

national and international experience of legal regulation of some alternative forms of employment and specific proposals for improving national labor laws.

**Keywords:** forms of employment, alternative forms of employment, flexible working hours, half-time, work at home, remote employment, staff leasing, outsourcing, outstaffing.

УДК 349.2

*І.В. Лазор,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

## **ПОНЯТТЯ І ПРАВОВА ПРИРОДА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Представлено аналіз національного та зарубіжного законодавства щодо поняття колективного договору. Проведено науково-теоретичне дослідження сутності та правової природи колективного договору, виділені його характерні ознаки. Визначено місце колективного договору в системі джерел сучасного трудового права. Розроблено пропозиції щодо закріплення дефініції колективного договору в трудовому законодавстві України.

**Ключові слова:** колективний договір, джерело права, нормативна природа, договірний характер, зобов'язальна природа, узгоджена воля, колективна угода.

Колективний договір є важливою формою соціального партнерства, роль і значення якого актуалізуються в умовах розвитку демократичних тенденцій у суспільстві. В юридичній науці справедливо відзначають, що сучасний погляд Міжнародної організації праці на трудові відносини полягає в розумінні цих відносин як таких, які випливають із двох договорів – трудового і колективного [1, с.28]. Українське трудове законодавство на сучасному етапі має передбачати таке регулювання колективно-договірних відносин, щоб колективний договір повною мірою відповідав сучасним ринковим реаліям. Удосконалення національного трудового законодавства у зазначеному напрямку вимагає відповідних науково-теоретичних обґрунтувань.

В юридичній науці питання регулювання соціально-партнерських відносин і окремих його форм викликають значну увагу вчених, таких як О.С. Арсентьева, Н.Б. Болотіна, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, С.М. Прилипко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Незважаючи на це, чітке розуміння сутності колективного договору і його правової природи в юридичній науці відсутнє. Трудове законодавство не закріплює дефі-

ніції колективного договору, в якій були б відображені характерні ознаки цієї правової категорії.

Метою цієї статті є аналіз національного та зарубіжного законодавства щодо поняття колективного договору, науково-теоретичне дослідження сутності та правової природи колективного договору, визначення його місця у системі джерел сучасного трудового права, обґрунтування пропозицій по закріпленню дефініції колективного договору у новому Трудовому кодексі України.

Вітчизняне трудове законодавство не містить дефініції колективного договору, в силу чого розглядати його сутність слід, виходячи зі змісту статті 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон). Ця стаття встановлює: «Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ним органів» [2].

Вказана стаття досить чітко встановлює цільову спрямованість колективного договору. Особливу увагу слід звернути на те, що колективний договір визнаний законодавцем засобом досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця, що має особливе значення для ефективного розвитку виробництва в умовах ринку і забезпечення стабільності у суспільстві. Разом з тим, ця стаття лише поверхнево вказує на зобов'язальну природу колективного договору, відзначаючи, що він укладається на основі прийнятих сторонами зобов'язань.

Необхідно підкреслити, для того, щоб колективний договір дійсно забезпечував досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця, прийняття його сторонами певних зобов'язань у сфері регулювання найманої праці повинно носити добровільний характер. З етимології слова «договір» у його юридичному значенні випливає, що договір – це угода двох або більше сторін про встановлення, зміну або припинення певних прав та обов'язків, різновид угоди [3, с.76].

На важливість аспекту добровільності при прийнятті працівниками або роботодавцем на себе зобов'язань у колективно-договірних відносинах і доцільність закріплення у зв'язку з цим принципу сумлінного ведення колективних переговорів звертають увагу у вітчизняній правовій науці [4, с.302], [5, с.341- 342].

З вищесказаного логічно зробити висновок, що колективний договір має зобов'язальну природу і породжує зобов'язання для сторін, що уклали його.

Однак, стаття 9 Закону чітко закріплює норму, що колективний договір поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки [2].

Виходячи із загальних положень теорії права, загальнообов'язковість встановленого правила поведінки є ознакою норми права. Причому, норма права – це загальнообов'язкове, формально-визначене правило поведінки,

встановлене або санкціоноване державою, і охороняється державою [6, с.123].

Беручи до уваги, що Закон передбачає відповідальність сторін за невиконання умов колективного договору [2, ст.18], можна вважати, що колективний договір містить загальнообов'язкові правила поведінки, санкціоновані державою, тобто має нормативну природу.

Загальнообов'язковість положень колективного договору для всіх працівників підприємства базується на доктринальному положенні, розробленому Ф. Ломаром ще в 1900 році. Провівши глибоке, всебічне дослідження колективних угод того часу, названий вчений стверджував, що колективний договір ніякого трудового відношення не встановлює, він визначає тільки зміст тих робочих договорів, які можуть бути у майбутньому укладені. Він першим обґрунтував положення, згідно з яким усі умови індивідуальних договорів, що погіршують становище працівника порівняно з умовами колективного договору, повинні визнаватися нікчемними. Навпаки, дія колективних договорів має поширюватися на так званих неорганізованих робітників, представники яких не брали участь у розробці і підписанні колективного договору [7, с.21-22].

Низка положень зазначеної доктрини знайшли своє відображення в чинному вітчизняному законодавстві про колективні договори. Однак, справедливо зазначає М.П. Стадник, одним із суттєвих недоліків Закону України «Про колективні договори і угоди» є відсутність норми, яка передбачала б заміну умов індивідуального трудового договору положеннями, які знайшли своє закріплення в колективному договорі і поліпшують умови для працівників. Іншими словами, наполягає зазначений автор, необхідне законодавче закріплення того, що у випадку прийняття колективного договору, угоди, правові норми, що поліпшують становище працівників, вони автоматично трансформуються в індивідуальні трудові договори [8, с.306.].

Беручи до уваги динаміку ринкових відносин, вказана позиція заслугоує на увагу і законодавче втілення. Але для цього закон повинен чітко визначити правову природу колективного договору, що стане базовою основою для його ефективного правового регулювання.

В юридичній науці відзначають, що Ф. Лотмар вперше ясно висловив положення про те, що тарифний (колективний) договір – справжній двосторонній юридичний правочин. Іншими словами, ним обґрунтовувалася договірна теорія колективної угоди [9, с.146].

Договірна теорія колективної угоди не втратила своєї актуальності у теперішній час, незважаючи на наявність нормативних елементів у правовій природі сучасного колективного договору.

Трудове право повинно визнавати і нормативну, і зобов'язальну природу колективного договору. Для того, щоб колективний договір міг виступати ефективною формою соціального партнерства в умовах ринкових відносин, він повинен, перш за все, виражати узгоджену волю роботодавця і працівників з питань застосування найманої праці.

Дефініція колективного договору, що закріплена у проекті Трудового кодексу України, зобов'язальний аспект колективного договору не бере до уваги. Стаття 351 проекту Трудового кодексу говорить: «Колективний договір – правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників» [10, ст.351, п.1].

У зазначеній дефініції чітко відображена нормативна теорія колективного договору, оскільки однозначно закріплено, що колективний договір є правовим актом. Схожий підхід спостерігається у законодавстві Російської Федерації, де сказано: «Колективний договір – правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини в організації та укладається працівниками і роботодавцями в особі їхніх представників» [11, ст.46].

На відміну від проекту Трудового кодексу України, у визначенні російського законодавця зазначений суб'єкт правотворчості – із змісту правової норми випливає, що колективний договір укладається працівниками і роботодавцями в особі їхніх представників. Однак, зазначена дефініція не розвиває договірну теорію колективного договору, не робить акценту на відображенні в ньому узгодженої волі його сторін, не вказує на місце цього правового акта в системі джерел трудового права.

У Трудовому кодексі Республіки Білорусь зроблена спроба законодавчо відобразити зобов'язальну і нормативну правову природу колективного договору. У статті 358 кодексу колективні угоди визнаються нормативними актами, що містять зобов'язання сторін щодо регулювання відносин у соціально-трудова сфері на рівні певної професії, галузі, території. При цьому закріплено, що колективний договір – це локальний нормативний акт, що регулює трудові відносини між наймачем і працюючими у нього працівниками [12, ст.ст.358, 361].

Нормативна теорія трудового договору знайшла законодавче відображення в країнах далекого зарубіжжя. Як зазначає І.Я. Кисельов, оскільки в багатьох країнах Заходу акцент у правовому регулюванні праці зміщений у бік локального регулювання (в рамках галузей і підприємств), колективні договори виступають як рівне, або майже рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує роль законодавства [13, с.145].

Актуальність локального регулювання найманої праці активно відстоюється у сучасній вітчизняній правовій науці [14]. У силу цього в юридичній науці поняття колективного договору розглядається, насамперед, з позиції його нормативної природи. Так, на думку С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем та працівниками підприємства, установи, організації [15, с.199]. Схоже поняття колективного договору пропонує Ю.П. Орловський: «Колективний договір – правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини і що укладається працівниками організації, філії, представництва з роботодавцем» [16, с.155].

Однак, не слід забувати, що на початку ХХ-го століття відомий російський учений Л.С. Таль наполягав на договірній природі колективного договору. Він розглядав його як різновид цивільно-правового правочину, що характеризується такими ознаками: а) одна чи обидві сторони договору є колективом; б) ними визначаються умови майбутніх індивідуальних робочих договорів; в) ці умови встановлюються евентуально, тобто на випадок укладення робочих договорів [17, с.16].

Як видно, визнаючи те, що колективний договір створює певне правове поле для укладення майбутніх трудових договорів, Л.С. Таль все ж робив акцент на його зобов'язально-договірній природі.

Законодавче визнання договірної природи колективного договору дозволяє використовувати позовної спосіб захисту прав зацікавленої сторони. Чинне українське трудове законодавство передбачає як підставу виникнення колективного трудового спору невиконання роботодавцем умов колективного договору [18, ст.1]. Однак судовий захист законних прав та інтересів працівників у цьому випадку не передбачений.

Слід зазначити, що теоретичним аспектам вчення про колективний договір приділялась значна увага у вітчизняній правовій літературі першої половини ХХ-го століття.

Так, П.Д. Камінська підкреслювала, що колективні угоди – це одночасно форма боротьби праці і капіталу, і форма їхнього примирення [19, с.51-52]. У сучасних умовах розвитку української державності говорити про колективний договір чи угоду як про форму боротьби між працею і капіталом є, безумовно, недоцільним.

Однак, необхідно звернути увагу на примирливу складову в правовій природі колективного договору. Якщо взяти до уваги той факт, що умови колективного договору формуються угодою його сторін (тобто роботодавцем і працівниками в особі їх представників), то можна зробити висновок, що колективний договір дійсно виступає засобом досягнення балансу між інтересами роботодавця і працівників. А це, у свою чергу, є одним з найважливіших соціальних призначень трудового права в умовах розбудови демократичного суспільства.

На підставі вищесказаного можна зробити висновок, що сучасне трудове право має визнати і законодавчо відобразити договірну природу колективного договору, щоб забезпечити його належне правове регулювання.

І.С. Войтинський констатував, що колективний договір встановлює мінімум прав, гарантований робітникові. Підприємець має право поліпшувати становище працівника порівняно з умовами колективного договору, але не вправі їх у цьому порівнянні погіршувати. Особливо І.С. Войтинський підкреслював, що умовою ефективної колективно-договірної практики є необхідність розвитку професійних організацій робітників, а також професійних організацій підприємців. При цьому він пропонував у законодавчому порядку визначити, що від імені сторін колективного договору його мають право укладати як постійні, так і тимчасові організації робочих і підприємців [20, с.14-16].

Схожу позицію щодо поняття колективного договору займав І.А. Трахтенберг. Він дав таку дефініцію: «Колективний договір – це договір, укладений одиничним підприємцем, або ж їх групою, союзом з групою робітників або робочою організацією і визначає зміст (мінімум, гарантований робочим) майбутніх індивідуальних робочих договорів» [7, с.30]. У даному визначенні акцентується договірна сутність колективного договору, але при цьому зазначено, що його умови спрямовані на визначення змісту трудових договорів необмеженого кола осіб, що є ознакою джерела права.

Еволюція вчення про колективний договір знайшла відображення в наукових працях Л.С. Таля. Якщо спочатку він розглядав колективний договір як інститут цивільного права і наполягав на його виключно договірній природі, то в подальшому він визнавав колективний договір нормативною угодою, що має договірний характер. Л.С. Таль відзначав, що колективний договір є однією з форм позазаконодавчої правотворчості, що дозволяє констатувати публічно-приватно-правовий характер колективного договору. Публічно-правову складову Л.С. Таль пов'язував з діяльністю держави, з прийняттям відповідного нормативно-правового акта і державною реєстрацією таких договорів, що надають їм юридичну силу джерел права [21, с.43-55]. Таким чином, можна бачити, що не заперечуючи договірну природу колективного договору, Л.С. Таль разом з тим відзначав наявність в ньому за певних обставин нормативно-правової складової.

На думку М.В. Лушнікова, А.М. Лушнікова, Л.С.Таль визнавав нормативність колективного договору, але не припускав надання йому статусу джерела права без відповідного санкціонування державою [9, с.150].

Названі автори підкреслюють, що не залишилася без уваги в працях Л.С. Таля і І.С. Войтинського проблема класифікації колективних договорів залежно від сфери їх дії на фірмові, місцеві, національні в межах тієї чи іншої галузі. Але якщо Л.С. Таль концентрував свою увагу на договірній природі колективної угоди, то І.С. Войтинський більше схилився до концепції додання колективній угоді обов'язкового (нормативного) характеру для його сторін [9, с.151].

Чинне трудове законодавство України також класифікує колективні угоди за сферою їх дії на: 1) колективний договір, який укладається на підприємстві, установі, організації незалежно від їх форми власності (тобто на локальному рівні, так би мовити «фірмова» колективна угода); 2) регіональні колективні угоди (тобто «місцеві»); 3) галузеві колективні угоди; 4) генеральні колективні угоди, які укладаються на загальнодержавному рівні [2, ст.2]. Як видно, класифікаційні підходи щодо колективних угод не зазнали значних змін.

Однак, багато теоретичних аспектів вчення про колективний договір, що розроблені на початку ХХ-го століття, заслуговують на увагу і подальший розвиток у процесі створення сучасної концепції регулювання колективно-договірних відносин.

Як відзначають у науковій літературі, найбільший внесок у теоретичну розробку вчення про колективний договір зробив І.С. Войтинський. Багато

обґрунтованих або підтверджених ним положень є актуальними і на сьогоднішній день [9, с.156].

Зокрема, поділяючи концепцію нормативного характеру колективного договору, І.С. Войтинський відстоював ідею «делегованої нормотворчості», виникнення юридичної сили колективних угод він пов'язував з відповідною реєстрацією у відповідних державних органах. На думку І.С. Войтинського, така реєстрація не тільки мала інформаційний характер, але й потрібна була для контролю за змістом та виконанням колективного договору. І.С. Войтинський вважав, що умови колективного договору, які включалися в індивідуальний договір у разі їх невиконання роботодавцем, породжували спори про право і вирішувалися в процесі індивідуального трудового спору (спору про право). Умови колективного договору, що стосуються економічної та процедурної сторони, породжували спори про інтерес і вирішувалися у процесі колективного трудового спору (спору про інтерес). [22, с.28-29].

Позиція І.С. Войтинського щодо правової сутності колективного договору, його суб'єктного складу, ролі і значення в регулюванні відносин із застосування найманої праці зберегла свою актуальність до теперішнього часу, незважаючи на те, що була сформульована майже сто років тому. Зазначений правовий підхід заслуговує на увагу сучасного законодавця і повинен отримати подальший розвиток у правовій науці.

Нормативна теорія колективного договору на сучасному етапі знаходить відображення в законодавстві та активну підтримку в науці трудового права. Так, А.М. Лушніков однозначно виділяє колективні договори і угоди як джерела трудового права, відносячи їх до групи «нормативні правові договори» і надаючи їм таку ж значимість, як і міжнародним договорам [23, с.29].

Закон України «Про колективні договори і угоди» встановлює заборону включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами [2, ст.5]. Тим самим законодавчо колективним угодам про працю надається статус джерел трудового права. Вказаний припис є позитивною рисою трудового законодавства.

Однак, для створення концепції колективного договору в сучасних ринкових умовах необхідно, щоб договірна природа колективного договору також отримала визнання та активний розвиток.

Закон має закріпити дефініцію колективного договору, в якій буде чітко відображена подвійна правова природа колективного договору як джерела трудового права.

Такий правовий підхід буде спрямований на якісне вдосконалення правового регулювання колективно-договірних відносин, оскільки дозволить розробити адекватні умовам ринкової економіки принципи укладання та реалізації колективного договору, гарантії забезпечення виконання зобов'язань за колективним договором тощо.

На підставі проведеного дослідження пропонуємо до законодавчого закріплення таку дефініцію:

«Коллективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників, виражає їх узгоджену волю з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює їх права, обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і інтересів, і норми якого поширюються на всіх працівників, у тому числі майбутніх».

Запропоноване поняття колективного договору чітко відображає його правову природу і дозволяє виділити наступні характерні ознаки:

- має нормативну природу, оскільки є нормативно-правовим актом, містить загальнообов'язкові правила поведінки, і виконання якого забезпечується державою;

- поширюється на необмежене коло осіб, у тому числі автоматично вносить зміни в сторону поліпшення становища працівників у раніше укладені трудові договори;

- є джерелом права строкового характеру і дозволяє враховувати динаміку ринкових відносин у регулюванні найманої праці на конкретному підприємстві (установі, організації);

- компетентними особами, правомочними створювати це джерело права, є роботодавець і працівники, представники яких на основі «делегованої нормотворчості» розробляють зміст цього джерела права;

- носить договірний характер і виражає узгоджену волю роботодавця і працівників, представники яких на основі принципу сумлінного ведення переговорів приймають для сторін певні обов'язки, що не суперечать чинному законодавству, встановлюють права та гарантії реалізації трудових прав та інтересів;

- виходячи з договірної природи колективного договору, порядок виконання його положень, контроль за виконанням та відповідальність представників сторін за порушення зобов'язань за колективним договором встановлюється сторонами за взаємним погодженням;

- виходячи з нормативно-правової природи колективного договору, виконання його положень носить обов'язковий характер, тому порушення норм колективного договору є підставою для ініціювання індивідуальних та/або колективних трудових спорів, забезпечується державним захистом, у тому числі судовим, заходами дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності, які застосовуються до винних осіб у встановленому законом порядку.

Законодавче відображення правової сутності колективного договору як нормативно-правового акта узгодженої волі працівників і роботодавців, дозволить створити правове поле для ефективного розвитку соціально-партнерських відносин у сфері застосування найманої праці. Коллективний договір повинен забезпечувати адаптацію норм трудового законодавства до потреб конкретного підприємства, установи, організації, оперативне



вирішення виробничих проблем у динамічних умовах ринку, найбільш повну реалізацію трудових прав та інтересів роботодавців і працівників.

Роль колективного договору як джерела трудового права значно актуалізується в умовах ринкової економіки і його правове регулювання повинно бути адекватним сучасним умовам. Саме на це й спрямовані висновки і пропозиції, що були обґрунтовані в цій науковій статті.

### *Література:*

1. Чанишева Г. Колективні трудові відносини за проектом трудового кодексу України /Г.І. Чанишева // Право України. – 2009. – № № 9. – С.28-34.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361 (за станом на 01.01.2012 р.).
3. Румянцев О.Г., Додонов В.Н. Юридический энциклопедический словарь /О.Г. Румянцев, В.Н. Додонов. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 384 с.
4. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія /В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
5. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія /І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
6. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник /С.А. Комаров. – М.: Юрайт, 1997. – 416 с.
7. Цит. по Трахтенберг И.А. Коллективный договор /И.А. Трахтенберг. – Харьков, 1918.
8. Стадник М.П. Теоретичні проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин при проведенні кодифікації трудового законодавства України /М.П. Стадник // Дердава і права: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 47. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – С.305-311.
9. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
10. Проект Трудового кодексу України // № 1108 від 10.12.2009 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
11. Трудовой кодекс Российской Федерации.– М.: «Юринформ», 2002. – 128с.
12. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Минск: Соруight, 2003. – 310 с.
13. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

14. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: Монографія /С.С. Лукаш. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.
15. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
16. Словарь по трудовому праву /отв.ред.проф. Ю.П. Орловский. – М.: Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
17. Таль Л.С. Тарифный (коллективный договор) как институт гражданского права /Л.С. Таль. – СПб., 1909.
18. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
19. Каминская П.Д. Очерки трудового права /П.Д. Каминская. – М., 1927.
20. Войтинский И.С. Коллективные соглашения об условиях труда (Тарифный договор) /И.С. Войтинский. – М., 1917.
21. Таль Л.С. Очерки промышленного права /Л.С. Таль. – М., 1916.
22. Войтинский И.С. Трудовое право СССР /И.С. Войтинский. – Москва-Ленинград, 1925.
23. Лушников А.М. Источники трудового права: к проблеме типичности и нетипичности /А.М. Лушников // «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми»: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції, м.Харків, 5-6 жовтня 2012 р.). – Харків: «Право», 2012. – С.28-32.

**Лазор И.В. Понятие и правовая природа коллективного договора. – Статья.**

Представлен анализ национального и зарубежного законодательства относительно понятия коллективного договора. Проведено научно-теоретическое исследование сущности и правовой природы коллективного договора, выделены его характерные признаки. Определено место коллективного договора в системе источников современного трудового права. Разработаны предложения по закреплению дефиниции коллективного договора в трудовом законодательстве Украины.

**Ключевые слова:** коллективный договор, источник права, нормативная природа, договорной характер, обязательственная природа, согласованная воля, коллективное соглашение.

**Lazor I.V. The concept and the legal nature of the collective agreement. - Article.**

National and international legislation concerning the concept of collective agreement was analyzed. The scientific and theoretical research of the collective agreement's essence and legal nature were made, its characteristic features were marked. The collective agreement's place in the system of modern

labour law sources was defined. It was proposed to stipulate the collective agreement definition in the Ukrainian labour legislation.

**Keywords:** collective agreement, source of law, normative nature, contractual nature, obligatory nature, concerted will, collective agreement.

УДК 349. 22: 331.9

*Н.А. Плахотіна,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету ім. В. Даля,  
м. Луганськ*

### **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИМИРЛИВО-ТРЕТЕЙСЬКОЇ ФОРМИ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН З ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ РОЗБІЖНОСТЕЙ**

У статті висвітлені різні аспекти вітчизняного правового регулювання порядку вирішення колективних трудових розбіжностей позовного та непозовного характеру. Виявлені проблемні питання у примирливо-третейському механізмі вирішення колективних трудових спорів та конфліктів. Розроблені пропозиції з вдосконалення порядку вирішення колективних трудових конфліктів у примирливій комісії. Запропоновані до впровадження допоміжні правові засоби забезпечення виконання рішень, прийнятих примирливою комісією та трудовим арбітражем.

**Ключові слова:** колективні трудові розбіжності, колективний трудовий спір, колективний трудовий конфлікт, примирлива комісія, трудовий арбітраж.

В умовах ринкової економіки значення трудового права у регулюванні суспільних відносин значно актуалізується, оскільки застосування найманої праці суттєво впливає на розвиток виробничої діяльності у країні, підвищення її економічного потенціалу, забезпечення соціального миру у суспільстві [1, с.8].

Необхідність соціальної стабільності примусила суспільство виробити певні правила взаємодії між працівниками, роботодавцями і державою, які тією чи іншою мірою знімають гостроту суперечностей у сфері праці. Проте повністю уникнути розбіжностей у сфері праці між працівниками і роботодавцями виявилось неможливим. У зв'язку з цим сьогодні одним з найважливіших завдань у сфері правового регулювання трудових процесуальних відносин є забезпечення найбільш ефективного механізму вирішення колективних трудових спорів і конфліктів.