

Трудове право

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.20653282>

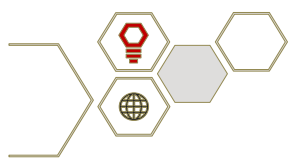
**Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів: сучасний стан
правового регулювання в Україні та практика країн ЄС**

Кузнецова Марина Юріївна,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент приватного права та
соціального забезпечення юридичного факультету
Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна,
<https://orcid.org/0000-0003-3566-6016>

Прийнято: 21.05.2026 | Опубліковано: 30.05.2026

Анотація: У статті досліджується медіація як інструмент вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні в контексті модернізації трудового законодавства та наближення до практики держав – членів ЄС. Мета дослідження полягає в комплексному теоретико-правовому аналізі медіації як інституту індивідуального трудового права та з'ясуванні особливостей сучасного правового регулювання цієї процедури в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду, з метою підвищення ефективності захисту трудових прав працівників. Використано формально-юридичний, порівняльно-правовий, системний і структурно-функціональний методи, що дозволило поєднати аналіз положень Закону України «Про медіацію» і Кодексу законів про працю України з вивченням європейських та міжнародних актів, практики держав – членів ЄС і напрацювань доктрини щодо медіації в трудових правовідносинах. На основі дослідження з'ясовано, що медіація, доповнюючи традиційні юрисдикційні форми вирішення спорів, забезпечує швидке, конфіденційне й менш конфронтаційне врегулювання індивідуальних трудових конфліктів,



сприяє збереженню або відновленню трудових відносин та розвитку соціального діалогу, особливо в умовах воєнного стану. Показано, що національна модель регулювання медіації характеризується наявністю загального рамкового закону та окремих норм трудового законодавства (зокрема ст. 222-1 КЗпП), однак залишається фрагментарною: не до кінця визначено поняття та ознаки трудової медіації, не врегульовано комплексно її застосування до колективних спорів, існують прогалини в інституційному забезпеченні та гарантіях захисту працівника як слабшої сторони. Результати дослідження свідчать про потребу поглиблення правового регулювання й практики застосування медіації у сфері індивідуальних трудових спорів, розроблення чітких процесуальних механізмів її поєднання із судовим розглядом, посилення професійної підготовки медіаторів і підвищення рівня поінформованості працівників та роботодавців. У висновках обґрунтовується, що подальший розвиток інституту трудової медіації є важливою передумовою зниження конфліктності на ринку праці, оптимізації навантаження на судову систему та наближення українського трудового законодавства до європейських стандартів у сфері альтернативного вирішення трудових спорів.

Ключові слова: медіація, індивідуальні трудові спори, трудове право України, альтернативне вирішення спорів, практика ЄС.

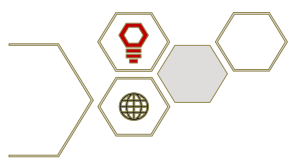
Mediation in the resolution of individual labour disputes: the current state of legal regulation in Ukraine and practices in EU countries

Maryna Kuznetsova,

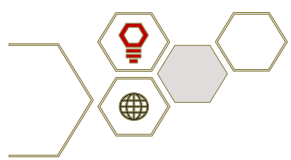
PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Private Law and Social Security at the Faculty of Law

Sumy National Agrarian University, Sumy, Ukraine,

<https://orcid.org/0000-0003-3566-6016>



Abstract: The article examines mediation as a tool for resolving individual labour disputes in Ukraine in the context of the modernisation of labour legislation and its approximation to the practice of EU Member States. The purpose of the study is to provide a comprehensive theoretical and legal analysis of mediation as an institution of individual labour law and to identify the specific features of the current legal regulation of this procedure in Ukraine, taking into account foreign experience, with a view to enhancing the effectiveness of the protection of workers' labour rights. The research employs formal-legal, comparative-legal, systemic and structural-functional methods, which makes it possible to combine the analysis of the provisions of the Law of Ukraine "On Mediation" and the Code of Labour Laws of Ukraine with the examination of European and international instruments, the practice of EU Member States and doctrinal developments on mediation in labour relations. The findings show that mediation, complementing traditional jurisdictional forms of dispute resolution, ensures a swift, confidential and less confrontational settlement of individual labour conflicts, promotes the preservation or restoration of employment relationships and fosters social dialogue, especially under martial law. It is demonstrated that the national model of regulating mediation is characterised by the existence of a general framework law and certain provisions of labour legislation (in particular Article 222-1 of the Labour Code), but remains fragmented: the concept and features of labour mediation have not been fully defined, its application to collective disputes has not been comprehensively regulated, and gaps persist in institutional support and in guarantees of protection for the employee as the weaker party. The results of the study indicate the need to deepen the legal regulation and practical application of mediation in the field of individual labour disputes, to develop clear procedural mechanisms for its combination with judicial proceedings, to strengthen the professional training of mediators and to raise the level of awareness of employees and employers. The conclusions substantiate that the further development of the institution of labour mediation is an important prerequisite for reducing conflict on the labour market,

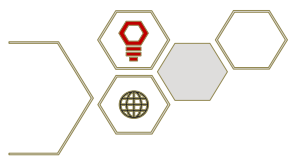


optimising the workload of the court system and bringing Ukrainian labour legislation closer to European standards in the field of alternative resolution of labour disputes.

Keywords: mediation, individual labour disputes, labour law of Ukraine, alternative dispute resolution, EU practice.

Постановка проблеми Сучасний стан трудових відносин в Україні позначений глибокими соціально-економічними трансформаціями, цифровізацією ринку праці та зростанням гнучких форм зайнятості, що зумовлює збільшення кількості індивідуальних трудових спорів. Традиційні механізми їх вирішення, насамперед судовий розгляд і діяльність комісій по трудових спорах, залишаються тривалими, формалізованими та витратними, нерідко призводячи до руйнування трудових відносин. В умовах воєнного стану доступ до судового захисту додатково ускладнений, що ще раз демонструє обмеженість суто юрисдикційної моделі реагування на трудові конфлікти.

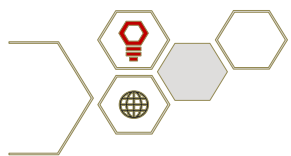
На цьому тлі медіація декларується законодавством як ключовий альтернативний механізм досудового врегулювання, здатний забезпечити швидке, конфіденційне й менш конфронтаційне вирішення індивідуальних трудових спорів із збереженням партнерських відносин між працівником і роботодавцем. Водночас фактична інтеграція медіації в систему захисту трудових прав є неповною: Закон України «Про медіацію» має рамковий характер, а спеціальне трудове законодавство лише фрагментарно враховує потенціал цієї процедури, не забезпечуючи належної деталізації гарантій захисту працівника як слабшої сторони. Зберігається розрив між нормативним визнанням медіації у сфері індивідуальних трудових спорів і реальною практикою її застосування, що проявляється у низькій поінформованості учасників ринку праці, відсутності усталених інституційних стандартів та обмеженому використанні цього інструменту судами й роботодавцями.



За таких умов постає потреба у комплексному теоретико-правовому осмисленні місця медіації в механізмі захисту трудових прав, з'ясуванні її співвідношення з традиційними юрисдикційними формами вирішення спорів та узгодженні національної моделі з підходами, сформованими в державах – членах ЄС. Наукове значення проблеми полягає в уточненні поняття та ознак трудової медіації, визначенні її ролі як інституту індивідуального трудового права та оцінці відповідності чинних норм КЗпП і Закону України «Про медіацію» європейським стандартам. Практична важливість дослідження зумовлена необхідністю підвищення ефективності гарантій трудових прав, зниження конфліктності на робочому місці, оптимізації навантаження на судову систему та наближення національного трудового законодавства до практики країн ЄС шляхом удосконалення нормативних та процедурних механізмів застосування медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів.

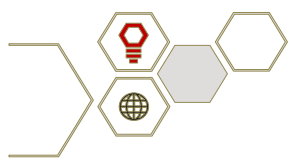
Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання медіації у вирішенні трудових спорів, зокрема в контексті наближення українського законодавства до стандартів ЄС, ґрунтовно розглянуто у статті М. Сьомич, Б. Стрільця та П. Шведенка [1], де проаналізовано перспективи впровадження медіації в Україні та узагальнено досвід держав – членів ЄС щодо правового регулювання й інституційного забезпечення трудової медіації. Міжнародні організаційно-правові засади примирних процедур у сфері праці закріплені в Рекомендації МОП № 92 [2], яка визначає базові стандарти добровільного примирення та арбітражу. Розвиток альтернативного вирішення спорів у праві ЄС відображено у низці актів Європейського Союзу – Рекомендаціях Комісії 98/257/ЄС [3] і 2001/310/ЄС [4], Директиві 2013/11/ЄС [5] та Регламенті № 524/2013 [6], що формують принципи діяльності органів позасудового врегулювання та загальну модель ADR/ODR, важливу й для трудових правовідносин.

У зарубіжній доктрині значну увагу приділено американському досвіду застосування примирних процедур у трудових конфліктах, зокрема через



аналіз Erdman Act 1898 р. [7] та прецеденту Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp. [8], які розширили можливості досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів. У європейському контексті ключове місце посідає Директива 2008/52/ЄС [9], що закріплює основні підходи до медіації, а глобальний вимір інституту відображений у Сінгапурській конвенції ООН [10] про міжнародні мирові угоди, досягнуті за результатами медіації. Національні засади правового регулювання медіації в Україні визначені Законом «Про медіацію» [11], Кодексом законів про працю [12], Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [13] та проектом Закону «Про колективні трудові спори» [14]. Проблемні аспекти правового регулювання медіації у трудових відносинах, зокрема фрагментарність нормативної бази та гарантії захисту працівника, висвітлено у працях Л. Амелічевої та І. Бахновської [15; 16]. Водночас питання місця медіації саме у вирішенні індивідуальних трудових спорів, її взаємодії з юрисдикційними механізмами та відповідності європейським підходам досліджені неповною мірою, що й зумовлює потребу комплексного аналізу цієї проблематики.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри зростання наукового інтересу до медіації в трудових правовідносинах, низка важливих аспектів її застосування у вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні залишається опрацьованою лише частково. У наявних дослідженнях переважно увага зосереджується на загальній характеристиці медіації як альтернативного способу вирішення спорів або на аналізі окремих положень Закону України «Про медіацію», тоді як специфіка її використання саме в індивідуальних трудових спорах, особливо в умовах воєнного стану, часто лишається поза детальним розглядом. Недостатньо дослідженими є питання реальної взаємодії медіації з традиційними юрисдикційними механізмами захисту трудових прав, зокрема з процедурами комісій по



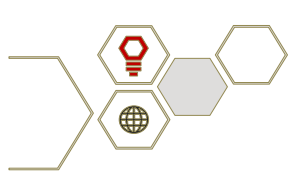
трудових спорах і судовим розглядом, а також впливу медіації на збереження чи відновлення трудових відносин між працівником і роботодавцем.

У більшості праць українських авторів інститут трудової медіації розглядається або в загальному контексті альтернативних способів вирішення спорів, або фрагментарно – через окремі питання правового статусу медіатора чи договірної оформлення результатів медіації. При цьому поза належною увагою залишаються проблеми інституційного забезпечення медіації в трудових конфліктах (відсутність єдиного реєстру медіаторів, спеціалізації на трудових спорах), недостатня розробленість процесуальних гарантій захисту працівника як слабшої сторони, а також фактичний рівень використання медіації судами та роботодавцями. Так само обмежено висвітлена практика держав – членів ЄС щодо медіації в індивідуальних трудових спорах саме в порівняльно-правовому вимірі, який дозволив би оцінити відповідність національної моделі європейським тенденціям.

У цій статті пропонується зосередити увагу на зазначених невирішених аспектах, зокрема: з'ясувати, наскільки чинне українське трудове законодавство та Закон «Про медіацію» забезпечують реальну можливість використання медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів; визначити, які інституційні, процедурні та ментальні бар'єри обмежують її застосування на практиці; проаналізувати, які елементи європейського досвіду трудової медіації залишаються неврахованими в національному правопорядку. Опрацювання цих питань має на меті поглибити розуміння місця медіації в системі захисту трудових прав в Україні та окреслити перспективні напрями вдосконалення правового регулювання й практики застосування медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання)

Мета статті полягає в комплексному теоретико-правовому аналізі медіації як інструменту вирішення індивідуальних трудових спорів та з'ясуванні особливостей сучасного правового регулювання цього інституту в

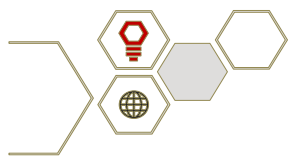


Україні з урахуванням практики держав – членів ЄС з метою підвищення ефективності захисту трудових прав працівників. Завданнями дослідження є:

- проаналізувати доктринальне розуміння медіації у трудових правовідносинах, з'ясувати її місце в системі способів захисту трудових прав та співвідношення з іншими формами альтернативного вирішення спорів;
- охарактеризувати нормативні засади регулювання медіації в Україні, зокрема положення Закону України «Про медіацію» та Кодексу законів про працю України щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів;
- дослідити підходи до застосування медіації у вирішенні трудових спорів у державах – членах Європейського Союзу, виокремити основні моделі правового регулювання та інституційного забезпечення трудової медіації;
- виявити ключові проблеми впровадження медіації в Україні (нормативні, інституційні, практичні) та запропонувати напрями вдосконалення національного законодавства й правозастосовної практики з метою наближення до європейських стандартів і підвищення ефективності використання медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Медіація як альтернативний механізм врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні розглядається як позасудова процедура, що покликана зменшити навантаження на судову систему, прискорити розгляд трудових конфліктів та забезпечити більш гнучке й узгоджене між сторонами вирішення спору. У вітчизняному правопорядку інститут медіації сформовано з урахуванням загальноєвропейських тенденцій розвитку альтернативного вирішення спорів та рекомендацій міжнародних організацій, насамперед МОП, а також з урахуванням досвіду країн – членів Європейського Союзу щодо застосування медіації у сфері праці.

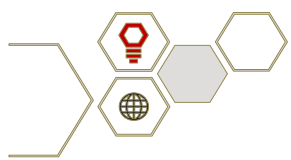
Медіація в трудових правовідносинах розглядається як одна з ключових альтернативних процедур, що доповнює арбітраж, примирення та інші форми



конструктивних переговорів. Її сутність полягає в залученні до спору нейтральної третьої особи – медіатора, який не ухвалює обов’язкового для сторін рішення, а сприяє виробленню ними взаємоприйняттого компромісу шляхом організації переговорів, виявлення інтересів та пошуку варіантів домовленості. Медіація має переважно добровільний характер, медіатори зазвичай не наділені судовими повноваженнями, однак уповноважені фіксувати досягнуті домовленості у законних угодах, що зобов’язують сторони виконувати погоджені умови, при цьому ключовим обов’язком медіатора є стимулювання сторін до самостійного, добровільно досягнутого рішення.

У сучасній науці й практиці виокремлюють кілька базових стилів медіації, що набули поширення як техніки врегулювання конфліктів, у тому числі в трудових відносинах. Фасилітативна медіація, яка є одним із найпоширеніших стилів, орієнтується на виявлення прихованих інтересів сторін, постановку запитань, організацію відкритого діалогу, де посередник лишається нейтральним, утримується від прямих порад і рекомендацій, але забезпечує укладення угоди на основі усвідомленого й добровільного волевиявлення сторін. Оціночна (евалюативна) медіація, навпаки, передбачає активнішу роль медіатора-експерта, який, спираючись на професійний (зокрема юридичний) досвід, може формулювати рекомендації, надавати правові висновки щодо можливих наслідків судового розгляду, що особливо характерно для спорів із фінансовим компонентом.

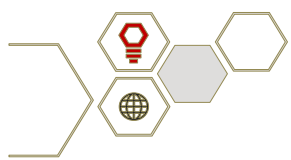
До «новіших» стилів належать трансформативна та наративна медіація, що змінюють фокус із суто правового вирішення спору на трансформацію відносин і комунікації між сторонами. Трансформативна медіація спрямована на «зміцнення» сторін, взаємне «визнання» та моральний розвиток учасників конфлікту, при цьому медіатор відіграє радше другорядну, «тіньову» роль і вдається до формулювання пропозицій лише в разі вичерпання інших спроб вийти з глухого кута. Наративна медіація ґрунтується на переосмисленні



історії конфлікту: її мета – допомогти сторонам відійти від усталеної, конфліктогенної «історії» й побудувати новий наратив, який сприятиме налагодженню стосунків, покращенню комунікації та відкриттю можливостей для конструктивного врегулювання спору, хоча доцільність цього підходу є дискусійною [1].

Рекомендація МОП № 92 (1951) «Щодо добровільного примирення та арбітражу» заклала міжнародні стандарти мирного врегулювання трудових конфліктів, орієнтуючи держави на створення процедур добровільного примирення, спрямованих на запобігання та вирішення трудових спорів між роботодавцями та працівниками. У документі наголошено на необхідності рівного представництва сторін, безоплатності й оперативності процедур, а також передбачено, що участь у примиренні має бути в основному добровільною, за винятком окремих випадків, коли компетентний орган може зобов'язати сторони до участі. Водночас рекомендація пропонує утримуватися від страйків на час проведення примирних чи арбітражних процедур, що підкреслює її профілактичну спрямованість щодо колективних трудових конфліктів [2].

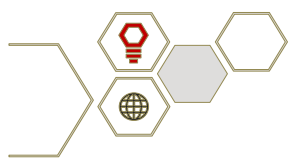
У праві Європейського Союзу альтернативне вирішення спорів (ADR) сформувалося як інструмент швидкого, недорогого та доступного позасудового врегулювання спорів, насамперед між споживачами і торговцями, але надалі його підходи трансформувалися й у сферу трудових відносин. Попри ухвалення низки актів ЄС, зокрема Рекомендацій Комісії 98/257/ЄС (1998 р.) [3] та 2001/310/ЄС (2001 р.) [4], які визначали принципи діяльності органів позасудового врегулювання спорів зі споживачами, застосування ADR у державах-членах залишалося нерівномірним і недостатньо ефективним. Значна частина фізичних та юридичних осіб не була обізнана про можливості звернення до суб'єктів ADR, якість процедур істотно відрізнялася між країнами, а транскордонні спори часто розв'язувалися неефективно.



Подальший розвиток правового регулювання альтернативного вирішення спорів у ЄС пов'язаний з прийняттям Директиви 2013/11/ЄС про альтернативне вирішення споживчих спорів [5] і Регламенту (ЄС) № 524/2013 щодо онлайн-розв'язання споживчих спорів [6]. Ці акти забезпечили можливість звернення споживачів до якісних ADR-організацій для врегулювання договірних спорів з торговцями і створили загальноєвропейську онлайн-платформу для врегулювання спорів, що виникають у зв'язку з онлайн-угодами. Хоча ці інструменти насамперед спрямовані на сферу споживчого права, закладені в них стандарти процедур, вимоги до якості, неупередженості та прозорості ADR стали орієнтиром для подальшого розвитку медіації, у тому числі в трудових правовідносинах.

Механізми досудового врегулювання трудових спорів у державах-членах ЄС характеризуються значною різноманітністю: у частини країн такі механізми уніфіковані й закріплені в окремих нормативних актах у сфері праці або кодифікованих трудових кодексах, тоді як в інших – норми про вирішення трудових спорів розосереджені в різних законодавчих актах. Наприклад, в Угорщині досудові механізми врегулювання трудових спорів інтегровані до Кодексу законів про працю, тоді як у Литві чи Словенії відповідні положення містяться в різних статутних актах, а в Болгарії, Латвії та Польщі ухвалені спеціальні закони, що регулюють саме трудові спори. Така різноманітність свідчить про відсутність єдиного уніфікованого механізму на рівні ЄС, водночас демонструючи прагнення держав-членів до інституціоналізації позасудових форм вирішення трудових спорів [1].

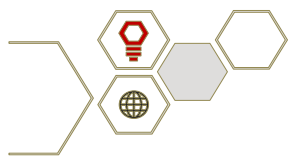
Зарубіжний досвід, зокрема США, демонструє більш ранній і системний розвиток трудової медіації, що важливо для оцінки перспектив її застосування в Україні. Ще наприкінці XIX ст. Закон Ердмана (1898 р.) [7] започаткував механізми врегулювання конфліктів між залізничними компаніями та їх працівниками, а широке використання медіації сприяло запобіганню страйкам і позитивно впливало на економічний стан у післявоєнний період. Пізніше,



рішення Верховного суду США у справі «Гілмер проти Interstate/Johnson Lane Corp» (1991 р.) відкрили шлях до ширшого застосування індивідуальної медіації в трудовому праві, а діяльність Національної ради з посередництва (NMB), яка звітує про мирне врегулювання переважної більшості конфліктів, демонструє ефективність інституційної підтримки медіації в сфері праці [8].

У Європейському Союзі інститут медіації у сфері праці розвивався повільніше, ніж у США, однак поступово набув значення інструмента, що дозволяє зменшити кількість судових процесів і витрати на них. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи 2002 р. закликала держави включити медіацію до національних правових систем, а Європейський кодекс поведінки для медіаторів (2004 р.) став нормативною основою для уніфікації стандартів діяльності медіаторів у ЄС. Подальшим кроком стало прийняття Директиви 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» [9], яка визначила медіацію як структуровану, добровільну процедуру за участю посередника, що має на меті досягнення згоди між сторонами. Звіт Європейської комісії 2016 р. щодо застосування цієї Директиви засвідчив підвищення обізнаності держав-членів про переваги медіації та підтвердив доцільність її імплементації в національні правопорядки, хоча зазначив і наявні труднощі, пов'язані з «дефіцитом культури посередництва», недостатнім досвідом у транскордонних спорах та необхідністю ефективного контролю якості діяльності медіаторів.

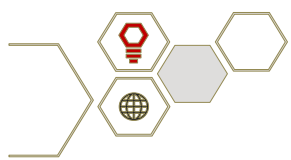
Розвинена система медіації в Європі характеризується поєднанням законодавчих рамок та інституційної інфраструктури. У низці держав – Франції, Великій Британії, Ірландії, Греції, Австрії, Фінляндії, Швеції, Данії, Португалії, Нідерландах, Бельгії – функціонують спеціалізовані органи примирення, посередництва чи арбітражу з незалежним статусом, що забезпечують реалізацію процедур медіації в трудових відносинах. У частині країн комплексні системи медіації існували ще до ухвалення Директиви 2008/52/ЄС, тому її прийняття не спричинило суттєвої трансформації



національних моделей, натомість в інших державах вона стала стимулом для формування рамкових положень про медіацію. Водночас на рівні ЄС наголошується на добровільному характері участі в медіації та прийнятті її результатів, а також на значних відмінностях процедур від країни до країни.

Міжнародний вимір розвитку медіації як механізму вирішення спорів, у тому числі трудових, пов'язаний із прийняттям Сінгапурської конвенції про медіацію (Конвенції ООН «Про міжнародні угоди за результатами медіації»), підписаної 7 серпня 2019 р. і такої, що набула чинності 12 вересня 2020 р. [10] Приєднання України до цієї Конвенції свідчить про її прагнення інтегруватися в глобальний правовий простір медіації і забезпечити міжнародне визнання угод, укладених за результатами медіаційних процедур. Одночасно необхідність використання альтернативних способів вирішення спорів, у тому числі медіації, закріплена в Національній економічній стратегії до 2030 року, що відображає сприйняття медіації як елементу модернізації правової системи та інструменту підвищення ефективності функціонування ринку праці.

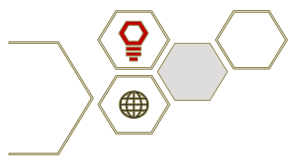
Правове закріплення інституту медіації в Україні відбулося із прийняттям Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р. № 1875-ІХ [11], який має рамковий характер і визначає сферу застосування медіації, загальні принципи її проведення, статус медіатора та юридичні наслідки досягнутих за результатами процедури угод. Одночасно до Кодексу законів про працю України були внесені зміни, якими його доповнено статтею 222-1 «Урегулювання трудових спорів шляхом медіації» [12], що закріплює можливість врегулювання трудового спору між працівником і роботодавцем шляхом медіації незалежно від форми трудового договору, з урахуванням особливостей, встановлених КЗпП. Таким чином, національне законодавство інституціоналізувало медіацію як альтернативний спосіб вирішення насамперед індивідуальних трудових спорів, спираючись на позитивний досвід зарубіжних країн. Законодавче закріплення медіації в Україні має загальний характер: базові положення встановлено Законом України «Про



медіацію», а трудове законодавство лише частково інтегрує можливості медіаційних процедур у механізм вирішення спорів. Такий стан речей зумовлює потребу в подальшому нормативному уточненні особливостей медіації саме у сфері трудових відносин – як на рівні КЗпП і майбутнього Трудового кодексу, так і через спеціальні акти, що регулюють процедури досудового врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів. Ідеться про необхідність деталізації процесуального статусу трудового медіатора, порядку ініціювання, проведення та фіксації результатів медіації у трудових спорах, а також гарантій захисту прав працівника як слабшої сторони.

Нормативна конструкція врегулювання індивідуальних трудових спорів медіацією в Україні передбачає укладення двох видів договорів: договору про проведення медіації, який фіксує процедурні аспекти (предмет, порядок, строки, оплату, права та обов'язки сторін і медіатора), та угоди за результатами медіації, що оформлює досягнутий компроміс і є підставою для реалізації погоджених рішень. КЗпП України, доповнений статтею 222-1, також визначає наслідки невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації: у разі виникнення відповідних обставин сторони мають право звернутися до механізмів врегулювання індивідуального трудового спору, передбачених статтею 221 КЗпП. Крім того, законодавець допускає врахування строків проведення медіації при поновленні строків звернення до комісії по трудових спорах або до суду, що стимулює використання медіації без ризику втрати процесуальних прав.

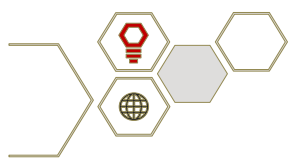
Характерною особливістю чинної моделі є те, що законодавець прямо поширює процедуру медіації на індивідуальні трудові спори, про що свідчить розміщення статті 222-1 у главі XV КЗпП, присвяченій індивідуальним трудовим спорам. Водночас Закон України «Про медіацію» не містить заборони застосовувати медіацію для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що відкриває можливість для розширення сфери її



використання. З огляду на це, в науковій літературі та правозастосовній практиці обґрунтовується доцільність внесення відповідних змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [13], без яких системне застосування медіації в колективних трудових спорах ускладнене. Практична організація доступу до медіаційних послуг у сфері праці в Україні має свої особливості: Закон «Про медіацію» передбачає розміщення реєстрів медіаторів у вільному доступі в Інтернеті, однак на сьогодні відсутній єдиний централізований державний реєстр. Натомість функціонує низка реєстрів, які ведуть різні професійні об'єднання та організації, що створює для сторін трудових спорів як можливості широкого вибору медіатора, так і певні труднощі з ідентифікацією рівня його підготовки та спеціалізації. Це додатково актуалізує питання встановлення єдиних стандартів професійної діяльності медіаторів і механізмів контролю за дотриманням етичних та кваліфікаційних вимог.

У контексті розвитку правового регулювання трудової медіації в Україні підкреслюється необхідність нормативного закріплення окремої дефініції «трудова медіація» та пов'язаних із нею категорій. Проект Закону України «Про колективні трудові спори» [14], оприлюднений Національною службою посередництва і примирення у 2023 р., пропонує визначити трудову медіацію як позасудову, добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони колективного трудового спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати вже існуючий колективний трудовий спір. Уніфікація понятійного апарату дозволить сформувати цілісну систему позасудового вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, наблизивши національну модель до європейських стандартів.

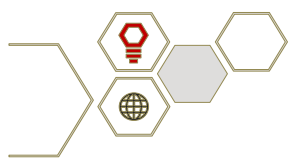
У межах трудових відносин медіація характеризується низкою особливостей, пов'язаних із соціальною значущістю права на працю та структурною нерівністю сторін трудового договору. Від працівника, який



перебуває в економічно слабшій позиції, вимагається належний рівень поінформованості й підтримки для забезпечення реальної, а не лише формальної добровільності участі в процедурі, а від медіатора – особливої уваги до дотримання принципу захисту слабшої сторони. Саме тому запровадження і розвиток трудової медіації повинні спиратися на детальне й адресне правове регулювання, яке б унеможливило використання медіації як інструмента тиску на працівника чи заміщення обов'язкових гарантій трудового законодавства.

Зміст і коло трудових спорів, для яких медіація є доцільною, традиційно охоплюють як індивідуальні, так і колективні конфлікти, однак у контексті індивідуальних правовідносин медіація найчастіше використовується при спорах щодо укладення, зміни та припинення трудового договору, розміру та своєчасності виплати заробітної плати, застосування дисциплінарної відповідальності, дотримання норм охорони праці і соціальних гарантій. Значна частина таких спорів має психологічний та комунікаційний компонент, характеризується високою емоційною напругою, що ускладнює їх вирішення суто формально-правовими методами, тоді як медіація дозволяє працювати одночасно із правовими, психологічними та організаційними аспектами конфлікту [15].

Серед ключових переваг медіації в індивідуальних трудових спорах виокремлюють добровільність участі, конфіденційність, гнучкість процедур та орієнтацію на збереження чи відновлення трудових відносин. Сторони самостійно ухвалюють рішення про початок медіації, обирають медіатора і визначають рамки обговорення, зберігаючи контроль над кінцевим результатом; це, своєю чергою, підвищує рівень задоволеності досягнутими домовленостями та сприяє їх добровільному виконанню. Конфіденційний характер процесу захищає репутаційні інтереси як роботодавця, так і працівника, а швидкість та відносна економність процедури порівняно з

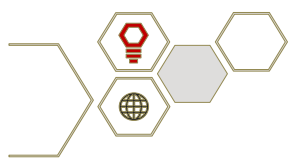


судовим розглядом дозволяють сторонам мінімізувати часові та фінансові витрати, не руйнуючи остаточно робочих контактів.

Окрема увага в сучасній доктрині приділяється професійному профілю трудового медіатора, від якого вимагається не лише нейтральність, неупередженість і вміння підтримувати конструктивний діалог, але й глибоке знання трудового законодавства, соціальних аспектів праці та психології конфлікту. Медіатор не має права нав'язувати сторонам конкретне рішення або підміняти собою суд, однак повинен допомогти сторонам усвідомити фактичні та правові наслідки можливих варіантів домовленостей, зокрема з точки зору дотримання імперативних норм трудового права. У цьому контексті підкреслюється потреба у спеціалізованих програмах підготовки і підвищення кваліфікації медіаторів саме в галузі трудових спорів [16].

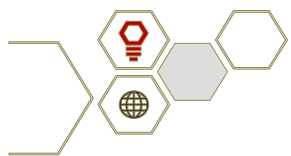
Висновки. У проведеному дослідженні показано, що медіація у сфері індивідуальних трудових спорів поступово перетворюється на важливий елемент сучасного механізму захисту трудових прав в Україні, поєднуючи переваги альтернативного вирішення спорів із потребами збереження та відновлення трудових відносин. З'ясовано, що медіація, доповнюючи традиційні юрисдикційні форми – комісії по трудових спорах та судовий розгляд, – дозволяє оперативно, конфіденційно й менш конфронтаційно вирішувати конфлікти між працівником і роботодавцем, особливо за умов зростання кількості спорів, пов'язаних із трансформацією ринку праці та викликами воєнного стану. Водночас наголошено, що реальне місце медіації у системі трудового права ще остаточно не сформоване, а її потенціал використовується лише частково.

Установлено, що правове регулювання медіації в Україні має подвійний характер: з одного боку, загальні рамки процедури закріплені Законом України «Про медіацію» та імплементовані у КЗпП через статтю 222-1 щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів, з іншого – спеціальні норми трудового законодавства залишаються фрагментарними й не охоплюють усіх



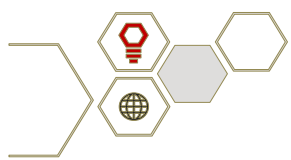
аспектів трудової медіації, зокрема щодо колективних спорів, статусу трудового медіатора та процесуальних гарантій слабшої сторони. Аналіз зарубіжного досвіду, насамперед практики держав – членів ЄС і США, засвідчив, що інституційно розвинуті системи трудової медіації (наявність спеціальних органів, усталені процедури, стандартизована підготовка медіаторів) сприяють зниженню конфліктності на ринку праці, розвитку соціального діалогу й розвантаженню судової системи. Це дозволяє стверджувати, що поставлена у статті мета загалом досягнута, однак результати дослідження одночасно окреслюють коло питань, які потребують подальшого опрацювання (насамперед у площині колективних спорів та практики застосування медіації судами і роботодавцями).

Обґрунтовано, що підвищення ефективності використання медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів вимагає, по-перше, подальшого вдосконалення нормативного регулювання: закріплення на законодавчому рівні дефініції «трудова медіація», розширення можливостей її застосування до колективних трудових конфліктів, деталізації процесуальних гарантій захисту працівника й механізмів визнання та виконання угод за результатами медіації. По-друге, необхідним є інституційний розвиток системи трудової медіації – створення або посилення спеціалізованих органів (підрозділів) з трудової медіації, формування єдиних стандартів підготовки медіаторів у сфері праці, запровадження зрозумілих для сторін процедур доступу до таких послуг. По-третє, важливо забезпечити підвищення рівня правової культури працівників і роботодавців, популяризацію медіації як реальної альтернативи судовому розгляду, а також формування сталої судової практики, що сприятиме використанню медіації як інструменту ефективного та цивілізованого врегулювання індивідуальних трудових спорів, наближаючи національне трудове законодавство до європейських стандартів.

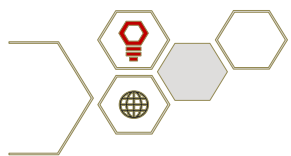


Список використаних джерел

1. Сьомич М.І., Стрілець Б.В., Шведенко П.Ю. Медіація в трудових спорах: перспективи застосування в Україні та досвід Європейського Союзу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 9. С. 409-413. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/98>
2. Рекомендація МОП № 92 «Щодо добровільного примирення та арбітражу» від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата звернення: 24.04.2026)
3. Commission Recommendation 98/257/EC on the principles applicable to the bodies responsible for out-of-court settlement of consumer of 30 March 1998. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL%3A1998%3A115%3ATOC> (date of access: 24.04.2026).
4. Commission Recommendation of 4 April 2001 on the principles for out-of-court bodies involved in the consensual resolution of consumer disputes (Text with EEA relevance) (notified under document number C(2001) 1016). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL%3A2001%3A109%3ATOC> (date of access: 24.04.2026).
5. Directive 2013/11/EC EU of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on alternative dispute resolution for consumer disputes. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/11/oj> (date of access: 23.04.2026).
6. Regulation (EU) No 524/2013 of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on online dispute resolution for consumer disputes and amending Regulation (EC) No 2006/2004 and Directive 2009/22/EC (Regulation on consumer ODR). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32013R0524> (date of access: 26.04.2024).
7. Erdman Act : Act of June 1, 1898, ch. 370, 30 Stat. 424. URL: <https://documents.law.yale.edu/erdman-act-1898> (date of access: 24.04.2026)



8. Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991). URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/500/20/> (date of access: 24.04.2026).
9. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052> (date of access: 23.04.2026).
10. Конвенція Організації Об'єднаних Націй «Про міжнародні мирові угоди, досягнуті за результатами медіації» (Сінгапурська конвенція про медіацію). 2018. Відкрита для підписання: 07.08.2019. Набула чинності: 12.09.2020. URL: https://uncitral.un.org/ru/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements (дата звернення: 24.04.2026).
11. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. ст. 51 (дата звернення 24.04.2026).
12. Кодексу законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. ст. 375 (дата звернення 24.04.2026).
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. ст.227 (дата звернення 24.04.2026).
14. Оприлюднення законопроекту «Про колективні трудові спори». Національна служба посередництва і примирення, 2023. URL: <https://www.rv.gov.ua/obhovorennia-zakonoprojektu-pro-kolektyvni-trudovi-spory> (дата звернення: 24.04.2026).
15. Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового регулювання медіації у сфері трудових відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2022. № 34. С.324-331. DOI <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8214409>



16. Бахновська І. П. Медіація як інструмент врегулювання трудових конфліктів в Україні: правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2026. № 1(66). С. 164-167. DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v1.2026.27>