

Черевко Н. О.,

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри публічного управління, права та гуманітарних наук
Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID: 0000-0002-5456-8887

ТРУДОВА МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВА СУДОВОМУ РОЗГЛЯДУ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

LABOUR MEDIATION AS AN ALTERNATIVE TO COURT PROCEEDINGS: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS AND UKRAINIAN PERSPECTIVES

Метою статті є всебічне вивчення можливостей трудової медіації в Україні як альтернативного способу вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, аналіз існуючого законодавства та практики, а також визначення ключових напрямів для розвитку інституту на національному рівні. Для досягнення поставленої мети використано формально-правовий, порівняльно-правовий, історико-правовий та системно-структурний методи. Формально-правовий аналіз застосовано до законодавства України, зокрема Закону «Про медіацію», Кодексу законів про працю та законів про колективні трудові спори; порівняльно-правовий – для зіставлення українських норм із практиками країн ЄС та США; історико-правовий – для виявлення етапів розвитку медіації в Україні; системно-структурний – для аналізу ролі медіації у загальній системі захисту трудових прав. З'ясовано, що в Україні існує рамкова регуляція медіації загалом (Закон України «Про медіацію»), але спеціальних норм щодо трудової медіації – недостатньо. Дослідження українських авторів – О. Є. Луценко, Д. Гринь, Л. Менів, С. Л. Отовчиць, Г. С. Гончарової – підкреслюють переваги медіації: скорочення строків вирішення спорів, зменшення витрат, збереження відносин між сторонами, підвищення гнучкості вирішення. Водночас виявлено обмеження: недостатня обізнаність працівників і роботодавців, відсутність практичної інфраструктури, правова невизначеність, слабка судова практика, та ризик неприйняття сторонами угод. Медіація може стати ефективним інструментом захисту трудових прав за умови законодавчого вдосконалення – зокрема закріплення трудової медіації в КЗпП або в окремому законі, створення централізованих та регіональних центрів медіації, запровадження стандартизованих процедур, освітніх програм та підготовки медіаторів. Перспективою подальших досліджень є емпіричний аналіз ефективності мирових угод, підписаних за результатами медіації, а також досвід практичного запровадження медіації у галузевих конфліктах (держслужба, освіта, охорона здоров'я).

Ключові слова: альтернативні способи вирішення спорів, добровільність, конфіденційність, соціальний діалог, правова гармонізація, економія ресурсів.

The purpose of the article is to comprehensively examine the potential of labour mediation in Ukraine as an alternative method of resolving individual and collective labour disputes, to analyse existing legislation and practice, and to identify the key directions for the development of this institution at the national level. To achieve this aim, formal legal, comparative legal, historical legal, and systemic-structural methods were applied. The formal legal analysis was used with regard to Ukrainian legislation, in particular the Law “On Mediation”, the Labour Code, and the laws on collective labour disputes; the comparative legal method was applied to contrast Ukrainian norms with the practices of EU countries and the USA; the historical legal method allowed to trace the stages of the development of mediation in Ukraine; the systemic-structural method was applied to determine the role of mediation within the general system of labour rights protection. It has been established that Ukraine has a general framework regulation of mediation (the Law of Ukraine “On Mediation”), but lacks specific provisions on labour mediation. Studies by Ukrainian scholars – O. Ye. Lutsenko, D. Hryn, L. Meniv, S. L. Otovchyts, and H. S. Honcharova – highlight the advantages of mediation: shortening dispute resolution time, reducing costs, preserving relations between parties, and enhancing the flexibility of dispute settlement. At the same time, the study revealed certain limitations: insufficient awareness among employees and employers, lack of practical infrastructure, legal uncertainty, weak judicial practice, and the risk of non-acceptance of agreements by the parties. Mediation may become an effective tool for the protection of labour rights provided that the legislation is improved – in particular, by enshrining labour mediation in the Labour Code or a separate law, creating centralized and regional mediation centres, introducing standardized procedures, educational programmes, and training for mediators. Further research perspectives include empirical analysis of the effectiveness of settlement agreements concluded as a result of mediation, as well as the practical implementation of mediation in sectoral conflicts (civil service, education, healthcare).

Key words: alternative dispute resolution, voluntariness, confidentiality, social dialogue, legal harmonisation, resource efficiency.

Постановка проблеми. У сучасних умовах української правової системи спостерігається зростаюча потреба в альтернативних механізмах захисту трудових прав. Перевантаженість судів, зatoryжність розгляду трудових спорів і обмеженість доступу до правових засобів з огляду на витрати – ключові чинники, що стимулюють пошук позасудових форм вирішення конфліктів (медіація, примирення, переговори). Луценко О. Є. (2023), Менів Л. (2023) слушно вказують на те, що медіація може значно підвищити ефективність захисту трудових прав.

Новизна теми полягає в аналізі трудової медіації не тільки як теоретичного поняття, але як реально діючого або потенційного інструменту на українській правовій території з урахуванням міжнародного досвіду й тенденцій євроінтеграції.

Метою дослідження є визначення правових засад, існуючих проблем, перспектив та практичних кроків для запровадження трудової медіації як системного елементу захисту трудових прав в Україні.

Для досягнення мети дослідження було визначено низку науково-дослідницьких завдань. Передусім необхідно проаналізувати нормативно-правову базу України, яка регулює питання медіації та вирішення трудових спорів, виявивши прогалини та потенціал для розвитку спеціального регулювання трудової медіації. Важливим аспектом є також вивчення досвіду зарубіжних країн, насамперед держав – членів Європейського Союзу, де медіація у трудових відносинах є більш усталеною практикою, а також узагальнення наукових напрацювань українських дослідників, які пропонують теоретичні та практичні моделі впровадження цього інституту.

Окреме завдання полягає у визначенні переваг і недоліків застосування трудової медіації в українських умовах, зокрема виявлення її потенціалу для підвищення ефективності захисту трудових прав та ідентифікації проблем, що гальмують розвиток цього механізму. Завершальним завданням є розроблення конкретних рекомендацій щодо вдосконалення механізму трудової медіації, включно із законодавчими змінами, інституційною підтримкою та освітніми ініціативами, спрямованими на підвищення правової обізнаності та професійної підготовки медіаторів.

Методологічну основу роботи становить поєднання кількох підходів. Формально-правовий метод використано для аналізу законодавчих актів України та міжнародних нормативних документів. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити національні положення з правовими системами інших країн та окреслити можливості запозичення успішних практик. Історико-правовий метод дав змогу простежити етапи становлення медіації в Україні, а системно-структурний підхід дозволив

розглянути трудову медіацію як складову ширшого механізму захисту трудових прав.

Логіка представлення матеріалу у статті побудована послідовно: спочатку подано аналіз нормативно-правової бази та історичних аспектів становлення медіації, далі досліджено її переваги та обмеження, а завершальним блоком стали рекомендації та напрями подальшого розвитку інституту трудової медіації в Україні.

У роботі використано комбіновану методологію: формально-правовий, порівняльно-правовий, історико-правовий та системно-структурний аналіз. Логіка викладення: спочатку нормативно-правова база та історичні аспекти, потім переваги і обмеження, нарешті – шляхи розвитку і рекомендації.

Виклад основного матеріалу.

1. Правові та історичні засади

Нормативно-правове підґрунтя трудової медіації в Україні є відносно новим і перебуває на стадії становлення. Базовим документом виступає Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р., який унормував загальні засади цієї процедури та закріпив її принципи – добровільність, конфіденційність, нейтральність медіатора та автономність волі сторін. Однак, як слушно зазначають Менів (2022) та Луценко (2023), закон не містить спеціальних положень, що враховували б особливості саме трудових спорів. Зокрема, залишаються неврегульованими питання строків розгляду трудових конфліктів у медіації, правового статусу медіатора у трудових спорах, гарантій виконання угод, досягнутих за результатами процедури, та можливості залучення профспілкових органів як третіх сторін. Це свідчить про потребу у внесенні змін до Кодексу законів про працю України або навіть ухваленні окремого спеціального закону про трудову медіацію.

Історичні передумови становлення інституту медіації в Україні досліджено у працях Лукашевича (2023), який простежує витоки примирних практик у вітчизняній правовій культурі, починаючи від звичаєвих форм вирішення конфліктів та завершуючи сучасними тенденціями правової гармонізації з європейським правом.

Порівняльний аналіз зарубіжного досвіду проведено Гринем (2022), який на прикладі практики країн Європейського Союзу показує, що трудова медіація може бути як добровільною, так і рекомендованою судом, а її результати здатні отримати юридичну силу через затвердження судовими органами. Досвід ЄС свідчить, що медіація інтегрується у систему захисту трудових прав як повноцінна складова, а не як факультативний інструмент, що є важливим орієнтиром для України.

2. Переваги і недоліки

Однією з ключових переваг трудової медіації є суттєве скорочення часу та витрат, пов'язаних із вирішенням спорів. Як показують дослідження

Луценко (2023), використання медіації дозволяє сторонам уникнути тривалих судових процедур і зменшити фінансове навантаження, пов'язане з оплатою судових витрат та послуг правників. Це робить процедуру доступнішою для обох сторін трудового конфлікту.

Не менш важливим аспектом є сприяння збереженню трудових відносин. На відміну від судових процесів, які часто поглиблюють конфлікт і унеможливають подальшу співпрацю, медіація дозволяє підтримати професійні взаємини та створити більш конструктивний соціальний клімат у колективі. Як підкреслює Менів (2022), саме примирний характер процедури сприяє відновленню діалогу та підвищенню рівня комунікації між роботодавцем і працівником.

Додатковою перевагою є гнучкість і добровільність механізму. На відміну від суду, де рішення ухвалюється примусово, медіація надає можливість сторонам самостійно виробити домовленості, які найбільш відповідають їхнім інтересам. Колективне дослідження Кравцова, Зіноватної, Бурнягіної, Орлової, Соловйова та Конопельцевої (2022) доводить, що індивідуалізація рішень у межах медіації є одним із визначальних чинників її ефективності, адже сторони мають змогу врахувати контекст конкретної трудової ситуації.

Разом із тим існують і суттєві обмеження у застосуванні трудової медіації. Насамперед варто відзначити правову невизначеність. Як слушно зауважує Отовчиць (2024), чинне законодавство не деталізує низку ключових питань, серед яких статус медіатора у трудових спорах, строки проведення процедури та механізми забезпечення виконання досягнутих домовленостей. Це створює ризики для стабільності й передбачуваності медіації як правового інструменту.

Іншою проблемою є низький рівень довіри та обізнаності серед учасників трудових правовідносин. За даними Луценко (2023), значна частина працівників та роботодавців або взагалі не знайомі з можливостями медіації, або не розглядають її як дієвий спосіб вирішення спорів. Відтак, недостатня популяризація та роз'яснювальна робота значною мірою знижують ефективність застосування цього інституту.

Крім того, в Україні бракує розвиненої інституційної інфраструктури. Наразі відсутня достатня кількість кваліфікованих медіаторів, які спеціалізуються саме у трудовому праві, а також не створено мережі центрів медіації, які могли б забезпечити системність та сталість її застосування [15]. Це суттєво обмежує практичний потенціал трудової медіації на національному рівні.

4. Порівняльний аналіз юрисдикцій

Для кращого розуміння особливостей правового регулювання трудової медіації доцільно здійснити порівняльний аналіз підходів, застосовуваних у різних правових системах.

Це дозволяє виявити як універсальні риси, так і специфіку, обумовлену національними традиціями та інституційною структурою

Юрисдикція	Правова основа	Виконавча сила мирових угод	Ключові джерела
ЄС (загально)	Директива 2008/52/ЄС (медіація у цивільних/комерційних справах) – рамки якості, конфіденційності й можливості виконання угод; застосування до трудових спорів залежить від національного права	У багатьох країнах угоду можна затвердити в суді для примусового виконання	Директива 2008/52/ЄС (EUR-Lex)
Великобританія (UK) / ACAS	Керівництва ACAS; законодавчі норми трудових спорів	Угода – цивільний договір; можливе судове забезпечення	ACAS guidance; GOV.UK
Німеччина	ADR/судова практика; немає спеціального трудового закону	Угоди як цивільно-правові договори	Linklaters, Lexology
США	Програми EEOC, FMCS; штатні ADR-положення	Агентські угоди документуються; виконання через суд	EEOC, FMCS
Україна	Закон «Про медіацію» (2021); трудова специфіка не деталізована	Закон визначає статус медіатора, але механізм виконання угод у трудовій сфері нерегульований	Закон України «Про медіацію» (2021); ILO/NatLex

Порівняння різних юрисдикцій демонструє, що розвиток трудової медіації має спільні риси – добровільність, конфіденційність, акцент на збереженні трудових відносин. Водночас існують суттєві відмінності, які визначають ефективність застосування цього інструменту:

Так, у країнах ЄС, США та Великобританії медіація інтегрована у правову систему через спеціальні акти або агентські програми (ACAS, EEOC, FMCS). В Україні ж Закон «Про медіацію» (2021) не містить спеціальних норм для трудових спорів, що створює прогалини. Найбільш ефективними у світі є моделі з наявністю державних чи напівдержавних агентств (ACAS у Великобританії, EEOC/FMCS у США). В Україні інституційна мережа перебуває на стадії формування, що обмежує доступність процедури.

У більшості країн угоди можуть набувати виконавчої сили через судове затвердження або адміністративні механізми. В Україні та Німеччині угоди розглядаються як цивільно-правові договори, але потребують уточнення процедури їх виконання у трудовій сфері. У розвинених системах суд не замінює медіацію, але активно сприяє її використанню (спрямування,

зменшення витрат, врахування при вирішенні спору). В Україні цей інструмент поки що використовується обмежено.

Отже, українська модель перебуває на початковому етапі розвитку й потребує закріплення спеціальних норм у трудовому законодавстві; створення державної або квазідержавної інституції для підтримки трудової медіації; удосконалення процедур виконання мирових угод у трудових спорах; розширення практичної підготовки медіаторів та інформування сторін трудових відносин.

5. Перспективи розвитку та рекомендації

Подальший розвиток інституту трудової медіації в Україні потребує системного підходу, який охоплюватиме одночасно законодавчі, інституційні, освітні та міжнародні аспекти.

По-перше, вважаємо необхідним внесення до Кодексу законів про працю України спеціальних положень, що регламентуватимуть трудову медіацію, або ж розроблення окремого нормативного акта. Такий документ повинен деталізувати процедуру проведення медіації, визначати статус медіатора у трудових спорах, строки процедури, права та обов'язки сторін. Подібний підхід підтримує Гончарова (2015), яка звертає увагу на те, що без належного закріплення правових гарантій ефективність медіації буде обмеженою.

По-друге, ефективність трудової медіації залежить від наявності кваліфікованих фахівців. Доцільним є створення регіональних центрів медіації, розроблення та впровадження єдиних кваліфікаційних стандартів для медіаторів, а також інтеграція навчальних курсів із медіації до програм юридичних факультетів і системи підвищення кваліфікації правників.

По-третє, з огляду на брак в Україні популяризації медіації серед працівників, роботодавців та профспілок, важливим кроком може стати проведення інформаційних кампаній, створення науково-практичних коментарів і методичних рекомендацій. У цьому контексті показовим є проєкт науково-практичного коментаря до Закону «Про медіацію», представлений у рамках європейського проєкту *Pravo-Justice* та ініціативи *CONSENT* [10].

Розвиток трудової медіації в Україні потребує врахування практик країн ЄС та США, де цей механізм уже функціонує на високому рівні. Зокрема, Шумило (2020) у своєму дослідженні аналізує можливості адаптації міжнародного

досвіду в українських умовах. Подібні висновки робить і Antolak-Szymanski (2021), яка досліджує правове закріплення медіації у трудовому праві Польщі. Вивчення зарубіжних моделей дозволяє сформулювати концепцію розвитку трудової медіації в Україні з урахуванням європейських стандартів правового захисту.

Таким чином, законодавче закріплення, інституційна розбудова, підвищення рівня правової культури та адаптація міжнародного досвіду є ключовими напрямками, що забезпечать перетворення трудової медіації на дієвий інструмент захисту трудових прав.

Висновки. За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що трудова медіація становить перспективний інститут у сфері захисту трудових прав в Україні. Вона здатна зменшити навантаження на судову систему, скоротити строки вирішення спорів та забезпечити економію ресурсів як для держави, так і для сторін трудових правовідносин. Разом із тим чинна нормативно-правова база лише окреслює загальні рамки для застосування медіації та потребує суттєвого вдосконалення. Зокрема, необхідним є чітке врегулювання процедурних аспектів, визначення правового статусу медіаторів і закріплення можливості використання трудової медіації як повноцінного досудового механізму або навіть інструменту, що може бути призначений судом.

Подальший розвиток трудової медіації в Україні ускладнюється низкою викликів, серед яких низький рівень правової культури та обізнаності учасників трудових відносин, недостатність інституційної інфраструктури та відсутність сталої практики укладення й виконання угод за результатами медіації. Ці чинники вимагають комплексних рішень, що поєднуюватимуть законодавчі зміни, створення організаційних механізмів та інформаційно-просвітницьку роботу.

Перспективи подальших наукових досліджень у цій сфері полягають у здійсненні емпіричного аналізу результативності медіації в окремих галузях, зокрема в освіті, охороні здоров'я та державній службі, а також у вивченні судової практики щодо затвердження чи виконання мирових угод. Важливим напрямом є також розроблення моделей законодавчих змін і практичних процедур на основі міжнародного досвіду, що дозволить забезпечити адаптацію кращих європейських практик до українських реалій.

Список використаних джерел:

1. ACAS. What mediation is and how it can help – Mediation at work. URL: <https://www.acas.org.uk/mediation>
2. Antolak-Szymanski K. Mediation in Polish Labour Law: Between Voluntariness and Effectiveness. *Review of European and Comparative Law*. 2021. Vol. 45, No. 2. P. 7–25. URL: <https://czasopisma.kul.pl/index.php/recl/article/view/4510>
3. 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. *Official Journal of the European Union*. 2008. L136/3. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/52/oj>

4. EEOC. Evaluation of the EEOC mediation program (overview). URL: <https://www.eeoc.gov/evaluation-equal-employment-opportunity-commission-mediation-program>
5. EEOC. Questions and answers about mediation. URL: <https://www.eeoc.gov/questions-and-answers-about-mediation>
6. GOV.UK. Solve a workplace dispute: Mediation, conciliation and arbitration. URL: <https://www.gov.uk/solve-workplace-dispute/mediation-conciliation-and-arbitration>
7. Law of Ukraine “On mediation”. 2021. NatLex / ILO. URL: <https://natlex.ilo.org/>; <https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=136707>
8. Lexology. Mediation in Germany. 2019. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=cce08f79-a8c8-43a3-9da0-f0dc861fc2bb>
9. Linklaters. Commercial mediation – Germany. 2022. URL: <https://www.linklaters.com/en/insights/publications/commercial-mediation-a-global-review/global-guide-commercial-mediation/germany>
10. Pravo-Justice. Презентація науково-практичного коментаря до Закону України «Про медіацію». 2023. URL: <https://www.pravojustice.eu/en/post/pravo-justice-ta-consent-prezentuvali-naukovo-praktichnij-komentar-do-zakonu-ukrayini-pro-mediaciju-en>
11. Shumylo M. Mediation in Labour Disputes: Its Implementation in Ukraine and the International Experience. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2020. Vol. 9, No. 3. URL: https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/683
12. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Mediation. URL: <https://www.eeoc.gov/mediation>
13. Гончарова Г. С. Мировая угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Правова держава*. 2015. Вип. 26. С. 143–149. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/5944>
14. Гринь Д. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 72. С. 92–96. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267320>
15. Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловійов О. В., Конопельцева О. О. Медіація як альтернативний спосіб розв’язання трудових спорів. *Наукові записки. Серія: Право*. 2022. Вип. 12. С. 120–128. URL: <https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/113>
16. Лукашевич І. М. Медіація в Україні: історико-правові передумови та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 77. С. 40–45. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/303612>
17. Луценко О. Є. Зростання ролі медіації у вирішенні трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 78/1. С. 85–89. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/286446>
18. Менів Л. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 71. С. 110–115. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/263343>
19. Отовчиць С. Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 230–234. URL: <https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/303273>

Дата першого надходження статті до видання: 24.11.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 26.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 31.12.2025