

УДК 349.2(477)

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИКОРИСТАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ УРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Кулачок-Тітова Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація Розглянуто альтернативні судовій процедурі способи розв'язання трудових спорів: переговори, примирення за участю незалежного посередника та медіація. Аналізуються акти чинного національного та міжнародного трудового законодавства, що містять норми щодо альтернативних способів вирішення спорів. Зазначаються переваги позасудових способів вирішення спорів. Визначено зміст принципів паритетності та консенсусу, притаманних медіації як способу вирішення спору.

Ключові слова: трудовий спір, способи вирішення спору, альтернативні способи, переговори, примирення, медіація.

Аннотация Рассмотрены альтернативные судебной процедуре способы разрешения трудовых споров: переговоры, примирение при участии независимого посредника и медиация. Проанализированы акты действующего национального и международного законодательства, содержащие нормы, регулирующие альтернативные способы разрешения споров. Отмечаются преимущества внесудебных способов разрешения споров. Определено содержание принципов паритетности и консенсуса, присущих медиации как способу разрешения спора.

Ключевые слова: трудовой спор, способы разрешения спора, альтернативные способы, переговоры, примирение, медиация.

Annotation Consider an alternative judicial process means of resolving labor disputes: negotiation, conciliation with the assistance of an independent intermediary and mediation. Analyzed the acts of the current national and international law containing rules alternative dispute resolution. The advantages of extrajudicial dispute resolution. The content of the principles of parity and consensus inherent in mediation as a method of dispute resolution.

Key words: labor dispute, dispute resolution, alternative methods, negotiations, concilitation, mediation.

Конституція України зазначає, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Особа, яка вважає, що її права чи свободи порушено, може обирати будь-який спосіб захисту, у тому числі і позасудовий. Ці положення стосуються і трудових спорів. Нині в Україні, як і в європейських державах від початку 90-х років поширюється процедура вирішення спорів, альтернативна судовій, яка отримала назву «медіація» або вирішення спорів за участю посередника. Це нова тенденція, оскільки на думку фахівців, більшість індивідуальних трудових спорів на сьогодні вирішуються судом.

Над теоретичними дослідженнями проблем вирішення трудових спорів працювали такі знані українські науковці в галузі трудового права як Н. Болотіна, В. Венедіктов, В. Жернаков, М. Іншин, Л. Лазор та В. Лазор, С. Прилипка, О. Процевський, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Але час іде, тому на сучасному етапі розвитку трудової науки знову постає завдання пошуку оптимальних способів запобігання виникненню та вирішенню трудових спорів.

Сторони трудового спору, як правило, зацікавлені у якнайшвидшому його вирішенні, оскільки затягування цієї процедури практично завжди несе матеріальні та моральні збитки для сторін. Для працівника це може означати швидший вихід із стресового стану, а для роботодавця – збереження ділової репутації, зменшення витрат, зняття напруги у трудовому колективі та підвищення результативності його роботи.

Доцільність застосування альтернативних способів вирішення таких спорів обумовлюється тим, що останні виникають не лише через розбіжності думок роботодавця та працівника з приводу укладання, виконання, зміни чи припинення трудового договору, виконання умов колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку або застосування законодавства про працю (такі спори одержали назву «конфліктів права»). Індивідуальні трудові спори можуть виникати також і з питань індивідуально-договірної регулювання, де роботодавець вправі, але не зобов'язаний надати, встановити або змінити працівникові умови праці, а отже на перше місце виходить конфлікт їхніх інтересів з приводу надання працівнику нового права (такі спори слід визначати як «конфлікти інтересів») [1, с. 46-47]. Остання категорія індивідуальних трудових спорів набагато ефективніше вирішується у позасудовому порядку шляхом застосування безпосередніх переговорів між сторонами (negotiation), примирення сторін (conciliation) та медіації або, інакше, – посередництва.

В Україні досі не прийняті нормативні акти, які би регламентували зазначені альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема, проведення медіації, але є декілька проектів закону про медіацію, поданих на розгляд до Верховної Ради України та досвід тих країн, де медіація вже одержала законодавче закріплення і має практику застосування.

Процедури та способи позасудового вирішення трудових спорів у світі надзвичайно різноманітні. Так, наприклад, у багатьох азіатських країнах вирішення спорів (у тому числі трудових) традиційно базувалося переважно на морально-етичних принципах і нормах, і порядок вирішення спорів у

цих країнах в основу носить примирний характер, в той час як у західному суспільстві більш традиційний «легалістичний» підхід до вирішення спорів [2, с. 265].

Аналіз сучасного українського трудового законодавства дає підстави виділити основні способи вирішення трудових спорів. Так, індивідуальні трудові спори мають тенденцію переважного розгляду безпосередньо у суді, при цьому сторони все частіше необгрунтовано ігнорують можливість вирішення непорозумінь у позасудовому порядку, а саме: шляхом ведення переговорів (безпосередніх чи за участі посередника (медіатора), звернення до комісії з трудових спорів чи до арбітра. І це при тому, що загальновизнаними є переважаність судів та, відповідно, часто надмірна тривалість судового розгляду, низька довіра до справедливості судових рішень з боку суспільства та інші недоліки звернення сторін трудових відносин до суду, які суттєво впливають на ефективність цього способу вирішення спору.

Індивідуальні трудові спори в Україні також мають законодавчо закріплений досудовий (позасудовий) порядок розгляду, який здійснюється відповідно до норм XV глави КЗпП України, з урахуванням положень законів України «Про Державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про Національну поліцію» та деяких інших нормативних актів, які містять норми стосовно порядку вирішення індивідуальних трудових спорів окремих категорій працівників, для яких встановлено особливий порядок розгляду трудових спорів.

У судовому порядку індивідуальні трудові спори розглядаються судами загальної юрисдикції за правилами цивільного судочинства та адміністративними судами, в яких розглядаються спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби. Досудовий порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів може бути використаний лише до звернення за захистом до суду, а позасудовий, може застосовуватися незалежно від стадії судового розгляду. Медіація може мати місце як до виникнення індивідуального трудового спору, в процесі його розгляду та вирішення, так і після завершення судового розгляду та винесення рішення по суті спору [3, с. 8].

З іншого боку, колективні трудові спори мають безальтернативний (у цьому випадку – позасудовий) спосіб вирішення, оскільки передбачена процедура вирішення таких спорів примирною комісією та трудовим арбітражем за можливою участю незалежного посередника. Чинний порядок позбавляє сторони права звернутися до суду за вирішенням конфлікту, крім права роботодавця на подання заяви до суду щодо визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону). Національна служба посередництва та примирення як спеціальний орган, що покликаний сприяти вирішенню трудових спорів, могла би розширити свої функції щодо сприяння вирішенню також і індивідуальних трудових спорів, оскільки стратегічний вектор розвитку трудового законодавства в Україні та світі – на побудову та розвиток системи соціального партнерства та соціального діалогу.

Міжнародне трудове законодавство, основні норми якого містяться в конвенціях та рекомендаціях МОП, значну увагу приділяє процедурі вирішення колективних трудових спорів, сприянню колективним переговорам, правам представників працівників тощо, але деякі нормативні документи стосуються і процедури розв'язання індивідуальних трудових спорів. Найбільш важливою в аспекті зазначеного питання є Рекомендація МОП № 130 (1967 р.) щодо розгляду скарг на підприємствах, в якій зазначено, що будь-який працівник, який діє індивідуально або разом з іншими працівниками, та вважає, що він має підстави для скарг, повинен мати право: подати таку скаргу без будь-якої шкоди для себе; вимагати розгляду цієї скарги на підставі відповідної процедури.

Причинами скарг можуть бути будь-який захід чи ситуація, що стосуються взаємовідносин між роботодавцем і працівником, або умов праці одного чи декількох працівників на підприємстві, якщо це суперечать умовам чинного колективного договору або індивідуального трудового договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенням законодавства, а також звичаям та практиці з урахуванням принципів сумлінності.

У тих випадках, коли процедура розгляду скарг встановлюється через колективні договори, рекомендується зазначати в останніх, що протягом строку дії цього договору вони будуть сприяти регулюванню скарг у межах передбаченої процедури і намагатимуться утримуватися від будь-яких дій, які можуть утруднити ефективне застосування передбаченої процедури. Працівники підприємства повинні брати участь на рівних правах та обов'язках з роботодавцями у встановленні та застосуванні на підприємстві процедури розгляду скарг відповідно до національного законодавства чи практики. У разі можливості, такі скарги повинні вирішуватися на самому підприємстві відповідно до процедури, яка повинна бути ефективною, пристосованою до умов країни, галузі економічної діяльності та підприємства, повністю гарантувати зацікавленим сторонам об'єктивне розслідування.

Рекомендація застерігає, що не повинно бути обмеження права працівника звертатися із скаргою безпосередньо до компетентного органу праці, до трудового суду або іншого судового органу, якщо таке право визнається національним законодавством. Рекомендується спочатку вжити спроби урегулювати скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленим працівником та його безпосереднім керівником. У тих випадках, коли такі спроби не приводять до згоди або коли характер скарги такий, що безпосереднє обговорення між зацікавленим працівником і його безпосереднім начальником не є доцільним, працівник повинен мати право на розгляд своєї скарги однією чи декількома вищими інстанціями залежно від характеру скарги та структури і розміру підприємства.

Процедура розгляду скарги повинна бути такою, щоб існувала реальна можливість досягнення на кожній передбаченій нею стадії врегулювання питання рішенням, яке було добровільно прийняте працівником та роботодавцем. Процедура повинна бути якомога простішою та більш швидкою і може передбачати відповідні терміни; формальності її застосування повинні бути мінімальними. Порядок

застосування такої процедури повинен бути доведений до відома працівників.

Зацікавлений працівник може брати безпосередню участь у процедурі регулювання скарги, або бути представленим представником за своїм вибором, або користуватися допомогою такої особи. Роботодавець може бути представленим організацією роботодавців або користуватися допомогою такої організації. Будь-яка особа, яка працює на тому самому підприємстві, яка представляє працівника під час розгляду його скарги чи допомагає йому, повинна – за умови, що вона дотримується процедури розгляду скарги – користуватися таким самим захистом, котрим користується працівник. Якщо сторони вважають за доцільне, то за взаємною домовленістю можуть складатися протоколи засідань.

Працівник, який подав скаргу, повинен бути інформованим про кроки, які здійснюються в межах процедури, і про заходи, які вживаються за його скаргою. Повинна також існувати можливість для остаточного врегулювання скарги шляхом:

- а) використання процедур, передбачених колективним договором (спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій);
- б) примирення або арбітражу з боку компетентних державних органів;
- в) звернення до трудового суду або іншого судового органу;
- г) будь-якої іншої процедури, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни.

Працівникові слід надати вільний час, необхідний для участі в процедурах розгляду скарги на підприємстві та поза його межами, але це не повинно привести до будь-якої втрати винагороди, якщо в процесі такої процедури його скарга була визнана обумовленою. Слід вживати всіх зусиль, щоб такі процедури по можливості здійснювались поза робочим часом зацікавлених працівників [4].

Системоутворюючими та взаємодоповнювальними принципами позасудового вирішення трудових спорів, на думку С. Запари є такі: добровільної участі в позасудових процедурах; принцип соціального діалогу; вирішення трудових спорів на засадах компетентності, незалежності та неупередженості трудових арбітрів та трудових медіаторів; оперативності, простоти, доступності процедури вирішення трудових спорів та оптимальність передбачуваних для цього строків; безоплатності для сторін спору позасудового порядку вирішення трудового спору; конфіденційності, яка є ключовим фактором успішності альтернативного розгляду спорів у зв'язку з тим, що цей принцип гарантує відкритість між сторонами під час проведення процедур; принцип можливості відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору шляхом формулювання альтернативних положень у колективних угодах [5, с. 146-148].

Досудові та позасудові способи вирішення трудових спорів схожі за своєю суттю і можуть застосовуватися у різних ситуаціях – до застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення і після цього, до звернення за захистом працівника до КТС,

суду чи іншого органу і після нього, аж до винесення рішення відповідним органом. Серед таких способів слід виділити переговори сторін, переговори за участю посередника та медіацію. Остання хоча і не має поки що законодавчого закріплення в Україні, але є визнаним на світовому рівні способом пошуку взаємоприйнятних рішень, більш ніж 20-річний досвід застосування у західних країнах та визнаний позитивний ефект.

Медіація визначається як процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту за допомогою одного або декількох медіаторів з метою досягнення сторонами взаємоприйнятної рішення про врегулювання конфлікту або усунення спричиненої конфліктом шкоди. Завданнями медіації є: врегулювання конфлікту шляхом досягнення його сторонами взаємоприйнятної рішення; усунення шкоди, завданої конфліктом; якомога повне задоволення потреб сторін конфлікту; зниження рівня конфліктності сторін та запобігання поновленню конфлікту; відновлення правопорядку та злагоди у суспільстві. Медіація поширюється на цивільні, господарські, адміністративні, трудові, сімейні спори, а також кримінальні справи у випадках, передбачених законодавством. Ця процедура проводиться за взаємною згодою сторін конфлікту на підставі принципів добровільної участі, рівності та активності сторін медіації, незалежності, нейтральності та толерантності медіатора, конфіденційності інформації щодо медіації.

Сторони конфлікту беруть участь у медіації на умовах взаємного добровільного волевиявлення і мають право відмовитися від участі у медіації на будь-якій із її стадій. Забороняється будь-який тиск на сторони конфлікту з метою проведення або припинення медіації. Сторони мають рівні права і несуть рівні обов'язки, а дискримінація сторін на будь-якій підставі забороняється. Вони самостійно визначають коло обговорюваних ними питань, варіанти врегулювання конфлікту між ними, зміст медіаційної угоди, строки та способи її виконання, можуть користуватися порадами інших учасників медіації, але остаточне рішення приймається сторонами медіації.

Співробітництво сторін у медіації замість змагальності при розгляді трудового спору у суді передбачає, що медіатор на психологічному рівні налаштовує сторони до пошуку взаємовигідних способів розв'язання спору (компромісного рішення). Медіатор приймає заходи для налагодження конструктивного діалогу між сторонами спору, не вказуючи свою позицію щодо способів вирішення спору [6].

Ймовірність поширення альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні обумовлюється як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. До зовнішніх, на думку В. Балуха [1, с. 49], належать наявність підтримки з боку держави, у тому числі шляхом правового регулювання відповідних процедур (медіації, примирення тощо), та рівень довіри населення до альтернативного вирішення спорів. Внутрішні фактори визначають можливості доступу сторін індивідуального трудового спору до альтернативних

способів їх вирішення, що може бути досягнуто за допомогою інституціалізації відповідних процедур через створення спеціальних органів або ж проведення діяльності незалежними експертами.

Н. Дараганова, підкреслює цілий комплекс різних факторів, що засвідчують переваги медіації, серед яких приватний характер і простота процедури медіації, більша вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору і після його розв'язання, виконання сторонами без затримок узгодженого ними рішення. Але, на думку автора, впровадженню процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів перешкоджають два основних фактора: майже повна відсутність належності національної законодавчої бази з питань медіації та відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання цих спорів [7, с. 80-81].

Безумовно, сторони спору можуть спробувати вирішити свої проблеми шляхом безпосередніх переговорів, але на практиці такі переговори часто переростають у взаємні образи та висловлення претензій. Емоції не дають почути справжні вимоги одне одного, якраз у цьому випадку могла би відіграти позитивну роль присутність незалежної та об'єктивної фігури – посередника чи медіатора, для якого у спорі немає правоті та неправоті сторони і, відповідно, зацікавленості у вирішенні його на чиюсь користь. Альтернативні способи вирішення спорів дають можливість досягти взаємоприйнятної або навіть взаємовигідного рішення на відміну від судового розгляду, де в результаті завжди одна сторона буде правою, а інша – винною. Працівник і роботодавець інколи можуть у позасудовому порядку знайти рішення, вигідніше навіть і для тієї сторони, яка виграла би справу у суді.

Судовий порядок вирішення трудових спорів має свої визнані недоліки, що теж свідчить на користь застосування альтернативних способів вирішення таких спорів. Так, наприклад, розгляд спору в суді часто шкодить репутації роботодавця в очах працівників та партнерів, оскільки для судових слухань притаманна публічність та, крім того, цих осіб можуть запрошувати у якості свідків по справі. Особливо резонансними можуть стати спори про дискримінацію або нанесення моральної шкоди. Так само негативно впливають на репутацію роботодавця та моральний клімат у колективі ситуації, коли поновлений на робочому місці робітник відчуває відсутність зацікавленості з боку роботодавця і марнує час без роботи, що спостерігають інші члени колективу.

Крім того, судовий процес часто призводить до зайвих витрат для роботодавця, адже за законом працівник, по-перше, звільняється від судових витратків, а, по-друге, у випадку рішення суду на користь працівника у спорах про незаконне звільнення чи переведення на іншу роботу, роботодавець зобов'язаний оплатити весь час вимушеного прогулу у розмірі середньої заробітної плати, а цей час вимірюється місяцями, а то й роками. Це обумовлено значною тривалістю судового розгляду, оскільки українські суди переважені справами і встановлені граничні строки розгляду судами практично ніколи не дотримуються.

Ще один контраргумент щодо передачі справи на судовий розгляд полягає у тому, що рішення спору судом може мати прецедентний характер і дати поштовх іншим працівникам роботодавця до звернення у суд для задоволення аналогічних претензій. Насамперед, це може стосуватися надання компенсацій та додаткових пільг за шкідливі умови праці, порядку нарахування тих чи інших виплат, премій тощо.

Практика показує, що рішення, які виносяться з трудових справ, часто є недостатньо аргументованими, обгрунтованими, при цьому конфлікти поміж працівниками і роботодавцями, не дивлячись на формальне вирішення спору, не лише продовжуються, але у ряді випадків – поширюються. Саме тому вкрай важливо приділяти саму прискіпливу увагу таким механізмам врегулювання розбіжностей, котрі з одного боку були б доступними, дешевими та зручними, з іншого – забезпечували б реалізацію права на захист порушених чи оспорюваних прав та законних інтересів як робітників, так і роботодавців та справедливе вирішення індивідуальних трудових спорів, виконання прийнятих рішень. Примирні процедури дозволяють вирішити трудові спори, оптимально погоджуючи інтереси працівника і роботодавця, про що свідчить, зокрема, досвід застосування трудового законодавства ряду зарубіжних країн [3, с. 5-6].

Усі ці аргументи свідчать на користь переважного застосування позасудових способів вирішення спорів, основними принципами яких є *паритетність та консенсус*. *Паритет* трактується як принцип рівності, рівноправності сторін у чому-небудь. Великий юридичний словник дає таке визначення: паритет – (від лат. *paritas*-рівність) – принцип рівного представництва сторін. Найпоширеніший при погоджувальному розгляді трудових конфліктів в арбітражах [8, с. 564]. Паритет також означає рівність, рівноправність, рівноцінність, рівне становище.

Принцип паритетності (рівноправності) ставить сторони спору на рівні позиції. Не дивлячись на підпорядкованість робітника роботодавцеві під час виконання трудових обов'язків та наявність дисциплінарної влади роботодавця, в ході вирішення спору сторони повинні відійти від цієї позиції і спілкуватися на рівних, партнерських засадах. Вони самостійні у виборі своїх дій, відповідають за їх результати та мають рівні права і обов'язки. Цей принцип реалізується і під час розгляду спору в комісії з трудових спорів, оскільки остання утворюється із представників роботодавця і працівників на рівноправних (паритетних) засадах. Таке представництво дає змогу об'єктивного та неупередженого розгляду спору.

Слово *консенсус* походить від латинських слів *sum* – «з» або «разом» та *sentire* – «мислити» чи «відчувати». *Consensus* з латині перекладається як згода, єдність, співучасть і означає наявність між двома або більше індивідами подібних орієнтацій у будь-якому аспекті. Так називають метод прийняття рішень на взаємовигідних засадах, який передбачає активну участь усіх, хто приймає рішення; спільний пошук найкращого рішення на противагу надання переваги думці більшості (більш сильної сторони)

перед меншістю (більш слабкою стороною); однакову можливість сторін внести пропозицію, доповнити її або блокувати; пошук прийняттого для всіх ефективного рішення з використанням компромісу та інших методів для уникання або вирішення проблеми наявності у сторін антагоністичних точок зору сторін тощо.

Прийняття рішення консенсусом потребує тривалої, ретельної, кропіткої роботи, особливо стосовно з'ясування, вивчення і погодження позицій сторін. Принцип консенсусу передбачає згоду сторін з усіх істотних позицій, одночасне прийняття рішень між усіма учасниками... Він передбачає прийняття такого рішення, яке ґрунтується на добровільних компромісах, повазі до суверенітету, рівності та взаємному визнанні інтересів сторін, виключенні диктату, тиску з будь-якого боку чи прийняття рішення механічною більшістю голосів [8, с. 379].

На думку В. Казимірчука, консенсус – найкращий спосіб вирішення конфліктів, оскільки лише так проблема може бути знята остаточно. Якщо ж рішення відображає тільки позицію більшості, то надалі воно може вимагати примусового здійснення (що передбачає постійну небезпеку його порушення і перегляду), або лише поступово отримає загальне схвалення («прихований консенсус»). Однак поряд з позитивними сторонами, зазначає вчений, консенсусний метод має і суттєві недоліки. По-перше, необхідність багаторазових погоджень позицій затягує ухвалення рішення. По-друге (і це більш суттєво), виникає небезпека прийняття неконкретних, розпливчастих рішень – по ним простіше досягти консенсусу. Таким чином, підвищення ступеня узгодженості рішення може йти на шкоду його якості. Факультативний юридичний консенсус застосовується (хоча й різною мірою) практично у всіх галузях права [9, с. 141].

Вважається, що прийняття рішення методом консенсусу можливе при відсутності у сторін серйозних і принципових протиріч. Консенсус – це реально існуючий шанс того, що учасники відносять навіть без попередньої домовленості поставляться до очікувань один одного як до значущих для них. Саме таке врахування позиції іншої сторони підвищує шанс досягнення власної раціонально осмисленої мети.

Соціальне партнерство трактується, зокрема, як спосіб регулювання соціально-трудових відносин між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), що ґрунтується на взаємному врахуванні інтересів кожної із сторін, повазі цих інтересів і відмові від силових способів взаємодії. Таке розуміння соціального партнерства, на наш погляд, дуже співзвучне з поняттям консенсусу. З прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» термін «соціальне партнерство» у національному законодавстві замінено терміном

«соціальний діалог». Соціальний діалог також є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [10].

Таке розуміння взаємодії працівників та роботодавців сприяє встановленню стабільного соціального миру та злагоди у суспільстві. Можливо, що зближення процедури вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, основаної на принципах паритетності та консенсусу, залучення Національної служби посередництва та примирення до вирішення також і індивідуальних трудових спорів, на наш погляд, сприятиме розвитку соціального діалогу в Україні, зменшенню кількості трудових спорів та підвищить ефективність захисту трудових прав працівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балух В.С. Альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів // Право і суспільство. – 2015. – № 4. – С. 45-50.
2. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. – Москва: Проспект, 2014. – 592 с.
3. Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. ... дис. канд. юрид. наук 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – М., 2012. – 28 с.
4. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємстві з метою їх вирішення / Міжнародна організація праці. Офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/recommendations.aspx>
5. Запара С.І. Принципи позасудового захисту права на працю / С.І. Запара // Право і суспільство. – 2013. – № 6-2. – С. 145-150.
6. Кабанець В.О. Медіація (посередництво), як альтернативний спосіб вирішення трудового спору / В.О. Кабанець // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 340-342. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11kvovtc.pdf>
7. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів // Юридична наука. – 2011. – № 6. – С. 77-83.
8. Великий енциклопедичний юридичний словник / За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2007. – 992 с.
9. Юридическая конфликтология: монография/ под ред. В.Н. Кудрявцева. – М.: Институт государства и права РАН, 1995. – 206 с.
10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року № 2862-VI // Голос України від 18.01.2011 року. – № 8.