

Тема 1

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ.

1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства.
2. Правовий статус роботодавців, їх організацій та об'єднань.
3. Колективний договір: поняття, ознаки, зміст

1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства

Ефективність та дієвість ринкових відносин з питань праці лежить у площині гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. В умовах розбудови в Україні громадянського суспільства первинну роль набувають права та інтереси особи з питань праці. Однак сучасні механізми їх реалізації та гарантування, як свідчить міжнародний та національний досвід, потребують вироблення дієвих засад та принципів партнерства суспільства, працівників та роботодавців, а також держави. По-перше, в умовах громадянського суспільства партнерство його інститутів та держави є ключовою передумовою соціального миру та злагоди. По-друге, соціально-правова взаємодія суспільства та держави з питань праці дозволяє виявити та усунути прогалини у чинному трудовому законодавстві, його розвинути та на цій основі забезпечити більш стале і стабільне функціонування відповідних правовідносин. По-третє, партнерство працівників та роботодавця з питань праці дозволяє забезпечити належне функціонування трудових відносин.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку ХХ століття. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, із процесом виділення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин, у Норвегії такий акт прийнято в 1915 р., Німеччині - у 1918, Фінляндії - 1924 р. У 1948 р. Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію №87 про свободу асоціації і захист права на організацію, у 1949 р. - Конвенцію №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації №91 про колективні договори (1951), №94 - про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952), №113 - про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію №154 про сприяння колективним переговорам (1981). Україна ратифікувала у різні роки вказані міжнародно-правові акти, таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

Правовою основою соціального партнерства виступають норми Конституції України, міжнародних договорів, КЗпП України, Законів України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р., інших актів трудового законодавства України. В

законодавстві України для позначення соціального партнерства вживається термін «соціальний діалог». За змістом Закону України «Про соціальний діалог в Україні» *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 (ст.1).

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.

Прикметною рисою соціального партнерства є те, що воно здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Відомі дві моделі соціального партнерства - трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм - тристороння співпраця - у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера.

До сторін соціального діалогу належать:

– на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

– на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

– на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

– на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у *формах*:

✓ *обміну інформацією* (здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики);

✓ *консультацій* (проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції; сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення; сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.);

✓ *узгоджувальних процедур* (здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів; порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами; недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу);

✓ *колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод* (проводяться з метою укладення колективних договорів і угод; порядок проведення колективних переговорів визначається законом).

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Соціальному партнерству покликана сприяти Національна тристороння соціально-економічна рада. Національна тристороння соціально-економічна рада - постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу, який складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

2. Правовий статус роботодавців, їх організацій та об'єднань

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. :

✓ *роботодавець* - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

✓ *організація роботодавців* - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців;

✓ *об'єднання організацій роботодавців* - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців.

Засновниками організації роботодавців є роботодавці. Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим.

Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з *метою* представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу. Організації роботодавців та їх об'єднання діють на підставі *статутів*, які затверджуються установчим з'їздом (конференцією).

Основними *завданнями організацій роботодавців*, об'єднань організацій роботодавців є:

1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;

2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки;

- 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;
- 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг;
- 5) сприяння створенню нових робочих місць;
- 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;
- 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;
- 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду;
- 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації;
- 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на *принципах*:

- 1) законності та верховенства права;
- 2) свободи об'єднання;
- 3) незалежності та рівноправності членів;
- 4) самоврядності;
- 5) соціального діалогу;
- 6) аполітичності;
- 7) відкритості та гласності;
- 8) відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право:

1) *вносити* до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування *пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю*;

2) *проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів*. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними центральними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Особи, які перешкоджають здійсненню роботодавцями права на об'єднання в організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про організації роботодавців, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяль-

ності організацій роботодавців, їх об'єднань, несуть відповідальність згідно із законом.

3. Колективний договір: поняття, ознаки, зміст

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. *колективний договір* укладається 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 укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди.

До основних *ознак колективного договору* можна віднести наступні:

- виступає як локальний нормативний договір;
- укладається між колективом працівників (профспілкою) і роботодавцем;
- покликаний адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства і соціального партнерства до локальних (місцевих) умов праці;
- предметом колективного договору є відносини з питань праці;
- має специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання;
- не може погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня;
- підлягає повідомній реєстрації;
- поширюється на роботодавця і колектив працівників, які його уклали;
- набуває чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в договорі;
- має строковий характер;
- умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договору.

Зміст колективного договору. Законодавство про працю не встановлює вимог щодо структури колективного договору. Сторони самостійно визначають його структуру, які розділи включити в договір, які додатки приєднати. Водночас законодавством досить докладно визначається зміст колективного договору.

Зміст колективного договору(угоди) і класифікація його умов визначені у Законі України «Про колективні договори та угоди», у ст. 13 КЗпП України та конкретизується сторонами в межах їх компетенції.

Зміст колективного договору складають 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.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі. Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою. Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи

зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Укладенню колективного договору передують колективні переговори, які можуть розпочатися за письмовою пропозицією будь-якої із сторін не раніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії попереднього колективного договору. Друга сторона протягом 7 днів після одержання такої пропозиції повинна розпочати переговори. Процедура ведення колективних переговорів, механізм вирішення розбіжностей, що виникають у ході переговорів, регламентуються ст. ст. 10, 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору (угоди) визначаються сторонами.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін, наділених відповідними повноваженнями. Склад цієї комісії визначається сторонами. Крім представницьких сторін до участі в переговорах можуть також залучатися спеціалісти, експерти запрошені за домовленістю сторін. Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі у роботі комісій, на період переговорів і підготовки проекту колективного договору звільняються від основної роботи із збереженням середньомісячного заробітку.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається сторонами і оформлюється відповідним протоколом. Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, одержання 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. Ненадання такої інформації передбачає притягнення винних в цьому осіб до дисциплінарної або адміністративної відповідальності. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, які є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Законом не передбачається обмеження тривалості колективних переговорів. Сторони можуть за домовленістю самі визначати строки початку і закінчення переговорів і обумовлювати їх в регламенті проведення переговорів. Переговори можуть перериватися, якщо сторони не дійшли згоди при обговоренні конкретних пропозицій. У таких випадках складається протокол розбіжностей, до якого заносяться зміст розбіжностей та пропозиції сторін про заходи щодо

усунення причин, через які не можна прийняти рішення. В протоколі обумовлюються також строки відновлення переговорів.

Для вирішення розбіжностей протягом трьох днів після складення протоколу сторонами створюється примирна комісія. Вона складається з однакової кількості представників сторін для підготовки рекомендацій щодо вироблення рішення, яке б задовольнило обидві сторони.

У разі недосягання згоди на підставі пропозицій примирної комісії сторони можуть звертатись до посередника, який у термін до семи днів повинен розглянути протокол розбіжностей і винести рекомендації по суті спору. Посередник визначається сторонами за їх спільним вибором.

Якщо внаслідок роботи примирної комісії чи посередника не усунуті розбіжності і не досягнуто згоди між сторонами переговорів, профспілки або інші уповноважені працівниками органи можуть використовувати такі заходи, як проведення зборів, мітингів, пікетування, демонстрацій і навіть страйків. Якщо ж в ході колективних переговорів сторони досягли згоди і робоча комісія сформувала проект колективного договору, то він передається на обговорення трудового колективу. Після такого обговорення робоча комісія збирає, узагальнює і розглядає пропозиції, надані в ході обговорення, та вносить відповідні зміни і доповнення до проекту колективного договору.

Доопрацьований проект колективного договору вноситься на загальні збори чи конференцію трудового колективу для обговорення і схвалення. У разі якщо загальні збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони поновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після закінчення цих переговорів проект колективного договору в цілому вноситься знову на розгляд загальних зборів чи конференції трудового колективу, підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами чи конференцією трудового колективу.

Підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації в місцевих органах державної виконавчої влади. Така реєстрація провадиться з метою забезпечення можливості вжиття відповідних заходів в разі виникнення трудових спорів з приводу застосування норм цього договору та засвідчення автентичності примірників і копій, поданих на реєстрацію. Реєстрація провадиться в двотижневий строк з дня одержання колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації два примірники колективного договору повертаються сторонам, що його підписали і подали на реєстрацію. Копія договору залишається на зберігання у реєструючому органі.

У законі не вказується термін, на який укладається колективний договір. Цей термін визначається угодою сторін. На практиці колективні договори укладаються на 1-3 роки. Після закінчення терміну дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть діючий, якщо інше не передбачене договором.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, або уповноваженими ними представниками. Порядок здійснення такого контролю визначається даним колективним договором.

Відповідальність за порушення умов колективного договору

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р., регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору або відповідних комісій.



Список літератури

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – УІІ від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. ст.361.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. ст. 397.
6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. ст. 216.
7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилюпенко, В.Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилюпенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
10. Трудовое право: в вопросах и ответах: Учеб.-справ. пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. / Под ред. В.В.Жернакова. Х.: Одиссей, 2007. – 664 с.
11. Чанишева Г., Болотіна Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права (до постановки питання). *Право України*. 1999. №9. с. 13 – 19.
12. Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством. *Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. госп.-прав. журн.* 2013. №2. С. 89-92.
13. Серета О. Відповідальність сторін колективно-договір-них відносин: сучасний стан і перспективи. *Вісн. Нац. акад. прокуратури України*. 2011. № 1. С. 80-84.
14. Чанишева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда / Г. Чанышева . *Ежегодник укр. права*. № 5. сб. науч. тр. / Нац. акад. прав. наук Украины. Х.: Право, 2013. С. 396-402.