

Інна БОМБЕРГЕР,

кандидат юридичних наук,
Національна академія Державної прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК РЕЗУЛЬТАТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА УЧАСТЮ ОРГАНІВ ДЕРЖПРИКОРДОНСЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано суб'єктний склад соціального діалогу за участю органів ДПСУ при укладенні колективних договорів (угод). Розглянуто суть правової природи колективного договору як результату колективних переговорів. Звернуто увагу на значення соціального діалогу і необхідність підвищення результативності, активізації позицій всіх учасників переговорного процесу за участю органів ДПСУ при укладенні колективних договорів (угод).

Ключові слова: соціальний діалог, сторони соціального діалогу, колективний договір, колективні переговори, репрезентативність сторін, органи Держприкордонслужби.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Одним із засобів врегулювання соціально-трудових відносин, вирішення широкого кола соціально-економічних проблем є соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування реалізації державної соціальної та економічної політики регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Сучасна правозастосовна практика діяльності органів та підрозділів ДПСУ свідчить, що непоодинокими є випадки недостатнього врахування статево-вікових і фізіологічних особливостей працівників, рівня їх кваліфікації, неадекватних умов їх праці, територіального розташування організацій під час вирішення найважливіших питань – укладання і розірвання трудового договору

(контракту), встановлення оплати й режиму праці та відпочинку працівників ДПСУ, тощо.

З метою удосконалення управлінської діяльності органів і підрозділів ДПСУ необхідним є підвищення ролі соціального діалогу між сторонами трудових правовідносин за участю органів ДПСУ при укладенні колективних договорів (угод).

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проблеми, пов'язані з визначенням сторін соціального діалогу досліджують Г. І. Чанишева, М. В. Сорочишин, О. М. Петроє, О. А. Трюхан, В. М. Андрійв, Д. В. Приміч, І. В. Лазор, Н. М. Хуторян, Н. Б. Болотіна, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші вчені. Водночас у сучасній науці трудового права питання визначення сторін соціального діалогу за участю органів Держприкордонслужби ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Метою статті є з'ясування на основі національного законодавства місця і ролі Державної прикордонної служби, як суб'єкта колективних трудових правовідносин, що виникають між правоохоронним органом спеціального призначення та працівниками ДПС; з'ясувати рівні та учасників соціального діалогу в органах Держприкордонслужби України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція соціального діалогу з'явилася у Західній Європі у першій половині ХХ ст. Найбільш активний її розвиток припадає на 80-ті рр. ХХ – початок ХХІ ст. Термін «діалог» є словом іншомовного походження, яке утворене із префікса «діа ...» [грец. Dia – через] , що означає наскрізний рух, розділення, посилення, завершеність та частини складних слів «...лог» [грец. logos – слово, думка] – що відповідає поняттям «слово», «мова». У дослівному перекладі з грецької діалог [dialogos] – бесіда, розмова [1, с. 2].

Основу змістовного навантаження поняттю «соціальний діалог» надає термін «соціальний» [лат. socialis – товариський, громадський], що у перекладі

означає суспільний, громадський; той, що пов'язаний із життям і стосунками людей у суспільстві; який стосується суспільного ладу, відносин у суспільстві. В узагальненому значенні категорія «соціальний» охоплює всю систему суспільних відносин і відповідає поняттю «суспільний» [2, с. 25]. У цьому значенні поняття «соціальний», «соціальне» стосується усіх чотирьох основних підсистем (економічної, політичної, соціальної, духовної) суспільства як соціальної системи, тобто суспільства в цілому, а також процесів, які в ньому відбуваються [3, с. 568]. У вузькому значенні поняття «соціальний» використовується, коли йдеться про з'ясування сутності власне соціальної підсистеми суспільства [2, с. 27].

Правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу закріплені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року. У зазначеному Законі колективні переговори з укладення колективних договорів і угод визнано однією з форм здійснення соціального діалогу.

У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» задекларовано можливі форми соціального діалогу: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів та угод [4].

Основним проявом соціального діалогу на локальному рівні є укладення колективних договорів, в яких встановлюються умови праці, зайнятості та основні напрямки економічної та соціальної політики в державі, галузі, на певній території, у конкретного роботодавця. Колективні договори мають право укладати підприємства, установи, організації, які мають статус юридичної особи, незалежно від форми власності.

Перелік підрозділів Держприкордонслужби України, які наділені статусом юридичної особи міститься в частині 1 статті 6 Закону України «Про Державну прикордонну службу України». До них належать: Адміністрація Держприкордонслужби, регіональні управління, розвідувальний орган, загони морської охорони та органи охорони державного кордону. Відокремлені

підрозділи органів охорони державного кордону (наприклад: відділи прикордонної служби) не є суб'єктами власне трудових відносин, тому не являються учасниками соціального діалогу [5].

Разом з тим п. 14 Положення про Адміністрацію Державної прикордонної служби України, яке затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 533 визначено, що Адміністрація Держприкордонслужби є юридичною особою публічного права, а отже може бути суб'єктом соціального діалогу на рівні укладення галузевої угоди [6].

Не дивлячись на те, що Законом не визначено статус навчальних закладів, науково-дослідних установ, підрозділів спеціального призначення та органів забезпечення Держприкордонслужби України – вони є учасниками трудових правовідносин. Так наказами Адміністрації Держприкордонслужби України, які затверджують статuti даних органів, їх наділено правовим статусом юридичної особи.

Отже, участь у трудових відносинах і колективних переговорах з укладення колективних договорів є закономірною та невід'ємною функцією органів та підрозділів ДПСУ, роль якої значно поглиблюється в умовах реформування та реорганізації системи комплектування персоналу прикордонного відомства.

Згідно статті 14 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» особовий склад Держприкордонслужби України складається із військовослужбовців та працівників Держприкордонслужби України. Трудові відносини працівників Держприкордонслужби України регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами). Перелік посад працівників Державної прикордонної служби України, які відповідно до їх службових повноважень можуть залучатися до оперативно-службової діяльності, визначається Головою Державної прикордонної служби України [5].

Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу» N 2232-ХІІ від 25 березня 1992 року також містить норми які регулюють трудові

правовідносини, які розповсюджують свою чинність і на Держприкордонслужбу України. У ч. 4 ст. 6 Закону передбачено, що окремі військові посади в мирний час можуть заміщатися (на умовах строкового трудового договору) цивільними особами в порядку, встановленому Міністерством оборони України, або резервістами в порядку, встановленому Генеральним штабом Збройних Сил України [7].

Перелік військових посад Державної прикордонної служби України, які в мирний час можуть бути заміщені цивільними особами на умовах строкового трудового договору та порядок такого заміщення затверджено Наказом Адміністрації Держприкордонслужби України від 8 серпня 2011 р. N 572, який зареєстровано в Мінюсті України 31 серпня 2011 р. за N 1026/19764 [8].

Крім того, Адміністрація Держприкордонслужби наділена повноваженнями щодо комплектування підпорядкованих органів та підрозділів ДПСУ. Так, згідно п. 11 «Положення Про орган охорони державного кордону Держприкордонслужби України» затвердженого Наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України 15.02.2005 N 116, - Голова Держприкордонслужби України затверджує чисельність військовослужбовців і працівників за трудовим договором органу охорони державного кордону [9].

Працівниками Держприкордонслужби є особи, наділені трудовою праводієздатністю. Окрім того нормами відомчих нормативно-правових актів висувуються особливі вимоги до певних категорій працівників Держприкордонслужби, а саме до: сезонних працівників; працівників, що працюють за сумісництвом; осіб, що заміщують посади, на які призначаються військовослужбовці; працівники, які виконують спеціальні трудові функції та інші.

Особливість правового статусу працівників, які заміщують в мирний час окремі військові посади в Держприкордонслужбі визначена:

- джерелами права які встановлюють можливість заміщення військових посад Держприкордонслужби працівниками є спеціальні акти, які

регламентують порядок виконання військового обов'язку та проходження військової служби;

- як правило, юридичним фактом виникнення трудових відносин за участю вказаних суб'єктів є строковий трудовий договір.

Для органів та підрозділів ДПСУ згідно Переліку військових посад Державної прикордонної служби України, які в мирний час можуть бути заміщені цивільними особами на умовах строкового трудового договору, затвердженого вищезгаданим Наказом Адміністрації Держприкордонслужби України від 8 серпня 2011 року N 572 Це посади, наприклад: головний бухгалтер – начальник фінансово-економічного відділу (відділення, служби); начальник відділу кадрів; начальник групи обліку та реєстрації; начальник оркестру – диригент; начальник служби ветеринарної медицини; заступник начальника інженерно-авіаційної служби; командир загону – командир корабля; помічник начальника загону з правової роботи – начальник групи правового забезпечення та інші.

З 2002 року до системи Держприкордонслужби структурно входять підрозділи відомчої воєнізованої охорони Державної прикордонної служби України. Як зазначає Нагалюк В. С., Держприкордонслужба України одна з перших силових структур перейшла на професійну основу, унаслідок чого з метою охорони підпорядкованих об'єктів в умовах сьогодення широко використовуються підрозділи воєнізованої охорони (далі – ВОХОП) [10, с. 61].

Особовий склад підрозділів ВОХОП складається з працівників, які призначається на посади (звільняється з посад) начальником органу Держприкордонслужби.

Ситуація, що склалася у сфері правової регламентації діяльності команд ВОХОП не відповідає вимогам розбудови правової держави, оскільки їх правовий статус визначається не законами, а лише підзаконними актами. Так, засади організації, керівництва та комплектування підрозділів ВОХОП Держприкордонслужби, основні права та обов'язки їх працівників, порядок здійснення охорони і несення служби та забезпечення пожежної безпеки

об'єктів та іншого майна, що перебувають під охороною підрозділів ВОХОР визначені: Постановою Кабінету Міністрів України від 29.03.2002р. N 409 та Положенням «Про воєнізовану охорону Державної прикордонної служби України» затверджено Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 26.05.2015 № 612.

В той же час, Закон України «Про Державну прикордонну службу України» не визначає правового статусу підрозділів ВОХОР. Хоча, в статті 13 Закону, де здійснюється визначення правового статусу органів забезпечення, зазначено, що крім підрозділів технічного, матеріального, медичного забезпечення діяльності органів Держприкордонслужби можуть існувати підрозділи «інших видів забезпечення діяльності Держприкордонслужби».

Визначення поняття «працівників ВОХОР» та класифікації особового складу ВОХОР проведена у нормах відповідного Положення «Про воєнізовану охорону Державної прикордонної служби України» затверджено Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 26.05.2015 № 612 (Розділ 1). Так, на підрозділи ВОХОР Держприкордонслужби покладаються завдання:

- охорона та оборона об'єктів органів Держприкордонслужби;
- охорона військових містечок, адміністративних будівель та об'єктів органів Держприкордонслужби;
- несення служби на КПП органів Держприкордонслужби;
- несення служби в парках [11].

Особовий склад ВОХОР Держприкордонслужби залежно від посад поділяється на середній і молодший начальницький та рядовий склад.

Отже, на перший погляд мова йде про працівників, правовий статус яких визначається трудовим законодавством і які не є учасниками адміністративних відносин. Однак, вони можуть наділятися, у деяких випадках, відповідними адміністративними (управлінськими) повноваженнями.

Від імені працівників ДПС профспілкові організації, що є організаційними ланками ОП ДПСУ, наділені правом вступати в соціальний

діалог при укладенні колективних договорів з органами ООДК, що мають статус юридичної особи.

Соціальний діалог галузевого рівня представлений: профспілковою стороною, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду економічної діяльності; стороною роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади [12].

Галузева угода між Адміністрацією Державної прикордонної служби України та Профспілкою працівників державних установ України була укладена на 2015–2017 роки. Сторонами цієї Угоди є: Адміністрація Державної прикордонної служби України (далі – Держприкордонслужба) та Профспілка працівників державних установ України, що представляє інтереси працівників Державної прикордонної служби України.

Галузевою угодою регулюються галузеві норми: нормування та оплата праці; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості; трудові відносини; умови та охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування; організація оздоровлення і відпочинку; умови зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці [12].

Соціальне значення колективного договору полягає в тому, що цей нормативно-правовий договір забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці й укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників ДПСУ і ООДК. Колективний договір розглядається як акт соціального партнерства, що укладається на двосторонній основі при сприянні держави з метою забезпечення ефективного здійснення права сторін на його укладання. Сприяння держави укладанню колективного договору сторонами обумовлено тим, що наявність колективного договору в органах охорони державного кордону значно полегшує не лише закріплення

особливостей умов, оплати, охорони праці, конкретизації нормативних положень законодавства загального характеру та встановлення гарантій і пільг працівникам у шкідливих і важких умовах праці, а й можливості вирішити колективні трудові спори (конфлікти) [13, с. 46–48].

За допомогою норм колективних договорів заповнюються прогалини у трудовому законодавстві, які стосуються не окремого працівника ДПС, а є загальними для всього трудового колективу відокремленого підрозділу ДПС України. Багато норм законів про оплату праці, про відпустки не можуть реалізовані інакше, ніж шляхом укладення колективного договору. Так, чинним законодавством передбачено організацію оплати на підприємствах за допомогою колективного договору з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Наявність колективного договору на підприємстві забезпечує працівникам соціальні гарантії у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначає обсяги та джерела фінансування зазначених заходів [14]. Конкретна тривалість відпустки працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах [15].

Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і врахуванням реальних можливостей відомства, сприяє стабільності, високопродуктивній діяльності, створенню надійної основи для соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, зняттю соціальної

напруженості в колективах, а тому укладається не тільки в інтересах найманих працівників, а й в інтересах роботодавців (органів ДПСУ).

Ще один досить суттєвий аспект колективного договору як локального нормативно-правового акту полягає у його інформативності і ролі засобу підвищення правової культури сторін соціально-економічних і трудових відносин. Це впливає з доступності й зрозумілості для кожного члена трудового колективу органу ОДК норм, що містяться в ньому. Працівники ДПС та роботодавець, обговорюючи, погоджуючи та укладаючи цей соціально важливий акт вимушені здійснити зусилля (психологічний аспект), спрямовані на з'ясування та усвідомлення своїх прав і обов'язків як учасників правовідносин, з'ясувати для себе суть та принципи генеральної, галузевої угоди, нормативних положень трудового законодавства України.

В певній мірі колективний договір відіграє виховну і освітню роль, дисциплінує й згуртовує трудовий колектив ООДК, керівництво органу ДПСУ, спрямовує на високопродуктивну працю та діє в інтересах обох сторін і в т.ч. держави. Відсутність колективного договору, як правило, веде до загострення соціально-трудова відносин, застосування найманими працівниками крайніх засобів вирішення трудових конфліктів. Тому колективний договір як акт стабілізуючого характеру спрямований на цивілізоване врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, необхідність укладення якого не викликає сумніву в правоохоронних підрозділах спеціального призначення [13, с. 47–48]. В сучасних соціально-економічних умовах його укладення у підрозділах ДПСУ, що мають статус юридичної особи є обов'язковим. Кодекс законів про працю України повинен стати законодавчим актом, який встановлює та закріплює основні принципи і положення, мінімальні гарантії та способи захисту трудових прав, а більшість питань, пов'язаних з регулюванням умов праці та її оплати, наданням соціальних благ і переваг, повинні вирішуватися в колективному договорі.

На сьогодні стан соціального діалогу між керівництвом ДПС та профспілками на місцях носить конструктивний, діловий характер і є

своєрідним тандемом на шляху до спільної мети – забезпечення соціального захисту людини праці.

Але поряд з тим є ще низка прогалин з питань ведення соціального діалогу, а саме: голови профспілок не запрошуються на наради, не працюють у комісіях, які визначені наказом від 11 липня 2011 року № 513, не дотримуються вимоги норм чинного трудового законодавства, Галузевої угоди та колективних договорів, не погоджуються проекти наказів та пропозиції щодо проведення оргштатних змін, що стосується працівників, застосування методів щодо виплати заробітної плати, надбавок, премій і доплат відбувається формально, без врахування пропозицій профспілок та обговорення цих питань з керівництвом органів відомства.

Є випадки ігнорування позицій профспілки, а також і агітації щодо виходу з профспілки та вступу до неї. Напрацювання профспілок ставиться під сумнів і працівникам доводиться інформація, що профспілка ніякого впливу не має на жодне питання щодо заробітних плат, лікування, відпусток, відпочинку тощо.

Процес становлення сучасної демократичної держави, потребує погодження інтересів працівника і роботодавця і закріплення таких паритетних засад і норм трудового права. Тільки взаємне узгодження інтересів працівників і роботодавця забезпечить ефективне регулювання праці в умовах ринку і одним з регуляторів оновлення трудових відносин може стати колективний договір, який в умовах переходу до ринкових відносин має займати провідне місце серед джерел локального регулювання праці, оскільки він сприяє розвитку договірних засад та є результатом спільних рішень роботодавця і працівників.

Висновки. Колективний договір є формою здійснення соціального діалогу на локальному рівні, результатом проведення колективних переговорів між органами ДПСУ, що мають статус юридичної особи та профспілковими організаціями, що представляють інтереси працівників ДПСУ. Узагальнення наукових праць з проблеми правового регулювання колективного договору та

його практичного втілення дозволяє розглядати колективний договір, з одного боку, як інститут трудового права, а з іншого - як локальний нормативно-правовий акт, що покликаний врегулювати соціально-трудові відносини між працівниками ДПСУ та роботодавцем (органом ДПСУ) з метою досягнення консенсусу та попередження колективних трудових спорів.

На майбутнє основоположними принципами співпраці між керівництвом і профспілками Держприкордонслужби – має стати: співпраця, партнерство, паритетність, соціальний діалог та взаємодопомога.

Список використаної літератури

1. Петроє О. М. Поняття «діалог» у термінологічній традиції зарубіжної та вітчизняної наукової думки / Петроє О. М // Електронний ресурс. <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Petroe.pdf>. – С. 2.

2. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.

3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера : наук. вид. / за ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнар. екон. фундація, 2002. – 703 с.

4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 9. – 20 с.

5. Про Державну прикордонну службу: Закон України від 03.04.2003 № 661-IV / Офіційний Вісник України. – 2003. – №17. – 740 с.

6. Про Адміністрацію Державної прикордонної служби України: Положення затв. постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 533./ Урядовий кур'єр від 22.10.2014/ – № 195

7. Про військовий обов'язок та військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII./ Голос України від 12.05.1992

8. Про заміщення в Держприкордонслужбі України окремих військових посад цивільними особами :Наказ Адміністрації Держприкордонслужби України від 8 серпня 2011р. N 572, який зареєстровано в Мінюсті України 31 серпня 2011 р. за N 1026/19764 (у редакції наказу Адміністрації Державної прикордонної служби України 12.03.2012 № 167). // Офіційний вісник України. – 2011. – № 71. – ст. 2700

9. Про орган охорони державного кордону Держприкордонслужби України: Положення затверджене Наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 15.02.2005 N 116.// Офіційний вісник від 01.04.2005 р., № 11, стор. 27, стаття 531, код акту 31776/2005

10. Нагалюк В. С. Про перспективи розвитку відомчої воєнізованої охорони Державної прикордонної служби України. – Науковий вісник Державної прикордонної служби. – 2011. – № 3. – С. 61–65

11. Про воєнізовану охорону Державної прикордонної служби України: Положення затверджене Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 26.05.2015 № 612.// Офіційний вісник від 17.07.2015 р., № 54, стор. 121, стаття 1764, код акту 77602/2015

12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

13. Ю.С. Даниліна. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці.//Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С.. Сковороди «Право». Випуск 15, 2011.- С.44-49

14. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ.// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст.668

15. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р № 504/96-ВР.// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4

Бомбергер И. Колективний договір як результат соціального діалогу з участю органів Госпогранслужби України

В статті проаналізовано суб'єктний склад соціального діалогу з участю органів ГПСУ при заключенні колективних договорів (соглашень). Розглянуто сутність правової природи колективного договору як результату колективних переговорів. Звернуто увагу на значення соціального діалогу та необхідність підвищення результативності, активізації позицій всіх учасників переговорного процесу з участю органів ГПСУ при заключенні колективних договорів (соглашень).

Ключевые слова: *соціальний діалог, сторони соціального діалогу, колективний договір, колективні переговори, репрезентативність сторін, органи Госпогранслужби.*

Bomberger I. Collective agreement as a result of social dialogue with the participation of the state Border Guard service of Ukraine authorities

The article analyzes the subjective part of social dialogue with the participation of the State border guard service of Ukraine authorities at the conclusion of collective contracts (agreements). The essence of the legal nature of the collective agreement as a result of collective talks. Attention is paid to the importance of social dialogue and the need to increase efficiency, enhance the positions of all participants in the negotiation process with the participation of the State border guard service of Ukraine at the conclusion of collective contracts (agreements).

Key words: *social dialogue, the parties of social dialogue, collective contract, collective talks, the representativeness of the parties, the State border guard service of Ukraine authorities.*