справ, 2025. 92 с. URL: https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/16694/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82_%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BC%D1%80.pdf

8. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 10.03.2026).

9. Трудові спори по-новому: переговори, медіація або суд – що пропонує новий ТКУ. 7eminar. 26.01.2026. URL: <https://7eminar.ua/news/16646-trudovi-spori-po-novomu-peregovori-mediacya-abo-sud-shho-proponuje>

Анотація

Бахновська І. П. Медіація як інструмент врегулювання трудових конфліктів в Україні: правовий аспект. – Стаття.

Стаття присвячена комплексному дослідженню медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів у сучасних умовах розвитку трудового законодавства України. Розкрито теоретико-правову сутність медіації, визначено її основні ознаки, принципи та функціональне призначення у системі захисту трудових прав. Проаналізовано особливості застосування медіації у сфері трудових відносин з урахуванням специфіки індивідуальних і колективних трудових спорів, а також соціальної значущості трудових правовідносин. Особливу увагу приділено сучасному стану правового регулювання медіації в Україні, зокрема у контексті положень Закону України «Про медіацію» та перспектив її інтеграції до трудового законодавства. Досліджено зарубіжний досвід застосування медіації у трудових конфліктах і визначено можливості його адаптації в національну правову систему. Обґрунтовано, що медіація є ефективним інструментом зниження рівня конфліктності у трудових відносинах, сприяє формуванню правової культури, розвитку соціального діалогу та збереженню партнерських відносин між працівником і роботодавцем. Особливу актуальність медіація набуває в умовах воєнного стану, коли доступ до судового захисту ускладнений. Визначено основні проблеми впровадження медіації в Україні, серед яких недостатній рівень обізнаності учасників трудових відносин, обмежена практика застосування та недосконалість нормативно-правового забезпечення. Зроблено висновок про необхідність подальшого розвитку інституту медіації як важливого елементу модернізації трудового права України та наближення його до

європейських стандартів. Особливу увагу приділено ролі медіації в умовах воєнного стану, коли традиційні механізми судового захисту є обмеженими або ускладненими. Обґрунтовано, що медіація виступає ефективним інструментом зниження конфліктності у трудових відносинах, сприяє збереженню трудових зв'язків, економії часу і ресурсів сторін, а також підвищенню рівня правової культури учасників трудових правовідносин.

Ключові слова: медіація, трудові спори, трудові відносини, альтернативне вирішення спорів, правове регулювання, воєнний стан, соціальний діалог, правова культура.

Summary

Bakhnovska I. P. Mediation as a tool for resolving labor conflicts in Ukraine: legal aspect – Article.

The article is devoted to a comprehensive study of mediation as an alternative method of resolving labor disputes in the modern conditions of the development of labor legislation in Ukraine. The theoretical and legal essence of mediation is revealed, its main features, principles, and functional purpose within the system of labor rights protection are determined. The peculiarities of the application of mediation in the field of labor relations are analyzed, taking into account the specifics of individual and collective labor disputes, as well as the social significance of labor relations. Particular attention is paid to the current state of legal regulation of mediation in Ukraine, in particular in the context of the provisions of the Law of Ukraine “On Mediation” and the prospects for its integration into labor legislation. The foreign experience of applying mediation in labor conflicts is examined, and the possibilities of its adaptation to the national legal system are identified. It is substantiated that mediation is an effective tool for reducing the level of conflict in labor relations, contributes to the formation of legal culture, the development of social dialogue, and the preservation of partnership relations between employees and employers. Mediation is of particular importance under martial law conditions, when access to judicial protection is limited or complicated. The main problems of implementing mediation in Ukraine are identified, including the low level of awareness among participants in labor relations, limited practical application, and imperfections in the regulatory framework. It is concluded that further development of the institution of mediation is necessary as an important element of modernization of Ukrainian labor law and its approximation to European standards. Special attention is also paid to the role of mediation under martial law, where traditional judicial protection mechanisms are restricted. It is argued that mediation serves as an effective means of reducing conflicts, preserving employment relationships, saving time and resources, and enhancing the legal culture of participants in labor relations.

Key words: mediation, labor disputes, labor relations, alternative dispute resolution, legal regulation, martial law, social dialogue, legal culture.

Дата першого надходження статті до видання: 30.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 14.05.2026