

## Медіація в трудових спорах: ефективність та особливості

*Інна Долянська*

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри державно-правових дисциплін,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: DolianovskaIM@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-1606-7096*

*Ольга Горбатюк*

*здобувачка вищої освіти ступеня «Магістр»  
юридичного факультету,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: Horbatiukoa@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0003-0728-7836*

У сучасних умовах розвитку ринку праці трудові спори виникають дедалі частіше, а їх вирішення традиційними судовими методами є тривалим, затратним та не завжди ефективним. Водночас зростає попит на альтернативні способи врегулювання конфліктів, серед яких особливе місце посідає медіація. У багатьох країнах медіація давно стала ключовим інструментом збереження трудових відносин та запобігання ескалації конфлікту, а в Україні цей інститут активно розвивається після ухвалення Закону України «Про медіацію» у 2021 році.

Проблематика трудових спорів в Україні ускладнюється соціально-економічною нестабільністю, воєнним станом, мобілізацією працівників, змінами організації праці та дистанційними формами зайнятості. У таких умовах зростає необхідність у швидкому, неупередженому та конфіденційному врегулюванні спорів, що робить медіацію актуальною та суспільно значущою. Її застосування дозволяє знизити навантаження на суди, скоротити витрати роботодавців і працівників та сприяти збереженню трудових колективів.

Основною метою дослідження є аналіз правової природи медіації у трудових спорах, визначення її ефективності порівняно з судовим вирішенням конфліктів, а також виявлення особливостей застосування цього механізму в Україні та світі.

Юридичні основи медіації у трудових спорах. Правове регулювання медіації в Україні здійснюється на підставі Закону України «Про медіацію», який визначає інституційні засади, принципи, права та обов'язки учасників, а також правовий статус медіатора [1].

На міжнародному рівні важливими документами є:

- Статут Ради Європи про медіацію для вирішення спорів (2018) [2].
- Директива ЄС про певні аспекти медіації у цивільних та комерційних справах (2008) [3].
- Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам, яка опосередковано підтримує застосування медіації у трудових конфліктах [4].

В Україні трудові спори традиційно розглядаються комісіями з трудових спорів, органами Держпраці або судами. Проте медіація пропонує альтернативний,

більш гнучкий підхід, який не суперечить чинному законодавству та може застосовуватись у будь-якій стадії конфлікту як до суду, так і під час судового процесу.

Принципи медіації в трудових спорах. Медіація ґрунтується на загальних принципах, визначених законом, однак у трудових відносинах вони мають особливо практичне значення:

1. Добровільність, адже жодна зі сторін не може бути примушена до участі.
2. Неупередженість медіатора, так як фахівець не представляє інтереси жодної зі сторін.
3. Конфіденційність, тобто інформація, отримана під час процедури, не може бути розголошена або використана у суді без згоди сторін.
4. Рівність сторін, саме працівник і роботодавець мають однакові процесуальні можливості.
5. Орієнтація на інтереси, а не на позиції – метою є пошук взаємовигідного рішення, а не визначення «винної» сторони.

Ці принципи створюють умови для конструктивного діалогу та відновлення довіри між сторонами.

Ефективність застосування медіації у трудових спорах. Практика європейських країн свідчить про високу дієвість медіації у сфері трудових відносин: у понад 60–70% випадків спори, передані на медіаційні процедури, завершуються досягненням взаємоприйняттого рішення між сторонами [5]. Такий результат зумовлений низкою факторів, що роблять медіацію привабливою альтернативою традиційному судовому розгляду.

На відміну від судового процесу, який може тривати місяцями або роками, медіація здебільшого завершується протягом кількох годин або днів. Це дозволяє сторонам швидко повернутися до виконання трудових функцій або врегулювати спір без затягування.

Проходження медіації не потребує значних матеріальних ресурсів: сторони економлять на судових зборах, оплаті адвокатських послуг та проведенні необхідних експертиз, що є важливим як для працівника, так і для роботодавця.

На відміну від суду, де процес має змагальний характер, медіація спрямована на пошук компромісу. Це дозволяє не лише розв'язати конфлікт, а й зберегти можливість подальшої співпраці між працівником і роботодавцем. У процесі медіації медіатор допомагає сторонам зменшити емоційне напруження, створює умови для конструктивного обговорення проблеми та сприяє підвищенню взаємної довіри.

Медіація дозволяє враховувати індивідуальні потреби сторін і передбачає можливість ухвалення рішень, які виходять за межі стандартних судових приписів. Серед таких рішень можуть бути зміна графіка роботи, корекція трудових функцій, додаткові гарантії чи умови праці тощо.

Ефективність медіації суттєво підвищується за умови її застосування на ранніх стадіях конфлікту, коли спір ще не набув різко протиставленого характеру та не перейшов у формальну юридичну площину.

Способи застосування медіації у трудових спорах. Медіація може бути використана у таких категоріях спорів:

- спори щодо звільнення або поновлення на роботі;
- спори щодо виплати заробітної плати та компенсацій;
- конфлікти між працівниками;
- спори між працівником і керівництвом;
- дискримінаційні спори;
- колективні трудові конфлікти.

Також медіацію активно застосовують як профілактичний механізм — наприклад, у формі медіаційних зустрічей між адміністрацією та працівниками при реформуванні підприємства.

Отже, медіація є сучасним, ефективним та гуманістичним способом вирішення трудових спорів, що сприяє збереженню ділових відносин, зниженню витрат та підвищенню правової культури. Українське законодавство створило належні умови для розвитку інституту медіації, проте його широке впровадження потребує підвищення правової обізнаності громадян, розвитку професійної підготовки медіаторів та популяризації цього методу серед роботодавців.

У перспективі медіація може стати основним способом позасудового врегулювання трудових конфліктів в Україні, особливо з огляду на її переваги перед традиційними судовими механізмами та її ефективність у складних соціально-економічних умовах.

**Ключові слова:** Медіація; трудові спори; альтернативне врегулювання; конфіденційність; добровільність; ефективність; трудові відносини; правове регулювання; компроміс; колективні конфлікти.

### Список використаних джерел

1. Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
2. Директива Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2018/1972 від 11 грудня 2018 року про запровадження Європейського кодексу електронних комунікацій. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_013-18#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_013-18#Text)
3. Офіційний вісник Європейського Союзу \ Директива Європейського Парламенту і Ради від 21 травня 2008 р. Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf>
4. Конвенція МОП №154 «Про сприяння колективним переговорам». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text)
5. Директива Європейського Парламенту і Ради 2013/11/ЄС від 21 травня 2013 року про альтернативне вирішення споживчих спорів і про внесення змін до Регламенту (ЄС) № 2006/2004 та Директиви 2009/22/ЄС. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_041-13#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_041-13#Text)