



О. В. Валецька*

УДОСКОНАЛЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У 1905 р. професор Бернського університету І. Н. Райхесберг у праці “Международное фабричное законодательство” (рос. мова) окреслив заходи, які можуть сприяти розвитку робітничого класу та полегшити задачу законодавчої охорони працюючих: встановлення мінімальної заробітної плати для кожної галузі виробництва, яка б піднімалася зі зростанням прибутковості даного виробництва або збільшенням цін на важливіші предмети споживання; визнання за тарифами, встановленими за згодою між організаціями робітників та підприємців, характеру зобов’язань, порушення яких несло за собою цивільну відповідальність¹. Визначені заходи у сучасному розумінні трансформувалися у два основних види регулювання заробітної плати: державний та договірний і не втратили актуальності за більш, ніж вікове існування. У процесі реформування інституту заробітної плати значну роль відіграє удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці. Основним напрямом удосконалення системи заробітної плати є досягнення оптимального співвідношення між цими двома вадами.

Актуальність дослідження зумовлена також тим, що за роки проведення економічних реформ суттєво змінився і сам механізм правового регулювання заробітної плати, з’явилося багато нових гострих проблем у цій сфері: зберігається розрив між мінімальним розміром заробітної плати та прожитковим мінімумом, порушуються гарантії на своєчасно отриману винагороду за працю, існують прогалини у законодавстві про оплату праці тощо. Протягом останніх років вищезазвані проблеми знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами. Разом із тим прогалини у дослідженнях саме правових методів колективно-договірного регулювання оплати праці у значній мірі зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання заробітної плати. Теоретичною основою дослідження слугують праці економістів: В. Лагутіна, Ю. Лігума, Г. Кулікова, Р. Лівшиця, А. Заїкіна та юристів: С. Наринського, І. Войтинського, В. Прокопенка, П. Пидипенка, Н. Болотіної, Н. Гетьманцевої, Н. Хуторян, І. Зуба, В. Стичинського, В. Ротаня, Г. Чанишевої та інших.

Метою дослідження є аналіз механізму колективно-договірного регулювання оплати праці та визначення шляхів його вдосконалення.

Окремі автори наголошують на тому, що державний вплив на відносини щодо оплати праці здійснюється також шляхом встановлення правових норм про договірне регулювання оплати праці, що істотно доповнює заходи з прямого та опосередкованого впливу держави на рівень і диференціацію заробітної плати². Автор поділяє точку зору Г. Чанишевої, В. Божка, Я. Сімутіної, Ю. Баранюка стосовно виділення у договірному регулюванні колективно та індивідуально-договірного регулювання. Вони відрізняються: за нормативністю першого; за рівнями такого регулювання; за суб’єктами; за способом вирішення розбіжностей, що виникають під час здійснення договірного регулювання; за формами реалізації договірного регулювання винагороди за працю.

© Валецька О. В., 2008

* викладач кафедри цивільного та кримінального права та процесу Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили

¹ Райхесберг І. Н. Международное фабричное законодательство. — Х., 1905. — С. 72.

² Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Х., 2007. — С. 12.



В сучасних економічних умовах у науці трудового права не існує одностайності з приводу співвідношення державного і договірного регулювання. В. Плаксін та А. Луценко пропонують повністю відмовитися від централізованого регулювання винагороди за працю³. Інша група вчених (В. Мамутов, Р. Яковлев) переконана у необхідності посилення ролі держави у регулюванні заробітної плати. Автор погоджується з тим, що в ринкових умовах спостерігається тенденція до розширення сфери договірного регулювання, але на період становлення ринкових перетворень трудове право повинно містити значний за обсягом блок норм імперативного характеру, так чи інакше обмежуючи свободу сторін трудових правовідносин і, перш за все, у відносинах із заробітної плати.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку ХХ століття: в 1907 р. були внесені окремі норми до датського Цивільного кодексу, у 1911 р. до швейцарського Кодексу зобов'язань, у 1915 р. у Норвегії було прийнято спеціальний законодавчий акт, у 1918 р. — у Німеччині, а у 1924 р. — у Франції⁴. 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, Рекомендацію № 91 про колективні договори (1951), № 94 — про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємництва (1952), № 113 — про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам (1981). Україна ратифікувала вказані конвенції і вони увійшли до системи національного законодавства.

Щодо визначення поняття “колективно-договірного регулювання заробітної плати”, то на законодавчому рівні воно відсутнє. У науковців теж відсутні єдина точка зору на цю проблему. Найбільш вагомий внесок був зроблений Г. Чанишевою, яка, досліджуючи колективні трудові відносини, пропонує наступні визначення; вони “являють собою врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації їхніми суб'єктами трудових прав відповідно до чинного законодавства”⁵. В. Божко дає наступне визначення: “Колективно-договірне регулювання заробітної плати як спосіб правотворчості — це організаційні колективно-трудова відносини між найманими працівниками, профспілками або їх об'єднаннями та роботодавцями або їх об'єднаннями з приводу організації заробітної плати”⁶. Визначаючи великий внесок названих науковців у дослідженні даної проблематики, ми спробуємо дати своє трактування: “Колективно-договірне регулювання заробітної плати — це нормотворча діяльність сторін соціального діалогу щодо організації заробітної плати на всіх рівнях: національному, галузевому, регіональному та виробничому”. В. Божко окреслив певні функції, які виконує договірне регулювання. По-перше, воно конкретизує правові норми, встановлені державою. По-друге, договірні норми сприяють підвищенню рівні пільг та гарантій, передбачених законодавством. По-третє, вони спрямовані на створення, формування нових власних правил поведінки конкретного правовідношення шляхом заповнення прогалин у праві або встановленні правил поведінки, відмінних від тих, що передбачені у чинному законодавстві⁷. Ми вважаємо за необхідне виділити, наступні функції як продовження вищеназваних.

³ Плаксін В., Луценко А. Трудове законодавство при переході до ринкових відносин: погляд на проблему // Радянське право. — 1991. — № 9. — С. 33.

⁴ Шопіна І. М. З досвіду побудови системи соціального партнерства в Російській Федерації // Трудове право України. — 2007. — № 1 (2). — С. 53.

⁵ Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. — Х., 2002. — С. 10.

⁶ Божко В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати // Економіка, фінанси, право. — 2001. — № 11. — С. 26.

⁷ Там само. — С. 27.



По-четверте, сприяють розвитку правової свідомості та правової культури найманих працівників, й, головним чином, власників, керівників конкретних підприємств. По-п'яте, дозволяють узгодити інтереси щодо заробітної плати працівників із фінансовими та економічними можливостями роботодавця.

У подальшому ми будемо говорити про рівні колективно-договірного регулювання заробітної плати. Ст. 14 Закону України “Про оплату праці”⁸ визначено, що договірне регулювання оплати праці здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях. Крім того, згідно зі ст. 5 Закону України “Про колективні договори і угоди”⁹ умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов’язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинними законодавством становище працівників, є недійсними, і в цілому забороняється включати їх до договорів і угод.

Відповідно до ст. 5 Закону України “Про оплату праці” визначається самостійне місце генеральної угоди як елемента системи організації оплати праці. А згідно ч. 1 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди” угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, зокрема, щодо:

- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Окремі автори вважають, що саме на основі генеральної угоди держава отримує найбільше можливостей в умовах різноманітності форм власності й господарювання для реалізації політики заробітної плати¹⁰. Інші висловлюють точку зору, що у діючому законодавстві зміст угод та договорів передбачено у формі рекомендацій, що, в свою чергу, не сприяє унормуванню структури їхнього змісту. Підтвердженням може слугувати практика укладення угод та договорів, якій притаманні:

- по-перше, відсутність принципу “наскрізного” відображення наявних проблем і способів їх вирішення в угодах усіх рівнів та договорах;
- по-друге, існування формалізму під час укладення угод та договорів;
- по-третє, відсутність чіткого розподілу функцій та кола питань, що вирішуються на національному, регіональному, галузевому та локальному рівнях;
- по-четверте, невизначеність послідовності укладення угод та договорів;
- по-п'яте, відсутність дієвого механізму з боку держави та сторін соціального партнерства за виконанням взаємних зобов'язань.

У проекті Трудового кодексу України діючі норми залишилися без змін: “Договірне регулювання оплати праці працівників юридичних осіб здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному, галузевому або територіальному рівні, та колективних договорів відповідно до законодавства”¹¹. Практично без змін лишилися умови, які складають зміст генеральної угоди, за винятком положення щодо встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, до якого додано слово “мінімальних”, що конкретизує цю умову (ст. 358 проекту Трудового кодексу). На наш погляд, чинні норми Кодексу законів про працю, а

⁸ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // ВВР. — 1995. — № 17. — Ст. 121.

⁹ Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. // ВВР — 1993. — № 36. — Ст. 361.

¹⁰ Лагутін В. Д. Взаємозв'язок державного й колективно-договірного регулювання оплати праці. — Луцьк: Ред.-вид. відділ “Вежа”, 2000. — С. 191.

¹¹ Проект Трудового кодексу України в ред. від 10.02.2006 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=12265.



також положення проекту Трудового кодексу стосовно чіткого визначенні місця і значення угод та колективний договір у сфері регулюванні заробітної плати необхідно залишити, адже із їхньою допомогою можливо досягти рівновага у відносинах між працівником і роботодавцем і відносної стабільності трудових відносин.

Концепція дальшого реформуванні оплати праці в Україні встановлює, що генеральною угодою повинні визначатися мінімальні розміри тарифних ставок робітників I розряду за галузями економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт, порядок перегляду рівнів мінімальних тарифних ставок, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, що мають міжгалузевий характер¹². Генеральною угодою на 2004-2005 рр. встановлено оптимальне співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників не менше 70 %. Окремі фахівці наполягають, що, крім означених положень, у генеральній угоді мають бути такі принципові положення:

- частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті;
- порядок перегляду мінімального розміру тарифної ставки першого розгляду, виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва;
- міжгалузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормуванні праці;
- співвідношення в діапазоні тарифної сітки (найвищого посадового окладу і мінімальної тарифної ставки).

Останнє положення, на нашу думку, набуває великого значення. Як повідомив М. Папієв, в усіх цивілізованих країнах світу співвідношення мінімальної заробітної плати в країні до максимальної — один до десяти, а в Україні це співвідношення інше. Наприклад, з червня 2005 р. заробітна плата урядовців зросла в 5-10 разів, а заробітна плата вчителів, лікарів та мінімальна зросла на відсотки¹³. На сьогоднішній день відбуваються суттєві зміни щодо приведенні у відповідність з міжнародними стандартами окремих норм чинного законодавства, але, на наш погляд, цей процес відбувається досить повільно.

На галузевому рівні сторонами договірних відносин регулюються галузеві норми стосовно оплати праці, зокрема щодо:

- нормування і оплати і праці, встановлення на підприємствах галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок;
- умов зростання фондів оплати праці; встановлені міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці (ч. 2 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”).

У новітній історії України галузеві угоди почали укладатися з 1993 р., але сфера їхньої дії поширилась переважно на державні підприємства, що невиправдано звузило сферу дії галузевого регулювання. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні визначає галузеву угоду головною ланкою в системі колективно-договірного регулювання, тому вносить пропозицію на законодавчому рівні встановити, що дія галузевих угод поширюється на всі підприємства, які за виробничою ознакою належать до даної галузі незалежно від участі їх в укладенні угод. Її норми мають бути обов’язковими для застосування в колективних договорах¹⁴. Але на сьогоднішній день на законодавчому рівні ці положення не реалізувалися, тому на підприємства, які не були представлені або були представлені лише однією із сторін при договірному регулюванні, угоди не можуть поширюватися. Виключення було зроблено для працівників

¹² Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 р. // ОВУ. — 2000. — № 52. — Ст. 2257.

¹³ Папієв М. Демократія повинна бути соціальною // Урядовий кур’єр. — 2007. — 20 липня. — № 128. — С. 2.

¹⁴ Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 р. // ОВУ. — 2000. — № 52. — Ст. 2257.



підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі). Для них умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва та актами чинного законодавства (ст. 17 Закону України “Про оплату праці”). Крім того, Концепція встановила, що з метою уніфікації умов і розмірів оплати праці на галузевому рівні в угоді повинні бути передбачені:

- розміри тарифних ставок першого розряду за основними видами робіт і виробництв;
- порядок перегляду мінімальних ставок оплати праці;
- діапазон галузевої тарифної сітки і величина тарифних ставок першого розряду за основними видами робіт і виробництв, величина тарифних ставок за кожним із розрядів;
- порядок перегляду мінімальних ставок оплати праці;
- внутрішньогалузева диференціація тарифних ставок першого розряду за підгалуззями, видами виробництв і робіт, мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок, що відображають галузеву специфіку;
- нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю;
- встановлення показників регулювання (зростання) фондів оплати.

Окремі положення Концепції знайшли своє відображення у проекті Трудового кодексу, а також були збагачені іншими нормами: встановлення для підприємства рівні середньої заробітної плати, впровадження, технічно обґрунтованих норм і нормативів праці. Що стосується співвідношення галузевої угоди із законодавством та генеральною угодою, то діюча норма встановлює, що галузева угода не може погіршувати положення працівників порівняно із генеральною угодою (ч. 3 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”), а ч. 2 ст. 358 проекту Трудового кодексу змінила цю імперативну норму і визначила, що галузева угода може передбачати порівняно із трудовим законодавством та генеральною угодою додаткові права, пільги та гарантії працівника. В. Бурак визначає, що норми генеральної угоди забезпечують єдність правового регулювання, а диференціація здійснюється на галузевому рівні нормами, які приймаються галузевими міністерствами і відомствами, а також нормами, які містяться в галузевих угодах; на виробничому — локальними нормами¹⁵. Єдність та диференціація правового регулювання, з точки зору дослідника, найбільш характерна для відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати¹⁶. На наш погляд, усвідомлення факторів, які обумовлюють єдиний — і диференційований підхід до правового регулювання заробітної плати, визначення їхньої правової природи дозволить забезпечити узгоджені дії всіх сторін соціально-партнерських відносин при обов’язковому виконанні параметрів генеральної угоди та законодавства про оплату праці.

Недостатньо врегульованим у законодавчому плані залишається зміст угод на регіональному рівні, які регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільга (ч. 3 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Договірне регулювання заробітної плати на регіональному рівні здійснюються в Україні з 1993 р., але правова невизначеність сутності та змісту регіональних угод негативно впливає на практику їх укладання. Практика свідчить, що їх абсолютна більшість носить рамковий характер, і навіть за умов повного дотримання не здатна суттєво вплинути на оптимізацію відносин між провідними соціальними силами. Але в подальшому в міру підвищення ролі

¹⁵ Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — К., 1999. — С. 8.

¹⁶ Там само. — С. 6.



регіонів, створення регіональних органів соціального діалогу провідну роль у регулюванні соціально-трудових відносин у регіоні будуть відігравати саме такі угоди, які дають змогу враховувати специфіку соціально-економічних умов даного регіону. Щодо питання термінології, то окремі вчені пропонують відокремити регіональні угоди та територіальні, які укладаються на обласному рівні. Це знайшло своє відображення у проекті Трудового кодексу України, ч. 3 ст. 358 якого визначає саме територіальну угоду, яка встановлює норми, принципи та взаємне зобов'язання сторін стосовно регулювання на територіальному рівні соціально-економічних та трудових відносин. Ця угода визначає мінімальні гарантії оплати праці, регіонального прожиткового мінімуму тощо.

І ще на одному аспекті необхідно зосередити увагу, а саме — на визначенні послідовності укладання угод та колективних договорів. На сьогоднішній день на законодавчому рівні не закріплена послідовність та строки укладення угод. Окремі фахівці пропонують закріпити наступні строки:

- генеральна угода — вересень — жовтень;
- галузеві — жовтень — листопад;
- регіональні — листопад;
- колективні виробничі — грудень¹⁷.

А ст. 350 проекту Трудового кодексу визначає інші строки, які ми вважаємо більш доцільними з урахуванням особливостей соціально-економічного та фінансового розвитку країни наприкінці та на початку календарного року: “Сторони, які погодилися на укладення угод, повинні укласти їх не пізніше; генеральну — до 1 грудня року, в якому закінчується дія попередньої угоди; галузеву (міжгалузеву), територіальну — до 1 січня року, на який укладається угода. Сторони, які погодилися на укладення колективного договору, повинні щорічно укладати його не пізніше як до 1 лютого поточного року” (ч. 3 ст. 354 проекту). Ч. 2 ст. 356 проекту закріпила норму, згідно якої на національному рівні укладається на дво- чи тристоронній основі генеральна угода, галузеві угоди, які схвалюються Верховною Радою України. Дозволимо собі ряд критичних зауважень. По-перше, в Україні найбільш доцільною була б модель трипартизму, адже держава не повинна залишитися у стороні при вирішенні настільки важливих питань, від яких залежить не тільки добробут працівників, а взагалі рівень соціалізації суспільства. По-друге, втручання держави необхідно обмежити і розглядати як загальні стандарти, які наповняться змістом у ході переговорів, оснований на принципах: добровільності, рівності сторін, договірному визначенню прав і обов'язків. Тому ми пропонуємо вилучити останнє положення щодо схвалення угод Верховною Радою.

Одним з найважливіших регуляторів відносин щодо заробітної плати є колективний договір. На виробничому рівні встановлюють взаємні зобов'язання сторін щодо: нормування і оплати праці, включаючи форми, системи, розміри заробітної плати, умови регулювання фондів оплати праці, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; тарифні сітки, схеми посадових окладів і умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних компенсаційних і гарантійних виплат (ст. 13 КЗпП, ст. 7 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Виробничий рівень колективно-договірного регулювання обмежується рамками юридичної особи та працівників, які перебувають з нею у трудових відносинах. Факт перебування у трудових відносинах з роботодавцем є підставою для поширення дії колективного договору на всіх працівників, незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Законодавець у проекті Трудового кодексу пішов далі і

¹⁷ Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Х., 2007. — С. 13.



зазначив, що колективний договір може укладатися для декількох юридичних осіб з однаковим видом діяльності, що належать одному власникові, крім того, колективний договір укладається у структурних підрозділах юридичної особи за наявності згоди сторін (ст. 351). А чинне законодавство встановлює, що у структурних підрозділах підприємств колективний договір укладається у межах компетенції цих підрозділів (ст. 2 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Окремі автори вважають, що колективний договір не вичерпує всіх способів договірного регулювання оплати праці на підприємстві. Якщо він не укладався, на власника покладається обов’язок погоджувати умови оплати праці з виборним органом первинної профспілкової організації, який представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з представниками чи органами, вільно обраними найманими працівниками (ч. 1 ст. 5 Закону України “Про оплату праці”). Відсутність на законодавчому рівні обов’язку власника щодо укладення колективних договорів привела до того, що в окремих виробничих галузях кожне третє підприємство не має колективного договору. “Небажання власника або уповноваженого ним органу укласти колективний договір пояснюється почасти й тим, що у законодавстві передбачено менший розмір штрафу за неукладення колективного договору, ніж за його невиконання. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів”¹⁸. Тому профспілка або інший уповноважений працівниками орган вправі звернутися до суду з позовом до роботодавця про зобов’язанні щодо початку переговорів. За невиконанні зобов’язань щодо колективно-договірного регулювання заробітної плати повинні особи притягуються до матеріальної відповідальності, причому винною особою вважається власник або уповноважений ним орган. Професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності через невиконання зобов’язань за колективно-договірним регулюванням заробітної плати, але необхідно передбачити таку відповідальність як перед роботодавцем, так і перед найманими працівниками (інтереси яких вона представляє) внаслідок невиконання (неналежного виконання) нею обов’язку щодо захисту їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Завершуючи аналіз договірного регулювання заробітної плати, зробимо стислі висновки. По-перше, колективно-договірне регулювання оплати праці потребує дальшого вдосконалення з метою подолання формалізму під час укладення угод і договорів, наповнення їх конкретним змістом. По-друге, колективно-договірне регулювання заробітної плати відрізняється від державного та індивідуально-договірного регулювання рядом ознак. По-третє, подальшого нормативно-правового регулюванні потребує конкретизація змісту угод та договорів, закріплення послідовності їхнього укладення, визначення сфери дії та співвідношення чинності норм угод та договорів, що укладаються на різних рівнях. По-четверте, одним із найважливіших регуляторів заробітної плати є колективний договір, для якого на сучасному етапі характерна деяка невиразність та однотипність, крім того, типовим для багатьох підприємств є відсутність колективних договорів або невиконанні зобов’язань сторонами. Тому, по-п’яте, нагальною проблемою є удосконалення механізму притягнення до відповідальності у сфері колективно-договірних відносин як з боку представників роботодавців, так і з боку представників працівників.

Стаття рекомендована до друку кафедрою цивільного та кримінального права та процесу Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили (протокол № 18 від 30 травня 2007 року)

¹⁸ Чанишева Г. І. Вказ. праця. — С. 20.