

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 347.2

DOI 10.32782/2523-4269-2025-91-37-42

Колеснік Тетяна Володимирівна,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення
факультету № 4

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>



Клемпарський Микола Миколайович,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення
факультету № 4

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>



МЕХАНІЗМИ ПОЗАСУДОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ: ДОСВІД КРАЇН ЄС І ШЛЯХИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті досліджується зростаюче значення позасудових механізмів вирішення трудових спорів у контексті трансформації ринку праці в Україні, сформованого війною, економічними потрясіннями та інституційним перевантаженням. Представлено комплексний порівняльний аналіз практики АВС у країнах Європейського Союзу, зокрема у Німеччині, Франції, Чехії, Данії, Литві, та Великій Британії, де ефективно застосовуються механізми медіації, арбітражу, примирення та омбудсмена. Особливу увагу приділено питанням інституційної підтримки кваліфікованих медіаторів та соціальних партнерів (таких як профспілки та асоціації роботодавців) у реалізації систем АВС.

Ключові слова: трудові спори, альтернативне вирішення спорів, медіація, арбітраж, соціальний діалог, трудове право, Україна, Європейський Союз.

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації ринку праці в Україні, спричиненої економічними змінами, глобалізацією та війною, трудові спори набувають дедалі більшої актуальності. З початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну кількість трудових спорів значно зросла через масову міграцію, мобілізацію та руйнування робочих місць [1]. Судова система України стикається з перевантаженням через брак кадрів і затримки у розгляді справ, що ускладнює швидке вирішення конфліктів. Позасудові механізми, такі як медіація, арбітраж і примирення, пропонують швидші, економічніші та менш конфронтаційні способи вирішення трудових спорів, сприяючи збереженню трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження позасудового врегулювання трудових конфліктів ведуться в Україні та за кордоном, підкреслюючи його важливість для сучасного ринку праці. О. Є. Луценко виділяє медіацію як швидкий, економічний і конфіденційний інструмент, акцентуючи увагу на нейтральності медіатора та зниженні стресу сторін. Д. В. Гринь описує медіацію індивідуальних спорів як добровільну і конфіденційну процедуру, що зменшує навантаження на суди, але потребує закріплення в КЗпП України. О. В. Гребенар зазначає, що ефективність медіації залежить від комплексної компетентності медіатора. К. Ю. Рева аналізує законодавство та пропонує підвищити обізнаність, визначити формати

процедур і встановити кваліфікаційні стандарти. Водночас ці дослідження не охоплюють повний аналіз європейського досвіду і не пропонують конкретних шляхів адаптації для України.

Метою статті є дослідження ефективних позасудових механізмів врегулювання трудових конфліктів у країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) та визначення шляхів їх адаптації в Україні. Завдання включають: аналіз поняття та значення позасудового врегулювання, вивчення основних форм і інструментів альтернативного вирішення спорів (далі – АВС), огляд успішних практик країн ЄС, оцінку стану та викликів позасудового врегулювання в Україні, а також пропозиції щодо вдосконалення системи.

Виклад основного матеріалу. Конфлікти на робочому місці є звичним явищем у будь-якій організаційній структурі. Трудовий конфлікт – це форма прояву соціально-економічної напруги між суб'єктами трудових правовідносин, зумовлена розбіжностями в тлумаченні, реалізації чи захисті трудових прав, обов'язків або інтересів. Його наявність є об'єктивним проявом суперечностей, притаманних ринку праці в умовах суспільного поділу праці, конкуренції, ієрархії у сфері управління, нерівності в доступі до ресурсів та впливу на прийняття рішень.

У юридичній площині трудовий конфлікт набуває статусу спору після його формалізації – через офіційне звернення до компетентного органу (суду, органу медіації, трудового арбітражу) або іншу визначену законом процедуру. У цьому аспекті важливо розрізняти трудовий конфлікт як соціально-психологічне явище та трудовий спір як юридичну конструкцію.

Залежно від кількості сторін конфлікти у сфері праці поділяють на індивідуальні та колективні. Індивідуальні виникають між окремим працівником і роботодавцем зазвичай у зв'язку з порушенням умов трудового договору, незаконним звільненням, змінами в оплаті праці або дисциплінарними санкціями. Колективні трудові конфлікти охоплюють розбіжності між організованими групами працівників (профспілками, трудовими колективами) та роботодавцем або його представником щодо укладення, зміни чи виконання колективного договору, соціальних гарантій, умов праці або виробничої політики [2].

Важливим критерієм поділу конфліктів є їхній зміст. Правові конфлікти виникають у випадках порушення чинного трудового законодавства, внутрішніх нормативних актів підприємства, умов трудового та колективного договору. Своєю чергою конфлікти інтересів не пов'язані безпосередньо з порушеннями, а стосуються прагнень до зміни наявних умов, наприклад, вимог про підвищення заробітної плати або впровадження гнучких графіків роботи. Саме конфлікти інтересів є основним полем застосування альтернативних (позасудових) форм врегулювання.

Слід також враховувати поділ конфліктів за формами прояву. Відкриті конфлікти характеризуються активною публічною поведінкою сторін: страйками, пікетами, офіційними зверненнями. Приховані ж конфлікти часто не знаходять свого відображення у формальних процедурах, але проявляються у внутрішньому спротиві, зниженні продуктивності праці, погіршенні соціально-психологічного клімату.

Трудові спори, незалежно від їхньої природи, часто є тривалими, емоційно напруженими та виснажливими як для працівників, так і для роботодавців. Здебільшого працівники прагнуть вирішити конфлікт швидко,

ефективно й без звернення до судових інстанцій, які часто передбачають складні та довготривалі процедури. У цьому контексті альтернативні способи вирішення трудових спорів (АВС) набувають дедалі більшої популярності, оскільки забезпечують швидкість, економічність і меншу формалізацію процесу. Вони дозволяють сторонам досягти взаємоприйнятної рішення з мінімальними ресурсними витратами. Зокрема, позасудове врегулювання трудових конфліктів є важливим інструментом для забезпечення справедливості, зменшення навантаження на судову систему та прискорення вирішення спорів.

Європейський Союз, міжнародні інституції та Міжнародна організація праці (МОП) активно сприяють використанню механізмів АВС, зокрема у трудових спорах. Метою є створення «простих, ефективних, швидких та дієвих» способів вирішення спорів. АВС – узагальнена модель альтернативного вирішення спорів, яка включає примирення, медіацію, арбітраж, а також діяльність омбудсменів і спеціальних комісій. Головною метою є досягнення взаємоприйнятної рішення шляхом переговорів, де третя сторона не пропонує власних рішень, а лише сприяє налагодженню діалогу між конфліктуючими сторонами.

Ще одним інструментом є арбітраж – форма вирішення спору, за якої нейтральна третя сторона аналізує позиції сторін, оцінює докази і виносить рішення. Це рішення може бути обов'язковим або мати лише консультативний характер. Арбітраж може бути добровільним або примусовим, однак у більшості країн ЄС його застосовують рідше, ніж медіацію чи примирення. Арбітраж, як правило, розглядається як крайній засіб у разі неможливості досягти згоди іншими методами.

Доповнюють систему альтернативних форм захисту трудових прав також омбудсмени та комісії з розгляду скарг, які дають працівникам та роботодавцям можливість подати звернення щодо порушення прав чи неправомірної поведінки з боку іншої сторони. Такі органи діють незалежно і покликані забезпечити неупереджений розгляд справ, підвищуючи рівень довіри до механізмів вирішення трудових конфліктів. Наприклад, у Данії трудові спори можуть вирішуватися через омбудсменів або спеціалізовані агентства, які надають консультації та допомагають сторонам знайти компроміс [3].

Принагідно відзначити, що найбільш поширеним методом у країнах ЄС є медіація. Медіація в трудових спорах є формою альтернативного вирішення спорів, за якої нейтральна третя сторона – медіатор сприяє переговорам між роботодавцями та працівниками чи їхніми представниками для досягнення взаємоприйнятної угоди. На відміну від арбітражу чи судового розгляду, медіація не передбачає нав'язування рішення, а заохочує сторони самостійно знайти вихід. Цей процес є добровільним, конфіденційним і часто призводить до швидшого та економічно вигіднішого вирішення порівняно з традиційними методами [4]. Медіація важлива завдяки своїй здатності зберігати робочі відносини, зменшувати ескалацію конфліктів і пропонувати гнучкі рішення, адаптовані до потреб сторін. У Чехії, наприклад, медіація є обов'язковим етапом перед початком розгляду колективного трудового спору (згідно із Законом про колективні переговори, після невдалого врегулювання сторони звертаються до медіатора, який має запропонувати рішення впродовж 15 днів, і лише після цього – за відсутності згоди – можливі арбітраж або початок страйку) [5], а в Естонії ефективно діє

Управління публічного медіатора, яке активно залучається до вирішення трудових суперечок [6].

Слід зазначити, що, згідно із заявою Європейського інституту права та Європейської мережі рад судочинства, суди та судді повинні інтегрувати АВС у систему правосуддя, розглядаючи їх як взаємодоповнюючі системи. Важливо, щоб вони надавали сторонам інформацію про доступні процеси АВС та їхні потенційні переваги, а також враховували фінансові обставини сторін та їхню здатність отримати юридичну допомогу. Суди також повинні забезпечувати дотримання конфіденційності АВС та повагу до прав сторін на доступ до правосуддя відповідно до статті 6 Європейської конвенції з прав людини [7] та статті 47 Хартії основних прав ЄС [8].

Використання АВС може бути як добровільним, так і обов'язковим попереднім етапом перед зверненням до суду. Наприклад, в Італії медіація є обов'язковою передумовою для деяких судових справ. У Сполученому Королівстві використання АВС є добровільним, але активно заохочується. В Іспанії адміністративне примирення перед судом є обов'язковим для індивідуальних трудових спорів у приватному секторі, за деякими винятками. Суд Європейського Союзу підтвердив, що обов'язкова медіація не порушує право на справедливий судовий розгляд, якщо вона не призводить до обов'язкового рішення, не викликає значних затримок та не передбачає більше ніж мінімальні витрати [9].

У Європейському Союзі розбіжності в практиках медіації та арбітражу ґрунтуються на гнучкості місцевої нормативної бази, яка, хоча й дозволяє адаптацію до національного контексту, ускладнює вирішення транскордонних спорів через відсутність узгоджених стандартів. Наприклад, підхід до медіації в Румунії передбачає обов'язкову передпосередницьку інформаційну сесію [10], яка парадоксальним чином розглядається як частина добровільного процесу, тоді як Італія зобов'язує сторони відвідувати коротку медіаційну сесію перед судом, але все ще класифікує загальний процес як добровільний [11]. Ці суттєві відмінності не лише підкреслюють різноманітність процедурних і культурних підходів, але і створюють перешкоди для дружнього вирішення суперечок і перешкоджають більш широким цілям ЄС, таким як вільний рух товарів, послуг і спеціалістів. Отже, країни ЄС мають різноманітні підходи до нормативного регулювання АВС у трудових спорах, від інтеграції в загальне трудове право до окремих законів. Багато спорів також врегульовуються через приватні домовленості, часто передбачені колективними угодами, що підкреслює важливу роль соціальних партнерів.

У Німеччині трудові спори часто вирішуються через ради трудового колективу та примирні комісії. Ці комісії активуються, коли роботодавець та рада не можуть дійти згоди щодо питань співуправління, таких як організаційні зміни чи соціальні плани. Процес передбачає нейтрального голову та рівну кількість представників обох сторін. Якщо згода не досягнута, комісія може прийняти обов'язкове рішення, що дозволяє уникнути судових процесів. Наприклад, у разі колективних звільнень роботодавець повинен звернутися до комісії, якщо рада трудового колективу не погоджується, що може зайняти до шести місяців. Цей механізм ефективний для колективних спорів, але для індивідуальних спорів часто використовуються трудові суди. Дослідження показують, що примирні комісії допомагають зменшити конфліктність, зберігаючи ділові відносини [12].

У Франції основним механізмом є трудові суди (*conseils de prud'hommes*), які складаються з представників роботодавців та працівників. З урахуванням реформ 2015 року закон вимагає застосувати спроби примирення перед повним судовим розглядом, що зменшує час очікування. Наприклад, раніше рішення могли займати у середньому 15,1 місяця, а реформи скоротили цей термін [13]. Медіація також набирає популярності, особливо після реформ, які заохочують позасудові методи. Дослідження SFR Cegetel показують, що медіація сприяє більшій участі в управлінні та покращує відносини між сторонами, хоча її використання досі обмежене через традиційні підходи [14].

У Великій Британії до виходу з ЄС служба ACAS забезпечувала безкоштовні послуги примирення, медіації та арбітражу для трудових спорів. Перед зверненням до трудового трибуналу обов'язковим є повідомлення ACAS, яка пропонує раннє примирення. Дослідження показують, що 75% спорів або вирішуються, або показують прогрес з 58% повним врегулюванням [15]. Це включає як індивідуальні, так і колективні спори з акцентом на швидке та дружнє вирішення.

У Данії також широко застосовуються медіація та консультаційні механізми у трудових конфліктах. Зокрема, в країні існує Інститут медіації – державна установа, що допомагає сторонам знайти компроміс під час переговорів щодо колективних договорів, не доводячи справу до суду. Якщо медіація не дає результату, конфлікт може бути перенаправлений до Спеціалізованого суду з трудових спорів або індустріального арбітражу, які вирішують порушення умов колективних договорів або інтерпретаційні спори. У країні паралельно функціонує Парламентський омбудсмен, що розглядає скарги на діяльність державних органів, включно з тими, що можуть стосуватися трудових прав, хоча він переважно опікується адміністративною сферою [16].

У Чехії позасудове врегулювання трудових спорів регулюється Законом про медіацію 2012 року та Трудовим кодексом. Для колективних спорів медіація обов'язкова перед страйками чи локаутами, що забезпечує структурований діалог між сторонами. Медіатори, зареєстровані Міністерством праці, проходять обов'язкову сертифікацію. У 2023 році 65% колективних спорів було вирішено через медіацію, що зменшило кількість страйків [17]. Індивідуальні спори вирішуються через трудові інспекції, які надають консультації та медіацію.

Узагальнюючи досвід країн ЄС, можна виділити кілька ключових принципів ефективного позасудового вирішення трудових конфліктів:

- наявність чіткої правової бази, яка регламентує АВС;
- створення спеціалізованих незалежних інституцій (медіатори, посередники, арбітражні комісії);
- підтримка соціального діалогу на всіх рівнях – від підприємства до національного;
- обов'язковість або заохочення проходження АВС перед судовим розглядом;
- висока культура правової обізнаності працівників і роботодавців.

Таким чином, досвід країн ЄС свідчить, що позасудове врегулювання трудових конфліктів є не лише альтернативою судовому процесу, а й важливою складовою частиною правової держави та соціально відповідального управління у сфері праці. Слід підкреслити, що особливістю АВС у трудових спорах є його інтегративний характер – поєднання правових, соціальних та психологічних підходів. Ефективна медіація або

переговори вимагають не лише юридичної обізнаності сторін, а й високої емоційної компетентності, вміння чути опонента, аналізувати його позицію та шукати спільні точки дотику. Саме тому в країнах ЄС інституційна база АВС передбачає наявність підготовлених фахівців-медiatorів, системи сертифікації, етичних кодексів та державної підтримки таких механізмів.

У більшості європейських країн альтернативні способи вирішення трудових спорів підтримуються на законодавчому рівні як частина системи соціального партнерства. Наявність таких інституцій є запорукою інституційної стабільності ринку праці, забезпечення трудового миру та зниження навантаження на судову систему. Позасудові механізми дозволяють досягати швидких і сталих результатів, а також зменшують витрати для обох сторін конфлікту – як фінансові, так і психологічні. Таким чином, позасудове врегулювання трудових конфліктів має як практичну, так і ціннісну функцію. Воно сприяє формуванню нової правової культури, орієнтованої на діалог, взаємоповагу та партнерство, що особливо актуально для України. Саме у впровадженні таких моделей Україна може знайти ефективну відповідь на виклики у сфері трудових відносин, уникаючи крайніх форм протесту або затяжних судових процесів.

Характеризуючи національну правову систему, слід відзначити, що вона передбачає наявність певних механізмів позасудового вирішення трудових спорів, однак їх застосування залишається фрагментарним, нерегулярним і здебільшого неефективним. Основним нормативним актом, що регулює питання вирішення колективних трудових спорів, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 року. У ньому визначено процедури створення примирних комісій, залучення посередників, а також можливість утворення трудового арбітражу [18]. Однак ці положення здебільшого стосуються колективних спорів, тоді як механізми альтернативного врегулювання індивідуальних трудових конфліктів залишаються законодавчо неврегульованими або ж реалізуються у формі неформальних домовленостей.

Інституційно врегулюванням конфліктів займається Національна служба посередництва і примирення (НСПП), яка має повноваження реєструвати колективні спори, надавати рекомендації та сприяти створенню примирних комісій. Проте її ресурси є обмеженими, а вплив – недостатнім для розбудови всеохоплюючої системи АВС. Згідно з офіційними даними, кількість вирішених спорів за участю НСПП становить лише малу частку від загальної кількості потенційних трудових конфліктів у країні.

Водночас інститут медіації як один із найефективніших інструментів АВС лише нещодавно набув формального оформлення в Україні. Закон України «Про медіацію», ухвалений у 2021 році [19], заклав правові підвалини для її розвитку, проте не передбачає спеціальних процедур для трудових спорів. Це обмежує можливості застосування медіації у сфері трудового права, оскільки трудові конфлікти мають свою специфіку, пов'язану з асиметрією влади, психологічною вразливістю працівника та необхідністю додаткових гарантій справедливості.

На практиці ж в Україні позасудове вирішення трудових спорів шляхом звернення до медіатора відбувається зрідка. Оскільки більшість працівників віддає

перевагу юрисдикційному врегулюванню. Здебільшого як працівник, так і роботодавець уникають звернення до медіатора через низьку правову обізнаність щодо медіаційної процедури врегулювання конфлікту. Часто конфлікти вирішуються неформально – шляхом «виходу з роботи» або особистих домовленостей без жодного документального оформлення. Така ситуація спричиняє латентність трудових конфліктів і масовий відхід від правових процедур.

Проблемою є слабкий розвиток інфраструктури АВС: нестача підготовлених медіаторів, обмежений доступ до безкоштовних чи субсидованих послуг і низька мотивація роботодавців. Відсутність цілісної політики, неузгодженість законів і відсутність механізмів обов'язкового попереднього АВС створюють бар'єри для ефективного трудового миру.

Попри окремі кроки з впровадження європейського досвіду, система позасудового врегулювання трудових конфліктів в Україні потребує значного реформування на законодавчому та інституційному рівнях. Успішна імплементація європейських підходів вимагає цілісної стратегії, що поєднує реформи, розвиток інституцій та формування нової правової культури, базуючись на адаптованих кращих практиках країн ЄС. Передусім важливим кроком є вдосконалення законодавчої бази. Хоча Закон України «Про медіацію» створив загальну рамку для розвитку АВС, а стаття 222-1 Кодексу законів про працю України передбачає врегулювання трудових спорів шляхом медіації [20], потребують деталізації окремі положення: чітке визначення обсягу справ, у яких застосування АВС є обов'язковим або бажаним до звернення до суду, а також передбаченням гарантії недискримінації працівників, які ініціюють відповідні процедури.

Необхідно створити незалежну інституційну структуру АВС у трудовій сфері за зразком європейських моделей – у формі національного агентства або підрозділу НСПП, що відповідатиме за підготовку і сертифікацію медіаторів, методичну підтримку та моніторинг ефективності процедур. Важливим є розроблення єдиних стандартів медіації з урахуванням специфіки трудових правовідносин та захисту вразливої сторони – працівника. Доцільно впровадити обов'язкову досудову медіацію або переговори у певних категоріях трудових спорів (звільнення, оплата праці, мобінг) для зменшення навантаження на судову систему, при цьому забезпечивши безкоштовність або субсидування процедури з метою уникнення фінансового навантаження на працівника. Ключовим завданням є підвищення правової обізнаності учасників трудових відносин шляхом системного інформування про їхні права, альтернативні механізми захисту, роль профспілок та доступ до правової допомоги.

Нині потребує уваги питання активізації соціального діалогу на рівні підприємств, галузей і держави, що має стати стратегічним напрямом розвитку АВС, де профспілки, роботодавці та державні органи виступають не лише як учасники, а й як ініціатори та гаранті посередництва і виконання домовленостей. Отже, ефективна імплементація європейських моделей АВС в Україні можлива за умови системного підходу, що передбачає реформування правового поля, розвиток інституцій, кадрове забезпечення та зміну суспільної свідомості, що сприятиме підвищенню ефективності та справедливості трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України: 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Держ. служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, МОН України, Європ. банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнар. солідарності (Solidarity Fund PL). 2023. 170 с. URL: <https://surl.lu/ratumb> (дата звернення: 23.05.2025).
2. Labour disputes. *Home | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://surl.cc/ivxbtf> (дата звернення: 23.05.2025).
3. Working life in Denmark. *Home | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://surl.lu/ucchqh> (дата звернення: 23.05.2025).
4. Mediation. *US EEOC*. URL: <https://surl.li/fkqphk> (дата звернення: 23.05.2025).
5. The Czech Republic: Industrial relations background | Commentary and insights | Tools | HR & Compliance Centre. co.uk. *Log In | Brightmine.com*. URL: <https://surl.li/fhrou> (дата звернення: 23.05.2025).
6. Teichmann, M. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Estonia. In: Euwema M., Medina F., García A., Pender E. (eds). *Mediation in Collective Labor Conflicts. Industrial Relations & Conflict Management*. Springer, Cham. 2019. 337 p. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_5.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 : станом на 01.08.2021 р. URL: <https://surl.cc/ftnkjb> (дата звернення: 23.05.2025).
8. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. *Центр громадянських свобод*. URL: <https://surl.li/gvpxod> (дата звернення: 23.05.2025).
9. CJEU holds that mandatory mediation is not inherently precluded by EU law. *Hsfkramer*. 07.07.2017. URL: <https://surl.li/adbqnh> (дата звернення: 23.05.2025).
10. Mandatory information sessions starting January 2013 in Romania. *Kluwer Mediation Blog*. URL: <https://surl.lu/nsvydb> (дата звернення: 23.05.2025).
11. Italy's 'Required Initial Mediation Session': Bridging the Gap Between Mandatory and Voluntary Mediation. *The Mediation Hub – Empowering Mediators in the MENA region*. URL: <https://surl.li/xkuuzq> (дата звернення: 23.05.2025).
12. Janus P. See you at the Labor Conciliation Board! *Lexology*. URL: <https://surl.lu/iajasi> (дата звернення: 23.05.2025).
13. France: Social partners give mixed response to Macron Law on labour disputes | *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://surl.cc/vtrorh> (дата звернення: 23.05.2025).
14. Jacques Rojot, Alice Le Flanchec, Sophie Landrieux-Kartochian. Mediation within the French Industrial Relations Context: The SFR Cegetel Case. *Negotiation Journal*. 2005. No 21 (4). P. 443–467. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2005.00077.x>.
15. How effectively do Acas resolve collective employment disputes? *National Centre for Social Research*. URL: <https://surl.li/ytloze> (дата звернення: 23.05.2025).
16. Collective Agreements and Negotiations with Trade Unions. *Hjem*. URL: <https://surl.li/pqanyw> (дата звернення: 23.05.2025).
17. Elgoibar P., Medina F. J., García A., Pender E. R., Euwema M. C. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Europe: A Cross Cultural Analysis. In: Euwema M., Medina F., García A., Pender E. (eds). *Mediation in Collective Labor Conflicts. Industrial Relations & Conflict Management*. Springer, Cham. 2019. 337 p. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_15.
18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР : станом на 13 листоп. 2024 р. URL: <https://surl.cc/ofoevn> (дата звернення: 23.05.2025).
19. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20/card2#Card> (дата звернення: 23.05.2025).
20. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://surl.li/qlvitr> (дата звернення: 23.05.2025).

References

1. Sudakov, M., & Lisohor, L. (2023). Rynok pratsi Ukrainy: 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy [Labor market of Ukraine: 2022–2023: status, trends and prospects]. *Derzh. sluzhba zainiatosti Ukrainy, Federatsiia robotodavtsiv Ukrainy, MON Ukrainy, Yevrop. bank rekonstruktsii ta rozvytku, Fond mizhnar. solidarnosti (Solidarity Fund PL)*. Retrieved from: <https://surl.lu/ratumb> (date of access: 23.05.2025) [in Ukrainian].
2. Labour disputes. *Home | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Retrieved from: <https://surl.cc/ivxbtf> (date of access: 23.05.2025) [in English].
3. Working life in Denmark. *Home | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Retrieved from: <https://surl.lu/ucchqh> (date of access: 23.05.2025) [in English].
4. Mediation. *US EEOC*. Retrieved from: <https://surl.li/fkqphk> (date of access: 23.05.2025) [in English].
5. The Czech Republic: Industrial relations background | Commentary and insights | Tools | HR & Compliance Centre. co.uk. *Log In | Brightmine.com*. Retrieved from: <https://surl.li/fhrou> (date of access: 23.05.2025) [in English].
6. Teichmann, M. (2019). Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Estonia. In: Euwema, M., Medina, F., García, A., Pender, E. (eds). *Mediation in Collective Labor Conflicts. Industrial Relations & Conflict Management*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_5 [in English].
7. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod: Konventsiiia Rady Yevropy vid 04.11.1950: stanom na 01.08.2021 r. [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms: Council of Europe Convention of 04.11.1950: as of 01.08.2021] (2021). Retrieved from: <https://surl.cc/ftnkjb> (date of access: 23.05.2025) [in Ukrainian].
8. Khartiia Yevropeiskoho Soiuzu pro osnovopolozhni prava – Tsentr hromadianskykh svobod [Charter of Fundamental Rights of the European Union – Center for Civil Liberties]. *Tsentr hromadianskykh svobod*. Retrieved from: <https://surl.li/gvpxod> (date of access: 23.05.2025) [in Ukrainian].
9. CJEU holds that mandatory mediation is not inherently precluded by EU law. *Hsfkramer*. 07.07.2017. (2017). Retrieved from: <https://surl.li/adbqnh> (date of access: 23.05.2025) [in English].

10. Mandatory information sessions starting January 2013 in Romania – Kluwer Mediation Blog. *Kluwer Mediation Blog*. Retrieved from: <https://surli.lu/nsvydb> (date of access: 23.05.2025) [in English].
11. Italy's 'Required Initial Mediation Session': Bridging the Gap Between Mandatory and Voluntary Mediation. *The Mediation Hub – Empowering Mediators in the MENA region*. Retrieved from: <https://surli.li/xkuuzq> (date of access: 23.05.2025) [in English].
12. Janus P. See you at the Labor Conciliation Board! *Lexology*. Retrieved from: <https://surli.lu/iajasi> (date of access: 23.05.2025) [in English].
13. France: Social partners give mixed response to Macron Law on labour disputes. *Home | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Retrieved from: <https://surli.cc/vtrorh> (date of access: 23.05.2025) [in English].
14. Jacques Rojot, Alice Le Flanchec, Sophie Landrieux-Kartochian. (2005). Mediation within the French Industrial Relations Context: The SFR Cegetel Case. *Negotiation Journal*. 21 (4), 443–467. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2005.00077.x> [in English].
15. How effectively do Acas resolve collective employment disputes? *National Centre for Social Research*. Retrieved from: <https://surli.li/ytloze> (date of access: 23.05.2025) [in English].
16. Collective Agreements and Negotiations with Trade Unions. *Hjem*. Retrieved from: <https://surli.li/ppanyw> (date of access: 23.05.2025) [in English].
17. Elgoibar, P., Medina, F. J., Garcia, A., Pender, E. R., Euwema, M. C. (2019). Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Europe: A Cross Cultural Analysis. In: Euwema, M., Medina, F., Garcia, A., Pender, E. (eds). *Mediation in Collective Labor Conflicts. Industrial Relations & Conflict Management*. Springer, Cham. 337 p. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_15 [in English].
18. Proporiadok vyryshenniakolektyvnykhtrudovykhsporiv(konfliktiv)[On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)]: Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR: stanom na 13 lystop. 2024 r. Retrieved from: <https://surli.cc/ofoevn> (date of access: 23.05.2025) [in Ukrainian].
19. Pro mediatsiiu [About mediation]: Zakon Ukrainy vid 16.11.2021r. № 1875-IX. (2021). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20/card2#Card> (date of access: 23.05.2025) [in Ukrainian].
20. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]: Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII: stanom na 2 trav. 2025 r. Retrieved from: <https://surli.li/qlvitr> (date of access: 23.05.2025) [in Ukrainian].

Koliesnik Tatiana,

Doctor of Law, Professor,

Head of the Department of Civil, Labor Law and Social Security Law Faculty No. 4

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Klemparsky Mykola,

Doctor of Law, Professor,

Professor at the Department of Civil, Labor Law and Social Security Law Faculty No. 4

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>

MECHANISMS FOR OUT-OF-COURT SETTLEMENT OF LABOR CONFLICTS: EXPERIENCE OF EU COUNTRIES AND WAYS FOR UKRAINE

This article examines the growing importance of extrajudicial mechanisms for resolving labor disputes in the context of transformation of the labor market in Ukraine, formed by war, economic upheaval and institutional overload. With the increase in the number of individual and collective labor conflicts, traditional judicial systems are insufficient, which emphasizes the urgent need for the implementation and development of methods of alternative dispute resolution (ABC). The study presents a comparative analysis of ABC practice in the European Union, in particular in Germany, France, the Czech Republic, Denmark, Lithuania, and the United Kingdom, which effectively uses mediation, arbitration, reconciliation and ombudsman mechanisms. These approaches demonstrate the value of non – confrontation, time – effective and affordable means of resolving labor disputes while maintaining professional relationships and reducing stress for both parties.

The article emphasizes that mediation, in particular, has become the most common and effective method of resolving disputes in the EU, which is often a mandatory stage before trial. The study also discusses the role of institutional support, qualified mediators and social partners (such as trade unions and employers' associations) in support of ABC systems.

The article emphasizes that the legal and institutional base of Ukraine remains insufficiently developed. The current legislation, including the Mediation Law in 2021, lacks specific provisions for labor disputes, and institutional ability to provide widespread access to qualified mediators is insufficient. The article states that the adaptation of EU models to the social, legal and institutional context of Ukraine can lead to the creation of a more balanced and fair system of labor relations. In the end, the effective use of ABC promotes social stability, reduces pressure on courts and brings the management of labor relations in Ukraine to European standards of justice, dialogue and participation.

Key words: labor disputes, alternative dispute resolution, mediation, arbitration, social dialogue, labor law, Ukraine, European Union.

Надіслано до редколегії 30.05.2025