

Г. І. ЧАНИШЕВА,
доктор юридичних наук, професор,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська
юридична академія», член-кореспондент
Національної академії правових наук України,
заслужений діяч науки і техніки України

ПОНЯТТЯ ТА СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті визначено поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. Вносяться пропозиції щодо їх законодавчого закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, суб'єкти колективних трудових правовідносин.

Постановка проблеми. Стрижневим питанням науки трудового права є визначення кола суспільних відносин, які складають предмет галузі, оскільки без цього неможливо зрозуміти, що являє собою трудове право України як самостійна галузь у системі національного права. Складовою предмета трудового права є колективні трудові відносини, вивчення яких є актуальним напрямом досліджень сучасної науки трудового права. Враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему книгу шосту «Колективні трудові відносини», теорія колективних трудових правовідносин потребує ґрунтовної розробки.

Метою цієї статті є визначення поняття та суб'єктів колективних трудових правовідносин, а також внесення пропозицій щодо їх законодавчого закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Ідея колективних трудових відносин була висунута і обґрунтована в радянській науці трудового права (С. О. Іванов, Л. Я. Гінцбург, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, А. І. Цепін, А. В. П'ятаков) [1]. Вчені розглядали трудові правовідносини як загальну категорію, що включає індивідуальні та колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робітників і службовців, а сторонами – підприємство і працівник. Змістом других – участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення та застосування умов праці; сторонами – адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

У вітчизняній науці трудового права значний внесок у розвиток ідеї колективних трудових відносин зробив А. Р. Мацюк, який у 1984 р. надав глибоке обґрунтування поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні, визначив поняття і систему останніх, їх місце у предметі трудового права, суб'єкти, підстави класифікації [2].

Виклад основного матеріалу. У сучасний період концепція предмета трудового права як сукупності індивідуальних і колективних трудових відносин обґрунтована в науковій та навчальній літературі з урахуванням міжнародних трудових стандартів, законодавчого досвіду країн з розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних держав [3, с. 54–76]. Виділені види індивідуальних і колективних трудових відносин, досліджено їх особливості, структуру і співвідношення [4, с. 9–51].

Водночас чимало теоретичних питань щодо колективних трудових правовідносин потребують переосмислення з урахуванням положень оновленого законодавства, проекту Трудового кодексу України. Одними із таких є питання про поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин.

Видається доцільним при визначенні поняття колективних трудових правовідносин виходити з їх ознак, змісту та суб'єктного складу.

Юридичний зміст колективних трудових правовідносин складають права та обов'язки їх суб'єктів. Специфікою змісту зазначених правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками, роботодавцями (їх представниками) колективних трудових прав. Ідеться про такі колективні трудові

права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, можна виділити такі їх види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів та здійснення сумісного контролю за їх виконанням; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

У сучасній літературі існують й інші підходи до сутності колективних трудових правовідносин. На думку В. М. Лебедева, між суб'єктами колективного трудового права виникає єдине колективне трудове правовідношення, яке є складним. Воно складається із низки пов'язаних і взаємно обумовлених правовідносин елементарного виду. Але це не самостійні правовідносини, а елементи єдиного складного правовідношення. У змісті колективного трудового правовідношення вчений вважає доцільним виділяти такі його елементи: організаційний, матеріальний, майновий, економічний, інформаційний, охорони життя і здоров'я учасників праці [5, с. 85]. Такий підхід ґрунтується на розумінні колективного трудового правовідношення як єдиного, а не «розщепленого» правовідношення.

У науці трудового права існують неоднозначні підходи до визначення суб'єктного складу колективних трудових правовідносин. У 80-х рр. минулого століття більшість учених основними суб'єктами зазначених правовідносин визнавали трудовий колектив, якого представляв профспілковий комітет, та підприємство, установу, організацію, які були представлені адміністрацією. А. Р. Мацюк уточнив цю точку зору, запропонувавши вважати сторонами колективних трудових правовідносин підприємство

і трудовий колектив, а їх представників – адміністрацію і комітет профспілки – суб'єктами зазначених правовідносин [2, с. 195].

Наприкінці 90-х рр. І. Я. Кисельов виділяв таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як профспілки чи інші організації працівників, наприклад, органи трудового колективу підприємства, та підприємці (організації підприємців) [6, с. 92].

Із часом у зв'язку з розвитком національного трудового законодавства у вітчизняній науці трудового права було розширено коло суб'єктів колективних трудових правовідносин, до якого було включено роботодавців, організацій роботодавців, їх об'єднання, трудові колективи, професійні спілки, їх об'єднання, виборні органи профспілкових організацій, інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, органи соціального партнерства, примирні органи з вирішення трудових спорів та ін. [4, с. 37].

У сучасній літературі немає єдності серед науковців у визначенні суб'єктів колективних трудових правовідносин. Як вважає В. М. Лебедев, суб'єктами колективного трудового права можуть бути об'єднання осіб, організації, статус яких закріплено у нормах трудового права [5, с. 79]. Далі з посиланням на відповідні норми ТК РФ вчений виділяє представників працівників як суб'єктів колективного трудового права: професійні спілки та їх об'єднання, інші профспілкові організації, передбачені статутами загальноросійських, міжрегіональних профспілок, або представники, які обираються працівниками у випадках, передбачених законом. На рівні організації суб'єктами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту норм ТК, можуть бути первинна профспілкова організація, її виборний орган (профком), а також представник працівників, обраний на загальних зборах (конференції).

Як представники роботодавців на рівні організації виступають керівник організації, роботодавець – індивідуальний підприємець (особисто) або уповноважені ними особи у межах, передбачених законом. Суб'єктами колективного трудового права також є об'єднання роботодавців, правове становище яких визначено Федеральним законом від 27 листопада 2002 р. № 156-ФЗ «Про об'єднання роботодавців».

Є. Б. Хохлов учасниками колективних трудових правовідносин, посилаючись на національне законодавство, визнає: а) роботодавців; б) об'єднання роботодавців; в) колективи працівників, які діють через своїх представників; г) професійні спілки; д) державу [7, с. 134].

Наведені точки зору відомих вчених свідчать про те, що навіть посилаючись на норми чинного трудового законодавства, вчені по-різному визна-

чають суб'єктний склад колективних трудових правовідносин.

Визначення кола суб'єктів колективних трудових правовідносин є актуальною проблемою сучасної вітчизняної науки трудового права, враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему книгу шосту «Колективні трудові відносини». Проте в останньому законопроекті № 1658, прийнятому в першому читанні, як і в більшості попередніх проектах, відсутні норми про поняття, види, суб'єктний склад колективних трудових відносин, що суттєво ускладнює вироблення однозначного підходу до вирішення зазначених питань.

Для визначення суб'єктів колективних трудових правовідносин слід звернутися до актів чинного трудового законодавства – Кодексу законів про працю України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» термін «колективні трудові відносини» не застосовуються, однак, на нашу думку, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують тільки як конкретні види колективних трудових правовідносин. Слід акцентувати увагу на тому, що йдеться саме про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, оскільки правовідносини із соціального діалогу в цілому є більш широкими порівняно з колективними трудовими правовідносинами. Як відзначає В. М. Лебедев, колективні трудові відносини значно вужчі партнерських відносин, які регулюються не тільки нормами трудового права, але й етичними нормами, звичаями, традиціями, а також нормами інших галузей права – цивільного, екологічного, природоресурсного, адміністративного [8, с. 27]. До цього твердження слід додати, що відносини із соціального діалогу регулюються ще нормами права соціального забезпечення, житлового, медичного права та деяких інших галузей.

На відміну від індивідуальних трудових правовідносин, колективні трудові правовідносини виникають та функціонують на різних рівнях. Ураховуючи положення ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», необхідно визначити сторони та суб'єктів колективних трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

На національному, галузевому і територіальному рівнях сторонами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про

соціальний діалог в Україні», є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 називаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

Суб'єктами профспілкової сторони є професійні спілки, їх об'єднання, правовий статус яких визначений Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визнано організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплені Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Суб'єктами органів виконавчої влади на національному рівні відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні – відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Крім того, на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Правовий статус органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування та їх конкретні повноваження у сфері соціального діалогу визначено законами України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні». При цьому слід погодитися з позицією законодавця про визнання

сторонаю соціального діалогу не державу, як про це зазначають деякі науковці, а саме конкретні органи державної влади.

На локальному рівні сторонами соціального діалогу у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено сторону працівників і сторону роботодавців. Суб'єктом сторони працівників є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Суб'єктами сторони роботодавців визнано роботодавця та/або уповноважених представників роботодавця.

Слід звернути увагу на те, що у зазначених вище законах законодавець не застосовує термін «трудоий колектив», практично повністю виключивши його із кола суб'єктів трудового права, хоча сучасними дослідниками трудовий колектив (колектив працівників) визнається одним із ключових суб'єктів трудового права [9, с. 389]. Як видається, позиція законодавця у цьому випадку викликає заперечення.

У чинному трудовому законодавстві України не визначено коло уповноважених представників роботодавця, про які йдеться у ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Для національного законодавця становлять інтерес положення трудових кодексів постсоціалістичних країн, в яких чітко визначено коло представників роботодавців.

Крім сторін соціального діалогу та їх суб'єктів, передбачених ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», до суб'єктів колективних трудових правовідносин слід віднести організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу (Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради), примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

Зазначені суб'єкти колективних трудових правовідносин є водночас суб'єктами колективного трудо-

вого права, а також суб'єктами трудового права, оскільки їх правовий статус закріплено нормами даної галузі права.

Однак у проекті ТК України суб'єкти колективних трудових відносин та їх статус належним чином не закріплені. У книзі першої «Загальні положення» міститься глава 3 «Суб'єкти трудових відносин», у ст. 19 якої передбачаються сторони і суб'єкти трудових відносин. У ч. 2 цієї статті зазначається про професійні спілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання, тобто не дається повний перелік суб'єктів колективних трудових відносин. При цьому у законопроекті відсутні норми, що закріплюють правове становище профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері праці, що видається необґрунтованим.

Висновки. Таким чином, колективні трудові правовідносини видається доцільним визначити як врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, в рамках яких здійснюються колективні трудові права та виконуються кореспондуючі ним обов'язки їх суб'єктами відповідно до чинного трудового законодавства.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є: сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки, профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

Книгу шосту «Колективні трудові відносини» проекту ТК України необхідно доповнити окремими статтями про поняття, види та суб'єктів колективних трудових відносин. Незважаючи на включення окремої книги до законопроекту, нормами якої мають бути врегульовані колективні трудові відносини, у цій книзі залишилося дві глави, які містять три статті.

Аналіз структури і змісту проекту ТК України свідчить про те, що новий Кодекс, навіть більшою мірою ніж чинний КЗпП, стане Кодексом індивідуального трудового права, оскільки фактично врегулює індивідуальні трудові відносини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – С.159; Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М., 1978. – С.100–112 (автор главы Р. З. Лившиц); Иванов С. А. Конституция СССР и вопросы трудового права / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц // Сов. государство и право. – 1978. – №4. – С.14–18; Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М., 1982. – С.131–142; Цепин А. И. О коллективно-трудоовых правоотношениях / А. И. Цепин // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С. 80–86; Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков. – М. : Наука, 1986. – С. 95.

2. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К. : Наук. думка, 1984. – 280 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
4. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юрид. л-ра, 2001. – 328 с.
5. Трудовое право : учебник / под ред. В. М. Лебедева. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 464 с.
6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
7. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2012. – 608 с.
8. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. заслу. юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2009. – 192 с.
9. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія / В. Л. Костюк. – К. : Вид. Карпенко В. М., 2012. – 464 с.

REFERENCES

1. Gintsburg L.Ya. (1977) *Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie [Socialist employment relationship]* М.: Nauka, Ivanov S.A., Livshits R.Z., Orlovskiy Yu.P. (1978) *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosyi teorii [Soviet labour law: theoretical issues]* М.; Ivanov S.A., Livshits R.Z. (1978) *Konstitutsiya SSSR i voprosyi trudovogo prava [The USSR Constitution and labour law]* *Sovetskoe gosudarstvo i pravo [Soviet state and law]*, 4, 14-18; Ivanov S.A., Livshits R.Z. (1982) *Lichnost v sovetskom trudovom prave [The Identity in Russian labor law]* М.; Tsepin A.I. (1975) *O kollektivno-trudovyih pravootnosheniyah [On collective labor relations]* Problemyi trudovogo prava i prava sotsialnogo obespecheniya. – Problems of labour law and social security law М.: IGPAN SSSR; Tsepin A.I., Pyatakov A.V. (1986) *Trudovoe pravo i trudovoy kollektiv [Labour law and labour collective]* М. Nauka [in Russian]
2. Matsyuk A.R. (1984) *Trudovyye pravootnosheniya razvitogo sotsialisticheskogo obschestva [Employment relationship of a developed socialist society]* К.: Naukova dumka [in Russian]
3. Bolotina N.B. (2008) *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk [Labour law of Ukraine]* К.: Znannia [in Ukrainian]
4. Chanysheva H.I. (2001) *Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretyko-pravovyi aspekt: Monohrafiya [Collective relations in the sphere of labor: theoretical and legal aspects: Monograph]* Одеса, Yurydychna literatura [in Ukrainian]
5. Lebedeva V.M. (2011) *Trudovoe pravo: uchebnik [Employment law: the textbook]* М. Norma: INFRA-M [in Russian]
6. Kiselev I.Ya. (1999) *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo: Uchebnik dlya vuzov [Comparative and international labor law: Textbook for universities]* М., Delo [in Russian]
7. Mavrina S.P., Hohlova E.B. (2012) *Trudovoe pravo Rossii : uchebnik [Labor law of Russia : textbook]* М., Norma , INFRA-M [in Russian]
8. Lebedev V.M. Melnikova V.G., Voronkova E. R. (2009) *Sovremennoe trudovoe pravo (Opyit truboprovodnogo komparativizma) [Modern law of employment (Experience truboprovodnogo komparativism)]* Vol. 2 М.: Statut [in Russian]
9. Kostiuk V.L. (2012) *Pravosubiektnist u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky: Monohrafiya [The legal personality in labour law: problems of theory and practice: Monograph]* К.: Vydavep Karpenko V.M. [in Ukrainian]

Г. І. ЧАНЫШЕВА

доктор юридических наук, профессор, декан социально-правового факультета
Национального университета «Одесская юридическая академия», член-корреспондент
Национальной академии правовых наук Украины, заслуженный деятель науки и техники Украины

ПОНЯТИЕ И СУБЪЕКТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В статье определяются понятие и субъекты коллективных трудовых правоотношений. Внесены предложения по их законодательному закреплению в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, коллективные трудовые правоотношения, субъекты коллективных трудовых правоотношений.

G. I. CHANYSHEVA

Doctor of Legal Sciences, Professor, the Dean of Social Law Faculty National University «Odessa law Academy», Member-Correspondent of National Academy of legal Sciences of Ukraine

DEFINITION AND SUBJECTS OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS

Problem setting. The concepts and subjects of collective labor relations are defined in the article. Collective labor relations are proposed to be defined as regulated by norms of labor law volitional social relations within which collective labor rights and the duties are performed by their subjects, and corresponding obligations are executed according to the labour legislation in force.

Article's main body. Unlike individual labor relations, collective labor relations arise and function at different levels. Taking into consideration Art. 4 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» the parties of collective labor relations at national, sectoral, territorial and local levels are defined.

At the national, sectoral and territorial levels parties of collective labor relations, based on the content of art. 4 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» are the trade union side, the side of employers and the side of bodies of executive power. Each of these parties has representatives that Art. 4 named subjects of the trade union side, employers' side and the side of the bodies of executive power correspondingly. The subjects of the trade union party are trade union's associations, whose legal status is defined by the Law of Ukraine «On Trade Unions, their Rights and Guarantees». At the national, sectoral and territorial levels as subjects of employers' side in the art. 4 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» are recognized organizations of employers and their associations, the legal status of which is fixed by the Law of Ukraine «On the employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activity».

The subjects of bodies of executive power at the national level in accordance with art. 4 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» is the Cabinet of Ministers of Ukraine; at the sectoral level – the relevant central bodies of executive power; at territorial level – local bodies of executive power acting on the territory of the respective administrative-territorial unit.

At the local level, as parties of social dialogue in art. 4 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» are defined the side of employees and the side of employers.

Apart from the parties of the social dialogue and their subjects under Art. 4 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine», to the subjects of collective labor relations should be referred organizations of trade unions, trade union bodies, trade union's representatives, social dialogue bodies (National Tripartite Social and Economic Council and territorial tripartite social and economic councils), conciliation bodies on resolution of labor disputes (conflicts).

Conclusions and prospects for the development. Proposals are introduced on legislative consolidation of subjects of collective labor relations in Article 19 of the draft Labour Code of Ukraine, and the Sixth Book to be supplemented with articles on definition and types of indicated relationships.

Key words: labor relations, collective labor relations, subjects of collective labor relations.