

МЕДІАЦІЯ В ТРУДОВИХ СПОРАХ: ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

MEDIATION IN LABOR DISPUTES: PROSPECTS FOR THE USE IN UKRAINE AND THE EXPERIENCE OF THE EUROPEAN UNION

Сьомич М.І., д.е.н., професор,
професор кафедри підприємництва і права
Полтавський державний аграрний університет

Стрілець Б.В., к.ю.н.,
доцент кафедри підприємництва і права
Полтавський державний аграрний університет

Шведенко П.Ю., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри підприємництва і права
Полтавський державний аграрний університет

У даній статті досліджується інститут медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів, які є одними з найбільш поширених видів юридичних спорів. Аналізується зарубіжний досвід використання альтернативних способів вирішення трудових конфліктів. З моменту запровадження медіації, різні стилі посередництва були представлені як техніка вирішення конфліктів. Досліджуються закономірності розвитку сучасної медіації у трудових спорах у інших країнах, зокрема США. Важливість медіації в Європейському Союзі (ЄС) визнана із запізненням порівняно із США. У межах ЄС існує низка інструментів для розробки основних принципів функціонування схем альтернативного вирішення спорів у контексті справ між підприємствами та споживачами. У державах-членах ЄС не існує єдиних механізмів вирішення спорів, а також способів їх законодавчого регулювання. Наголошується, що медіатори уповноважені приймати рішення, які є законними, зобов'язуючи сторони в ході медіації віднайти спосіб вирішення конфлікту. Надається оцінка вітчизняному законодавству, яким запроваджено інститут медіації. Українським законодавством поширено процедуру медіації лише на індивідуальні трудові спори. Положеннями вітчизняного законодавства враховано позитивний досвід зарубіжних країн та окреслено медіацію як альтернативну форму вирішення індивідуальних трудових спорів. Національне законодавство інституціоналізувало медіацію, як законний альтернативний спосіб врегулювання спорів. Наголошується на необхідності закріпити на законодавчому рівні поняття «трудова медіація» та визначити її як позасудову процедуру, яка має добровільний та конфіденційний характер, здійснюється медіатором (медіаторами) для цілей профілактики або врегулювання трудового спору за допомогою переговорів між сторонами спору. Акцентується увага на необхідності поширення медіації на вирішення колективних трудових спорів. Надано оцінку запровадження обов'язковості медіації та існуючим ризикам, у разі закріплення її імперативності. Вказано на важливості забезпечити здійснення державного нагляду за додержанням прав та законних інтересів сторін трудового конфлікту під час проведення процедури медіації шляхом створення відповідного органу.

Ключові слова: медіація, трудові спори, захист, медіатор, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, право ЄС.

This article examines the institution of mediation as an alternative way of resolving labor disputes, which are one of the most common types of legal disputes. The authors analyze the foreign experience of using alternative methods of resolving labor conflicts. Since the introduction of mediation, various styles of mediation have been presented as a conflict resolution technique. The authors examine the patterns of development of modern mediation in labor disputes in other countries, including the United States. The importance of mediation in the European Union (EU) is recognized with a delay compared to the United States. Within the EU, there are a number of tools for developing the basic principles of alternative dispute resolution schemes in the context of cases between businesses and consumers. There are no uniform dispute resolution mechanisms in the EU Member States, nor are there any ways to regulate them legislatively. It is emphasized that mediators are authorized to make decisions which are legal, obliging the parties to find a way to resolve the conflict during mediation. The authors assess the national legislation which introduced the institution of mediation. Ukrainian legislation extends the mediation procedure only to individual labor disputes. The provisions of the national legislation take into account the positive experience of foreign countries and outline mediation as an alternative form of resolving individual labor disputes. The national legislation has institutionalized mediation as a legal alternative method of dispute resolution. The authors emphasize the need to enshrine the concept of "labor mediation" at the legislative level and define it as an out-of-court procedure that is voluntary and confidential, carried out by a mediator (mediators) for the purpose of preventing or resolving a labor dispute through negotiations between the parties to the dispute. In the article, the need to extend mediation to resolve collective labor disputes is also discussed. The authors assess the introduction of mandatory mediation and the existing risks in case of its mandatory nature. The importance of ensuring state supervision over the observance of the rights and legitimate interests of the parties to a labor conflict during the mediation procedure by establishing an appropriate body is highlighted.

Key words: mediation, labor disputes, protection, mediator, alternative method of labor dispute resolution, EU law.

Постановка проблеми. Аналіз судової практики свідчить, що однією з найбільш поширених категорій правових спорів є трудові спори. Існує декілька правових механізмів вирішення даної категорії спорів, починаючи з класичної форми судового процесу, де суд вирішує спір та інші альтернативні форми вирішення спору, такі як арбітраж, медіація і примирення, коли сторони можуть досягти рішення чи врегулювання поза судовою системою. Позасудові механізми врегулювання трудових спорів є досить поширеними в державах-членах Європейського Союзу (далі – ЄС), водночас, в Україні лише запроваджуються в практику. Враховуючи актуальність даного питання, важливість забезпечення доступності добровіль-

ного примирення сторін трудового спору з метою попередження та вирішення виробничих спорів між роботодавцями та працівниками, доцільним є аналіз перспектив застосування медіації як способу вирішення трудових спорів в Україні з урахуванням досвіду ЄС.

Метою проведеного дослідження виступає аналіз перспектив застосування медіації як способу вирішення трудових спорів в Україні з урахуванням досвіду ЄС.

Виклад основного матеріалу. Рекомендація Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 92 (1951) від 29 червня 1951 року «Щодо добровільного примирення та арбітражу» [1] передбачає, що процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має

бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками (ст. 1). Також рекомендовано рівне представництво роботодавців і працівників та передбачено, що процедури повинні бути безкоштовними та швидкими, сторонам має бути надано можливість брати участь у примиренні як добровільно, так і лише як виняток за розпорядженням. Не обмежуючи права на колективні дії, рекомендацією пропонується утримуватися від страйків, доки тривають примирні чи арбітражні процедури.

Альтернативне вирішення спорів (далі – АВС, англійською *alternative dispute resolution* – АDR) передбачає просте, швидке та доступне позасудове врегулювання спорів між споживачами та торговцями. Проте, АВС ще не є достатньо та послідовно застосовними у ЄС. Незважаючи на Рекомендації Комісії 98/257/ЄС від 30 березня 1998 року про принципи, застосовні до органів, відповідальних за позасудове врегулювання споживчих спорів [2], та 2001/310/ЄС від 04 квітня 2001 року про принципи роботи позасудових органів, залучених до консенсусного вирішення споживчих спорів [3], АВС не було запроваджене належним чином і є мало ефективним в усіх державах-членах ЄС. Фізичні та юридичні особи не достатньо обізнані про наявні позасудові механізми відшкодування, і тільки незначний відсоток громадян знає, як звернутися із скаргою до суб'єкта АВС. Рівень якості АВС суттєво різняться в окремих державах-членах, а транскордонні спори суб'єкти АВС часто вирішують недієво.

Враховуючи вищевикладене, в межах ЄС з'явилося декілька інструментів для розробки основних принципів функціонування схем АВС у контексті справ між підприємствами та споживачами. Директива 2013/11/ЄС про альтернативне вирішення споживчих спорів («Директива про АВС») [4] та Регламент (ЄС) № 524/2013 [5] щодо онлайн-розв'язання споживчих спорів («Регламент про АВС») гарантували, що споживачі можуть звертатися до якісних альтернативних організацій вирішення спорів для всіх видів договірних суперечок з торговцями та створили загальноєвропейську онлайн-платформу для сторін спорів, які виникають через онлайн-транзакції з торговцями (ст. 12).

Держави-члени ЄС запровадили різні правила щодо схем вирішення спорів, які охоплюють усі види індивідуальних і колективних питань. У деяких країнах відповідні механізми є уніфікованими та передбачені окремими законодавчими актами у сфері праці або кодифікованими законами. Наприклад, механізми досудового врегулювання трудових спорів включені до Кодексу законів про працю в Угорщині [6, с. 2]. У інших випадках правила вирішення спорів не систематизовані і їх можна знайти в різних статутних законах, що регулюють трудові відносини (як у Литві чи Словенії). У деяких країнах, приймаються окремі законодавчі акти, які стосуються виключно вирішення трудових спорів (наприклад, Болгарія, Латвія, Польща).

Одним із альтернативних способів вирішення трудових спорів є медіація. Медіація – це альтернативна схема процедури вирішення спорів, як арбітраж, примирення та інші різновиди конструктивних переговорів. Медіацію часто ототожнюють з конструктивною поведінкою обох сторін.

Під час медіації сторони залучають до спору третю, нейтральну сторону, яка є медіатором. Вона відрізняється від інших типів процедур вирішення спорів деякими суттєвими факторами. Це, загалом, добровільна процедура. Медіатори, як правило, не мають судової чи юридичної компетенції, і, як третя сторона, сприяють ухваленню взаємовигідного рішення.

Медіатори уповноважені приймати рішення, які є законними, зобов'язуючи сторони в ході медіації віднайти спосіб вирішення конфлікту. Хоча медіатори не

уповноважені приймати рішення щодо конфлікту, це їхній обов'язок спонукати сторони до пошуку взаємоприйнят-ного та добровільно досягнутого рішення, переважно шляхом підтримки та сприяння веденню обох сторін за допомогою спеціальних методів – переговорів [7].

Основні закономірності розвитку сучасної медіації у трудових спорах були закладені у США ще в 1898 році, коли був ухвалений Закон Ердмана, що започаткував механізм вирішення конфліктів між залізничними компаніями та їхніми працівниками. Використання медіації в таких спорах сприяло запобіганню страйкам і загалом позитивно впливало на економічний стан країни в післявоєнний період. Сьогодні трудова медіація в Північній Америці є дуже поширеною та, як видається, відіграє значно більшу роль, ніж у країнах континентальної Європи.

Згідно з рішенням у справі «Гілмер проти Interstate/Johnson Lane Corp» від 1991 року Верховний суд США відкрив шлях до подальшої індивідуальної медіації в трудовому праві, що дозволяє підрахувати, що медіація все частіше використовується для індивідуальних спорів у трудовому праві [8].

У США є адміністративний орган, Національна рада з посередництва (NMB), яка має дотримуватися суворих правил. Згідно інформації вказаного органу, 97% усіх конфліктів у своїй історії врегульовано мирним шляхом, і що з 1980 року менше 1% мали негативний вплив на транспортні послуги [9].

Важливість медіації в ЄС визнана із запізненням порівняно із США, у зв'язку з необхідністю сприяти альтернативному вирішенню спорів, щоб зменшити кількість судових процесів і зменшити витрати на судові процеси.

Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи, яка закликала країни включити медіацію в свої правові системи, прийнята 18 вересня 2002 року. У подальшому, 02 червня 2004 року, Директоратом юстиції та внутрішніх справ Європейської комісії прийнято Європейський кодекс поведінки для медіаторів, який являє собою законодавчу базу для забезпечення єдиної практики та стандарту в ЄС.

Про важливість медіації свідчить ухвалення 21 травня 2008 року ЄС Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу. Відповідно до ст. 3 Директиви 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» під медіацією розуміється структурована процедура, у якій дві або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добровільній основі, для вирішення спору між ними за допомогою посередника [10].

У 2016 році Європейською комісією опубліковано звіт про застосування Директиви про медіацію [11]. Його оцінка засвідчує загалом зростання обізнаності держав-членів, а також переваги імплементації Директиви про медіацію у національне законодавство.

На сьогоднішній день, низка держав-членів вже запровадили комплексну систему медіації, яка діяла раніше прийняття Директиви, тому вона не внесла змін у їхню систему. Однак, деякі держави-члени мають різні правила посередництва.

У Франції 17 січня 2002 року прийнято законодавство про соціальну модернізацію, яка схиляється до посилення медіації. Також поширеною є практика звернення до послуг спеціальних установ примирення, посередництва чи арбітражу які всі, як правило, мають незалежний статус: Велика Британія (ACAS); Ірландія (Комісія з трудових відносин, Трудовий суд); Греція (ОМЕД); Австрія (Федеральний примирний суд); Фінляндія (Національний офіс посередників); Швеція (Національний офіс посередництва); Данія (Statens Forligsinstitution); Португалія (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho – IDICT); Нідерланди (Advies en Arbitrage Commissie); Бельгія (Conseil National du Travail).

В Україні також існує спеціальний орган, а саме, Національна служба посередництва та примирення, утворена Указом Президента України від 17 листопада 1998 № 1258/98 [12], на виконання Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [13] та Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року № 92.

У чотирьох державах-членах ЄС, лише після ухвалення Директиви 2008/52/ЄС, на законодавчому рівні вперше прийнято рамкове положення про медіацію.

У вищезазначеному звіті також визначено певні труднощі, пов'язані з функціонуванням національних систем медіації. До них відноситься, наприклад, відсутність «культури» посередництва в більшості держав-членів, недостатній досвід та знання як вирішувати транскордонні проблеми, низький рівень поінформованості про медіацію та функціонування механізмів контролю якості медіаторів. Під час громадських консультацій респонденти відзначили відсутність достатніх знань про посередництво.

Наступним кроком у поширенні медіації стало підписання 07 серпня 2019 року в Сінгапурі Конвенції ООН «Про міжнародні угоди за результатами медіації», відому як Сінгапурська конвенція про медіацію, яка набула чинності 12 вересня 2020 року [14]. Україна стала однією із 46 країн, які її підписали.

Хоча в ЄС є багато елементів захисту прав споживачів або механізмів посередництва, все ще є дефіцит у сфері трудових відносин [15]. Єдина в ЄС комунікація щодо медіації, однак, орієнтована на ширшу сферу АВС та має на увазі лише посередництво разом з арбітражем і примиренням. У ньому також чітко зазначено що «процедури відрізняються від однієї держави-члена до іншої, але спільним для них є добровільність як щодо рішення скористатися ними, так і щодо прийняття результату.

З моменту запровадження медіації, різні стилі посередництва були представлені як техніка вирішення конфліктів. Хоча можна ідентифікувати багато дещо відмінних стилів, вчені схильні виокремлювати чотири типи: фасилітативний, оціночний, трансформативний і нарративний.

Фасилітативна медіація розвинулась і стала найпоширенішим стилем медіації. Фасилітативний посередник ставить запитання та шукає приховані інтереси позиції, які займають учасники суперечки, і допомагає їм знайти кращі варіанти можливого рішення [16, с. 591, 17]. Посередник зобов'язаний бути нейтральним, не давати прямих порад, рекомендацій. Фасилітативний медіатор забезпечує, щоб угода сторін була укладена на основі повного розуміння та визнання шляхом проведення спільних переговорів. Пріоритетом є те, що в цій процедурі, сторони самі ведуть переговори, а не представники чи соліситори.

Оцінювальна (евалюативна) медіація передбачає, що обидві сторони можуть покладатися на керівництво експерта, професійної та об'єктивної людини. Оціночний посередник – протилежний фасилітативному посереднику – ширше втручається в посередництво, також часто формулює рекомендації або надає юридичні висновки щодо того, що могло б статися, якби сторони вибрали судовий процес пізніше, а також чи варто їм обрати судовий процес замість медіації. На завершення, оціночний медіатор – також з професійної точки зору – розглядає законні права сторін [18]. Оціночне посередництво часто використовується, коли спір стосується фінансових питань. Оцінювальний посередник повинен мати (особливо юридичний) досвід надати професійний висновок сторонам.

Трансформативний та нарративний стилі медіації вважаються «новішими». Метою трансформативної медіації є насамперед зміна характеру відносин сторін у спорі. «Зміцнення» сторін та взаємне «визнання» є базовими поняттями в трансформативній медіації. Медіатор у трансформативній медіації відіграє другорядну роль і залишається в тіні сторін. Метою трансформативної медіації

є надання сторонам можливості морального розвитку і трансформації, а також зміна підходу до власних проблем і проблем іншої сторони. Пропозицію посередника слід використовувати лише як «кінець гри», тобто лише після того, як усі інші спроби вийти з глухого кута зазнають невдачі [19].

Наративна медіація характеризує специфічний підхід до конфлікту, який полягає в тому, що висловлена історія є важливішою, ніж мета чи мотивація людей. Метою такої медіації є відмежування від створеної сторонами історії і допомога їм в побудові нової історії про їхній конфлікт, яка потенційно призведе до налагодження стосунків між ними, покращить комунікацію та відкриє можливості для вирішення спору. Однак доцільність даного методу є дискусійною і дехто іменує його «провокативним» [20].

Важливість впровадження альтернативних способів врегулювання спорів визнана також і в Україні. Як зазначалося вище, 07 серпня 2019 року Україна приєдналась до Конвенції ООН про міжнародне врегулювання спорів (Сінгапурська конвенція про медіацію). Необхідність використання альтернативних способів вирішення спорів, у тому числі, медіації, закріплена в Національній економічній стратегії на період до 2030 року, затвердженій постановою Уряду України від 03 березня 2021 року № 179.

У подальшому, 15 грудня 2021 року набули чинності зміни до Кодексу законів про працю України [21] (далі – КЗпП України), визначені Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX [22]. Даний нормативно-правовий акт має рамковий характер, окреслює основні положення щодо обсягу медіації, процедури її проведення та статусу медіаторів, передбачає визнання посередницьких угод, якими сторони оформлюють результат медіації.

Вказаним Законом доповнено також КЗпП України статтею 222-1 «Урегулювання трудових спорів шляхом медіації». У відповідності до ч. 1 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» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Із аналізу вказаної статті слідує, що українським законодавством поширено процедуру медіації лише на індивідуальні трудові спори, про що свідчить включення норми про неї до глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України.

Водночас, ч. 1 ст. 3 Закону України «Про медіацію», не містить заборони використовувати визначену Законом процедуру медіації й для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Доцільним було б застосування медіації також для врегулювання колективних трудових спорів та внесення відповідних змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР, оскільки без врегулювання процедури медіації вказаним законом, неможливе її застосування для вирішення колективних спорів.

У відповідності до ч. 2 ст. 222-1 КЗпП України, за результатами проведення медіації у трудових спорах укладається письмовий договір. Законом України «Про медіацію» передбачено укладення двох договорів (угод) під час медіації, а саме: договору про проведення медіації (ст. 20), яким регламентовано процедурні питання медіації, а також угоди за результатами медіації (ст. 21), якою завершується весь процес та досягається відповідний компроміс між сторонами конфлікту.

КЗпП України у ч. 3 ст. 222-1 окреслює також юридичні наслідки невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації. За наявності відповідних обставин, сторони наділені правом звернутися до механізму врегулювання індивідуального трудового спору, передбаченого ст. 221 КЗпП України.

Важливим є те, що законодавець допускає можливість врахування строків проведення медіації під час поновлення строку звернення до комісії по трудових спорах та до суду (ч. 4 ст. 222-1 КЗпП України).

Таким чином, положеннями вітчизняного законодавства враховано позитивний досвід зарубіжних країн та окреслено медіацію як альтернативну форму вирішення індивідуальних трудових спорів. Разом із цим, нормативне підґрунтя досліджуваного інституту повинне бути системним і послідовним.

Доцільним було б закріпити дефініцію поняття «трудова медіація», а також інших, пов'язаних із ним категорій, у чинному законодавстві України.

Варто додати, що 05 вересня 2023 на сайті Національної служби посередництва і примирення опубліковано проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» [23], у ч. 1 ст. 2 якого, закріплена дефініція поняття «трудова медіація». Так, під нею розуміється позасудова, добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони колективного трудового спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати колективний трудовий спір.

Також, з метою удосконалення застосування процедури медіації в Україні, доцільно визначити правильний спосіб її обов'язкового запровадження. Наразі, медіація існує як позасудова процедура, незалежна від судового розгляду справи.

Виокремлюють кілька способів упровадження обов'язкової медіації. Так, в чинному законодавстві можливо закріпити імперативну вимогу щодо попереднього досудового врегулювання спору медіатором. Ще одним способом є внесення до трудового договору (контракту) відповідної умови щодо обов'язку сторін у разі виникнення трудового спору, перед зверненням до суду, звернутися до медіатора (медіаційне застереження).

Водночас, у разі запровадження обов'язковості застосування медіації до звернення до суду, важливо врахувати низку обставин. Зокрема, необхідно гарантувати захист прав та інтересів як працівника, так і роботодавця від зловживань з боку іншої сторони конфлікту. Доцільно створити орган чи уповноважену особу, яка наглядатиме за дотриманням усіх необхідних умов під час проведення процедур медіації між сторонами конфлікту.

Підсумовуючи слід зазначити, що розвиток медіації виступає одним із ключових напрямів удосконалення трудового законодавства, новітньою передовою технологією правової культури учасників трудових відносин, яка вимагає детального окреслення змісту, правових форм, моделей. Вказаний інститут набув значного поширення у Північній Америці та Європі та продемонструвавши свою ефективність для врегулювання трудових правовідносин.

Національне законодавство інституціоналізувало медіацію, як законний альтернативний спосіб врегулювання спорів. Медіація є важливим інструментом, який зменшить тривалість трудових спорів, розвантажить суди тощо.

Разом із тим, в українському законодавстві низка питань залишаються не охопленими. Доцільно визначити та законодавчо закріпити поняття «трудова медіація», під якою слід розуміти позасудову процедуру, яка має добровільний та конфіденційний характер, здійснюється медіатором (медіаторами) для цілей профілактики або врегулювання трудового спору за допомогою переговорів між сторонами спору. Трудова медіація повинна охоплювати не лише індивідуальні трудові спори, а й також колективні.

Крім того, важливо забезпечити здійснення державного нагляду за додержанням прав та законних інтересів сторін трудового конфлікту під час проведення процедури медіації шляхом створення відповідного органу.

Також, важливо поширювати ідею медіації серед населення, оскільки не всім відомо про наявну можливість досудового врегулювання трудового спору, її переваги.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рекомендація МОП № 92 (1951) «Щодо добровільного примирення та арбітражу» від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата звернення 27.09.2024).
2. Commission Recommendation 98/257/EC on the principles applicable to the bodies responsible for out-of-court settlement of consumer of 30 March 1998. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL%3A1998%3A115%3ATOC> (дата звернення 27.09.2024).
3. Commission Recommendation of 4 April 2001 on the principles for out-of-court bodies involved in the consensual resolution of consumer disputes (Text with EEA relevance) (notified under document number C(2001) 1016). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL%3A2001%3A109%3ATOC> (дата звернення 27.09.2024).
4. Directive 2013/11/EC EU of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on alternative dispute resolution for consumer disputes. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/11/oj> (дата звернення 26.09.2024).
5. Regulation (EU) No 524/2013 of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on online dispute resolution for consumer disputes and amending Regulation (EC) No 2006/2004 and Directive 2009/22/EC (Regulation on consumer ODR). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32013R0524> (дата звернення 26.09.2024).
6. Bollen K., Euwema M., Munduate L. Promoting Effective Workplace Mediation. *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice* / ed. Bollen K. Springer. 2016. pp. 1-17. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-42842-0_1 (дата звернення 25.09.2024).
7. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labor Office (ILO), 2007. URL: <https://www.ilo.org/media/125186/download> (дата звернення 25.09.2024).
8. Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991). URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/500/20/> (дата звернення 25.09.2024).
9. Mediation in labour relations: what can be learned from the North American and EU example? URL: <https://www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf> (дата звернення 27.09.2024).
10. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052> (дата звернення 27.09.2024).
11. Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the application of Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council on certain aspects of mediation in civil and commercial matters COM(2016)/0542 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM%3A2016%3A542%3AFIN> (дата звернення 27.09.2024).
12. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 №1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 26.09.2024).
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://surl.li/awdc> (дата звернення: 26.09.2024).
14. Silvestri E. The Singapore Convention on Mediated Settlement Agreements: A New String to the Bow of International Mediation? *Access to Justice in Eastern Europe*. 2019. No 3 (4). pp. 5-11. URL: <https://ajee-journal.com/the-singapore-convention-on-mediated-settlement-agreements-a-new-string-to-the-bow-of-international-mediation> (дата звернення: 26.09.2024).
15. Green Paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law, presented by the Commission of the European Communities, 19.4.2002, COM(2002) 196 final, URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/61c3379d-bc12-431f-a051-d82fec20a04> (дата звернення: 26.09.2024).

16. Exon S.N. The Effects that Mediator Styles Impose on Neutrality and Impartiality Requirements of Mediation. *University of San Francisco Law Review*. 2008. Volume 42. Issue 3, Article 1. pp. 577-620. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/216982943.pdf> (дата звернення: 26.09.2024).
17. Zumeta Z. Styles of Mediation: Facilitative, Evaluative, and Transformative Mediation, 2018. URL: <https://mediate.com/styles-of-mediation-facilitative-evaluative-and-transformative-mediation/> (дата звернення: 27.09.2024).
18. Levin S.M. The Propriety of Evaluative Mediation: Concerns About the Nature and Quality of an Evaluative Opinion, *16 Ohio St. J. Disp. Resol.* 267 (2000-2001). URL: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ohjdpr16&div=19&id=&page=> (дата звернення: 27.09.2024).
19. Hochman S.A. Mediator's Proposal – Whether, When and How It Should Be Used? January 5, 2016. URL: <https://mediate.com/a-mediators-proposal-whether-when-and-how-it-should-be-used/> (дата звернення: 27.09.2024).
20. Baruch Bush R. A, Fogler J.P. Promise of Mediation. Responding to Conflict through Empowerment and Recognition. *10 Ohio St. J. on Disp. Resol.* 507 (1994-1995). URL: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ohjdpr10&div=31&id=&page=>.
21. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 No 322-VIII. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv> (дата звернення: 27.09.2024).
22. Про медіацію: Закону України No 1875-IX від 16.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 27.09.2024).
23. Оприлюднення законопроекту «Про колективні трудові спори». Опубліковано: 05 вересня 2023. URL: <https://web.archive.org/web/20240224164444/https://www.nspp.gov.ua/novini/17381-opriyudnennya-zakonoprojektu-pro-kolektivni-trudovi-spori> (дата звернення: 21.09.2024).