

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.14>

## **ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ПІД ЧАС АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

**Досін Б.В.,**

*аспірантка кафедри соціального права*

*Львівського національного університету імені Івана Франка*

*ORCID: 0000-0002-2126-6348*

*e-mail: ang080212@gmail.com*

### **Досін Б.В. Застосування механізмів соціального діалогу під час альтернативних способів вирішення трудових спорів.**

У статті визначено правові характеристики альтернативних способів вирішення трудових спорів під кутом зору визначення їх місця у механізмі соціального діалогу як гарантії взаємодії та взаєморозуміння його сторін. Відзначено тенденцію розвитку сучасного законодавства про працю у напрямку підвищення значення механізмів соціального діалогу під час вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, а також активнішого залучення учасників соціального діалогу до вирішення цих спорів. Наголошено на тому, що процедури примирення та посередництва в сучасних умовах повинні застосовуватися як при вирішенні трудових спорів про право, так і трудових спорів інтересів. Критично проаналізовано законодавче обмеження узгоджувальних процедур лише сферою відносин розроблення проектів нормативно-правових актів. Альтернативні способи вирішення трудових спорів розглянуто як одну із форм примирної процедури. Наголошено, що альтернативні способи вирішення трудових спорів передбачають можливість врегулювання суперечностей сторонами трудового спору самостійно через спільне рішення, або залучити для допомоги третю незацікавлену особу, спільно уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке обидві сторони спору визнають обов'язковим. Автор виділяє такі альтернативні способи вирішення трудових спорів: безпосередні переговори; примирення шляхом узгоджувальних процедур; посередництво; третейські процедури. Акцентовано, що обрання комісії по трудових спорах на загальних зборах чи конференції працівників суперечить принципам соціального діалогу, закріпленим у ст. 3 відповідного Закону України. Запропоновано обирати такий орган на засадах соціального діалогу із представників працівників та роботодавця. Функціонально комісія по трудових спорах повинна бути постійно діючим примирним, а не юрисдикційним органом.

Запропоновано врегулювати можливість застосування медіації для вирішення трудових спорів на локальному рівні в колективному або трудовому договорі. Наведено аргументи, що медіація є підвидом однієї з форм соціального діалогу – узгоджувальні процедури, оскільки спрямована на примирення сторін спору і пошук взаємоприйняттого рішення. Її можна застосовувати не лише при вирішенні трудових спорів, але і при проведенні переговорів для укладення колективних договорів і угод, особливо для вирішення розбіжностей які можуть виникати у процесі підготовки проектів зазначених угод.

**Ключові слова:** форми соціального діалогу, альтернативні способи вирішення трудових спорів, узгоджувальні процедури, медіація/посередництво, примирні процедури, трудове законодавство, стандарти Європейського Союзу, захист прав та інтересів працівників, комісія по трудових спорах.

### **Dosin B.V. The application of mechanisms of social dialogue in alternative methods of resolving labour disputes.**

The article defines the legal characteristics of alternative methods of resolving labour disputes, considering their role within the mechanism of social dialogue as a guarantee of interaction and mutual understanding between the parties involved. It highlights the trend in the development of modern

labour legislation towards increasing the significance of social dialogue mechanisms in resolving both individual and collective labour disputes, as well as fostering greater involvement of social dialogue participants in the resolution of these disputes. It emphasises that conciliation and mediation procedures should be applied under current conditions in resolving both rights-based and interest-based labour disputes. A critical analysis is presented of the legislative limitation that confines conciliation procedures solely to the development of draft regulatory acts. Alternative methods of resolving labour disputes are considered as a form of conciliation procedure. It is emphasised that alternative methods of resolving labour disputes offer the possibility for the parties to the dispute to independently resolve their disagreements through a joint decision or to involve an impartial third party, jointly authorising them to develop an acceptable resolution that both sides will recognise as binding. The author identifies the following alternative methods for resolving labour disputes: direct negotiations, conciliation through settlement procedures, mediation, and arbitration procedures. It is highlighted that appointing a labour dispute commission at a general meeting or conference of employees contradicts the principles of social dialogue established in Article 3 of the relevant Law of Ukraine. It is proposed that such a body be formed on the basis of social dialogue, comprising representatives of both employees and the employer. Functionally, the labour dispute commission should operate as a permanent conciliation body rather than a jurisdictional one. It is suggested to regulate the use of mediation for resolving labour disputes at the local level within a collective or employment agreement. Arguments are presented that mediation is a subtype of one form of social dialogue—namely, conciliation procedures—since it aims to reconcile the parties to a dispute and to find a mutually acceptable solution. Mediation can be used not only for resolving labour disputes but also during negotiations for the conclusion of collective agreements, particularly to address disagreements that may arise during the preparation of draft versions of such agreements.

**Key words:** forms of social dialogue, alternative methods of resolving labour disputes, conciliation procedures, arbitration, mediation, conciliation procedures, labour legislation, European Union standards, protection of workers' rights and interests, labour dispute commission.

**Постановка проблеми.** Проблема застосування механізмів соціального діалогу для примирення сторін трудового спору є актуальною в умовах економічної кризи, коли посилюється тиск роботодавців на права працівників та виникає потреба у захисті трудових прав працівників. Механізми соціального діалогу застосовуються для збалансування інтересів сторін трудового договору, що, своєю чергою, мало б сприяти попередженню у сучасному світі ринку праці конфліктів, спорів та забезпеченню соціального миру. Одним із можливих механізмів збалансування інтересів сторін трудових відносин є альтернативні способи вирішення трудових спорів, оскільки вони покликані примирити сторони спору. Аналіз альтернативних способів вирішення трудових спорів як елементу механізму соціального діалогу сприятиме швидшому поширенню такого способу вирішення спорів, а також розвантаженню судової системи і досягненню балансу інтересів сторін.

**Метою дослідження** є визначити правові характеристики альтернативних способів вирішення трудових спорів під кутом зору визначення їх місця у механізмі соціального діалогу як гарантії взаємодії та взаєморозуміння його сторін.

**Стан опрацювання проблематики.** Альтернативні способи вирішення трудових спорів у науковій літературі розглядаються як заміна судового порядку їх вирішення у законодавчо передбачених випадках. Законодавчому регулюванню відносин соціального діалогу, а також характеристиці альтернативних способів вирішення трудових спорів присвячено чимало наукових публікацій, серед яких дослідження Л.П. Амелічева [1], В.Я. Бурака [2], Л.Ю. Величко, О.М. Ярошенко [3], О.Є. Луценко [4], П.Д. Пилипенка [5], О.Г. Середи [6; 7] та інших вчених. Водночас, такі способи не отримали належної уваги науковців та практиків під кутом зору визначення їх елементом механізму соціального діалогу або дослідження їхнього місця в системі його форм.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальний діалог відповідно до преамбули базового у цій сфері відносин Закону України [8] покликаний забезпечувати підвищення рівня та якості життя громадян та соціальної стабільності в суспільстві. Із його процедурами пов'язують можливість уникнення соціальної напруги та сприяння встановленню соціального миру. Досягнення зазначених цілей між суб'єктами трудових правовідносин, зокрема компромісу між працівниками та роботодавцями можливе шляхом застосування механізмів соціального діалогу при вирішенні трудових спорів.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод [8]. Тут також передбачено, що узгоджувальні процедури як одна із форм соціального діалогу здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Підхід законодавця щодо обмеження сфери застосування узгоджувальних процедур як форми соціального діалогу лише сферою відносин розроблення проектів нормативно-правових актів видається дискусійним та таким, що не відповідає сучасним реаліям розвитку трудових відносин, які передбачають застосування механізмів визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Адже узгоджувальні процедури застосовуються і при вирішенні трудових спорів, як, наприклад, переговори при вирішенні індивідуальних трудових спорів або примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів. Варто відзначити, що сьогодні назріла необхідність визначити у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» такі форми соціального діалогу, як вирішення розбіжностей між працівниками та роботодавцями, примирні процедури при вирішенні трудових спорів. Пропонуємо зазначеним переліком доповнити ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Вважаємо, що актуальним напрямком розвитку відносин соціального діалогу є альтернативні способи вирішення трудових спорів. Адже, як зазначає В.Я. Бурак, метою альтернативних способів вирішення трудових спорів є досягнення компромісу між сторонами такого спору та вироблення між ними узгодженого рішення [2, с. 352]. Альтернативні способи вирішення трудових спорів у літературі визначають як сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або з залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту [9, с. 65]. Держави, у яких поширена англосаксонська система права активно послуговуються переговорами, примиренням, посередництвом як способами вирішення трудових спорів [5, с. 41].

Однією з основних тенденцій розвитку українського законодавства про вирішення трудових спорів є залучення учасників соціального діалогу до їх вирішення. При цьому процедури примирення та посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні трудових спорів про право, так і трудових спорів інтересів.

Європейською Конвенцією про захист прав людини та основних свобод від 04.11.1950 р. передбачено прийняття справ до судового розгляду тільки після невдалої спроби вирішити спір альтернативними способами [10]. Європейський кодекс поведінки для медіаторів було розроблено з метою ефективного застосування процедур медіації у різних сферах життя людей [11]. Він встановлює стандарти компетентності, незалежності та конфіденційності, що застосовуються до медіаторів у трудових спорах.

Відносини медіації на рівні ЄС врегульовані в положеннях Директиви Європарламенту «Про деякі аспекти (посередництва) медіації в цивільних та комерційних справах», що спрямована на сприяння використанню медіації як альтернативного методу вирішення спорів та встановлює загальні рамки для медіації, що вплинули на формування національного правового регулювання, зокрема й трудової медіації. Зазначена Директива заохочує використання медіації, встановлює мінімальні стандарти конфіденційності та дозволяє надавати медіаційним угодам виконавчу силу [12]. До основних документів ЄС у цій сфері віднесено Європейський соціальний діалог, який дозволяє профспілкам, асоціаціям роботодавців та Європейській комісії вести переговори та створювати рамкові угоди з питань праці та зайнятості. Через цей механізм також були створені необов'язкові для виконання угоди, що сприяють вирішенню трудових спорів та використанню медіації [13]. На розширене використання альтернативного вирішення трудових спорів через медіацію впливають положення Директиви 2013/11/EU «Про альтернативне вирішення спорів у споживчих спорах» [14].

На підставі аналізу світових та національних тенденцій виділяють характерні чинники застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів: 1) потреба у спрощенні процедури розгляду як трудових спорів про право так, і спорів інтересів; 2) використання усіх допустимих

способів примирення сторін задля залагодження конфліктів та усунення причин їх виникнення; 3) розвантаження судових органів від значної кількості трудових спорів [15, с. 248]. Адже такі способи передбачають можливість врегулювання суперечностей сторонами трудового спору самостійно через спільне рішення, або залучити для допомоги третю незацікавлену особу, спільно уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке обидві сторони спору визнають обов'язковим. В умовах європейської інтеграції Україна взяла на себе зобов'язання впроваджувати стандарти ЄС у національне законодавство, зокрема й щодо застосування механізмів вирішення трудових спорів.

Альтернативними формами захисту трудових прав та законних інтересів є: примирні та третейські процедури, а також посередництво (медіація) [2, с. 358]. Відзначимо, що механізми соціального діалогу застосовуються як при вирішенні трудових спорів про право, так і трудових спорів інтересів. Це стосується як примирних процедур вирішення трудових спорів, так і створення органів, покликаних вирішувати такі спори.

Згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» для ведення соціального діалогу можуть бути створені органи соціального діалогу, які в межах своєї компетенції повинні здійснювати регулювання трудових відносин, а також сприяти пошуку компромісів та взаємоприйнятних рішень. Створені органи також можуть брати участь у вирішенні трудових спорів. Розмежуємо їх на дві групи. Перша – тимчасові. Такими є: двостороння робоча комісія на локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, а також інші органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо), які створюються для вирішення окремих питань соціального діалогу чи врегулювання трудових відносин. Друга – постійні. Це: комісії по вирішенню трудових спорів, примирні комісії, трудовий арбітраж, які створюються для вирішення конкретного колективного трудового спору.

Чинне законодавство про працю не передбачає обрання комісії по трудових спорах трудовими колективами працівників, які перебувають у трудових відносинах з фізичною особою як роботодавцем. У ст. 223 КЗпП України йдеться про юридичну особу (підприємство, установу, організацію), що є порушенням рівноправності працівників незалежно від виду трудового договору. Видається, що обрання комісії по трудових спорах на загальних зборах чи конференції працівників суперечить принципам соціального діалогу, закріпленим у ст. 3 відповідного Закону України, оскільки порушує права роботодавця щодо вирішення трудових спорів. Вважаємо, що такий орган повинен обиратися на засадах соціального діалогу із представників працівників та роботодавця, бути постійно діючим примирним, а не юрисдикційним органом. Зазначені пропозиції мають бути відображені у чинному законодавстві, що забезпечить ефективність процедур, пов'язаних із діяльністю комісії по трудових спорах. Проектом Трудового кодексу, який підготовлено Кабінетом Міністрів України, передбачено що комісія по трудових спорах утворюється на рівних засадах із представників працівників та роботодавця. Завданням комісії відповідно до проекту Трудового кодексу є сприяння вирішенню індивідуального трудового спору шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень, усунення порушень прав сторін індивідуального трудового спору та їх примирення [16]. Паритетність представництва роботодавця і працівників, закріплену у проекті Трудового кодексу вважаємо прикладом підвищення залучення процедур соціального діалогу у трудових правовідносинах.

Позитивним, на нашу думку, є положення про обрання представників працівників до комісії по трудових спорах, які обираються загальними зборами (конференцією) первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників.

Підтримуємо положення проекту Трудового кодексу щодо колективно-договірного регулювання порядку створення комісії по трудових спорах. Зокрема, проектом Трудового кодексу передбачено, що порядок утворення комісії по трудових спорах та розгляду нею індивідуального трудового спору визначається колективним договором чи актом роботодавця, погодженим з представниками працівників. Не погоджуємося із тезою, наведеною вище, що створення комісії може регулюватися актом роботодавця, погодженим з представниками працівників. Така процедура, на нашу думку можлива лише за умови, що колективний договір не був укладеним. Проект Трудового кодексу потребує зміни у цій частині. Важливо наголосити, що колективний договір не може повною мірою визначати саму процедуру вирішення трудового спору комісією. Ці питання швидше мають бути предметом відповідного положення або регламенту, які також враховуватимуть положення Кодексу про прийняття рішення комісією лише за згодою між представниками сторін

індивідуального трудового спору, які беруть участь у її засіданні.

Вважаємо, що комісія по трудових спорах повинна застосовувати примирні процедури задля досягнення компромісу при їх вирішенні та їх примиренні. Тому пропонуємо передбачити право комісії по трудових спорах застосовувати також переговори між сторонами спору, які вони можуть проводити безпосередньо або через уповноважених представників, а також процедури медіації. Це сприятиме ефективнішому вирішенню трудових спорів, а також зменшить навантаження на суди.

При вирішенні трудових спорів про інтереси також утворюються органи, завданням яких є примирення сторін. Так, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає можливість утворення примирної комісії і трудового арбітражу для вирішення колективного трудового спору [17]. Натомість проєкт Трудового кодексу передбачає лише залучення медіатора і утворення трудового арбітражу для вирішення колективного трудового спору за взаємною угодою сторін спору. Якщо за проєктом Трудового кодексу медіатор покликаний примирити сторони спору, то трудовий арбітраж приймає рішення по суті спору, яке є обов'язковим для виконання сторонами.

Індивідуальні та колективні трудові спори повинні вирішуватися із застосуванням примирних процедур. Проєкт Трудового кодексу містить норму стосовно примирних процедур лише для вирішення колективних трудових спорів. Відповідно до проєкту Трудового кодексу примирна процедура є порядком розгляду трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або визначеним сторонами альтернативним порядком, спрямованим на досягнення взаємоприйнятної рішення [16].

О.С. Луценко зазначає, що будь-який примирний спосіб *alternative dispute resolution* передбачає, що роботодавці та працівники намагатимуться, наскільки це можливо, вирішити проблеми на робочому місці, відповідно до існуючих домовленостей щодо вирішення розбіжностей між ними, будь-які спори або розбіжності, пов'язані із застосуванням трудового законодавства [4, с. 224].

Як видається, примирні процедури також повинні застосовуватися і при вирішенні індивідуальних трудових спорів шляхом застосування їх комісією по трудових спорах і через залучення медіатора. Тому пропонуємо доповнити ст. 192 проєкту нормою про те, що індивідуальні трудові спори можуть бути вирішені шляхом примирних процедур.

Ще одним альтернативним способом вирішення трудових спорів є медіація. Відповідно до ст. 222-1 КЗпП України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» [18]. Вона може застосовуватися як при вирішенні індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

Медіація спрямована на те, щоб урегулювати спір за допомогою фактичних переговорів із залученням медіатора [3, с. 34]. Тож можемо стверджувати, що медіація є одним із видів примирної процедури при вирішенні трудових спорів. Особливістю медіації можна також визнати і добровільність виконання зобов'язань сторонами, які закріплені в угоді за результатами медіації. А відтак, її можна розглядати як підвид такої форми соціального діалогу як примирні процедури.

Відповідно до Закону України «Про медіацію» застосування медіації здійснюється на підставі медіаційної угоди, яка укладається між сторонами у письмовій формі [18]. Медіація проводиться за взаємною згодою сторін з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації.

За її результатами укладається угода. У разі, якщо така угода не виконана чи неналежно виконана її сторони мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених КЗпП України.

Медіацію можна застосовувати не лише при вирішенні трудових спорів, але і при проведенні переговорів для укладення колективних договорів і угод, особливо для вирішення розбіжностей які можуть виникати у процесі підготовки проєктів зазначених угод.

У Трудовому кодексі необхідно закріпити правило про те, що працівник має право вибирати між судовим розглядом індивідуального трудового спору і його розглядом за допомогою примирних процедур, зокрема медіації. Це право можна передбачити і в договірних актах (трудовому та колективному договорах). Як видається, таке положення договору не буде суперечити відповідним конституційним положенням, оскільки не обмежуватиме права працівника на звернення до

суду, а лише створить правову підставу реалізації його права на звернення за іншою процедурою також. Надання сторонам можливості вибору порядку вирішення спору не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист. Натомість такі положення розширюють права працівників на вибір можливостей захисту порушених прав.

**Висновки.** На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що альтернативні способи вирішення трудових спорів є елементом механізму соціального діалогу, метою якого є примирити сторони такого спору і пошук взаємоприйнятної та узгодженої всіма сторонами рішення. Альтернативними способами вирішення трудових спорів є примирні та третейські процедури, а також посередництво (медіація).

Необхідність ширшого застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів зумовлена потребою спрощення процедури їх, забезпечення можливості використання усіх допустимих способів примирення сторін з метою залагодження конфліктів та усунення причин їх виникнення, а також необхідністю розвантаження судових органів від значної кількості трудових спорів.

Альтернативні способи вирішення трудових спорів передбачають можливість врегулювання суперечностей сторонами трудового спору самостійно шляхом ухвалення спільного рішення або із залученням третіх незалежних сторін.

Медіацію можна розглядати підвидом однієї із форм соціального діалогу, оскільки вона проводиться шляхом переговорів за участю третьої сторони – медіатора, на підставі медіаційної угоди та за її результатами укладається угода.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання медіації у сфері трудових відносин. *Наукові записки університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 34/2022. С. 324–331.
2. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2021. 440 с.
3. Медіація при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні: реалії та перспективи: монографія. / Величко Л.Ю. та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2024. 232 с.
4. Луценко О.Є. Примирні процедури у вирішенні трудових спорів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 4. 2023. С. 220–224.
5. Пилипенко П.Д. Про відновне правосуддя та його роль у вирішенні трудових спорів. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*: матеріали IV Всеукраїн. наук.-практ. конф. 27 листопада 2015 р. Харків: ХНУВС, 2015. С. 38–42.
6. Sereda O., Dmytryk O. Some issues of defining the principles of mediation as an out-of-judicial procedure for resolving labor disputes. *Право та інноваційне суспільство*. 2023 № 1 (20). URL: <https://apir.org.ua/index.php/lais/article/view/399/351> (дата звернення: 05.10. 2024).
7. Серєда. О. Генеза інституту медіації в країнах англосаксонської правової системи: історико-правове дослідження. *Соціальне право*. 2022. № 3. С. 11–19.
8. Про соціальний діалог: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення : 05.10. 2024).
9. Альтернативні способи вирішення трудових спорів: навч. посібник / Буряк В.Я. та ін.; під ред. У. Гельманна, П.Д. Пилипенка. Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права, 2015. 171 с.
10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. / *База даних «Законодавство України»*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 05.10. 2024).
11. The European Code of Conduct for Mediaton Providers. 04.12.2018. / *European Commission for Efficiency of Justice*. URL: [https://e-justice.europa.eu/63/EN/eu\\_rules\\_on\\_mediation](https://e-justice.europa.eu/63/EN/eu_rules_on_mediation) (дата звернення: 05.10. 2024).
12. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council on Mediation in Civil and Commercial Matters. 21.05.2008. / *European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32008L0052> (дата звернення: 05.10. 2024).
13. European Social Dialogue / *European Parliament*. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue> (дата звернення: 05.10. 2024).

14. Directive 2013/11/EU of the European Parliament and of the Council on Alternative Dispute Resolution for Consumer Disputes. 21.05.2013. / *European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32013L0011> (дата звернення: 05.10. 2024).
15. Розман Ю.В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення приватно-правових спорів. *Актуальні проблеми політики*. 2013. Вип. 49. С. 245–256.
16. Проект Трудового кодексу України, підготовлений Кабінетом Міністрів України. Редакція 15.01.2024 р. URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf) (дата звернення: 05.10. 2024).
17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.10. 2024).
18. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-ІХ. / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 05.10. 2024).