

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра цивільного права і процесу

Косюк Назар Андрійович

Колективно-договірне регулювання праці в умовах ринкової економіки

Спеціальність: 8.03040101 – Правознавство
Магістерська програма – Правознавство

Магістерська робота

Виконав студент групи ПРм-21
Косюк Н.А.

Науковий керівник:
д.ю.н., доцент І.Р. Калаур

Магістерську роботу допущено до захисту

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри І.Р. Калаур

Тернопіль-2017

РЕЗЮМЕ

Дипломна робота містить 95 сторінок, список використаних джерел 73 найменування.

Мета дипломної роботи: полягає у розкритті сутності та особливостей колективного договору в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є: суспільні відносини в сфері розробки та укладення колективних договорів.

Предметом дослідження є: норми вітчизняного трудового права, відповідні положення доктрини трудового права та правозастосовна практика.

Одержані висновки та їх новизна: полягає в тому, що у дипломній роботі, з урахуванням досягнень науки трудового права, досліджено особливості укладання колективного договору в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: колективний договір, роботодавець, працівник.

RESUME

Thesis contains 95 pages, list of sources with 73 titles.

The aim of the thesis: is revealing the nature and characteristics of the collective agreement in modern conditions.

Object is the current: public relations in the field of development and collective bargaining.

The subject of research: rules of domestic labor law, the relevant provisions of labor law doctrine and law enforcement.

The resulting conclusions and innovation: is that the thesis work, taking into account scientific achievements of labor law, the features of collective bargaining in a market economy.

Keywords: collective contract, the employer, the employee.

АНОТАЦІЯ

Косюк Н. Колективно-договірне регулювання праці в умовах ринкової економіки. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 8.03040101 – Правознавство. – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2017.

У роботі розкривається поняття колективного договору як форми соціального партнерства та його роль у регулюванні трудових відносин. Автор характеризує правовий статус сторін колективного договору, їх права та обов'язки. Окреме питання присвячене дослідженню змісту колективного договору.

Також у роботі досліджується процес укладення колективного договору та порядок вирішення розбіжностей між сторонами колективних переговорів.

ANNOTATION

Kosyuk N. Collective contract regulation of labor in a market economy. - Manuscript.

Research on education and qualification of «Master» specialty 8.03040101 - Law - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2017.

In process the concept of collective agreement as forms of social partnership and his role opens up in adjusting of labour relations. An author characteristic legal status of sides of collective agreement, their right, and duties. A separate question is devoted research of maintenance of collective agreement.

Also the process of the collective contract and order of decision of divergences is in-process probed between the sides of collective negotiations.

ЗМІСТ

Вступ	5
--------------------	----------

Розділ 1. Соціально-правова характеристика колективного договору

1.1.Поняття та значення колективного договору в умовах ринкової економіки.....	9
1.2. Сторони колективного договору.....	27
1.3.Зміст і структура колективного договору.....	36
Висновки до Розділу 1.....	43

Розділ 2. Порядок укладення колективного договору

2.1. Колективні переговори як обов'язкова стадія укладення колективного договору.....	45
2.2. Порядок вирішення розбіжностей та підписання колективного договору.....	57
2.3.Контроль за виконанням колективного договору.....	65
Висновки до Розділу 2.....	74

Висновки	76
-----------------------	-----------

Список використаних джерел.....	79
--	-----------

Додатки	86
----------------------	-----------

ВСТУП

Актуальність теми. На даний час наша держава стоїть перед необхідністю всебічного коригування курсу соціально-економічної політики у сфері вирішення соціальних завдань, а також економічного зростання. Важливу роль у реалізації такої політики держави відіграє соціальне партнерство, яке передбачає співробітництво між працівниками та роботодавцями. Саме становлення та розвиток соціального діалогу у сфері трудових і соціально-економічних відносин посилює значення колективно-договірного регулювання праці.

Одним із інститутів, за допомогою яких реалізуються відносини соціального партнерства, є колективний договір, оскільки саме за його допомогою здійснюється узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, вирішуються основні питання організації праці, забезпечується стабільність у діяльності підприємств, установ, організацій.

Варто зазначити, що у процесі трудових відносин інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди співпадають, адже роботодавці прагнуть одержати значні прибутки з мінімальними затратами на оплату працівників та інші соціальні виплати. Працівники ж, у свою чергу, прагнуть отримувати високу заробітну плату, мати додаткові пільги, гарантії, збільшенні тривалості часу відпочинку, а також зменшенні тривалості робочого часу. Саме для узгодження інтересів між даними суб'єктами трудових відносин і передбачено законодавством укладення колективних угод.

При державній формі власності на засоби виробництва роль колективного договору в регулюванні трудових відносин була незначною. Це було пов'язано з тим, що більшість питань у сфері соціально-трудова відносин вирішувались у централізованому порядку. У зв'язку з цим працівники не були зацікавлені в укладенні колективних договорів.

Розвиток ринкових відносин дозволив працівникам і роботодавцям повному підійти до розуміння сутності колективного договору, який, на даний час, є засобом досягнення компромісу між капіталом і найманою працею.

Теоретичною основою дослідження стали праці М.І. Бару, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, Ю.М. Коршунова, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін.

Мета і завдання дослідження. Мета дипломної роботи полягає у розкритті сутності та особливостей колективного договору в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети в дипломній роботі поставлені наступні **завдання:**

- визначити місце, роль та поняття колективного договору в умовах ринкової економіки;
- охарактеризувати повноваження сторін колективного договору;
- дослідити порядок вирішення розбіжностей та підписання колективного договору;
- проаналізувати форми та методи контролю за виконанням колективного договору.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини в сфері розробки та укладення колективних договорів.

Предметом дослідження є норми вітчизняного трудового права, відповідні положення доктрини трудового права та правозастосовна практику.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження було застосовано комплекс філософських, загальнонаукових, історико-правових і теоретико-правових підходів, принципів і спеціальних методів пізнання.

Науково-теоретичною базою даної дипломної роботи є теоретичні розробки, праці вітчизняних та зарубіжних вчених-правознавців з питань колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у дипломній роботі, з урахуванням досягнень науки трудового права, досліджено особливості укладання колективного договору та реалізації його положень в умовах ринкової економіки.

Положення, які виносяться на захист:

- учасниками колективно-договірних відносин є суб'єкти трудового права, які прямо чи опосередковано приймають у цьому участь;
- до основних принципів укладання колективного договору слід віднести: дотримання норм трудового законодавства; повноваження представників сторін; рівність сторін; свободу вибору та обговорення питань; добровільність прийняття зобов'язань; систематичність контролю та невідворотність відповідальності;

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дипломній роботі висновки та пропозиції можуть використовуватись:

- а) у науково-дослідній сфері – для подальших досліджень відносин з підготовки та прийняття колективних договорів;
- б) у правозастосовчій діяльності;
- в) у навчальному процесі.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювались Всеукраїнській конференції молодих учених і студентів «Аеро-2016. Повітряне і космічне право». Тези доповіді: «Колективний договір як локальний нормативний акт».

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається з вступу, двох розділів, які поділені на шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 95 сторінок.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1.1. Поняття та значення колективного договору в умовах ринкової економіки

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Започатковані Україною економічні перетворення та реформа вітчизняної системи права призвели до оновлення одного з найважливіших інститутів ринкових відносин – законодавства про працю. Його реформування передбачає відхід від радянської доктрини права з її надмірно централізованим регулюванням трудових відносин на користь їх локально-правового забезпечення. Це істотно розширює сферу локальної нормотворчості та зумовлює підвищений інтерес до вивчення локально-правових актів, що регулюють трудові відносини безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях [46].

Варто зазначити, що при реформуванні вітчизняного трудового законодавства зростає роль наукових досліджень у сфері трудового права. Надзвичайно важливо проаналізувати розвиток поглядів учених щодо окремих інститутів трудового права, простежити формування наукових концепцій вітчизняними дослідниками. Останнім часом активно вивчається колективно-договірне регулювання праці. Це пояснюється зростанням ролі колективних договорів, угод в умовах нестабільності

централізованого регулювання трудових відносин, відсутності Трудового кодексу, який би відповідав ринковим відносинам [43, с. 63].

На даний час для трудового законодавства характерна нестабільність, наявність суперечностей в регулюванні трудових відносин, а також значної кількості відсилочних норм. Закони часто змінюються та доповнюються, а це, в свою чергу, впливає на зміст спрямованості політики держави у сфері регулювання трудових відносин. Ряд законів, які були прийняті у різні періоди, не мають фінансового підґрунтя, що надає їх положенням декларативного характеру. Все це знижує ефективність регулювання соціально-трудова відносин та ускладнює правозастосовну діяльність.

Принципово новий етап розвитку трудового законодавства в Україні пов'язаний зі здобуттям незалежності України. Під впливом переходу до ринкової економіки та налагодження міжнародних зв'язків у всіх сферах суспільного життя реформування трудового законодавства України відбулося у напрямі децентралізації та лібералізації правового регулювання трудових відносин найманої праці, запровадження механізмів соціального діалогу, приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів трудових прав людини.

Об'єктивну потребу реформування трудового законодавства України частково забезпечило ухвалення законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права, що втілюють ідею переходу від жорсткого централізованого до більш гнучкого договірної регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин з використанням механізмів соціального партнерства [13, с. 90].

Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин праці. Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке й повинно найбільшою мірою забезпечувати соціально-правовий захист людини в сфері праці. Натомість чинне національне трудове законодавство

характеризується безсистемністю, нестабільністю, дублюванням, суперечностями та великою кількістю відсильних норм, а також незабезпеченістю економічним і фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації деяких норм трудового права. Нині відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. Не всі вони адекватно відображають ринкові процеси, які народжуються та переживають період свого становлення [44, с. 29].

Варто зазначити, що ефективність правового регулювання суспільних відносин є у прямій залежності від того, чи відповідає воно об'єктивним закономірностям існування та розвитку даних суспільних відносин. При цьому важливе значення у даному процесі має здатність та вміння законодавця виявити головні тенденції і відобразити їх у змісті таких елементів системи права як принципи.

Як зазначає Я.О. Лаврів, особливо важливо наголосити на необхідності приведення законодавства України про працю у відповідність до основних засад міжнародно-правових стандартів у сфері застосування праці, зокрема, передбачених у конвенціях, положеннях Ради Європи, Європейського Союзу. Нині Україна ратифікувала значну кількість конвенцій Ради Європи і протоколів до них у сфері встановлення та захисту трудових прав працівників. Тому важливо, щоб основні принципи трудового права були узгоджені не тільки між собою, а також із загальними принципами права, з принципами міжнародно-правового регулювання праці, у тому числі регіонального на рівні Ради Європи, Європейського Союзу [29, с. 85].

Як зазначає В.С. Венедіктов, реформування трудового законодавства України, виходячи з його сьогоденного стану, менталітету нашого народу та історичних умов розвитку, з врахуванням європейського досвіду у цій сфері, повинно здійснюватись у таких аспектах.

Трудовий кодекс України повинен встановлювати і закріплювати основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні

гарантії, які забезпечуються державою, та інші загальні інститути трудового права.

Особливості регулювання праці окремих категорій працівників повинні визначатися відповідними міністерствами і відомствами шляхом прийняття положень про особливості праці в конкретній галузі.

Безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях з врахуванням специфіки їх діяльності правове регулювання праці повинно здійснюватись за допомогою колективного договору, який укладається незалежно від форм власності при наявності не менше 15 найманих працівників [10, с. 17-18].

В умовах ринкової економіки зростає роль договірної регулювання праці. Термін «договірне регулювання» найбільше відповідає суті відносин, що складаються в ринкових умовах, адже дає можливість відзначити погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин щодо визначення взаємних суб'єктивних прав та обов'язків [6, с. 49].

Визнаючи форми реалізації колективно-договірної регулювання угоди та договори, трудове законодавство України вживає одночасно два терміни: «колективна угода» і «колективний договір», проте в жодному нормативному акті не названі ознаки їх диференціації, що зумовлює виникнення різних поглядів щодо розмежування колективних договорів і колективних угод у науковій літературі.

Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації належить колективному договору. Сучасний період існування трудових відносин характеризується загостренням розбіжностей між роботодавцем і працівниками. Роботодавець зацікавлений в поліпшенні якісних і кількісних показників праці, підвищенні її продуктивності. Працівник зацікавлений у збільшенні заробітної платні, поліпшенні умов праці. За таких обставин важливою формою цивілізованого

вирішення цих суперечностей може служити договірний метод урегулювання окремих трудових відносин при збереженні державного регулювання основних гарантій для працівників. Одним із важливих напрямків стабілізації економіки є вдосконалення трудових відносин між власником підприємства і найманими працівниками. Якщо раніше держава в централізованому порядку визначала всі аспекти праці, то тепер практично всі повноваження щодо регулювання трудових відносин передані підприємствам [56, с. 180].

Світовий досвід показує, що одним із найефективніших чинників урегулювання соціальних суперечностей є соціальне партнерство. Його основною метою є регулювання та вирішення конфліктів, збалансування соціально-економічних інтересів працівників і підприємців. Тому діяльність суб'єктів колективно-договірного регулювання повинна спрямовуватися не на сліпе відстоювання власних інтересів за будь-яку ціну, а на пошук прийнятних варіантів поведінки для всіх учасників, визначення взаємних поступок і компромісів [19, с. 56].

Перехід до ринкової економіки зумовив зміни у співвідношенні між централізованим і децентралізованим, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємстві, в установі, організації на користь останнього [64, с. 53-54].

Варто зазначити, що на заході акцент в правовому регулюванні праці зміщений в сторону локального регулювання. Саме тому колективні договори відіграють роль законодавчого джерела трудового права, а в деяких країнах їх значущість в правовому регулюванні переважає роль законодавства [17, с. 242].

Досягнення соціальної злагоди в суспільстві можливе шляхом укладення колективних договорів з метою узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців, уповноважених органів на конкретних

підприємствах, в установах, організаціях. Їх співробітництво базується на засадах рівності сторін у переговорах, пріоритетності примирних методів і процедур у переговорах, взаємної довіри та регулярності проведення консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за прийняті зобов'язання. Тому колективний договір розглядають як акт соціального партнерства, що укладається на двосторонній основі [19, с. 57].

До збільшення ролі колективно-договірного регулювання як форми управління можна віднести вплив ряду факторів: зовнішніх, серед яких глобалізація світового господарства; побудова єдиного соціального простору ЄС; необхідність приведення законодавства України у відповідність із універсальними стандартами прав людини ООН та Ради Європи, зокрема Європейської соціальної хартії; внутрішніх, якими є розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); недостатня ефективність централізованого регулювання; необхідність деталізації централізованих актів відносно конкретного підприємства, врахування майбутніх змін трудового законодавства тощо. В цьому плані локально-договірне регулювання відіграє важливу роль у створенні колективно-договірної форми участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією [47, с. 89].

У колективному договорі враховуються всі аспекти участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією відповідно до особливостей діяльності останніх. Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Колективний договір має подвійне значення, оскільки він є:

- основним локальним нормативно-правовим актом на підприємстві, в установі, організації;
- основною формою участі найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Юридична наука розглядає колективний договір, якщо він прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, як нормативно-правовий договір. Він поєднує риси договору та нормативно-правового акту.

Формування колективно-договірної системи розпочалося на початку XIX століття в Англії. В цей період виникає рух так званих «шоп-стюардів» — представників, яких обирали робітники одного з цехів терміном на один рік. «Шоп-стюарди» різних цехів створювали на підприємстві комітет цехових старост своєї профспілки. Зазвичай, ці представники спостерігали за тим, як підприємці дотримувалися умов колективного договору, захищали економічні та соціальні інтереси зайнятих.

Уперше в науковій літературі поняття «колективні договори» було застосовано ще у 1891 р. авторами Беатрисою та Сіднеєм Уебб в роботі «Корпоративний рух у Великобританії». У боротьбі за свої законні права працівникам було простіше захищатись колективно ніж особисто, а оскільки колективний договір є документом, який регулює соціальні, економічні та трудові права роботодавців та найманих працівників, він і став гарантом прав і законних інтересів останніх.

Розвиток колективно-договірних відносин поширився й у США, у яких тоді бурхливо розвивалася промисловість. Так, у 1886 р. виробник сигар С. Гомперс утворив Американську федерацію праці (АФП), куди ввійшли профспілки ремісників. Її гаслом став вираз — «справедлива оплата праці за справедливо відпрацьований день». Найбільш важливим завданням профспілки було ведення переговорів щодо укладення колективних договорів, у той час, як на тогочасну політичну ситуацію

профспілки дивилися переважно через призму її впливу щодо захисту інтересів найманих працівників. АФП підтримувала окремих кандидатів від політичних партій або протиставляла їм інших, залежно від характеру їхнього голосування за питаннями трудового законодавства. Американські профспілки зосереджували увагу на проведенні договірних переговорів з роботодавцями та представництві інтересів працівників у випадку конфліктів із керівництвом підприємств. Зазначимо, що профспілкам АФП вдалося домогтися збільшення заробітної плати на тлі скорочення робочого часу та покращення умов праці. Загалом, кінець XIX — початок XX ст. був періодом активного формування соціальних інтересів найманих працівників на ринку праці. Уряд та роботодавці не визнавали профспілки, протидіяли їх утворенню та проведенню колективних переговорів на законодавчому рівні. На початку XX ст. у деяких європейських країнах колективно-договірна система набула офіційного статусу та стала ключовим елементом трудових відносин. Це стало можливим завдяки включенню до законодавства низки європейських держав положень щодо колективних договорів та угод. Зокрема, цей процес був започаткований Датським Цивільним кодексом (1907 р.) та Швейцарським Кодексом Обов'язків (1911 р.). У подальшому, законодавче регулювання колективно-договірних відносин відбулося в Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.) та Нідерландах (1927 р.).

В Україні колективні договори як правова форма регулювання умов праці з'явилися в період революційних подій 1905 — 1907 рр. Так, перший договір було укладено на Харківському паровозобудівному заводі (1 лютого 1905 р.). Зазначимо, що чинне на той час законодавство Російської імперії не передбачало захисту обов'язків за колективними договорами, через що суди відмовляли в захисті прав трудящих на умовах, зафіксованих в угодах і договорах. Однак у реальності колективні договори мали певне значення. На підприємствах, де укладалися

договори, працівники отримували заробітну плату і працювали за нормами робочого часу, зафіксованими у договорі. Дотримання російськими підприємцями умов договору не вважалося неправомірним. Утім і невиконання ними колдоговору не тягло за собою жодних правових наслідків [39, с. 159-160].

О.В. Тищенко та Ю.І. Артюх зазначають, що на початку ХХ сторіччя колективні договори розглядалися в першу чергу як тарифні угоди, тобто основу змісту колективних угод складало визначення тарифів оплати праці. І лише після того як заробітна плата стала регулюватися здебільшого в централізованому порядку, зміст колективних договорів суттєво змінився. У змісті колективних договорів почали визначати умови праці, зокрема питання охорони праці, житлово-побутові умови та культурне обслуговування працівників [62, с. 87].

В колишньому СРСР розвиток колективно-договірного регулювання відбувався на тлі активного впровадження планової економіки. Так у постанові Ради міністрів СРСР і ВЦРПС від 06.03.1966 р. «Про укладення колективних договорів на підприємствах» та постанові президії ВЦРПС і Держкомпраці СРСР від 20.08.1971 р. «Про порядок укладення колективних договорів» вказувалося, що колективні договори повинні містити в першу чергу положення щодо моральних зобов'язань профспілкового комітету, всього колективу підприємства, організації щодо виконання народногосподарського плану. Колективний договір визначався як угода, укладена фабричним, заводським, місцевим комітетом профспілки від імені колективу робітників і службовців з адміністрацією в особі керівника об'єднання підприємства, організації, що встановлює взаємні зобов'язання адміністрації та колективу працівників щодо виконання виробничих планів, підвищення продуктивності праці, вдосконалення організації виробництва, оплати і охорони праці та поліпшення житлових умов і культурно-побутового обслуговування робітників, службовців і членів їх сімей.

Процес розпаду СРСР був пов'язаний із переходом від командно-адміністративної до ринкової економіки, що було неможливе без реформування трудового законодавства. Особливістю існування трудового права в умовах ринкової економіки є розширення прав підприємств, установ, організацій щодо встановлення умов праці, реалізація цього розширення прав можлива лише на базі інтенсивного розвитку локально-правового регулювання.

Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм, можуть впливати на їх зміст. Це дає можливість працівникам знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визначені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів і задоволення потреб. Для того щоб здійснювалася локальна нормотворчість, потрібні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що прийняті в порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормотворчістю [46].

Значна увага сутності колективного договору приділялась і на міжнародному рівні. Рекомендація МОП щодо колективних договорів № 91 визначає, що під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, - представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни.

Ніщо в цьому визначенні не може тлумачитися як таке, що припускає визнання організації працівників, створеної або фінансованої

роботодавцями чи їхніми представниками або такої, де вони мають зверхність.

Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів у ст. 1 визначає, що працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці.

Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:

а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;

б) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час.

В сучасний період регулювання колективно-договірних відносин здійснюється КЗпП України, ЗУ «Про колективні договори та угоди», ЗУ «Про соціальний діалог», ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про соціальний діалог» соціальний діалог - процес 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.

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;

- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Ст. 2 КЗпП України відносить до прав працівників право на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією.

Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи (ст. 245 КЗпП України).

Відповідно до ст. 10 КЗпП України колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних

відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про колективні договори та угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Колективний договір є засобом досягнення балансу інтересів між працівниками і роботодавцем, що має важливе значення для ефективного розвитку виробництва в умовах ринкової економіки.

Переваги цього очевидні, насамперед – це децентралізація в правовому регулюванні трудових відносин. Саме на рівні конкретного підприємства має бути визначена його соціальна політика, з врахуванням принципу збереження рівня соціальних і трудових прав і гарантій встановлених законодавством. Адже в умовах економічних труднощів, в яких перебуває Україна можливості підприємств різні. Тому доцільним є досягнення балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Для цього діяльність державних органів як представників державної влади має полягати в дотриманні правил і механізмів взаємодії сторін, ґрунтуватись на демократичних засадах. Також визначальним є побудова відносин між сторонами з урахуванням міжнародних стандартів [18].

Існування колективного договору на сьогодні об'єктивно обумовлено наявністю соціальних, економічних і правових передумов.

До соціальних факторів слід віднести наявність суспільно-трудова відносин, які породжуються колективним співробітництвом. В умовах суспільного виробництва виникають внутрішні колективні відносини, а також ряд зв'язків у галузі суспільної організації праці. Для регламентації таких відносин використовуються методи регулювання окремих питань шляхом узгодження.

В економічному плані правомірність і необхідність існування колективних договорів обумовлена в першу чергу економічною самостійністю підприємств, а також наявністю об'єктивних протиріч між інтересами самих власників та найманих працівників.

До юридичних передумов існування колективного договору слід віднести правосуб'єктність його сторін, оскільки укладення будь-якої угоди неможливе без встановленої і гарантованої законом праводієздатності сторін договору.

Відповідно до ч. 2 ст. 10 проекту Трудового кодексу України трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством.

Оскільки в чинному законодавстві немає єдиного визначення поняття колективного договору, в науці пропонуються різні тлумачення даного поняття.

Так, В.І. Прокопенко зазначав, що колективний договір розглядається двояко: як інститут трудового права і як локальний правовий акт. Як інститут трудового права колективний договір становить сукупність правових норм, що визначають порядок розробки, укладення та виконання колективного договору. Як локальний правовий акт колективний договір являє собою угоду між власником і трудовим колективом про локальне регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин на підприємстві. За своєю цільовою спрямованістю він покликаний конкретизувати відносини між власником і трудовим колективом з питань економічного і соціального розвитку з урахуванням специфічних умов підприємств [54, с. 139].

В.В. Жернаков зазначає, що колективний договір – це угода, укладена для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях, заснованих на будь-яких формах власності, які є юридичними особами та використовують найману працю, між власником, з одного боку, і трудовим колективом в особі профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво, з іншого боку, яка містить зобов'язання сторін по врегулюванню трудових, виробничих та інших соціально-економічних інтересів й нормативні положення, що встановлюють умови праці, оплати праці, режим робочого часу і часу відпочинку тощо, а також додаткові, порівняно з діючим законодавством, пільги та переваги для працівників [64, с. 23].

А.І. Шебанова визначає колективний договір як угоду, яка укладається між профспілкою від імені колективу працівників з роботодавцем щодо нормативних умов з питань праці і заробітної плати, розроблених для відповідного підприємства в межах наданих прав та згідно з діючим законодавством [72, с. 72].

У трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин [63, с. 131].

П.Д. Пилипенко вказує, що колективний договір – це локально-правовий акт, що є письмовою угодою між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, за допомогою якого забезпечується регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві та узгодження інтересів працівників і власника [52, с. 37].

Н. Чубоха з одного боку вважає колективний договір локальною формою трудового права, що містить норми, обов'язкові для

виконання суб'єктами трудових та пов'язаних з ними відносин на рівні підприємства. З іншого, стверджує, що колективні договори і угоди є актами соціального партнерства, договірними формами трудового права [43, с. 63-64]

І.В. Лазор визначає колективний договір як локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників, виражає їх узгоджену волю з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює їх права, обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і інтересів, і норми якого поширюються на всіх працівників, у тому числі майбутніх.

Запропоноване поняття колективного договору чітко відображає його правову природу і дозволяє виділити наступні характерні ознаки:

- має нормативну природу, оскільки є нормативно-правовим актом, містить загальнообов'язкові правила поведінки, і виконання якого забезпечується державою;
- поширюється на необмежене коло осіб, у тому числі автоматично вносить зміни в сторону поліпшення становища працівників у раніше укладені трудові договори;
- є джерелом права строкового характеру і дозволяє враховувати динаміку ринкових відносин у регулюванні найманої праці на конкретному підприємстві (установі, організації);
- компетентними особами, правомочними створювати це джерело права, є роботодавець і працівники, представники яких на основі «делегованої нормотворчості» розробляють зміст цього джерела права;
- носить договірний характер і виражає узгоджену волю роботодавця і працівників, представники яких на основі принципу сумління ведення переговорів приймають для сторін певні обов'язки, що не

суперечать чинному законодавству, встановлюють права та гарантії реалізації трудових прав та інтересів;

- виходячи з договірної природи колективного договору, порядок виконання його положень, контроль за виконанням та відповідальність представників сторін за порушення зобов'язань за колективним договором встановлюються сторонами за взаємним погодженням;
- виходячи з нормативно-правової природи колективного договору, виконання його положень носить обов'язків характер, тому порушення норм колективного договору є підставою для ініціювання індивідуальних та/або колективних трудових спорів, забезпечується державним захистом, у тому числі судовим, заходами дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності, які застосовуються до винних осіб у встановленому законом порядку [30, с. 102]

Колективний договір – це форма правотворення, яку держава надає підприємствам, установам, організаціям для конкретизації діючого трудового законодавства з врахуванням їх особливостей і умов. Завданням колективного договору є також питання регулювання трудових відносин, не врегульованих чинним трудовим законодавством [38].

Захисна, регулятивна, соціальна, інформаційна та виховна функції колективного договору, а також функція соціального партнерства забезпечують стабільність, високопродуктивність діяльності підприємства, уникнення трудових конфліктів, створюють основу соціального захисту працівників, сприяють підвищенню рівня правосвідомості як найманих працівників так і роботодавця [43, с. 366].

Як зазначає І.В. Лазор, колективний договір трансформує ознаки народовладдя у царину регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці і виступає самостійним інститутом народовладдя у сфері

виробничих відносин. Як інститут народовладдя колективний договір характеризується такими чинниками:

- сфера його застосування визначається цариною суспільних відносин з регулювання найманої праці на рівні окремо взятого підприємства, установи, організації;
- виступає формою прямого волевиявлення основних суб'єктів трудового права;
- має чітко визначений суб'єктний склад – трудовий колектив (безпосередньо або в особі свого представницького органу) і роботодавець;
- спрямований на досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця;
- виступає формою оптимального поєднання владного впливу основних суб'єктів трудового права на регулювання відносин із застосування найманої праці;
- сприяє розвитку виробничої функції трудового права в умовах ринкових відносин та забезпеченню стабільності в функціонуванні відносин із застосування найманої праці [31, с. 327].

Оскільки колективний договір є угодою найнижчого рівня колективно-договірного регулювання, то повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевих та регіональних угод, положення яких є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів як мінімальної гарантії.

Отже, колективний договір посідає важливе місце у локальному регулюванні праці та забезпечує участь найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

1.2. Сторони колективного договору

Відповідно до ст. 12 КЗпП України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, - з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Зі змісту даної норми випливає, що профспілковим організаціям надається перевага в представництві інтересів трудового колективу в укладенні колективного договору. На нашу думку, дане положення не відповідає тенденціям сьогодення, коли діяльність профспілок вже не є такою значимою, як це було раніше. Відтак, цілком ймовірним буде припущення щодо можливості фактів ініціювання в трудових колективах створення інших уповноважених для представництва працівників органів, які не будуть мати статус профспілки [62, с. 89].

Згідно зі ст. 3 ЗУ «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів -

представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

Відповідно до ч. 4 ст. 6 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є:

- сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників;
- сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Законодавець вказує декілька суб'єктів як зі сторони, що наймає працівників, так і зі сторони найманої праці. Проте не всі зазначені суб'єкти є сторонами колективного договору, тому важливо розмежувати його сторони та суб'єктів, які можуть бути повноважними представниками сторін і брати участь у колективно-договірному регулюванні [19, с. 63].

Аналогічний поділ підтримує Б. Архіпова, яка вбачає відмінність між ними насамперед, у різному обсязі повноважень сторін і виконавців договірних умов. Повноваження сторін колективного договору полягають у встановленні обов'язкових і нормативних умов та розподілі обов'язків між виконавцями. Останні ж обмежуються діями, необхідними для виконання обов'язків, покладених на сторони

умовами колективного договору. Тому стороною на боці працівників виступає колектив підприємства, а суб'єктами-виконавцями можуть бути профспілкові комітети та інші громадські органи, організації самодіяльності колективу [7, с. 16].

А.І. Шебанова зауважує, що укласти колективний договір можна лише між суб'єктами трудового права, які наділені відповідними повноваженнями, а стороною колективного договору є трудовий колектив спільно зі своїм уповноваженим представником – професійною спілкою або іншим органом, уповноваженим трудовим колективом. Водночас, розроблення та укладення найбільш прийнятних колективних договорів від імені трудового колективу з роботодавцем не виключає права профспілки, іншого уповноваженого працівниками представницького органу самостійно вести переговори й укласти колективний договір від імені працівників, інтереси яких представляються, або пропонувати й укласти додатки до єдиного колективного договору, що захищають специфічні інтереси працівників за професійною ознакою [72, с. 76].

В.В.Жернаков зазначає, що колективний договір на державних підприємствах укладається між керівником підприємства, установи, організації (директором, ректором, генеральним директором, головою правління) з одного боку, та профспілкою від імені найманих працівників, з іншого боку. Водночас бути стороною в колективному договорі можуть й інші представницькі органи, якщо трудовий колектив надасть їм відповідні повноваження [64, с. 62-63].

Надзвичайний різновид точок зору, позицій вчених обумовлений різним підходом до розуміння сторін колективного договору, змішування даного поняття з такими, як учасники колективних переговорів чи представники сторін колективного договору. Розведення цих понять, з нашої точки зору, має відбуватись наступним чином. Сторонами колективного договору є роботодавець

та трудовий колектив підприємства, установи, організації. За своєю юридичною природою ні роботодавець, ні трудовий колектив не здатні безпосередньо підписати колективний договір або приймати участь у всіх етапах колективно-договірних переговорів. Цю роль виконують представники сторін колективного договору: з боку роботодавця – це керівник підприємства, установи, організації, з боку трудового колективу – профспілки або інші уповноважені на це органи чи відповідним чином обрані та уповноважені трудовим колективом представники. Сутність розведення понять сторони колективного договору і представники сторін колективного договору полягає у тому, що сторони колективного договору уповноважують певних осіб реалізовувати свої права. Представники сторін колективного договору є довіреними особами щодо проведення колективно-договірних переговорів та підписання колективного договору; вони уповноважені виконувати волю роботодавця і трудового колективу. У випадку реальної можливості для роботодавця і трудового колективу безпосереднього проведення колективно-договірних переговорів та підпису колективного договору, необхідність в їх представниках просто б відпала. До учасників колективних переговорів ми відносимо усіх, хто приймав в них участь: роботодавець, трудовий колектив, представники сторін колективного договору, адміністрація підприємства, установи, чи організації, державні органи тощо. Таким чином, сторонами колективного договору є трудовий колектив і роботодавець [55, с. 54-55].

Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна відзначають, що під суб'єктами трудового права слід розуміти учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на підставі чинного законодавства мають трудові права й відповідні обов'язки, де суб'єкти трудового права більш широке поняття ніж суб'єкти трудового правовідношення [67, с. 72].

Відмінність між сторонами та суб'єктами трудових правовідносин розкривається і у ст. 19 проекту ТК України, відповідно до якої сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є:

1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа - роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник);

2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання;

3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.

Отже, однією з сторін колективного договору є роботодавець, тобто фізична або юридична особа. Керівник підприємства, установи, організації діє від їхнього імені і не може вважатись стороною колективного договору. Він є представником роботодавця і безпосереднім учасником колективно-договірних переговорів. Іншою стороною колективного договору є трудовий колектив.

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Відповідно до ст. 23 проекту ТК України роботодавець - юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Повноваження юридичної особи як

роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів.

У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.

На відміну від працівника він є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Це насамперед правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, з органами, які розглядають індивідуальні та колективні трудові спори, та ін. [63, с. 77].

О.В. Смирнов зазначає, що у сучасних умовах правосуб'єктність роботодавця повинна визначатися за двома критеріями: оперативним та майновим. Оперативний критерій характеризує особливості змісту діяльності і зводиться до здатності здійснювати добір і розстановку кадрів, організувати роботу працівників, створювати їм необхідні умови для якісної і високопродуктивної праці. Майновий критерій характеризує здатність виплачувати працівникові заробітну плату [65, с. 63].

Другою стороною колективного договору є наймані працівники, працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка

використовує найману працю (ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Схоже визначення запропоноване у ст. 20 проекту ТК України, відповідно до якої працівник - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Як відомо правового статусу працівника особа набуває після укладення трудового договору (контракту). Але для того, щоб стати працівником громадянин повинен мати трудову правосуб'єктність, яка як одна з важливих категорій трудового права характеризується наявністю трьох елементів, що складають в єдності її зміст. Правоздатність і дієздатність та деліктоздатність. Правоздатність є елементарним первинним правовим відношенням, тому вона є необхідною умовою для особи як учасника правових відносин і становить собою визнану державою рівну можливість для особи вступати зокрема в трудові правовідносини.

Суб'єкти трудових правовідносин також наділені дієздатністю. Під дієздатністю розуміється здатність громадянина своїми діями набувати для себе права і створювати для себе обов'язки. Трудова дієздатність настає з того ж віку, що й трудова правоздатність. Громадянин може бути позбавлений трудової дієздатності повністю або частково лише за рішенням суду. Звідси у зв'язку з тим, що трудова правоздатність і трудова дієздатність настають одночасно з досягненням громадянином ви

значеного в законі віку, слід говорити про трудову право-дієздатність як про єдине поняття [15, с. 200].

Відповідно до ст. 252-1 КЗпП України трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

В.С. Венедиктов виділяє три характерні ознаки трудового колективу, вважаючи, що останній це: об'єднання вільних людей, котрі наділені організаційною єдністю, органами управління і цілісною системою відносин; об'єднання людей, що мають загальну мету – досягнення певних трудових результатів; об'єднання трудящих на підставі укладення ними трудових договорів [9, с. 76].

На думку О. Яремчук, до складу трудового колективу варто долучати не тільки найманих працівників (постійних, сезонних, тимчасових незалежно від строку трудового договору), а й працюючих власників, навіть керівника підприємства, який вже є уповноваженим власником органом (за умови перебування їх у трудових відносинах). Продовжуючи свої висновки вчена розмежовує трудовий колектив у вузькому та широкому значеннях:

1) лише колектив найманих працівників, за винятком працюючого власника або уповноваженого ним представника;

2) всі працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією на підставі трудового договору..., в тому числі працюючі власники [73, с. 7–8].

Важливим також питанням є форми реалізації колективом працівників своїх прав чи виконання обов'язків. Згідно із ст. 245 КЗпП працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах,

інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Колектив працівників як суб'єкт трудового права у змозі реалізувати свої спільні (колективні) трудові права самостійно, своїми діями набувати і здійснювати правоможності, що становлять його зміст або ж скористатись інститутом уповноваженого представництва.

Колектив працівників – це спільність (сукупність людей, об'єднаних між собою певними соціально-виробничими зв'язками) осіб, які перебувають у індивідуально-трудовах правовідносинах з одним (спільним) роботодавцем (окрім працюючих за трудовим договором власників та уповноважених ними органів) та у випадках прямо передбачених законодавством у змозі (або повинні) вчинити дії щодо реалізації колективних трудових прав.

Як впливає із положень законодавства найчастіше інтереси працівників у колективних. Важливо зазначити, що закон наділяє профспілки та їх об'єднання можливістю брати участь у колективно-договірних відносинах різного рівня, тобто бути суб'єктом соціального партнерства різного рівня на стороні працівників. На сучасному етапі профспілки є ефективним соціальним інститутом в умовах ринкових відносин і здатні впливати на соціально-економічну політику держави.

Як зазначає І.І. Шамшина, профспілки є, насамперед, суб'єктами трудового права. Їх основне призначення – виступати суб'єктом представництва працівників при реалізації та захисті їх колективних інтересів, тобто бути суб'єктом соціального партнерства на стороні працівників. Це зумовлює необхідність переосмислення й чіткого врегулювання правового статусу профспілок у сучасних ринкових умовах розвитку українського суспільства [69, с. 258].

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова

громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом (ст. 20 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Варто погодитись з Г.В. Рибницьким щодо того, що сторонами колективного договору є трудовий колектив та роботодавець. Учасниками колективно-договірних відносин слід вважати усіх суб'єктів трудового права, які прямо чи опосередковано приймають у цьому участь: профспілки або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, керівники юридичної особи, працівники, певні посадові особи, державні органи, загалом держава. З-поміж усіх учасників колективно-договірного процесу є сенс виділити представників сторін колективного договору – це: профспілки або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи та керівник підприємства, установи, організації [55, с. 67-68].

1.3. Зміст і структура колективного договору

Вимоги до змісту та структури колективного договору визначені КЗпП України та ЗУ «Про колективні договори і угоди».

Ст. 13 КЗпП України передбачає, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;

- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Аналогічні положення передбачені і ЗУ «Про колективні договори і угоди», відповідно до ст. 7 якого зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо. Проте, встановлюючи їх, сторони повинні враховувати фінансовий стан відповідного підприємства.

Варто зазначити, що колективний договір не повинен містити умов, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Такі умови є недійсними, їх заборонено включати до угод та договорів.

Соціальні гарантії, які передбачені колективним договором, є орієнтирами для укладення трудових договорів. При цьому, у трудові договори забороняється включати умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами й угодами.

Серед науковців є різні погляди на поняття змісту і структури колективного договору. Одні вважають, що змістом колективного

договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані регулювати соціально трудові відносини в певній організації [8, с. 438].

Також існує думка, що структура колективного договору – це його внутрішня побудова, перелік розділів, додатки. Зміст колективних договорів являє собою сукупність нормативних положень про загальні умови праці та договірних зобов'язань сторін про термін дії договору, порядок його переукладення, внесення змін і доповнень, процедури розгляду трудових конфліктів [55, с. 69-70].

С.І. Запара вказує, що в колективному договорі повинен існувати розділ щодо порядку вирішення трудових спорів. Обов'язковість такого розділу має бути встановлена в чинному Законі України «Про колективні договори і угоди» [14, с. 13].

На думку авторів З.Н. Мушко і Н.В. Чмихало в колективний договір включаються основні положення з питань праці і заробітної плати, встановлені для даного підприємства, установи, організації, положення в сфері робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та матеріального стимулювання, охорони праці. Ці положення не можуть суперечити діючому законодавству у тому плані, що передбачені ними соціальні гарантії і компенсації не можуть бути нижчими від передбаченого законодавством рівня [49, с. 72].

Найважливішим в колективному договорі є його зміст. Він мусить бути зорієнтованим на максимальне використання можливостей та засобів підприємства з метою піднесення рівня трудових та соціальних гарантій, які надаються працівникам з найважливіших для них питань. Ці питання охоплюють сферу регулювання трудових відносин – трудовий договір (контракт), забезпечення зайнятості працівників, робочий час та час відпочинку, оплату праці та умови роботи, охорону праці, соціальне і медичне обслуговування працівників, а також їх житлово-побутове

обслуговування. Стосовно структури колективного договору вчені зазначають, що єдиної його структури немає і бути не може.

Таким чином, будь-який колективний договір має свою структуру і зміст. Структуру колективного договору складають його складові елементи. Структура колективного договору – це його каркас, ланки, які наповнюються конкретним змістом. Це його внутрішня побудова. Зміст колективного договору складають локальні нормативні положення та індивідуально визначені зобов'язання його сторін чи інших суб'єктів трудового права. Це нормативні та зобов'язальні умови, які визначають поведінку учасників трудових правовідносин [55, с. 70-71].

Визначаючи зміст колективного договору, сторони повинні враховувати вимоги чинного законодавства шляхом:

- а) конкретизації правових норм, встановлених державою;
- б) встановлення умов праці, якщо таке згідно із законодавством віднесено до компетенції суб'єктів договірного регулювання;
- в) підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством;
- г) заповнення прогалин у праві [19, с. 69].

На думку Г.В. Рибницького, в загальних положеннях колективного договору повинні визначатись як принципи укладання колективного договору, так і сфера його дії. До основних принципів укладання колективного договору, вбачається, слід віднести наступні з них:

- дотримання норм трудового законодавства;
- повноваження представників сторін;
- рівність сторін;
- свободу вибору та обговорення питань;
- добровільність прийняття зобов'язань;
- реальність забезпечення прийнятих зобов'язань;

- систематичність контролю та невідворотність відповідальності [55, с. 74].

Умови (положення) колективного договору можна розділити на три види: нормативні, зобов'язальні й організаційні.

Нормативні умови колективного договору встановлює локальні норми права, узгоджені сторонами в межах їхньої компетенції, які поширюються на працівників цієї організації. З переходом до ринкової економіки число нормативних положень колективних договорів різко зростатиме. Це пояснюється розширенням договірних засад у регулюванні трудових відносин, зростанням ролі локального регулювання. Нормативні умови діють протягом усього строку, на який укладається колективний договір.

Зобов'язальні умови колективного договору являють собою конкретні зобов'язання сторін з вказівкою строків виконання і відповідальних суб'єктів-виконавців. Ці умови діють до моменту їх повного виконання.

Організаційні умови пов'язані з регламентацією порядку укладання, зміни і припинення дії колективного договору (умови про строк дії колективного договору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін і доповнень, відповідальність за порушення і невиконання колективного договору) [12, с. 119-120].

Г.В. Рибницький виділяє чотири види умов колективного договору: нормативні, зобов'язальні, інформативні та зобов'язальні.

Нормативні положення колективного договору – найважливіша частина його змісту. Ці положення становлять собою сукупність локальних норм з основних питань праці, її оплати, умов праці й побуту. Нормативні положення колективного договору, які мають локальний характер, встановлюються у випадках, якщо питання праці на підприємстві, в установі, організації:

- а) зовсім не врегульовані загальним законодавством;

б) врегульовані централізованими нормами, які допускають подальшу їх конкретизацію;

в) мають регулюватися лише нормативними приписами колективного договору.

До зобов'язальних умов відносяться такі питання, які не урегульовані чинним законодавством, а закріплюються в змісті колективного договору, як конкретні зобов'язання, що беруть на себе сторони колективного договору або інші учасники колективно-договірного процесу. Вони не носять загального характеру і виражаються у здійсненні конкретних одноразових дій, якими і вичерпуються.

Інформативні умови містять норми централізованого законодавства, а також колективних угод більш високого рівня – генеральної, галузевої, регіональної угод. Такі умови, будучи перенесеними в колективний договір конкретного підприємства, не набувають додаткової юридичної сили. Водночас їх роль не слід применшувати, бо логічно вплітаючись в нормативну тканину колективного договору, інформаційні умови забезпечують цілісність змісту за конкретним питанням.

Нарешті, організаційні умови пов'язані з регламентацією порядку укладання, зміни чи припинення дії колективного договору. Це умови про: термін дії колективного договору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін та доповнень, відповідальність за порушення чи невиконання договору [55, с. 76-77].

До колективного договору можуть долучатись додатки, переліки, положення, які є його складовою частиною, уточняють і конкретизують його положення, і як правило мають нормативний характер. Це можуть бути, наприклад, Перелік виробництв, цехів, дільниць, відділень та окремих видів робі, де запроваджується підсумований облік робочого часу та ін.

Висновки до Розділу 1

Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин праці. Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке й повинно найбільшою мірою забезпечувати соціально-правовий захист людини в сфері праці.

На даний час існує потреба у необхідності приведення законодавства України про працю у відповідність до основних засад міжнародно-правових стандартів у сфері застосування праці, зокрема, передбачених у конвенціях, положеннях Ради Європи, Європейського Союзу.

В умовах ринкової економіки зростає роль договірної регулювання праці. Локальне регулювання з приладку до централізованого має поступово перетворитись на самостійне й повноцінне. Досягнення соціальної злагоди в суспільстві можливе шляхом укладення колективних договорів з метою узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців, уповноважених органів на конкретних підприємствах, в установах, організаціях.

Колективний договір має подвійне значення, оскільки він є:

- основним локальним нормативно-правовим актом на підприємстві, в установі, організації;
- основною формою участі найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Колективний договір є засобом досягнення балансу інтересів між працівниками і роботодавцем, що має важливе значення для ефективного розвитку виробництва в умовах ринкової економіки.

Існування колективного договору на сьогодні об'єктивно обумовлено наявністю соціальних, економічних і правових передумов. Колективний договір посідає важливе місце у локальному регулюванні праці та

забезпечує участь найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Сторонами колективного договору є роботодавець та трудовий колектив підприємства, установи, організації. За своєю юридичною природою ні роботодавець, ні трудовий колектив не здатні безпосередньо підписати колективний договір або приймати участь у всіх етапах колективно-договірних переговорів. Цю роль виконують представники сторін колективного договору: з боку роботодавця – це керівник підприємства, установи, організації, з боку трудового колективу – профспілки або інші уповноважені на це органи чи відповідним чином обрані та уповноважені трудовим колективом представники.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Варто зазначити, що колективний договір не повинен містити умов, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Такі умови є недійсними, їх заборонено включати до угод та договорів.

РОЗДІЛ 2

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

2.1. Колективні переговори як обов'язкова стадія укладення колективного договору

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Колективні переговори з укладення колективного договору є формою соціального партнерства. Міжнародні стандарти у сфері ведення колективних переговорів визначені Конвенцією МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» та Конвенцією МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам».

КЗпП України у ст. 14 визначає, що строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди».

Шляхом проведення колективних переговорів виявляються і узгоджуються інтереси сторін колективного договору та інших учасників колективно-договірного процесу на підприємстві, в установі, організації. Звідси, колективні переговори – це засіб соціального партнерства. Колективні переговори, які являють собою процедуру узгодження інтересів сторін (суб'єктів колективного договору), є важливим елементом соціального партнерства. Успішність і результативність їх проведення залежать від існування, а також неухильного дотримання чітких правил, які визначають усі основні моменти проведення переговорів [55, с. 94].

На сьогоднішній день у країнах із розвиненими ринковими відносинами існує значна національна специфіка щодо процедури

укладення колективних договорів. У більшості країн законодавство зобов'язує підприємців вступати у переговори про укладання колективного договору і вести їх сумлінно, але не встановлює обов'язку укласти такі договори [17, с. 244].

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем (ст. 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

Відповідно до ст. 10 ЗУ «Про колективні договори і угоди» процедура укладення колективного договору розпочинається з ініціативи будь-якої зі сторін розпочати переговори. Така ініціатива повинна бути виявлена не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами.

Варто зазначити, що повідомлення про початок переговорів повинно бути зроблене у письмовій формі.

Для мотивації укладення колективних договорів можна використовувати наступні фактори:

- колективний договір забезпечує стійкі відносини між роботодавцем і працівниками і їх представниками в особі профспілок;

- діючи колективно, працівники мають більше шансів задовольнити свої потреби;

- коло виробничих, трудових і соціально-економічних питань, врегульованих колективним договором, необмежений, головне, щоб вони перебували в межах компетенції сторін;

- коло гарантій, встановлених чинним законодавством про працю, досить вузький, тому їх рівень недостатній для забезпечення належного рівня життя.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Дане зобов'язання повинно бути виконане, оскільки до винних осіб, які представляють роботодавців чи найманих працівників і ухиляються від участі в колективних переговорах або умисно порушують строк початку переговорів, можуть бути застосовані заходи адміністративної і дисциплінарної відповідальності.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» врегульовує початок ведення колективних переговорів у разі наявності на підприємстві колективного договору. Законом не передбачено, хто має право або повинен розпочати колективні переговори у разі відсутності на підприємстві колективного договору. Оскільки обов'язок роботодавця або первинної профспілкової організації розпочати колективні переговори у разі його відсутності Законом не встановлено, дуже часто колективні договори на підприємствах не укладаються, оскільки жодна із сторін не виявляє ініціативи для їх укладення. У зв'язку з цим у літературі висловлено слушну пропозицію зобов'язати роботодавця розпочати такі переговори [8, с. 563].

Колективні переговори в широкому розумінні розглядаються не тільки як процес, що веде до укладання колективних договорів, але й як процес, що веде до вирішення всіх інших питань стосовно прав та обов'язків працівників, не передбачених в колективному договорі, або коли колективний договір взагалі відсутній на підприємстві.

Згідно зі ст. 5 Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» для сприяння колективним переговорам вживають заходів, котрі відповідають національним умовам. Заходи, передбачені в параграфі 1 цієї статті, спрямовані на те, щоб:

а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;

б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах а), d) і с) статті 2 цієї Конвенції;

с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників;

d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил;

е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Рекомендація МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам» передбачає, що при потребі слід вживати відповідних до національних умов заходів з метою сприяння створенню й розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців та працівників.

Наскільки це доцільно й потрібно, слід вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

а) для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників;

b) у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях.

У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями.

Сторони, які ведуть колективні переговори, повинні вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу діставати відповідну підготовку.

Державні органи можуть надавати організаціям працівників і роботодавців на їхнє прохання допомогу в такій підготовці.

Зміст програм такої підготовки та контроль за їхнім виконанням повинні визначатися відповідними заінтересованими організаціями роботодавців і працівників.

Ця підготовка не повинна завдавати шкоди праву організацій роботодавців і працівників обирати своїх представників для ведення колективних переговорів.

Сторони, які ведуть колективні переговори, повинні наділяти своїх відповідних учасників переговорів повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій.

При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб сторони мали доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів. З цією метою:

а) роботодавці приватного й державного секторів повинні на прохання організацій працівників подавати інформацію про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, та підприємства у цілому, потрібну для компетентного ведення переговорів; якщо розголошення частини цієї інформації може завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її до потрібної міри конфіденційною; надання інформації могло б визначатись угодою, укладеною між сторонами, які ведуть колективні переговори;

б) державні органи повинні подавати потрібну інформацію про загальне соціально-економічне становище країни і відповідної галузі тією мірою, наскільки розголошення такої інформації не завдає шкоди національним інтересам.

При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів допомагали сторонам, які ведуть переговори, самостійно розв'язувати конфлікти, котрі виникають між ними в ході переговорів про угоди, конфлікти у зв'язку з тлумаченням і застосуванням угод або конфлікти, передбачені Рекомендацією 1967 року щодо розгляду скарг.

На практиці колективні переговори існують ще до їх офіційного початку, оскільки як власник, так і представники трудового колективу готуються до проведення переговорів, збирають необхідну інформацію, визначають свою лінію поведінки, тактику і стратегію ведення переговорів, у загальних рисах вирішують коло питань, що будуть винесені на переговори. Кожна сторона готує аргументовані пропозиції щодо структури і змісту колективного договору. Ці пропозиції

передаються іншій стороні з метою їх попереднього вивчення, аналізу, підготовки висновків.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Відповідно до ст. 10 ЗУ «Про колективні договори і угоди» для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами із числа повноважних представників сторін. Сторони повинні визначити строки й порядок ведення переговорів, гарантії їх учасникам.

Законодавством не встановлені строки проведення колективних переговорів, тому ці строки встановлюються за домовленістю сторін. Для ведення колективних переговорів сторонам доцільно розробити й затвердити порядок або регламент їх проведення.

У регламенті проведення переговорів доцільно передбачити наступні моменти:

1. Сторони колективних переговорів і повноваження їх представників (повна назва роботодавця і керівника, виборного органу профспілкової організації);

2. Кількісний склад робочої комісії (комісія повинна обиратися в рівній чисельності повноважних представників сторін. У той же час, при наявності в закладі декількох профспілок, формування кількісного складу профспілкової сторони комісії відбувається за принципом пропорційного представництва, що забезпечує пріоритет найбільш представницьких профспілкових організацій. Мова йде про формування загального представницького органа для ведення переговорів. Стороною колективного договору при цьому вважаються всі відповідні профспілкові організації. При цьому, кожна з них повинна визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором. Профспілка, яка

відмовилася (у тому числі й шляхом умовчання) від участі в представницькому органі, втрачає право представляти трудовий колектив під час підписання колективного договору.)

3. Обрання голови комісії і його заступника (головою комісії обирається представник однієї сторони, заступником – представник іншої, або обираються співголови комісії від обох сторін).

4. Місце, дата й час проведення засідання комісії.

5. Питання організаційного та матеріально-технічного забезпечення роботи комісії (підготовка приміщення для переговорів, друкування і тиражування протоколів, інших матеріалів).

6. Надання на вимогу профспілкової сторони наявної у роботодавця інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і розробки проекту колективного договору, зобов'язання сторін по нерозголошенню відомостей, що є комерційною таємницею.

7. Обов'язковість для виконання сторонами прийнятих комісією рішень, порядок їх прийняття й оформлення відповідними протоколами.

8. Черговість виступів представників сторін, залучення до роботи комісії експертів і інших фахівців.

9. Можливість призупинення переговорів на встановлений сторонами строк для проведення додаткових консультацій, аналізу, експертизи та за іншими обставинами.

10. Порядок узгодження розбіжностей, їх оформлення (складання протоколу розбіжностей), проведення примирливих процедур і залучення посередників.

11. Строк підготовки проекту колективного договору і його передача на розгляд працівникам структурних підрозділів закладу і головному лікарю (установити зобов'язання представника роботодавця в частині тиражування проекту колективного договору та створення умов для його обговорення в структурних підрозділах).

12. Загальний строк проведення переговорів, а також орієнтовна дата проведення загальних зборів (конференції) трудового колективу.

13. Гарантії й компенсації членам робочої комісії і фахівцям (консультантам, експертам, посередникам), які можуть залучатися до переговорів за згодою сторін на період проведення колективних переговорів.

Регламент підлягає затвердженню сторонами, а саме – наказом по закладу та відповідним рішенням профспілкового комітету (профорганізатора).

Слід зазначити, що на практиці на робочу комісію з розробки проекту колективного договору також покладають функції здійснення контролю по виконанню договору і веденню переговорів по внесенню змін і доповнень в діючий колективний договір. Відповідні положення повинні бути закріплені в тексті колективного договору та Порядку (регламенті) ведення колективних переговорів [20].

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Законодавство України не визначає поняття «необхідна інформація» для ведення колективних переговорів, визначення змісту і укладення колективного договору. Рекомендація МОП № 129 «Про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві» передбачає, що характер інформації, яка підлягає передачі, та її форма повинні визначатися таким чином, щоб сприяти досягненню взаєморозуміння сторін щодо проблем, котрі спричинює складна діяльність підприємства.

Інформація, яку надає адміністрація, повинна залежно від свого характеру бути адресована або представникам трудівників, або трудівникам, і повинна в міру можливості охоплювати всі питання, які цікавлять трудівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив, а також до становища трудівників у теперішній час і в майбутньому, оскільки передача такої інформації не завдасть шкоди сторонам.

Зокрема, адміністрація повинна надавати інформацію відносно таких питань:

a) загальні умови зайнятості, в тому числі умови найму, переводу та звільнення;

b) опис обов'язків, котрі підлягають виконанню на різних роботах, і місце конкретної роботи у структурі підприємства;

c) можливості професійного навчання та перспективи просування по роботі на підприємстві;

d) загальні умови праці;

e) правила техніки безпеки і гігієни праці та інструкції щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням;

f) процедури, встановлені для розгляду скарг, а також правила та практика, які регулюють застосування їх, і умови, що дають право до них вдаватися;

g) соціально-побутове обслуговування персоналу (медичне обслуговування, охорона здоров'я, їдальні, житлові умови, умови відпочинку, умови для збереження заощаджень та банківське обслуговування тощо);

h) системи соціального забезпечення або соціальної допомоги, які є на підприємстві;

i) положення національних систем соціального забезпечення, котрі поширюються на трудівників внаслідок того, що вони працюють на підприємстві;

j) загальне становище підприємства та перспективи або плани його подальшого розвитку;

k) роз'яснення рішень, які можуть прямо чи непрямо вплинути на становище трудівників на підприємстві;

l) методи консультацій, дискусій і співробітництва між адміністрацією та її представниками, з одного боку, і трудівниками та їхніми представниками, з другого.

Коли мова йде про питання, які були предметом переговорів між підприємцем і трудівниками чи їхніми представниками на підприємстві, або предметом колективного договору, укладеного на більш високому рівні, ніж дане підприємство, в інформації це має бути ясно зазначено.

Отже, початком колективних переговорів на підприємстві, в установі, організації слід вважати дату першого засідання представників сторін. На думку Г.В. Рибницького, на цьому засіданні повинна створюватися і робоча комісія. На теперішній час в законодавстві не визначена дата створення робочої комісії. Тому що перша зустріч представників сторін має присвячуватися як створенню комісії для проведення переговорів, так і складання узгодженого колективного договору. Така комісія повинна створюватися на рівноправній основі. Якщо на підприємстві, в установі, організації діє одна профспілка або усі профспілки виступають з єдиним узгодженим проектом колективного договору, питання про склад членів комісії не представляє складнощів. Якщо з боку працівників виступає одночасно декілька профспілок (уповноважених працівниками представницьких органів) – ними формується об'єднаний представницький орган для ведення переговорів, розробки єдиного проекту та укладання колективного договору. Звідси, вважаємо за недолік нормативно-правового регулювання процесу колективних переговорів невизначеність терміну створення представниками сторін робочої комісії. Це створює атмосферу

невизначеності порядку діяльності представників сторін колективного договору. Адже формування робочої комісії може відбуватись і протягом одного робочого дня, і протягом трьох робочих днів, і протягом семи робочих днів, і т.д. У зв'язку з тим, що в процесі колективних переговорів робочій комісії відводиться важлива роль – скласти проект колективного договору, цей термін має бути достатнім для створення такої комісії. Це має відбуватись на першому засіданні представників сторін. Склад комісії для проведення колективних переговорів визначається сторонами самостійно, а оформлювати його, на нашу думку, доцільно наказом по підприємству, установі, організації. Після створення комісії визначаються строки, місце проведення та порядок денний переговорів. З цих питань рішення приймає щойно створена комісія. На усіх засіданнях комісії повинен вестись протокол, в якому мають зафіксуватись зроблені учасниками колективних переговорів пропозиції та прийняті за їх розглядом рішення. Крім представницьких сторін до участі в переговорах можуть залучатися також спеціалісти, експерти, запрошені за домовленістю сторін. Повноваження членів комісії встановлюються відповідними рішеннями сторін, які ведуть переговори. Ці рішення оформляються наказами, розпорядженнями, постановами тощо. Ними визначаються статус і права членів комісії, порядок їх діяльності, встановлюються певні гарантії на час проведення переговорів [55, с. 104-105].

Відповідно до ст. 12 ЗУ «Про колективні договори і угоди» особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в

порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

2.2. Порядок вирішення розбіжностей та підписання колективного договору

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів (ст. 11 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

Порядок врегулювання даних розбіжностей визначений ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Даний Закон визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Порядок проведення примирних процедур для врегулювання трудових конфліктів передбачено також у Рекомендації МОП № 92 «Щодо добровільного примирення та арбітражу». Відповідно до даної Рекомендації процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками.

Процедура примирення повинна бути безплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно то зведено до мінімуму.

Якщо трудовий конфлікт було передано на процедуру примирення за згодою всіх заінтересованих сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура примирення.

Всі угоди, яких заінтересовані сторони можуть досягти під час процедури примирення або які є її результатом, слід укладати в письмовій формі та вважати рівносильними угодам, укладеним звичайним способом.

Для вирішення колективних трудових спорів законодавством передбачені спеціальні примирні процедури.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

Відповідно до ст. 8 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія зобов'язана використати для врегулювання колективного трудового спору всі можливості, не заборонені законодавством.

Рішення примирної комісії приймається після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується на засіданні примирної комісії.

Рішення примирної комісії викладається у письмовій формі і підписується членами примирної комісії, які за нього голосували. Окрема

думка члена примирної комісії викладається письмово та додається до рішення примирної комісії.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Для вирішення колективного трудового спору може залучатись також незалежний посередник, тобто визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (спору), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах.

Наступним етапом у вирішенні колективного трудового спору є звернення до трудового арбітражу. Відповідно до ст. 11 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Ст. 13 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що кожна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосовувати усі дозволені законодавством засоби.

Якщо примирні процедури, передбачені ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не допомогли сторонам

колективних переговорів у прийнятті рішення, може бути оголошено страйк.

Відповідно до ст. 17 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Право на страйк закріплене Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Європейською соціальною хартією. Так, ст. 6 Хартії встановлює, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладення колективних договорів сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Але страйк – крайній засіб, і як будь-який крайній засіб дуже ризикований. Він є найбільш жорсткою формою колективної дії у зв'язку з трудовим конфліктом. На думку Н. Швець, страйк повинен бути останнім засобом для задоволення вимог найманих працівників. У разі поразки сторони мають припинити подальші дії незалежно від того, хто програв – роботодавець чи найманий працівник [70, с. 96].

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

До повноважень органу (особи), що очолює страйк, належить:

- проведення переговорів, консультацій від імені страйкуючих з власником або уповноваженим ним органом (представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування;
- дотримання учасниками страйку громадського порядку, цілісності майна. Недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;
- прийняття рішення про припинення страйку і підписання угоди з власником або уповноваженим ним органом (представником);
- управління страйковим фондом, у випадку його створення.

Відповідно до розділу 2 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку у рішенні про оголошення страйку зазначаються:

- перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудоких відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку;
- дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників;
- назва органу (особи), яка очолює страйк;
- пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Відповідно до ст. 24 ЗУ «Про порядок вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Після вирішення розбіжностей, які вникли в процесі розробки проекту колективного договору, настає стадія прийняття і підписання колективного договору.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Ст. 15 КЗпП України передбачає, що колективні договори підлягаютьповідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів колективні договори реєструються районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських рад.

Повідомна реєстрація проводиться з метою засвідчення автентичності примірників і копії поданих на реєстрацію колективних договорів для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами виконання умов таких договорів.

Колективний договір подається на реєстрацію сторонами, які його підписали. Сторони для реєстрації повинні подати колективний договір у трьох примірниках – перший і другий примірники в подальшому повертаються сторонам, а копія залишається в державному органі реєстрації. Разом з колективним договором подаються всі додатки до нього, протоколи розбіжностей (якщо такі склалися), а також інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь колективних переговорах [19, с. 92].

Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів з дня, наступного після надходження договору до реєструючого органу.

Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації примірники договору повертаються

сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія відповідної договору зберігається в реєструючому органі.

Реєструючий орган оприлюднює відомості про проведення повідомної реєстрації договорів у засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті.

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

2. 3. Контроль за виконанням колективного договору

Тенденції розвитку соціально-трудоких відносин на підприємстві, зокрема, низький рівень виконання положень колективних договорів, погіршує соціальне становище працівників підприємства та певною мірою зменшує їх впевненість у майбутньому. Внутрішній контроль виконання положень колективного договору полягає у виявленні відхилень у виконанні зобов'язань керівництва підприємства від задекларованих у самому колективному договорі. Крім того, результати такої перевірки повинні бути спрямовані на оцінку умов соціального середовища підприємства. В цілому такий контроль повинен сприяти цивілізованому діалогу між сторонами соціального партнерства на локальному (виробничому) рівні і повинен стати невід'ємною частиною механізму контролю соціально-трудоких відносин в державі, що означає обов'язковість поєднання зовнішнього та внутрішнього контролю виконання положень колективного договору для забезпечення дотримання законодавства про працю. Все це сприятиме посиленню соціального захисту працюючих та поліпшенню соціально-економічного становища найманих працівників та їх сімей [71, с. 320].

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю – це діяльність компетентних державних та громадських органів чи їх представників, спрямованих на захист трудових прав працівників. У процесі цієї діяльності вони попереджують і виявляють порушення законодавства про працю з боку роботодавця, уповноважених ним осіб і працівників, поновлюють трудові права працівників та притягують до відповідальності винних у порушенні цих прав [63, с. 472-473].

Відповідно до ст. 259 КЗпП України нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів державної податкової служби, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

На переконання О. Середи, поняття «нагляд» і «контроль» слід розмежовувати, оскільки нагляд має зовнішню спрямованість на об'єкти інших систем, а контроль може здійснюватись і всередині системи. Нагляд за додержанням трудового законодавства означає перевірку законності рішень власника чи уповноваженого ним органу у сфері трудових відносин, а контроль – перевірку такого рішення у площині не лише законності, а й доцільності та ефективності. Тож нагляд і контроль

за дотриманням трудового законодавства є основними функціями демократичної та правової держави, способами забезпечення законності й дисципліни в реалізації прав, свобод і законних інтересів працівників [57, с. 229].

Нагляд здійснюється наглядовим органом за діяльністю посадових осіб і органів, що не перебувають у його підпорядкуванні; повноваження органу нагляду носять владний характер і чітко визначені у нормативно-правових актах; ці повноваження передбачають прийняття правоохоронного акта індивідуального значення, який містить вимогу усунути правопорушення або передбачає міру покарання (санкцію).

Контроль є частиною організаційно-виконавчої діяльності і спрямований на прийняття організаційно-виконавчих актів. Він має за мету надати допомогу підконтрольним органам у здійсненні управлінської діяльності. Контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється як державними органами, так і громадськими організаціями та уповноваженими трудових колективів. На відміну від нагляду, контроль може здійснюватися як щодо підпорядкованих у адміністративному порядку підприємств, установ, організацій та посадових осіб, так і щодо тих, які не знаходяться у безпосередній адміністративній підпорядкованості у органів, що його здійснюють. Крім того, акти органів контролю можуть видаватися і за відсутності правопорушень, що свідчить про їх попереджувальний та рекомендаційний характер [63, с. 473].

Оскільки колективний договір є основним локальним нормативно-правовим актом, який регулює основні питання трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації, контроль за виконанням його положень і зобов'язань є різновидом контролю за дотриманням трудового законодавства України взагалі.

Відповідно до ст. 15 ЗУ «Про колективні договори і угоди» контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Як зазначає К.В. Шиманська, для цього вони потребують повної та достовірної інформації про стан розрахунків з працівниками підприємства, розміри та структуру здійснених виплат, заходи охорони праці, інші гарантії, передбачені колективним договором та фактично надані протягом періоду. Контроль повноти виконання положень колективного договору його сторонами полягає, переважно, в аналізі та співставленні інформації про фактичні витрати із положеннями, задекларованими у цьому документі [71, с. 323].

Вимога про надання інформації конкретизована у ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Так, відповідно до ст. 45 Закону роботодавці, їх об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право: вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників

На практиці часто проводяться спільні перевірки виконання колективних договорів, в яких приймають участь представники сторін, котрі їх уклали, а також профспілок, державної інспекції праці, прокуратури [65, с.163].

В.І. Прокопенко вказує, що для здійснення контролю за виконанням колективного договору можуть створюватися комісії, які за наслідками перевірки складають акт [54, с.157].

Згідно зі ст. 19 КЗпП України контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Контроль за дотриманням та виконанням законодавства про працю України відіграє безперечно суттєву роль у справі забезпечення, охорони й захисту трудових прав різних суб'єктів суспільно-трудова відносин. Цей висновок прямо стосується і контролю за виконанням колективного договору. Адже контроль за дотриманням трудового законодавства та контроль за дотриманням колективного договору співвідносяться між собою як ціле і частина. Звідси, контроль за дотриманням колективного договору, як частина, відтворює у своєму змісті основні ознаки контролю за дотриманням трудового законодавства, як цілого.

Контроль за дотриманням положень колективного договору є невід'ємною складовою контролю за дотриманням трудового законодавства. Контроль за дотриманням нормативно-зобов'язальних умов колективного договору існує і виявляє себе в межах контролю за дотриманням законодавства про працю. Контроль за дотриманням положень і умов колективного договору, поряд з загальними рисами, що належать контролю за дотриманням трудового законодавства, як

цілому, має й свої індивідуальні риси. Ці риси визначаються в основному предметом, суб'єктами та способами даного різновиду контролю. За такою логікою речей обґрунтованим буде й наступний висновок: контроль в сфері державного управління і контроль за дотриманням трудового законодавства також у свою чергу співвідносяться як ціле і частина. Тому, пізнання змісту та суті контролю має починатися саме з його уявлення як невід'ємної функції державного управління [55., с.123-132].

Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна доводять, що контроль за дотриманням законодавства про працю і охорону праці являє собою діяльність спеціально уповноважених органів, спрямовану на захист трудових прав працівників та припинення порушень цього законодавства. Контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється в двох сферах регулювання суспільно-трудова відносин: в сфері встановлення умов праці та у сфері застосування встановлених умов праці. Піднесення сьогодні ролі колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин підсилює значення контролю за дотриманням законодавства про працю при встановленні умов праці. Іншою сферою наглядово-контрольної діяльності є застосування встановлених умов праці. Йдеться про відповідність правозастосовчих документів (наказів про прийняття, переведення, звільнення працівників) законодавству та локальним нормативно-правовим актам [68, с. 366].

До форм контролю й перевірки виконання нормативно-правових актів в сфері регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин вчений відносить: інспектування, ревізії, перевірку облікових даних, листів, скарг. Означений контроль здійснюється не лише стосовно підпорядкованих в адміністративному порядку підприємств і посадових осіб (внутрішньовідомчий контроль), але й не підпорядкованих органів (зовнішній, позавідомчий контроль).

Органи державного контролю реагують на виявлені порушення, як правило, прийняттям організаційно-виконавчих актів, спрямованих на здійснення допомоги підконтрольним органам в реалізації ними управлінської діяльності, наданням рекомендацій по її удосконаленню. Акт органу державного контролю виконує правоохоронну функцію лише у тому випадку, якщо він усуває правопорушення підконтрольного органу [55, с. 135-136].

Контроль виконання положень колективного договору може здійснюватися як внутрішніми, так і зовнішніми суб'єктами. Проте, необхідність налагодження системи такого контролю не викликає сумніву. Будь-які соціальні гарантії та пільги залишаються лише гарним гаслом, хай навіть задекларованим у документі, якщо не контролювати його втілення в життя, причому щодо кожного окремого працівника і без можливості закладення цього в систему бухгалтерського обліку. Такий контроль здійснюється на двох основних рівнях: на рівні держави та на рівні підприємства. Державний контроль включає, переважно, нормативно-правове регулювання як інструмент попередження порушення законодавства про працю та нагляд за його дотриманням [71, с. 323].

Контроль за виконанням колективного договору є невід'ємною функцією сторін як цього договору, так і інших спеціально-уповноважених на таку діяльність органів. Це своєрідна форма зв'язку між суб'єктами трудового права, що дозволяє точно встановити причину і характер відхилень від встановлених у колективному договорі нормативних положень та зобов'язань сторін. Це сукупність різних за формою дій, що здійснюється суб'єктами контролю за поведінкою сторін колективного договору та їх уповноважених органів. За допомогою цих дій здійснюється спостереження за діями сторін колективного договору з метою:

а) отримання інформації про стан виконання нормативних положень та завдань колективного договору;

б) застосування заходів щодо попередження правопорушень з боку сторін колективного договору та їх уповноважених органів;

в) встановлення причин, які сприяють скоєнню цих правопорушень;

г) прийняття заходів щодо притягнення винних осіб до юридичної відповідальності.

Такий підхід до розуміння суті контролю за виконанням колективного договору дозволяє визначити поняття останнього як нормативно впорядковану діяльність сторін колективного договору, їх представників та інших спеціально уповноважених державних органів та громадських організацій щодо спостереження за виконанням нормативних положень та зобов'язань договору, попередження й припинення правопорушень в цій сфері, притягнення винних осіб до юридичної відповідальності [55, с. 137-138].

Враховуючи те, що колективний договір є формою соціального партнерства, можна зробити висновок, що контроль виконання положень колективного договору повинен забезпечувати дотримання основних принципів соціального партнерства:

- рівність сторін соціального партнерства. Контроль виконання положень колективного договору буде результативним за умови, що сторони колективного договору будуть мати рівні можливості у доступі до облікової інформації про господарські операції підприємства, пов'язані з його виконанням. Це означає також рівність у доступі і до результатів контролю;
- зацікавленість сторін в участі у договірних відносинах. Виникає зацікавленість сторін соціального партнерства (в т.ч. колективного договору як форми соціального партнерства) у результатах контролю виконання положень колективного договору, оскільки від

результативності такого контролю залежить, з одного боку, рішення профспілкової організації про стан виконання керівництвом своїх зобов'язань перед трудовим колективом, а з іншого – рішення керівництва підприємства про стан використання найманої праці на підприємстві;

- дотримання сторонами та їх представниками трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Контроль виконання колективного договору обумовлюється необхідністю перевірки дотримання керівництвом взятих на себе зобов'язань перед трудовим колективом, і при цьому, інформаційне забезпечення такого контролю також є одним із зобов'язань керівництва;
- реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони колективного договору. Контроль виконання положень колективного договору повинен бути спрямованим на оцінку оптимальності положень, закріплених у колективному договорі, та їх відповідності фінансовим можливостям підприємства [71, с. 327].

Відповідно до ст. 20 КЗпП України сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

Сторони можуть передбачити у колективному договорі періодичність проведення звітування, форми його здійснення та інші питання, що стосуються звітування сторін про виконання колективного договору.

Звіти про виконання колективного договору, як правило, заслуховуються перед укладенням нового колективного договору на зборах (конференціях) трудового колективу.

Висновки до Розділу 2

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Шляхом проведення колективних переговорів виявляються і узгоджуються інтереси сторін колективного договору та інших учасників колективно-договірного процесу на підприємстві, в установі, організації.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Сторони, які ведуть колективні переговори, повинні наділяти своїх відповідних учасників переговорів повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

У випадку виникнення розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони можуть використовувати примирні процедури. Порядок врегулювання даних розбіжностей визначений ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також спеціальними підзаконними актами, які визначають повноваження спеціально-уповноважених органів при вирішенні колективних трудових спорів.

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Контроль виконання положень колективного договору може здійснюватися як внутрішніми, так і зовнішніми суб'єктами. Оскільки колективний договір є формою соціального партнерства, тому контроль за виконанням його положень повинен забезпечувати дотримання основних принципів соціального партнерства.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження автором сформульовано наступні висновки

1. Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин праці. Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке й повинно найбільшою мірою забезпечувати соціально-правовий захист людини в сфері праці.

2. На даний час існує потреба у необхідності приведення законодавства України про працю у відповідність до основних засад міжнародно-правових стандартів у сфері застосування праці, зокрема, передбачених у конвенціях, положеннях Ради Європи, Європейського Союзу.

3. В умовах ринкової економіки зростає роль договірного регулювання праці. Локальне регулювання з додатку до централізованого має поступово перетворитись на самостійне й повноцінне. Досягнення соціальної злагоди в суспільстві можливе шляхом укладення колективних договорів з метою узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців, уповноважених органів на конкретних підприємствах, в установах, організаціях.

4. Колективний договір має подвійне значення, оскільки він є:

- основним локальним нормативно-правовим актом на підприємстві, в установі, організації;
- основною формою участі найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

5. Колективний договір є засобом досягнення балансу інтересів між працівниками і роботодавцем, що має важливе значення для ефективного розвитку виробництва в умовах ринкової економіки.

6. Існування колективного договору на сьогодні об'єктивно обумовлено наявністю соціальних, економічних і правових передумов. Колективний договір посідає важливе місце у локальному регулюванні праці та забезпечує участь найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

7. Сторонами колективного договору є роботодавець та трудовий колектив підприємства, установи, організації. За своєю юридичною природою ні роботодавець, ні трудовий колектив не здатні безпосередньо підписати колективний договір або приймати участь у всіх етапах колективно-договірних переговорів. Цю роль виконують представники сторін колективного договору: з боку роботодавця – це керівник підприємства, установи, організації, з боку трудового колективу – профспілки або інші уповноважені на це органи чи відповідним чином обрані та уповноважені трудовим колективом представники.

8. Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Варто зазначити, що колективний договір не повинен містити умов, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Такі умови є недійсними, їх заборонено включати до угод та договорів.

9. Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Шляхом проведення колективних переговорів виявляються і узгоджуються інтереси сторін колективного договору та інших учасників колективно-договірного процесу на підприємстві, в установі, організації.

10. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Сторони, які ведуть колективні переговори, повинні наділяти своїх відповідних учасників переговорів повноваженнями, потрібними для

ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій

11. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

12. Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

13. У випадку виникнення розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони можуть використовувати примирні процедури. Порядок врегулювання даних розбіжностей визначений ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також спеціальними підзаконними актами, які визначають повноваження спеціально-уповноважених органів при вирішенні колективних трудових спорів.

14. Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Контроль виконання положень колективного договору може здійснюватися як внутрішніми, так і зовнішніми суб'єктами. Оскільки колективний договір є формою соціального партнерства, тому контроль за виконанням його положень повинен забезпечувати дотримання основних принципів соціального партнерства.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/>
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01. 07. 1993 // [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03. 03. 1998 // [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/>
4. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 // [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/>
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/>
6. Арсентьева О. С. Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства / О. С. Арсентьева, С. Ю. Соколов // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 48-57.
7. Архипова Б. Коллективный договор. – М.: Профиздат, 1988. – 80с.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К.: Вікар, 2005 – 725 с.
9. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Харьков, 1996. – 136 с.
10. Венедиктов В.С. Теоретические подходы к реформированию трудового законодательства в контексте построения гражданского общества и правового государства // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – С. 17-19.
11. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. - № 8. – С. 85-87.

- 12.Долюк А.В. Колективний договір як локальний нормативний акт підприємства з питань оплати праці // <http://ir.nmu.org.ua/>
- 13.Єрофеєнко Л.В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства // http://lsej.org.ua/6_2015/25.pdf
- 14.Запара С.І. Колективний договір: архаїчний чи сучасний інструмент регулювання соціально-трудових правовідносин в Україні? // <http://repo.sau.sumy.ua/bitstream/>
- 15.Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових відносин // Форум права. – 2014. - № 1. – С. 198-202.
- 16.Каретник О. Колективний договір у виробничих кооперативах // Підприємництво, господарство і право. – 2006. - № 7. – С. 167-170.
- 17.Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для ВУЗов. – М.: Изд-во «Дело», 1999. – 726 с.
- 18.Кисельова О.І. Щодо обов'язковості укладення колективних договорів // <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream>
- 19.Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. В.І. Прокопенка. - Харків: Консум, 2003. – 832 с.
- 20.Колективно-договірна робота в закладах охорони здоров'я (методичні рекомендації) // <http://kharkiv.medprof.org.ua/>
- 21.Колпаков В.К. Адміністративне України: Підручник. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
- 22.Комментарий к трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ЮРАЙТ, 2002. – 704 с.
- 23.Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. – Львов: Вища школа, 1987. – 146 с.
- 24.Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: «Дело Лтд», 1995. – 304 с.
- 25.Короткий тлумачний словник української мови. – К.: «Радянська школа», 1988. – 320с.

26. Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики // Хозяйство и право. – 1992. - № 2. – С. 65-68
27. Коршунов Ю.Н. Коллективный договор // Право України. – 1993. - №4. – С. 53-58.
28. Курилов В.И. Личность. Труд. Права. – М.: Юрид. лит., 1989. – 336 с.
29. Лаврів О.Я. Гармонізація основних принципів трудового права України із законодавством Європейського Союзу // Науково-інформаційний вісник Право. – 2011. - № 4. – С. 85-90
30. Лазор І.В. Поняття і правова природа колективного договору / І.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. - № 5. – С. 95-105.
31. Лазор І.В. Місце колективного договору в системі інститутів народовладдя: теоретико-правовий аспект // <file:///C:/Documents%20and%20Settings/>
32. Лазор Л. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів // Право України. – 2003. - № 10. – С.100-103
33. Леонова Ю. Зауваження до проекту нового Трудового кодексу України // Право України. – 2004. - № 4. - С.101-103.
34. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989. – 264 с.
35. Лосиця І Колективний договір в нових умовах господарювання // Право України. – 1997. - № 5. – С. 73-76.
36. Лосиця І.О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: Автореф. дис.... канд. юрид. наук. – Х., 1997. – 24 с.
37. Лукаш С.С. Акти соціального партнерства як джерела трудового права / С.С. Лукаш // Митна справа. – 2013. - № 6 (90). – С. 407-412.
38. Лукашева Н. О. Теоретичні аспекти колективно-договірних відносин як засобу підвищення гуманізації праці / Н. О. Лукашева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua>

39. Мартиненко М.М., Татарінов І.Є. Історичний огляд вітчизняного та західного досвіду розвитку колективно-договірних відносин на національному та виробничому рівнях // Економічний вісник Донбасу. – 2011. - № 1 (23). – С. 159-164.
40. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991. – Т.1. – С.1087-1090
41. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991. – Т.2. – С.1521-1524
42. Мельничук О. Правова природа колективних угод / О. Мельничук // Підприємництво, господарство і право. – 2010. - № 6. – С. 154-156.
43. Мельничук О. Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах / О. Ф. Мельничук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socrates.vsau.org>
44. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України // Адвокат. – 2013. - № 1. – С. 29-32.
45. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: НОРМА, 2001. – 576с.
46. Момоток О.М., Шелдагаєва А.В. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права // [http://el-zbirn-
du.at.ua/2013_2/7.pdf](http://el-zbirn-
du.at.ua/2013_2/7.pdf)
47. Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством / С. Морозов // Підприємництво, господарство і право. – 2013. - № 2. – С. 89-92.
48. Муципова Н.А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда. // Правоведение. – 2000.- № 6. – С.112-116

- 49.Мушко З.Н., Чмихало Н.В. Трудовое право, в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. – Х.: Изд-во НФАУ «Золотые страницы», 2002. – 184 с.
- 50.Панасюк О. Контроль та нагляд як функція трудового права // Право України. – 2007. - № 2. – С. 108-112.
- 51.Пастухов В.П. Законодательство о труде Украины: проблемы и пути их решения // Концепция развития законодательства Украины. – К., 1996. –С. 314-318
- 52.Пилипенко П.Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті Трудового кодексу України //Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр.справ, 2004. – 340 с. – С.28-31.
- 53.Попович Є.М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Х. 2003.- 19 с.
- 54.Прокопенко В. І. Трудове право. – Харків: Консум, 2002. – 528 с.
- 55.Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: Дис. ... канд. юрид. наук. – Харків, 2005. – 176 с.
- 56.Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / Я.М. Шевченко, О.М. Малевіна, А.Л. Салатко. – Х.: Консум, 1999. – 272с.
- 57.Середа О. Поняття і сутність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства // <http://www.yourfuture.org.ua>
- 58.Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав В СССР. – М.: Юрид. лит., 1987. – 244 с.
- 59.Словарь иностранных слов. – М.: Руський язык ,1989. – 852 с.

60. Стадник М.П. Проблеми розвитку законодавства про колективні договори та угоди. В кн.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 3-28.
61. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. – Симферополь: Таврида, 1998. – 608 с.
62. Тищенко О.В., Артюх Ю.І. Теоретико-правові проблеми сутності колективного договору як локального нормативного акту / О.В. Тищенко, Ю.І. Артюх // Юридичний вісник. – 2012. - № 1 (22). – С. 87-90.
63. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2003. – 536 с.
64. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочные пособия / Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.
65. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1998. – 528 с.
66. Чанишева Г.І. Право на колективні переговори: міжнародні стандарти і законодавство України // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. - № 12. – С. 44-92
67. Чанышева Г.І., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. –Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.
68. Чанишева Г.І., Болотина Н.Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання) // Право України. – 1999. - №9. – С. 13-19
69. Шамшина І.І. Профспілки як суб'єкти соціального партнерства на стороні працівників // <http://dspace.onua.edu.ua/>
70. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2007. - № 5. – С. 96-99.

- 71.Шиманська К.В. Організація внутрішнього контролю за дотриманням положень колективних договорів // <file:///C:/Documents%20and%20Settings>
- 72.Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договора в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. – 1993. - №5. – С. 69-90
- 73.Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. юрид. академ. ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. 22 с.