

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.14>

## ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ТА ЙОГО МІСЦЕ У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ

Федорко С.О.,

аспірант кафедри соціального права

Львівського національного університету

імені Івана Франка

ORCID: 0009-0002-3952-9414

### **Федорко С.О. Поняття колективного трудового спору та його місце у захисті трудових прав.**

У статті визначається значущість трудових прав у механізмі забезпечення основоположних прав людини, зокрема права на працю та права на гідний рівень життя. Акцентується увага на тому, що у сфері трудових правовідносин найбільш поширеними є розбіжності між їх суб'єктами, зумовлені зіткненням інтересів праці та виробництва, інтересів працівника та роботодавця. Зазначається, що визначальною характеристикою колективних трудових спорів є належність до них не лише спорів про право, які виникають у процесі застосування трудового законодавства, а й спорів про інтереси. Останні мають місце при встановленні нових або зміні існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також під час укладення чи зміни колективних договорів і угод.

Під час визначення поняття колективного трудового спору звертається увага на те, що законодавець і надалі використовує термін-руси́зм «розбіжності», тоді як в умовах сучасного розвитку трудового права доцільним є застосування запропонованого вченими терміну «суперечності». Обґрунтовується недоцільність розмежування понять «колективні трудові спори» та «колективні трудові конфлікти», оскільки вживання різних за формою, але однакових за змістом термінів «спір» і «конфлікт» не призводить до відмінностей у їх правовій природі та не має самостійного юридичного значення. Автор підтримує законодавчу ініціативу щодо закріплення поділу колективних трудових спорів на спори про інтереси (суперечності, що виникають з приводу встановлення нових або зміні існуючих умов праці, укладення нових або внесення змін до колективних договорів і угод) та спори про права (суперечності щодо реалізації, виконання чи невиконання вже існуючих прав і обов'язків, установлених законодавством про працю, колективними договорами й угодами, локальними нормативними актами роботодавця, а також щодо їх тлумачення). Обґрунтовується, що з огляду на примирно-узгоджувальний характер вирішення колективних трудових спорів визначального значення набувають засади (принципи), відповідно до яких здійснюються відповідні примирні та узгоджувальні процедури. Підкреслюється важливість відповідності запропонованих законодавцем принципів вирішення колективних трудових спорів міжнародно-правовим стандартам добровільного примирення сторін у сфері соціально-трудових відносин

**Ключові слова:** трудові відносини, трудове законодавство, трудовий спір (конфлікт), вирішення трудових спорів, примирні процедури, захист трудових прав, працівники, роботодавці, професійні спілки.

### **Fedorko S.O. The concept of a collective labor dispute and its place in the protection of labor rights.**

The article determines the significance of labor rights in the mechanism of ensuring fundamental human rights, in particular the right to work and the right to a decent standard of living. Attention is drawn to the fact that in the sphere of labor relations, the most common are disagreements between their subjects, caused by the clash of interests of labor and production, the interests of the employee and the employer. It is noted that the defining characteristic of collective labor disputes is that they include not only disputes about the law that arise in the process of applying labor legislation, but also disputes about interests. The latter occur when establishing new or changing existing socio-economic conditions of labor and production life, as well as when concluding or changing collective agreements and agreements.

When defining the concept of a collective labor dispute, attention is drawn to the fact that the legislator continues to use the Russian term «disagreements», while in the conditions of modern development of labor law it is appropriate to use the term «contradictions» proposed by scientists. The inexpediency of distinguishing the concepts of “collective labor disputes” and “collective labor conflicts”

is substantiated, since the use of the terms "dispute" and "conflict" that are different in form but the same in content does not lead to differences in their legal nature and does not have an independent legal meaning. The author supports the legislative initiative to consolidate the division of collective labor disputes into disputes of interests (disputes that arise regarding the establishment of new or changes to existing working conditions, the conclusion of new or amendments to collective agreements and agreements) and disputes about rights (disputes regarding the implementation, fulfillment or non-fulfillment of existing rights and obligations established by labor legislation, collective agreements and agreements, local regulatory acts of the employer, as well as their interpretation). It is substantiated that, given the conciliatory and conciliatory nature of resolving collective labor disputes, the principles (principles) in accordance with which the relevant conciliatory and conciliatory procedures are carried out acquire decisive importance. The importance of compliance of the principles of collective labor dispute resolution proposed by the legislator with international legal standards of voluntary reconciliation of the parties in the field of social and labor relations is emphasized.

**Key words:** labor relations, labor legislation, labor dispute (conflict), resolution of labor disputes, conciliation procedures, protection of labor rights, employees, employers, trade unions.

**Постановка проблеми.** Основний Закон у статті 1 визначає нашу державу демократичною, соціальною, та правовою державою [1]. Це зумовлює існування обов'язку в державі здійснювати системну та послідовну діяльність, спрямовану на забезпечення та реалізацію основоположних прав людини і громадянина. У багатьох міжнародних актах, зокрема Загальній декларації прав людини [2], Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права [3], Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [4], а також Хартії Європейського союзу про основоположні права [5], закріплені такі фундаментальні права людини, як право на життя, свободу та особисту недоторканність, право на справедливий суд, свободу думки, совісті й релігії, право на приватність й недискримінацію, право на достатній рівень життя та право на працю. Варто зауважити, що зазначені права охоплюють важливі аспекти життєдіяльності особи та визначають її повноцінне функціонування в суспільстві й державі. І саме трудові права посідають серед них особливе місце, бо через реалізацію права на працю особа здобуває законне джерело доходу, соціальні гарантії та впевненість у стабільності свого правового та економічного становища. Як слушно зауважують науковці, одним із найважливіших напрямів діяльності держави на шляху до реалізації юридичного механізму закріплення соціально-економічних цінностей є забезпечення трудових прав людини і громадянина. Що є основою формування правової соціальної держави в процесі виконання задекларованих нормами національного та міжнародного права стандартів дотримання прав і свобод людини для забезпечення гідного життя та розвитку особистості [6, с. 145].

Водночас необхідно зауважити, що реалізація трудових прав відбувається в умовах об'єктивного зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин. Інтерес працівника полягає в отриманні справедливої винагороди за працю, дотриманні встановлених умов праці та збереженні стабільності трудових відносин, тоді як інтерес роботодавця спрямований на збільшення прибутку та зниження витрат на виробництво шляхом залучення працівників до понаднормової роботи, оптимізації чисельності персоналу та мінімізації витрат на оплату праці. Таке розходження інтересів зумовлює виникнення численних трудових конфліктів. Серед різновидів трудових спорів особливе місце посідають колективні трудові спори, оскільки по-перше, вони виникають унаслідок суперечностей між роботодавцем та найманими працівниками, по-друге, стосуються реалізації колективних трудових прав і соціально-економічних інтересів значної кількості працівників.

**Метою дослідження** є з'ясування поняття та сутності колективних трудових спорів, а також визначення принципів (засад), на яких повинне базуватися їх вирішення, з метою забезпечення відповідності міжнародно-правовим стандартам і підвищення ефективності примирно-узгоджувальних процедур.

**Стан опрацювання проблематики.** Колективні трудові спори були предметом дослідження наукових праць таких вчених, як В.В. Бонтлаб [7], Н.Д. Гетьманцева, О.Я. Орловський [8], Б.В. Досін [9], С.І. Запара [10], А.М. Комаренко [11], Л.Ф. Купліна, Ю.І. Крилова [12], А.О. Панченко [13], Г.І. Чанишева [14], Н.І. Чудик-Білоусова [15]. Водночас законодавча ініціатива щодо реформування зазначених правовідносин зумовлює необхідність переосмислення наукових підходів до визначення колективних трудових спорів та їх місця у механізмі забезпечення основних прав людини.

**Виклад основного матеріалу.** Досліджуючи генезу правового регулювання порядку вирішення трудових спорів в Україні, потрібно зауважити, що за радянських часів на офіційному рівні визнавалися виключно індивідуальні трудові спори. Як слушно зазначає П.Д. Пилипенко, колек-

тивні трудові конфлікти взагалі відкидалися радянською системою, як такі, що не властиві їй. Лише безпосередньо перед розвалом Радянського Союзу вони отримали легітимізацію [16, с. 15].

Сьогодні вирішення колективних трудових спорів регламентовано окремим Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ухвалений ще у 1998 році [17]. І вже у цьому нормативно-правовому акті законодавець дає легальне визначення колективних трудових спорів. Так, у статті 2 цього Закону закріплено, що колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин ...[17]. Таким чином, саме розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, визнаються колективно-трудова спорами.

Аналізуючи дефініцію наведену в законі, П.Д. Пилипенко зауважує, що вона є некоректним з огляду на наступне. По-перше, науковець розглядає це слово як лінгвістичну кальку з російської мови («разногласия»). По-друге, беручи за основу «Новий тлумачний словник української мови», вчений зазначає, що прикметник «розбіжний» трактується як «суперечливий і такий, що не сумісний за змістом», відтак є невдалим відображенням змісту поняття «спір». Натомість слово «спір» тлумачиться як словесне змагання, обговорення чого-небудь двома або кількома особами, в якому кожна з сторін обстоює свою думку, свою правоту; суперечка. З огляду на це науковець пропонує при формулюванні дефініції «трудова спорів» використовувати термін «суперечності» [16, с. 15]. Поділяючи зазначену позицію, варто підкреслити, що процес усунення русизмів із вітчизняного законодавства має не лише лінгвістичне значення, а й спрямований на утвердження національної правової традиції та підвищення якості нормотворчої техніки.

Окремої уваги заслуговує той факт, що законодавець оперує конструкцією «колективно трудовий спір (конфлікт)». Використання дужок спровокувало жваву дискусію в наукових колах щодо співвідношення цих категорій.

Зокрема, Н.В. Уварова стверджує, що будь-який трудовий спір є конфліктом, який отримав нову правову форму у зв'язку із зверненням сторін конфлікту до компетентних органів заради його вирішення. На її думку, без конфлікту немає спору, проте конфлікт може існувати без доведення його до форми колективного трудового спору. Тому очевидно, що колективний трудовий конфлікт є більш широкою категорією, яка містить колективні трудові спори» [18, с. 66].

Натомість науковець К.Ю. Мельник переконує, що національний законодавець, використовуючи термін «колективний трудовий спір (конфлікт)», вказує на поділ таких спорів на спори права та конфлікти інтересів. Зокрема, неврегульовані розбіжності з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю є спорами права. Неврегульовані розбіжності з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди належать до конфліктів інтересів.[19, с. 424]. Подібну точку зору висловив В. Лазор. Вчений вважає, що предметом трудового спору є поновлення порушеного права. Натомість предметом трудового конфлікту є встановлення або визнання нового права [20, с. 10].

Попри вагомість наведених аргументів, ми не вбачаємо достатніх підстав для розмежування термінів «колективний трудовий спір» та «колективний трудовий конфлікт». Згідно з лінгвістичним аналізом, спір – це змагання сторін, що обстоюють свої думки, а конфлікт – зіткнення протилежних інтересів чи поглядів. В українській мові ці поняття є синонімічними та взаємозамінними за змістом. Таким чином, практика наповнення ідентичних термінів різним юридичним змістом видається недоцільною, оскільки це ускладнює правозастосування та не створює додаткових правових гарантій для сторін.

У статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» також закріплено коло правовідносин, щодо яких можуть виникати суперечності. А саме: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [17].

Це законодавче положення дало можливість науковцям поділяти колективні трудові спори за предметом на спори з приводу застосування трудового законодавства/поновлення порушеного права і спори про встановлення чи зміну умов праці [22, с. 149]. Спори з приводу застосування трудового законодавства ще називають спорами про право. А зважаючи на те, що спори з приводу встановлення та зміни індивідуальних чи колективних умов праці, а також щодо укладення колективних договорів та угод, не пов'язані з неналежним застосуванням законодавства про працю. Ба більше, їхнім предметом є інтереси сторін, тому їх ще називають спорами про інтереси [16, с. 26]. Окремі вчені називають ці групи колективних трудових спорів відповідно юридичними та економічними. Зокрема, юридичними є спори, вимоги яких стосуються визнання трудових прав на підставі чинних юридичних норм, економічними - спори, у яких вимоги є економічного змісту та стосуються встановлення чи зміни існуючих умов праці [22, с. 37].

Зазначений підхід підтримують також і законотворці. Які зважаючи на застарілість окремих норм законодавства, необхідність їх адаптації до сучасних умов розвитку соціально-трудових відносин, а також наукову та практичну критику чинних механізмів врегулювання колективних трудових спорів намагались переосмислити підходи до теоретичних засад їх розгляду та вирішення. Відтак 16 вересня 2024 у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону України «Про колективні трудові спори» [23].

Так, у цьому проекті Закону України колективний трудовий спір визначається як не врегульовані розбіжності, що виникли між його сторонами, визначеними цим Законом щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків сторін такого спору. Бачимо, що законотворці продовжують послуговуватись терміном «розбіжності», що вже піддавалось критиці.

Однак вже на законодавчому рівні пропонується закріпити, що колективні трудові спори поділяються на: а) спори про інтереси – розбіжності, які виникли щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці; укладення нових або внесення змін до колективних угод (договорів); б) спори про права – розбіжності щодо реалізації чи виконання (невиконання) вже існуючих прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод, підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання, колективних договорів, локальних нормативних актів роботодавця [23].

Поділ колективних трудових спорів на спори про право та спори про інтереси має важливе практичне значення. Оскільки від приналежності колективного трудового спору до того чи іншого виду залежить порядок вирішення цих спорів.

Оскільки однією із основних особливостей колективного трудового спору є те, що вони, як правило, вирішуються із застосуванням примирно-узгоджувальних процедур, котрі спрямовані на досягнення узгодженого, взаємоприйняттого рішення між сторонами соціально-трудових відносин. Тому для ефективного їх розгляду та вирішення визначальне значення має законодавче закріплення засад (принципів), відповідно до яких здійснюватимуться ці примирні, узгоджувальні процедури.

Позитивним у реформуванні механізму вирішення колективних трудових спорів є спроба закріпити такі принципи на законодавчому рівні. Зокрема, у статті 4 проекту Закону України «Про колективні трудові спори закріплені такі принципи вирішення колективних трудових спорів, як: 1) верховенства права; 2) незалежності, неупередженості та об'єктивності органів та осіб, які вирішують та/або сприяють вирішенню колективних трудових спорів; 3) пропорційності та забезпечення балансу інтересів сторін і держави; 4) добросовісності та взаємної поваги сторін; 5) рівноправності та паритетного представництва сторін; 6) співпраці сторін з метою пошуку компромісних рішень; 7) пріоритету примирних процедур; 8) доступності та оперативності; 9) дотримання сторонами досягнутих домовленостей, виконання угоди про вирішення колективного трудового спору та рішень трудового арбітражу; 10) конфіденційності під час примирних процедур та трудового арбітражу [23].

Варто відзначити, що вони відповідають міжнародно визнаним стандартам вирішення колективних трудових спорів та сучасним підходам забезпечення соціально-справедливого миру. До прикладу, закріплений принцип пріоритетності примирних процедур відповідає положенням Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92, яка розглядає примирення як початковий та бажаний етап перед арбітражем або страйком [24].

Принцип паритетного представництва сторін, що закріплений у п. 5 ст. 4 цього Проекту повністю відповідає п. 2 Рекомендації МОП № 92. Зокрема, міжнародний стандарт у цьому випадку вимагає, щоб органи примирення включали рівну кількість представників від роботодавців і працівників, що є гарантією справедливості та довіри до процесу.

Пункт 8 ст. 4 Проекту про доступність та оперативність відображає п. 3 Рекомендації МОП № 92. А вимога щодо незалежності та неупередженості (п. 2 ст. 4 Проекту) є прямим втіленням п. 3 ст. 6 Європейської соціальної хартії [25], яка зобов'язує держави сприяти створенню незалежних механізмів посередництва. Відтак, можна зробити висновки, що Проект закону не просто дублює міжнародні стандарти, а гармонізує їх, створюючи цілісну систему примирення суб'єктів трудових відносин.

**Висновки.** На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що визначення колективно трудових спорів як суперечності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, повинно знайти відображення у вітчизняному законодавстві. Бо усунення русизмів підвищить якість нормотворчої техніки та забезпечить українську державну ідентифікацію. Щодо розмежування понять «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт» вважаємо, що для цього не має достатнього теоретичного та практичного обґрунтування. Адже, з огляду на сино-

німічність цих термінів в українській мові, недоцільним є використання двох подібних термінів з різним правовим змістом, що лише ускладнюватиме правозастосування і не сприятиме правовій визначеності.

Ураховуючи те, що способам вирішення колективних трудових спорів притаманний примирно-узгоджувальний характер, то важливе значення має нормативне закріплення засад (принципів), на основі яких здійснюватимуться відповідні процедури. Зокрема, закріплення таких принципів, як 1) пріоритету примирних процедур та співпраці сторін сприяє бажанню сторін брати активну участь у вирішенні спору та пошуку компромісних рішень; 2) добросовісності і взаємної поваги формує конструктивний клімат для діалогу; 3) рівноправності і паритетного представництва забезпечують справедливе врахування інтересів кожної сторони; 4) доступності та оперативності гарантує своєчасність реагування на конфлікт; 5) а дотримання досягнутих домовленостей та рішень трудового арбітражу закріплює відповідальність сторін за виконання угод і сприяє стабільності соціально-трудових відносин.

Таким чином з'ясування теоретичних основ колективних трудових спорів є важливим підґрунтям для вдосконалення правового регулювання порядку їх вирішення та водночас є важливою гарантією забезпечення основних соціально-економічних прав людини, розвитку соціального діалогу й утвердження соціального миру в державі

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.01.2026).
2. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 03.01.2026).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення: 03.01.2026).
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: ратифіковано Законом України № 475/97-ВР від 17.07.1997. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004) (дата звернення: 03.01.2026).
5. Хартія Європейського союзу про основоположні права: Хартія № 994\_524 від 07.12.2000. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/> (дата звернення: 03.01.2026).
6. Третьяков Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 145-149. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/01/Tretyakov16.pdf> (дата звернення: 04.01.2026).
7. Бонтлаб В.В. Міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів). *Держава та регіони*. 2019. Серія: Право. № 2 (64). С. 42-49. URL: [http://www.law.stateandregions.zr.ua/archive/2\\_2019/10.pdf](http://www.law.stateandregions.zr.ua/archive/2_2019/10.pdf) (дата звернення: 04.01.2026).
8. Гетьманцева Н.Д., Орловський О.Я. Навчально-методичний посібник «Трудові спори». Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2021. 116 с.
9. Досін Б.В. Застосування механізмів соціального діалогу під час альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2024. Випуск 85: частина 2. С. 102-108. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/11/16-1.pdf> (дата звернення: 03.01.2026).
10. Запара С.І. Право на звернення за захистом порушеного права чи інтересу у сфері соціально-трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 4. С. 125-130. URL: [https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/07/4\\_2013.pdf#page=125](https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/07/4_2013.pdf#page=125) (дата звернення: 05.01.2026).
11. Комаренко А.М. Типологія трудових конфліктів: питання теорії та практики. *Правова держава*. 2000. № 2. С. 45-50. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prav\\_2009\\_11\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prav_2009_11_13) (дата звернення: 05.01.2026).
12. Купіна Л.Ф., Крилова Ю.І. Поняття, причина та класифікація трудових спорів. *Альманах права*. 2016. № 7. С.322-325. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ap\\_2016\\_7\\_83](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ap_2016_7_83) (дата звернення: 05.01.2026).
13. Панченко А.О. Трудові спори у системі соціальних конфліктів: поняття та юридичні ознаки. *Law and International Law*. 2024. № 190. С. 161-165. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/5530> (дата звернення: 08.01.2026).
14. Чанишева Г.І., Панченко А.О. Поняття та види колективних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 12. С. 577-580. URL: [http://www.lsej.org.ua/12\\_2023/143.pdf](http://www.lsej.org.ua/12_2023/143.pdf) (дата звернення: 08.01.2026).

15. Чудик-Білоусова Н.І. Правові засади вдосконалення процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів. *Університетські наукові записки*. 2016. № 57. С. 141-153. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2016\\_1\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2016_1_15). (дата звернення: 08.01.2026).
16. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. В.Я. Бурак, Л.В. Кулачок-Тітова, П.Д. Пилипенко, Н.І. Чудик-Білоусова; під ред. У. Гельманна, П.Д. Пилипенка. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
17. Про порядок вирішення колективних трудових сприв: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 04.01.2026).
18. Уварова Н.В. До проблеми визначення поняття колективного трудового спору. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. №6. Т. 3. С. 63–67. URL: [http://apnl.dnu.in.ua/6\\_tom\\_3\\_2017/17.pdf](http://apnl.dnu.in.ua/6_tom_3_2017/17.pdf) (дата звернення: 08.01.2026).
19. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
20. Лазор ВВ. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2005. 40 с.
21. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.
22. Пасечнік О.В. Поняття і предмет колективного трудового спору за законодавством України та окремих зарубіжних країни. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Том 2. Випуск 1(26). С. 36-40. URL: [http://www.pjv.nuoua.od.ua/v1-2\\_2019/10.pdf](http://www.pjv.nuoua.od.ua/v1-2_2019/10.pdf) (дата звернення: 08.01.2026).
23. Про колективні трудові спори: проєкт Закону від 16.09.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879> (дата звернення: 05.01.2026).
24. Трудове право України: *навч. посіб.* / Г.І. Чанишева та ін. Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2011. 402 с.
25. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу: Рекомендація МОП від 29.06.1951 № 92. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text) (дата звернення: 08.01.2026).
26. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 08.01.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 9.01.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026  
Дата публікації: 2.02.2026