

тортур, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання, та «особи, які потребують тимчасового захисту» - це іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають на території країни, що має спільний кордон з Україною, які масово вимушенні шукати захисту в Україні внаслідок зовнішньої агресії, іноземної окупації, громадянської війни, зіткнень на етнічній основі, природних чи техногенних катастроф або інших подій, що порушують громадський порядок у певній частині або на всій території країни походження.

У статті 14 відповідного Закону визначено перелік основних прав і свобод, якими можуть користуватися іноземці зі статусом біженця, або яких визнано особами, що потребують додаткового захисту в Україні. Одним з таких прав є право на отримання грошової допомоги, пенсії та інших видів соціального забезпечення у встановленому законодавством України порядку. Відповідно до самого Порядку надання біженцям грошової допомоги й пенсії, що затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 06 липня 1998 року № 1016 [9], грошова допомога біженцям складається з одноразової грошової допомоги для придбання товарів першої потреби та відшкодування вартості переїзду до регіонального пункту тимчасового розміщення біженців, регіону тимчасового розселення біженців або до іншого місця, обраного біженцем для проживання.

Отже, навіть поверхневий аналіз норм діючого законодавства у сфері соціальної допомоги малозабезпеченим особам дає можливість дійти висновку про те, що суб'єктами такої допомоги є не лише громадяни України, а й іноземці, особи без громадянства, біженці. Однак проблемним питанням залишається неузгодженість українського законодавства, що регулює надання різних видів соціальної допомоги за ознакою малозабезпеченості із законодавством про біженців, що потребує внесення відповідних змін і доповнень.

Література

1. Mesher, J. And Wood P. Income Related Benefits: The Legislation, Sweet and Maxwell. 1996. з 65 .
2. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н.Б. Болотіна. - К.: Знання, 2008.

2005. - С. 348.

3. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: закон України; 01.06.2000 р. № 1768-III / Верховна Рада України // Офіційний вісник України. - 2000. - № 26. - Ст. 1078.

4. Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам: Закон України; 18.05.2004 р. № 1727-IV / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. - 2004. - № 34-34. - Ст. 404.

5. Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житло-комунальних послуг, придбання скрапленого газу та твердого палива: постанова; 21.10.1995 р. № 848 / Кабінет Міністрів України // Зібрання постанов Уряду України. - 1995. - № 8.

6. Про затвердження методики обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги: наказ; 15.11.2001 р. № 486/202/524/455/3370 / Мін-во праці та соц. політики України; Мін-во економіки та з питань Європ. інтеграції України; Мін-во фінан. України; Держ. ком. стат. України; Держ. ком. молодіжної політики, спорту і туризму України // Офіційний вісник України. - 2002. - № 6. - Ст. 272.

7. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: закон України; 22.09.2011 р. № 3773-IV / Верховна Рада України // Офіційний вісник України. - 2011. - № 83. - Ст. 3014.

Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту; 08.07.2011 р. № 3671-VI / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. - 2012. - № 16. - ст. 146.

Про затвердження Порядку надання біженцям грошової допомоги та пенсії: постанова; 06.07.1998 р. № 1016 / Кабінет Міністрів України // Офіційний вісник України. - 1998.

Андрієнко І.С.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
ОДУВС

Надійшла до редакції: 09.04.2013

УДК 349.222

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ

Гаверський В. В.

Шлях становлення соціального партнерства як суспільного явища досить тернистий. Воно виникло в постійному пошуку компромісів і соціальної злагоди сторін трудових відносин, відходу від силового розв'язання конфліктів.

Світова практика набула вже значного досвіду соціального партнерства. Це явище розглядається як результат цивілізованої діяльності, соціальної технології, за допомогою якої здобуваються взаємоприйнятні рішення трудових взаємовідносин.

На думку багатьох вчених, соціальне партнерство найбільш повно виявляється у сфері договірного правового регулювання. За останні роки в Україні колективно-договірне регулювання трудових відносин набуло якісно нового значення. Закон України «Про колективні договори і угоди» став правовою основою для подальшого налагодження й поєднання інтересів роботодавців і найманіх працівників.

Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні представлене на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях і здійснюється у формі колективних угод і колективних договорів. Відповідно, колективні угоди з огляду на їх суб'єктний склад, сферу дії, зміст і співвідношення між ними поділяються на:

генеральну угоду, що укладається на державному (всеукраїнському) рівні;

галузеву угоду, що укладається на галузевому рівні;

регіональну угоду, що укладається на регіональному (адміністративно-територіальному) рівні.

Стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає сторони генеральної, галузевої та регіональної угод. Сторонами генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися

© В.В. Гаверський , 2013

Проблеми трудового права та права соціального забезпечення

для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави. Відповідно, сторонами галузевої угоди є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи, профспілки або об'єднання профспілок та інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди й реалізації норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії [1, 227-229].

Законодавство України містить положення, згідно з якими угоди на державному, галузевому, регіональному рівнях укладаються на двосторонній основі. Проте практика їх укладення, що сформувалася в Україні, за свідчила одночасне представництво органами державної виконавчої влади інтересів і роботодавця, і держави. Визнання Кабінету Міністрів України та міністерств України сторонами генеральних, галузевих угод має своє об'єктивне пояснення. По-перше, Кабінет Міністрів України наділений повноваженнями щодо управління майном, яке є в загальнодержавній власності, вирішення питань про створення державних підприємств, установ і організацій, надає їм в оперативне управління чи повне господарське відання державне майно, здійснює контроль за ефективністю використання та збереження цього майна, тобто є уповноваженим органом власника. По-друге, у практиці зарубіжних країн поширене укладення колективних договорів (угод) як на двосторонній основі, так і тристоронній, коли третьою стороною поряд з об'єднаннями власників і професійних спілок виступають державні органи, оскільки питання, що вирішуються на колективно-договірному рівні, стосуються інтересів суспільства загалом і держави.

Колективний договір за трудовим правом розглядається в декількох аспектах, що мають самостійне теоретичне й практичне значення.

У трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним з основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, за допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. При цьому останнім часом намітилася тенденція розширення сфери локальних норм у системі цього інституту. Повністю оновилися й централізовані норми, вони стали більшою мірою відповідати об'єктивним умовам переходу України до ринкової економіки. Закон України «Про колективні договори і угоди» визначив правові засади розробки, укладення й виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. На основі цього Закону в новій редакції викладено главу II Кодексу законів про працю України [2, 863-865].

Система правових норм, що визначають сферу й порядок укладення колективного договору, має загальне значення й забезпечує правове регулювання всієї сукупності суспільно-трудових відносин, які складають предмет трудового права. Більше того, до сфери цього інституту входять не лише норми трудового законодавства, а й норми законів, що регулюють і інші, крім трудових, відносини. Прикладом може бути ст. 65 Господарського кодексу України, яка фактично окреслює сферу, порядок та умови укладення колективних договорів у підприємницьких формуваннях, що використовують найману працю [3, 144].

Ці зміни торкнулися не лише норм, що визначають поняття, порядок укладення й виконання колективного договору, а й змісту. Він був розширений завдяки встановленню нових видів актів договірного регулювання – генеральної, галузевої та регіональних угод. Укладення цих правових актів розглядається однією з форм соціального партнерства і в поєднанні з іншими нормами вони встановлюють принципи, види та форми участі суб'єктів соціально-трудових відносин у визначені умов праці.

Колективний договір укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця. Порядок проведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору спрямований на досягнення соціальної злагоди на конкретних підприємствах, в установах, організаціях. Співробітництво партнерів на виробничому рівні базується на засадах рівноправності сторін, пріоритетності примирюючих методів і процедур у переговорах, взаємної довіри та регулярності проведення консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за взяті зобов'язання. Тому колективний договір розглядається як акт соціального партнерства, що укладається на двосторонній основі [4, 33-37].

Правнича наука розглядає колективний договір, якщо він прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, як нормативно-правовий договір. Він є угодою найнижчого рівня колективно-договірного регулювання й повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевих і регіональних угод. Положення зазначених угод є обов'язковими для застосування. Термін «колективний договір» є відносним і його використання не завжди свідчить про те, що йдеється про акт соціального партнерства на локальному (виробничому) рівні.

Згідно з Рекомендацією МОП № 91 щодо колективних договорів під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців і, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або за відсутності таких організацій - представниками самих працівників, незалежним чином обраними й уповноваженими згідно з законодавством країни. Відповідно, сфера дії колективного договору зумовлюється виробникою й територіальною ознаками. У ФРН, наприклад, укладаються національні (галузеві), регіональні колективні договори й договори фірм, причому більше поширені регіональні, що охоплюють усі підприємства галузі в межах конкретної землі. У Франції застосовуються заводські угоди, національні, регіональні, місцеві колективні договори. Як відзначають дослідники, у Франції більше практикується укладення регіональних і місцевих колективних договорів [5, 72-74].

Нормативна сутність колективних угод полягає в тому, що держава в певних межах надає їх сторонам право створювати локальні норми права. Характерним для цих норм є те, що вони мають обмежену цією угодою сферу застосування. Внаслідок упорядкування правового регулювання колективних договорів і угод виникла певна система норм, які регулюють трудові й соціально-економічні відносини між власниками або уповноваженими органами та найманими працівниками. Законодавство встановлює найнижчі мінімальні гарантії для найманих працівників на території своєї держави.

Колективні договори й угоди на різних рівнях укладаються, щоб допомогти трудовим колективам визначитись при укладанні трудових договорів. Використовуючи надбання колективних угод, колективним договором установлюється сукупність правил, що визначають умови праці, досягнуті на переговорах між сторонами. Регульовані колективним договором взаємовідносини базуються на тому, що встановлені законодавчими й іншими нормативними актами положення є мінімальними. Стаття 9 Кодексу Про працю України надає право підприємствам, установам, організаціям у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати й додаткові порівняно з законодавством соціально-побутові пільги для працівників. З метою здійснення соціально-економічних реформ запланована повноцінна зміна нормативної і правової бази з питань соціального партнерства.

До колективного договору на підприємствах долучається ряд додатків, переліків, положень тощо, які є його складовою частиною, уточнюють і конкретизують його положення та, як правило, мають нормативний характер. Це, зокрема, перелік посад працівників, яким надається додаткова відпустка за ненормований робочий день; перелік виробництв, цехів, дільниць, відділень і окремих видів робіт, де запроваджується підсумований облік робочого часу; перелік робіт, де за умовами виробництва перерва для відпочинку й харчування не встановлюється, а надається можливість приймати їжу протягом робочого часу, та інші. Наприклад, у Російській Федерації за чинним тепер Трудовим кодексом передбачено, що додатком до колективного договору є також правила внутрішнього трудового розпорядку.

Основною метою діяльності новостворюваних органів є узгоджене вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, шляхом:

проведення тристоронніх консультацій з метою узгодження позицій сторін соціального партнерства, пошуку компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктів;

вироблення позицій щодо генеральних і галузевих угод, організації та проведення консультацій при укладенні й розробці відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей, що виникають з питань виконання угод між соціальними партнерами.

Важливе значення для різних інтересів громадян мають Закони України «Про об'єднання громадян» від 16 червня 1992 р. і «Про молодіжні та громадські організації» від 1 грудня 1998 р. Але ці законодавчі акти не пов'язані з інтересами громадян у суспільно-трудових відносинах. Представництво працюючих визначено Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., яким уперше в Україні визначений правовий статус професійних спілок. Наголошено, що вони створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, діяльність профспілок будується на принципах законності й гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з працедавцем, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів і угод, а також відповідно до законодавства [6, 2].

Так, згідно з Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» 2006 р. з метою забезпечення ефективного здійснення права на

укладання колективних договорів сторони соціального діалогу зобов'язуються:

сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями;

сприяти, коли це необхідно й доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців і організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів;

сприяти створенню й використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів;

а також визнають:

право працівників і роботодавців на колективні дії в разі конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть випливати з раніше укладених колективних договорів.

Передують укладенню колективних договорів і угод колективні переговори. Правові засади колективних переговорів визначені Конвенцією МОП № 98 про застосування принципів права на організацію й ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.), Рекомендацією МОП № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і працівниками на рівні підприємства (1952 р.), Рекомендацією МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі (1960 р.), Рекомендацією МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією та працівниками на підприємстві (1967 р.), Рекомендацією МОП № 163 про сприяння колективним переговорам (1981 р.). З метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів на добровільній основі повинні заохочуватися процедури ведення колективних переговорів. Правом на ведення колективних переговорів наділені як роботодавці, їх об'єднання, так і представники найманих працівників - профспілкові організації, їх об'єднання або інші уповноважені на представництво органи [7, 17-28].

Трудове законодавство України визначило основні засади й порядок ведення колективних переговорів. Стаття 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Проте зміст цієї статті встановлює лише право представників найманих працівників проводити такі переговори. Хоча стаття й не передбачає права роботодавців на здійснення колективних переговорів, таке випливає з інших положень Закону й КзпП України.

З прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» на роботодавців, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування покладено обов'язок брати участь у колективних переговорах щодо укладення колективних договорів і угод. Цей обов'язок знайшов своє підтвердження й у Законі України «Про організації роботодавців». Згідно зі статтею 23 цього Закону до основних обов'язків роботодавців та їх об'єднань належить їх участь у переговорах, консультаціях з укладенням колективних договорів (угод), у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) [8, 23-25].

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені найманих працівників надається професійним спілкам в особі їх виборних органів. При наявності на підприємстві кількох профспілок форму-

Проблеми трудового права та права соціального забезпечення

ється спільний представницький орган, який має право ведення переговорів і укладення колективного договору. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Вести переговори й укладати колективні договори мають право також представники найманих працівників, якщо на підприємстві, в установі, організації відсутні профспілки, і за умови їх обрання на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів.

Законодавством заборонено втручання в діяльність найманих працівників і їх представників щодо проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів чи угод. Таке втручання заборонено з боку політичних партій, роботодавців, органів представницької й виконавчої влади та господарського управління. Аналогічні гарантії щодо заборони втручання в статутну діяльність, також у ведення колективних переговорів, встановлено для організацій роботодавців.

Крім гарантій, що передбачають заборону втручання, встановлені обмеження представництва інтересів найманих працівників. Не допускається ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями, органами або особами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями або представляють роботодавців. У разі, коли інтереси найманих працівників представляє виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник), інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Проведення колективних переговорів передбачає добровільну участь суб'єктів соціального партнерства. Таке положення відповідає принципам колективно-договорного регулювання. У законодавстві України не передбачено обов'язку якоїсь зі сторін розпочати колективні переговори. А тому дуже часто колективні договори на підприємствах не укладаються, оскільки жодна зі сторін не виявляє ініціативи для їх укладення. Пропонується зобов'язати роботодавця розпочати такі переговори. Але таке правило суперечить уже згадуваному принципу добровільності й, крім того, не відповідатиме природі колективного договору, який укладається передусім для надання додаткових пільг і гарантій найманим працівникам понад ті, що вже передбачені централізованим законодавством. До того ж діяльність професійних спілок як представників найманих працівників у колективно-договорному регулюванні безпосередньо пов'язана з захистом інтересів працівників незалежно від їх членства в профспілках. Такий захист здійснюється також і шляхом ведення переговорів з укладення колективного договору. Тому в укладенні колективного договору мають бути зацікавлені більше працівники, а не роботодавець.

Міжнародні норми, прийняті МОП, також встановлюють добровільність проведення колективних переговорів. Хоча в окремих випадках втручання держави в колективно-договорний процес визнається правомірним і доцільним, причому й у цьому разі забезпечується максимальна автономія сторін переговорів [9, 8-14].

Будь-яка зі сторін може розпочати переговори не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди. Цей строк може бути іншим (більшим або меншим), якщо сторони зазначили про це в колективному договорі чи угоді. Потрібно врахувати, що на новостворених підприємствах колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін у тримісячний

строк після державної реєстрації підприємства.

Сторона, що виявила ініціативу в проведенні колективних переговорів, у письмовій формі повідомляє іншу про їх початок. Інша сторона протягом семи днів зобов'язана розпочати переговори. У разі ухилення осіб, які представляють роботодавців чи найманих працівників, від участі в переговорах або навмисного порушення семиденного строку початку переговорів наступає адміністративна й дисциплінарна відповіальність.

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

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами самостійно. Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошенні для участі в роботі комісій, на період переговорів і підготовки проекту звільняються від основної роботи зі збереженням заробітної плати та включенням цього часу до трудового стажу. З метою своєчасності розроблення проектів колективного договору, угоди діяльність робочої комісії є безперервною. Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертіз, отримання необхідних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Рекомендації МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією та працівниками на підприємстві й № 163 про сприяння колективним переговорам зазначають інформацію, яка повинна надаватися роботодавцями. Наприклад, загальні умови праці, правила техніки безпеки й гігієни праці, можливість професійного навчання тощо [10, 14-18].

Трудове законодавство України передбачає ряд прав і обов'язків суб'єктів колективних переговорів щодо одержання інформації, яка прямо або опосередковано може вплинути на зміст колективного договору. На роботодавців покладено обов'язок надання інформації на запити профспілок з питань умов праці й оплати праці, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації, їх господарської діяльності.

Профспілки мають право одержувати інформацію з питань праці й соціально-економічного розвитку не лише від роботодавців або їх об'єднань, а й від органів державної влади та місцевого самоврядування, від Державного комітету статистики України – статистичні дані з питань праці й соціально-економічних питань, виробничого й невиробничого травматизму, профзахворювань. Ця інформація надається безоплатно (ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [11, 33-36].

Вимога законодавця про надання учасникам колективних переговорів необхідної інформації має двосторонній характер, тому вона є обов'язковою до виконання представниками найманих працівників. Організації роботодавців та їх об'єднання мають право одержувати необхідну інформацію з соціально-економічних питань і питань, пов'язаних з трудовими відносинами, розвитком держави, від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій.

Учасники переговорів зобов'язані дотримуватися положень законодавства України щодо поширення ін-

формації з обмеженим доступом. Вони не мають права розголошувати дані, що є Державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників цього підприємства, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом. Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо в ході переговорів вони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, куди вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. У разі не-досягнення згоди й виникнення колективного трудового спору питання укладення колективного договору, угоди вирішуються в порядку, передбаченому Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [12, 227].

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів з розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки чи інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

У тому разі, коли інтереси найманіх працівників представляє спільний представницький орган декількох профспілок чи інших організацій, якщо не досягнуто згоди щодо колективного договору, загальні збори (конференція) найманіх працівників приймають найбільш прийнятний проект колективного договору й доручають профспілці або іншому уповноваженому ними органу, який розробив проект, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені найманіх працівників з власником або уповноваженим ним органом. Після проведення переговорів і вирішення розбіжностей, якщо такі трапилися, настає стадія прийняття й підписання колективного договору. Проект колективного договору обговорюється серед найманіх працівників і виносиється на розгляд їх загальних зборів (конференції).

У разі, якщо збори (конференція) найманіх працівників відхилять проект колективного договору або окремі

його положення, сторони поновлюють переговори для пошуку необхідного рішення.

Література

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1993 р. - № 36. - Ст. 227 - 229.
2. Кодекс законів про працю України // Основні чинні кодекси і закони України // Уклад. Ю.П. Єлісовенко. - 2-ге видання. - Київ: Махаон, 2003 р. - Ст. 863-865.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. - 2003 р. - № 18-22. - Ст. 144.
4. Падор В. Про соціальну значимість трудового договору в ринкових відносинах // Право України. - 2000 р. - № 7. - Ст. 33 - 37.
5. Конвенции и рекомендации МОТ: В 2 т. - Женева, 1991 р. - Ст. 72-74.
6. Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» від 1 грудня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1999 р. - № 1. - Ст. 2.
7. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1999 р. - № 70, ст. 19. - Ст. 23-25.
8. Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации; сборник обзоров. - М.: 1988. - Ст. 8-14.
9. Конвенции и рекомендации МОТ: В 2 т. - Женева, 1991 р. - Ст. 14-18.
10. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1999 р. - № 70, ст. 19. - Стор. 33-36.
11. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1999 р. - № 1, ст. 2. - Стор. 227.

Гаверський В.В.
кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри філософії та
соціальних дисциплін ОДУВС
Надійшла до редакції: 07.04.2013