

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Одеська юридична академія»

ПРИМІЧ Денис Володимирович

УДК 349.22: 331.106.24(477)

**ПРАВО НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ І УКЛАДЕННЯ
КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ
ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2013

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
Заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Ісафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться 07 листопада 2013 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23)

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23)

Автореферат розісланий 31 листопада 2013 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г.І. Чанишева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Право на колективні переговори визнано в міжнародних актах одним з основних принципів і прав у сфері праці. У сучасний період зазначений принцип і право, як і раніше, перебуває у центрі уваги Міжнародної організації праці, якою дане право розглядається, по-перше, як основоположне право людини у сфері праці, і, по-друге, як важливий елемент економічних, соціальних і політичних процесів.

Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р. зобов'язує держави, які її ратифікували, у міру необхідності вживати заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення і сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Ці та інші міжнародні трудові норми передбачають наявність у національному законодавстві ефективного галузевого механізму забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів. У ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року закріплене право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угоди. Проте у чинному трудовому законодавстві України юридичне забезпечення зазначеного права залишається недосконалим. У вітчизняній науці трудового права теоретичні та практичні проблеми забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод до цього часу ще не були предметом окремого дисертаційного дослідження.

Актуальність теми дослідження також пов'язана з подальшим розвитком соціального діалогу в Україні, правові засади організації та порядку ведення якого закріплені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року. У зазначеному Законі колективні переговори з укладення колективних договорів і угод визнано однією з форм здійснення соціального діалогу. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори і угоди, в яких встановлюються умови праці, зайнятості та основні напрямки економічної та соціальної політики в державі, галузі, на певній території, у конкретного роботодавця. Саме у ході переговорів досягається взаємне погодження інтересів суб'єктів соціального діалогу, виробляються взаємні домовленості, визначаються основи правового регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. Відсутність належного правового регулювання колективних переговорів у трудовому законодавстві України знижує ефективність даної форми здійснення соціального діалогу, спричинює зволікання в укладенні колективних договорів, угод.

Теоретичною основою дисертаційного дослідження слугували наукові праці радянських, українських і зарубіжних вчених, присвячені проблемам забезпечення прав людини у сфері праці: В.М. Андріїва,

П. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, Д. Гом'єна, М. І. Іншина, В. В. Жернакова, Л. Зваака, І. Я. Кисельова, Є. В. Краснова, Р.І. Кондратьєва, І. В. Лагутіної, Л. І. Лазор, В. І. Лазор, М. В. Лушнікової, А. М. Лушнікова, А. Р. Нуртдінової, Ю. М. Орловського, П. Д. Пилипенка, О. М. Потопахіної, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. О. Процевського, В. Г. Ротаня, В. А. Сафонова, О. В. Смирнова, М. М. Феськова, Д. Харрриса, Є. Б. Хохлова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Р. І. Чанишева, А. М. Чернобай, І. І. Шамшиної, О. М. Ярошенка та ін.

Однак у роботах названих науковців не досліджувалися питання про поняття, юридичну природу, суб'єкти, структуру права на колективні переговори, механізм його реалізації, відповідальність за порушення. У зв'язку з цим спеціальне комплексне дослідження забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод є актуальною і важливою проблемою науки сучасного трудового права.

Актуальність теми дисертаційного дослідження також обумовлюється необхідністю внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення положень Глави 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод» Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України (далі – проекту ТК України).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки як складової плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новачі у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2016 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2016 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод за міжнародними актами та законодавством України, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу у цій сфері.

Для досягнення зазначеної мети були поставлені такі завдання:

визначити поняття, предмет та принципи колективних переговорів із укладення колективних договорів, угод, їх співвідношення з іншими формами здійснення соціального діалогу у сфері праці;

з'ясувати місце права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод у системі трудових прав;

дослідити нормативне закріплення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод у міжнародних актах та актах трудового законодавства України на предмет відповідності національного законодавства міжнародним трудовим стандартам;

з'ясувати юридичну природу права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як суб'єктивного трудового права;

охарактеризувати коло суб'єктів права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод;

розглянути критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців за Законом України «Про соціальний діалог в Україні»;

охарактеризувати структуру права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод;

дослідити механізм реалізації права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення механізму забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод за трудовим законодавством України з урахуванням міжнародних стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини з реалізації права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми юридичного забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод за міжнародними актами і законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми юридичного забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.2, 1.3). Застосування історико — правового методу дозволило проаналізувати становлення та розвиток законодавства про колективні переговори і укладення колективних договорів, угод та обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження проблематики дисертації (підрозділи 1.2, 1.3). За допомогою формально-логічного та системного методів досліджувалися юридична природа права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, суб'єктний склад та структура (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (підрозділи 1.2, 1.3, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3).

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі міжнародних актів, актів чинного законодавства України та законодавства зарубіжних країн, практики їх застосування, досягнень загальної теорії права, конституційного права, міжнародного права, права Європейського Союзу, трудового права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики, практики діяльності профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань, інших суб'єктів соціального діалогу у сфері праці.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним комплексним дослідженням юридичного механізму забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод за міжнародними актами і законодавством України.

У межах здійсненого дослідження одержано наступні результати, що мають наукову новизну:

вперше:

визначено поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод у декількох значеннях: 1) як процес переговорної взаємодії між сторонами соціального діалогу; 2) як одну з основних форм соціального діалогу у сфері праці; 3) як спосіб підготовки і укладення правових актів соціального діалогу;

розглянуто співвідношення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод з іншими формами здійснення соціального діалогу, передбаченими ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». З'ясовано, що колективні переговори з укладення колективних договорів, угод відрізняються від обміну інформацією, консультацій та узгоджувальних процедур за метою, способом регулювання, строками, порядком ведення, правовими наслідками;

з'ясовано місце права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод у системі трудових прав. Доведено, що зазначене право належить до основних трудових прав працівників і роботодавців та їх представників. Обґрунтовано доцільність закріплення в окремій частині ст.43 Конституції України права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як одного з основних трудових прав;

досліджено міжнародні стандарти права на колективні переговори і укладення колективних договорів, передбачені актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу;

охарактеризовано нормативне закріплення права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод в актах чинного трудового законодавства, проєкті ТК України на предмет відповідності національного законодавства міжнародним трудовим стандартам у цій сфері;

визначено юридичну природу права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як суб'єктивного трудового права. Обґрунтовано, що зазначене право є колективним трудовим правом; регулятивним трудовим правом; трудовим правом, яке забезпечує матеріальний інтерес; трудовим

правом, що встановлює і регламентує соціальний діалог; трудовим правом, яке мають суб'єкти колективних трудових правовідносин із колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод;

досліджено суб'єктний склад права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод. З'ясовано, що суб'єктами зазначеного права є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог;

охарактеризовано структуру права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як складного права, що включає певні правомочності суб'єктів;

досліджено механізм реалізації права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод та форми захисту зазначеного права;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо удосконалення положень актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України у частині забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод;

удосконалено:

визначення об'єкту і предмету колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Запропоновано під об'єктом колективних переговорів розуміти конкретні дії сторін з підготовки та укладення колективного договору, угоди, а під предметом – коло питань, які винесено на обговорення та з яких сторони прагнуть досягнути домовленості;

висновок про те, що право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод виникає і реалізується у відповідних колективних трудових правовідносинах з ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, зміст яких складають елементарні суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін;

перелік принципів ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод та пропозиції щодо їх закріплення у Законі України «Про колективні договори і угоди», проекті ТК України;

процедуру ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод та пропозиції щодо її регламентації у проекті Трудового кодексу України;

набуло подальшого розвитку:

положення про критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців; запропоновано виділяти загальні та спеціальні, кількісні та якісні критерії;

положення про порядок вирішення розбіжностей, які виникають під час колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод;

положення про відповідальність за порушення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних проблем

забезпечення права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод за трудовим законодавством України; у правотворчій діяльності – для удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України в частині забезпечення права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод; у правозастосовній діяльності – при реалізації права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод профспілками, їх об'єднаннями, організаціями роботодавців (їх об'єднаннями), іншими суб'єктами соціального діалогу у сфері праці.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Соціальний діалог у сфері праці», «Порівняльне трудове право», «Міжнародне трудове право», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях: Міжнародній науковій конференції «Життя І. В. Шерешевського як духовна єдність між поколіннями юристів», присвяченій 120-річчю з дня народження (м. Одеса, 13 грудня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Держава і право: *de lege praeterita, instante, future*» (м. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 р.); I Міжнародній науковій конференції студентів і аспірантів «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції «Дев'ять осінніх юридичних читань» (м. Хмельницький, 12-13 листопада 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Генезис публічного права: від становлення до сучасності» (м. Миколаїв, 26-27 листопада 2010 р.); Науково-практичній конференції «Актуальні питання надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Харків, 21-22 січня 2011 р.); II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення»

(м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу «Правове життя сучасної України», присвяченій 15-річчю Національного університету «Одеська юридична академія» та 165-річчю Одеської школи права (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 14 публікаціях, в тому числі 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел (190 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 200 сторінок, із яких основний зміст – 181 сторінка.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета і завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів, їх практичне значення, апробація результатів дослідження, зазначаються публікації та структура дисертації.

Розділ I «Право на колективні переговори і укладення колективних договорів у системі трудових прав» складається з трьох підрозділів і присвячений визначенню поняття, предмету та принципів колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, характеристики нормативного закріплення права на колективні переговори і укладення колективних договорів у міжнародних актах та актах трудового законодавства України.

У **підрозділі 1.1. «Поняття, предмет та принципи колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод»** на підставі аналізу міжнародних актів та актів національного трудового законодавства визначаються поняття та предмет колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, їх співвідношення з іншими формами здійснення соціального діалогу.

Виходячи зі змісту міжнародних актів і актів національного законодавства, автор пропонує розглядати поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод у декількох значеннях: 1) як процес переговорної взаємодії між сторонами соціального діалогу; 2) як одну з основних форм соціального діалогу у сфері праці; 3) як спосіб підготовки і укладення правових актів соціального діалогу.

Аналізуючи колективні переговори з укладення колективних договорів, угод як форму здійснення соціального діалогу, автор визначає співвідношення даної форми з іншими формами, передбаченими ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Встановлено, що зазначені форми мають спільні

риси, але відрізняються одна від одної за метою, способом регулювання. строками, порядком ведення, правовими наслідками.

У підрозділі обґрунтовується доцільність виділення об'єкту і предмету колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Пропонується під об'єктом колективних переговорів розуміти конкретні дії сторін з підготовки та укладення колективного договору, угоди, а під предметом – коло питань, які винесено на обговорення і з яких сторони прагнуть досягнути домовленості.

На підставі аналізу міжнародних актів, прецедентних рішень контрольних органів МОП, актів національного трудового законодавства визначаються та характеризуються принципи колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, вносяться пропозиції щодо їх закріплення у Законі України «Про колективні договори і угоди» і проекті ТК України.

Особливу увагу у підрозділі автор приділяє аналізу принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників, сутність якого полягає в тому, що суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців мають підтвердити своє право і здатність виступати представниками сторін у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод.

Одним з основних принципів колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод пропонується вважати принцип сумлінності, який означає, що сторонам слід уникати будь-якого невиправданого зволікання у веденні переговорів і вживати усіх можливих заходів для досягнення домовленості.

Незважаючи на те, що формулювання та закріплення мінімальних критеріїв сумлінного ведення колективних переговорів є вповні можливим і було б корисним з точки зору підвищення ефективності колективних переговорів, у національному законодавстві зазначений принцип не передбачений навіть у загальному вигляді. У зв'язку з чим автором вносяться пропозиції щодо закріплення принципу сумлінності ведення колективних переговорів та його критеріїв у Законі України «Про колективні договори і угоди» і проекті ТК України.

У підрозділі 1.2. «*Нормативне закріплення права на колективні переговори і укладення колективних договорів у міжнародних актах*» аналізуються міжнародні стандарти права на колективні переговори, закріплені в актах МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Проголошення даного права у міжнародних актах дозволяє віднести його до основних трудових прав людини у сфері праці. В актах ООН право на колективні переговори прямо не закріплено і його слід розглядати як складову права на організацію.

Особливу увагу у твердженню та забезпеченню права на колективні переговори приділено в актах МОП. Декларацією МОП від 18 червня 1998 р. дійове визнання права на колективні переговори визнано одним із основоположних принципів і прав у сфері праці. У нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладення колективного договору.

У підрозділі відзначається досить широке розуміння терміну «колективні переговори» в юридичній практиці МОП. Йдеться про будь-яку форму обговорення, формальну чи неформальну, яка має за мету досягнення угоди. При цьому МОП розглядає колективні переговори як одну з найважливіших форм соціального діалогу у сфері праці, універсальний засіб регулювання питань праці. Відносини, які виникають у ході колективних переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців і організаціями працівників, МОП називає колективними трудовими відносинами.

У підрозділі аналізуються положення ст.6 Європейської соціальної хартії (переплянутої), в якій не виділяється окремо право на колективні переговори, а закріплюється право всіх працівників і роботодавців на укладення колективних договорів. Статтю 6 включено до переліку дев'яти «основних статей» ЄСХп.

Право на колективні переговори проголошене в актах Європейського Союзу: ст.12 Хартії основних соціальних прав трудящих 1989 р., ст. 28 «Право на колективні переговори і колективні дії» Хартії основних прав ЄС 2000 р.

У підрозділі звертається увага на те, що у вище зазначених міжнародних актах проголошене право на колективні переговори і укладення колективних договорів і не застосовується термін «угода». Вважається, що усі колективні договори, угоди, які укладаються роботодавцями та їх організаціями з організаціями працівників, незалежно від їх рівня та секторів, охоплюються поняттям «колективний договір».

У підрозділі 1.3. «Нормативне закріплення права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод в актах національного законодавства» аналізуються положення актів чинного законодавства України щодо забезпечення права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. У дисертації відзначається наявність термінологічних розбіжностей у визначенні даного права у чинних нормативно-правових актах. У підрозділі йдеться про право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, оскільки саме так зазначене право сформульовано у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»; у ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться про право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» — про участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод. Водночас у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачаються колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. Враховуючи зазначену норму, а також норми міжнародних актів автор пропонує іменувати дане право як «право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод».

У дисертації також розглядається питання про впровадження у національну юридичну практику єдиного терміну «колективні угоди» замість термінів «колективні договори, угоди». На думку автора, більш доцільним було б застосування термінів «колективні угоди» і «колективний договір».

Автор пропонує встановлений частиною другою ст. 2 КЗпП перелік основних трудових прав працівників доповнити правом на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

Оскільки основні трудові права роботодавця не закріплені у КЗпП, то відповідно відсутнє й право роботодавця на ведення колективних переговорів і укладення колективного договору. У ст.19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» йдеться про участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод, але чітко не закріплене відповідне право організацій роботодавців, їх об'єднань аналогічно передбаченому ст.20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» праву профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних переговорів і угод.

У КЗпП тільки одну статтю 14 присвячено колективним переговорам, яка носить відсильний характер. На відміну від КЗпП у більшості нових трудових кодексів, прийнятих у постсоціалістичних країнах, міститься окрема глава про колективні переговори (гл. 6 Трудового кодексу Російської Федерації, гл. 34 Трудового кодексу Республіки Білорусь, четверта глава Трудового кодексу Азербайджанської Республіки та ін.), в якій докладно регламентуються сторони, порядок ведення колективних переговорів, вирішення розбіжностей, гарантії та компенсації особам, які беруть участь у колективних переговорах.

На відміну від чинного КЗпП, передбачений проектом ТК України механізм забезпечення права на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів є більш досконалим і в цілому відповідає міжнародним трудовим нормам. Книга шоста «Колективні трудові відносини» містить главу 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів і угод». У підрозділі проаналізовано зміст зазначеної глави і сформульовано пропозиції щодо його удосконалення.

Право на ведення переговорів з роботодавцем і укладення колективних договорів закріплене у нових конституціях європейських постсоціалістичних країн (наприклад, Конституції Угорщини від 18 квітня 2011 року). Право на колективні договори закріплене у конституціях Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії. Як одне з основних трудових прав, право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод доцільно було закріпити у ст. 43 Конституції України.

Розділ 2 «Право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як суб'єктивне трудове право» складається з трьох підрозділів, у яких досліджується юридична природа зазначеного права, його суб'єктний склад і структура.

У підрозділі 2.1. «Юридична природа права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод» визначаються юридичні характеристики даного права. Право на колективні переговори і укладення

колективних договорів, угод є основним трудовим правом, оскільки передбачене міжнародними актами, законами України.

У підрозділі також дається характеристика зазначеного права за предметним (галузевим) критерієм, за суб'єктним критерієм і способом реалізації, за характером правовідносин, за структурою, за способом формулювання, за цільовою спрямованістю і за суб'єктами правовідносин. Зокрема, за суб'єктним критерієм і способом реалізації право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод належить до колективних трудових прав, оскільки реалізується сторонами соціального діалогу як колективними суб'єктами трудового права. Лише у разі ведення колективних переговорів на локальному рівні з укладення колективного договору зазначене право, як випливає зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», може реалізуватися індивідуально роботодавцем та представником працівників (у разі відсутності первинної профспілкової організації).

Заперечуючи точку зору про можливість існування суб'єктивних трудових прав поза правовідносинами, автором обґрунтовується висновок про те, що право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод виникає і реалізується у колективних трудових правовідносинах із ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод. Зазначені правовідносини виникають із отриманням відповіді на письмову пропозицію іншої сторони про початок колективних переговорів і припиняються з підписанням колективної угоди або колективного договору.

У підрозділі 2.2. «Суб'єкти права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод» аналізується суб'єктний склад зазначеного права.

Виходячи зі змісту частини першої ст.4 Закону України «Про колективні договори і угоди» суб'єктами права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Враховуючи положення ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», суб'єктами права на колективні переговори і укладення колективних угод на національному, галузевому, територіальному рівнях є виключно профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та органи виконавчої влади. Водночас суб'єктами профспілкової сторони і сторони роботодавців визнаються відповідно до Закону тільки ті професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання, які відповідають критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу.

У підрозділі проаналізовано загальні та спеціальні критерії репрезентативності, передбачені Законом України «Про соціальний діалог в Україні», а також виділено кількісні та якісні критерії. Звернуто увагу на проблеми, які виникли при здійсненні процедури підтвердження репрезентативності профспілок і організацій роботодавців на територіальному рівні, на якому кількісний критерій для профспілок і організацій роботодавців

встановлюється у відсотках до зайнятого населення. Йдеться про рівень зайнятості, який визначається за методологією МОП, і дані про який відсутні на рівні районів і міст, що унеможливує здійснення процедури підтвердження репрезентативності суб'єктів з відповідним статусом, які діють у межах адміністративно-територіальної одиниці та ініціюють колективні переговори з укладення колективних угод. Крім цього, слід врахувати тенденцію збільшення співвідношення кількості найманих працівників і зайнятого населення. У підрозділі вносяться пропозиції про внесення змін до частини третьої ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про встановлення кількісного критерію у відсотках не від зайнятого населення, а від кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій.

На думку автора, здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців Національною службою посередництва і примирення та її органами не суперечить міжнародним актам. Зазначене положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не є втручанням у внутрішню діяльність профспілок і організацій роботодавців з боку один одного і з боку держави, оскільки визнання представницьких організацій працівників і роботодавців для участі у колективних переговорах передбачено актами МОП, зокрема Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам і Рекомендацією № 163 щодо сприяння колективним переговорам.

Статтею 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено формування за визначених умов спільного представницького органу, а також підписання угоди про утворення даного органу. Проте не встановлено строків утворення спільного представницького органу і підписання відповідної угоди. Автор доводить доцільність виконання зазначених дій у встановлений Законом 7-денний строк, адже після закінчення саме зазначеного строку слід вважати, що сторона ухиляється від участі у колективних переговорах з укладення колективного договору, угоди.

Аналіз суб'єктного складу права на колективні переговори і укладення колективних угод на територіальному, галузевому і національному рівнях свідчить про те, що з ініціативою ведення колективних переговорів з укладення угод виступають, як правило, профспілки. Однак на галузевому рівні у профспілок існують труднощі у пошуку соціальних партнерів, оскільки ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» суб'єктами сторони роботодавців визнано всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Автором обґрунтовується необхідність усунення правових та редакційних неузгодженостей у закріпленні суб'єктів права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод у законах України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У підрозділі 2.3. «*Структура права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод*» виділяються у структурі зазначеного права чотири елементи: право-поведінка, право-вимога, право-

домагання і право-користування. Як більшість трудових прав, право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод сформульовано як право-поведінка (право на власні дії) та право-домагання (право вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій).

Право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод є складним за своєю структурою і включає сукупність передбачених законом правомочностей сторін. Йдеться про правомочності виступити з ініціативою проведення колективних переговорів і вимагати від іншої сторони вступити у колективні переговори; правомочності з: визначення строків, місця і порядку ведення колективних переговорів; утворення робочої комісії з представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; проведення консультацій, експертиз; отримання необхідної інформації для ведення колективних переговорів; використання примирних процедур для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів та ін.

Особливу увагу у підрозділі приділено дослідженню правомочностей на проведення консультацій та отримання необхідної інформації для ведення колективних переговорів.

Розділ 3 «Реалізація права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод та його захист» складається з двох підрозділів і присвячений дослідженню механізму реалізації зазначеного права та формам його захисту.

У підрозділі 3.1. «Реалізація права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод» розглядаються питання ініціювання колективних переговорів, процедури їх ведення, порядку вирішення розбіжностей та відповідальності сторін.

Правомочності однієї сторони на ініціювання колективних переговорів (шляхом направлення письмового повідомлення іншій стороні) кореспондує обов'язок іншої сторони вступити у такі переговори протягом семи днів. Пропонується доповнити ст.10 Закону України «Про колективні договори і угоди» після другої частини окремою частиною, в якій передбачити, що днем початку колективних переговорів є день, який слідує за днем отримання ініціатором проведення колективних переговорів відповіді іншої сторони на письмове повідомлення про початок переговорів із зазначенням представників для участі у робочій комісії та їх повноважень. Видається доцільним робочу комісію, про яку йдеться у ст.10, іменувати комісією з колективних переговорів із укладення колективного договору, угоди.

Законодавством деяких країн передбачена можливість початку переговорів в інший (відмінний від 7-денного) строк (наприклад, ч.1 ст. 357 Трудового кодексу Республіки Білорусь). Однак при цьому доцільно було б встановити максимальний строк для попередження затягування переговорів, частину другу ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» доповнити окремим реченням такого змісту: «За угодою сторін колективні переговори можуть бути розпочаті в інший (відмінний від 7-денного) строк, але не

більше одного місяця». У підрозділі формулюються й інші пропозиції щодо удосконалення процедури ведення колективних переговорів.

У підрозділі 3.2. «Захист права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод» йдеться про форми захисту зазначеного права.

Автор виходить із широкого розуміння права на захист, яке включає можливість звернення за захистом до юрисдикційних органів і можливість використання дозволених законом форм і способів захисту, в тому числі самозахист.

У підрозділі звертається увага на недосконалість забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод примусовим механізмом його реалізації. Закріплення обов'язку іншої сторони вступити в колективні переговори, а також відповідальності за ухилення від участі у переговорах ще не означає, що колективні переговори буде розпочато.

Статтею 20 «Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, угод» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено право профспілок оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду у разі відмови роботодавців, їх об'єднань, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування усунути порушення умов колективного договору, угоди або недосягнення згоди у тижневий термін, протягом якого зазначені суб'єкти повинні розглянути відповідне подання. Автор пропонує у зазначеній статті також закріпити відповідне право профспілок у разі ухилення роботодавців, їх об'єднань, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування від участі в колективних переговорах, невиправданого затягування переговорів, не надання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, а також відмови укласти колективний договір, угоду на погоджених умовах.

У підрозділі розглядаються питання відповідальності за порушення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, вносяться пропозиції щодо удосконалення відповідних положень Закону України «Про колективні договори і угоди» і проекту ТК України.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення галузевого механізму забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

1. Поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод видається можливим розглядати у декількох значеннях: 1) як процес переговорної взаємодії між сторонами соціального діалогу; 2) як одну з основних форм соціального діалогу у сфері праці; 3) як спосіб підготовки і укладення правових актів соціального діалогу.

2. Колективні переговори з укладення колективних договорів, угод як форма здійснення соціального діалогу відрізняються від інших визначених законом форм (обміну інформацією, консультації та узгоджувальних процедур) за метою, способом регулювання, строками, порядком ведення, правовими наслідками.

3. Предметом колективних переговорів можуть бути будь-які питання щодо застосування найманої праці, оскільки колективні переговори охоплюють усі сторони взаємовідносин між сторонами соціального діалогу. Йдеться про будь-які питання, що стосуються визначення умов праці та зайнятості, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин між працівниками і роботодавцями та їх представниками (профспілками, їх об'єднаннями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями). Такий підхід відповідає положенням Конвенції МОП № 98.

4. Принципами ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод пропонується вважати наступні принципи: добровільності; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; рівноправності та незалежності сторін; сумлінності ведення колективних переговорів; заборони державного втручання у хід колективних переговорів; сприяння колективним переговорам з боку держави; свободи вибору і обговорення питань, які є предметом колективних переговорів; реальності вимог і взаємних зобов'язань сторін; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; недопущення погіршення становища працівників порівняно із законодавством; загальності дії колективного договору, угоди; обов'язковості виконання сторонами умов колективного договору, угоди; системності контролю та невідворотності відповідальності сторін.

5. Враховуючи законодавчий досвід розвинутих країн, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як одне з основних трудових прав видається доцільним закріпити в окремій частині ст. 43 Конституції України.

6. Нормативне закріплення права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод у чинному КЗпП не відповідає міжнародним трудовим стандартам, оскільки Кодексом не передбачаються суб'єкти та механізм реалізації зазначеного права. У Законі України «Про колективні договори і угоди» в частині регламентації колективних переговорів також не повною мірою враховані стандарти МОП, Ради Європи, Європейського Союзу.

7. Норми глави 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів і угод» Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК України в цілому відповідають міжнародним трудовим нормам і закріплюють сторони та принципи ведення колективних переговорів, питання підготовки до ведення колективних переговорів, порядок їх ведення, гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів. Водночас зміст зазначеної глави погребує удосконалення. У частині першій ст.343 пропонується визначити поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод з урахуванням положень Конвенції МОП № 154 про сприяння

колективним переговорам 1981 р. як всі переговори, що проводяться між сторонами соціального діалогу з метою визначення умов праці та зайнятості та/або регулювання трудових, соціальних, економічних відносин між ними.

Необхідно у ст. 21 «Основні права працівника» і ст. 26 «Основні права роботодавця» усунути термінологічні розбіжності у формулюванні права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

У ст. 343 передбачено, що колективні переговори є обов'язковими, якщо з такою пропозицією виступила одна із сторін. Міжнародними актами, зокрема Конвенцією МОП № 98, Рекомендацією МОП № 91, Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено ведення добровільних переговорів і укладення колективного договору на добровільній основі. У дисертації сформульовані й інші пропозиції щодо удосконалення змісту глави 2 Книги шостої проекту ТК України.

8. Як суб'єктивне трудове право, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод має свої юридичні характеристики. За предметним (галузевим) критерієм зазначене право належить до прав у сфері праці; за суб'єктивним критерієм і способом реалізації є колективним трудовим правом; за характером правовідносин — регулятивним трудовим правом; за структурою — складним трудовим правом; за способом формулювання — трудовим правом, яке забезпечує матеріальний інтерес; за цільовою спрямованістю — трудовим правом, що встановлює і регламентує соціальний діалог; за суб'єктами правовідносин — трудовим правом, яке мають суб'єкти колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод.

9. У структурі права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод як складного суб'єктивного трудового права виділяються наступні правомочності сторін: виступити з ініціативою розпочати колективні переговори та вимагати від іншої сторони вступити в переговори; правомочності з: визначення строків, місця і порядку ведення колективних переговорів; утворення робочої комісії з представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; проведення консультацій, експертиз; отримання необхідної інформації для ведення колективних переговорів; використання примирних процедур для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів; створення умов у вигляді гарантій і компенсацій особам, які беруть участь у колективних переговорах; підписання колективної угоди; підписання і схвалення колективного договору; подання галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів на повідомну ресстрацію.

10. Нормативне закріплення суб'єктивного складу права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод в актах національного трудового законодавства в цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам. У КЗпП не передбачено право представників працівників на ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, як вони визначені у ст. Конвенції МОП № 135 про представників працівників 1971 р.

Необхідним є усунення правових та редакційних неузгодженостей у законодавчому закріпленні суб'єктів права на ведення переговорів і укладення колективних договорів. Сторони колективних трудових спорів (конфліктів), які виникають під час ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод повинні співпадати зі сторонами колективних переговорів, а відтак закони «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» повинні містити узгоджений перелік вище зазначених суб'єктів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів у міжнародних актах та законодавстві України /Д. В. Приміч // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52 // редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. Ю. М. Оборотов. – Одеса: Юридична література, 2010. — С.125-131.

2. Приміч Д. В. Порядок укладення колективних договорів за міжнародними актами та законодавством України /Д. В. Приміч //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 57 /редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. В. М. Дрьомін. – Одеса: Юридична література, 2011. — С.210-216.

3. Приміч Д. В. Зміст права на колективні переговори /Д. В. Приміч // Юридичний вісник. – 2012. — № 3. – С.126-131.

4. Приміч Д. В. Колективні переговори з укладення колективних договорів: сторони та процедура проведення //Держава і право: de lege praeterita, instante, future: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року). – Миколаїв: Іліон, 2009. — С. 273-274.

5. Приміч Д. В. Всесвітні стандарти права на колективні переговори і укладення колективних договорів та законодавство України // Правове життя сучасної України: Тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько – викладацького і аспірантського складу 5-6 червня 2009 року. – Одеса: Фенікс, 2009. — С. 502-504.

6. Приміч Д. В. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу. Тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.) /Відп. ред. д-р юрид. наук проф. Ю. М. Оборотов //Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс, 2010. – С. 759 – 761.

7. Приміч Д. В. Укладення колективного договору як спосіб захисту трудових прав //Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. І Міжнар. наук. конф. студ. та аспірантів (Одеса, 26-27 березня 2010 р.) /За заг. ред. д.ю.н., проф. Оборотова Ю. М. – Одеса: Фенікс, 2010. – С. 96-98.

8. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів в актах національного законодавства //Генезис публічного права: від

становлення до сучасності: збірник наукових праць. /За ред. С. В. Ківалова, В. О. Тулякова, О. В. Козаченка. – Миколаїв: Іліон, 2010. – С. 304-305.

9. Приміч Д. В. Міжнародне правове регулювання укладення колективних договорів //Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених /за заг. ред. д. ю. н., професора В. М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2011. – С. 81-84.

10. Приміч Д. В. Право на колективні переговори за проектом Трудового кодексу України //Правове життя сучасної України: матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу, 20-21 травня 2011 р., м. Одеса. Т.2 /відп. ред. д-р юрид. наук В. М. Дрьомін //Національний університет «Одеська юридична академія». – О.: Фенікс, 2011. – С. 420-422.

11. Приміч Д. В. Право працівників на участь у веденні колективних переговорів та укладення колективних договорів //Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року /За ред. к. ю. н., доц. В. В. Жернакова. – Харків: Крос Роут, 2011. – С. 329-331.

12. Приміч Д. В. Колективні переговори як форма соціального діалогу //Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: Матеріали науково-практичної конференції (м. Харків, 21-22 січня 2011 р.) – Харків: ФІНН, 2011. – С. 111-112.

13. Приміч Д. В. Принципи сумлінності при веденні колективних переговорів //Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: матер. Міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листопада 2012 р.) Т.1 /Відп. за випуск д. ю. н., проф. В. М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 631-633.

14. Приміч Д. В. Право на консультації як складова права на укладення колективних договорів за Європейською соціальною хартією (переглянутою) //Правове життя сучасної України: Матер. Міжнар. наук. конф. проф. – викл. складу (Одеса, 20 – 21 квітня 2012 р.). Т. 3 /Відп. за випуск д. ю. н., проф. В. М. Дрьомін /Націон. ун – т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 346-348.

АНОТАЦІЯ

Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2013.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних питань забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів за міжнародними актами та законодавством України.

У дисертації визначаються поняття, предмет та принципи колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Досліджуються

нормативне закріплення, юридична природа, суб'єктний склад, структура, механізм реалізації права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод за міжнародними актами та актами трудового законодавства України.

Формулюються пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства та відповідних положень проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод з урахуванням міжнародних стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Ключові слова: колективні переговори, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, міжнародні стандарти права на колективні переговори і укладення колективних договорів, сторони соціального діалогу, профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, представники працівників.

АННОТАЦІЯ

Примич Д. В. Право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров: международные стандарты и законодательство Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2013.

Диссертация является специальным комплексным исследованием теоретических и практических вопросов обеспечения права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров в соответствии с международными актами и законодательством Украины.

Рассматривается вопрос о месте права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, соглашений в системе трудовых прав. Формулируется определение понятия коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, соглашений, определяются их предмет, принципы ведения, соотношение с иными предусмотренными законом формами осуществления социального диалога.

Анализируется нормативное закрепление права на коллективные переговоры в международных актах и актах трудового законодательства Украины на предмет соответствия национального законодательства международным трудовым стандартам.

Исследуются юридическая природа, субъектный состав и структура права на коллективные переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений как субъективного трудового права.

Рассмотрены критерии репрезентативности для субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателей по Закону Украины «О социальном диалоге в Украине».

Анализируются механизм реализации права на коллективные переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений, а также формы защиты указанного права.

На основе анализа специальной литературы, нормативно-правовых актов и материалов практики формулируются конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в сфере обеспечения права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, соглашений с учетом международных трудовых стандартов и положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: коллективные переговоры, право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, соглашений, международные стандарты права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, стороны социального диалога, профсоюзы и их объединения, организации работодателей и их объединения, органы исполнительной власти, представители работников.

SUMMARY

Primich D. V. The right to collective bargaining and conclusion of collective bargaining agreements: international standards and legislation of Ukraine. – Manuscript.

The thesis on gaining of a candidate of law degree in the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – National University «Odessa Law Academy», Odessa, 2013.

The thesis is a special complex research of theoretical and practical questions of securing the right to collective bargaining and conclusion of collective bargaining agreements according to international acts and legislation of Ukraine.

In the thesis the definition, subject and principles of collective bargaining concerning collective agreements are defined. Legislative provisions, legal nature, subjective content, structure, mechanism of implementation of the right for collective bargaining and conclusion of collective bargaining agreements, agreements according to international acts and acts of labour legislation of Ukraine are defined.

The propositions on improvement of current labour legislation and appropriate provisions of the Draft Labour Code of Ukraine in the sphere of securing of the right to collective bargaining and conclusion of collective agreements, agreements studying international standards and positive foreign experience of foreign countries are formulated.

Key words: collective bargaining, right for collective bargaining and conclusion of collective agreements, international standards of the right for collective bargaining and conclusion of collective agreements, parties of the social dialogue, employecs, trade unions and their associations, employers and their associations, executive power bodies, employee’s representatives.