

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 347.44

Лосяця І.О.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Статтю присвячено аналізу правових засад укладення колективних договорів. За результатами проведеного при підготовці статті дослідження обґрунтовано низку пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства про працю України з урахуванням накопиченого Міжнародною організацією праці та розвинених країн світу досвіду правового регулювання відповідних відносин.

Ключові слова: колективний договір, укладення колективного договору, правові засади.

Правове регулювання праці завжди здійснювалося шляхом вирішення двох проблем – виробничої й соціальної. Необхідність погодження інтересів роботодавця й працівника завжди була актуальною. При цьому слід зауважити, що процес становлення демократичної держави потребує не визначення пріоритету якихось одних інтересів, а, навпаки, погодження інтересів працівника й роботодавця. Тільки взаємне задоволення інтересів працівника й роботодавця забезпечуватиме ефективне регулювання праці в умовах ринку. Регулятором оновлення трудових відносин в умовах ринку має стати колективний договір.

Існування колективного договору об'єктивно обумовлене наявністю соціальних, економічних і правових передумов. Соціальний чинник створюють соціально-трудова відносини, що виникають із застосування громадянами своєї здатності до продуктивної праці. В умовах суспільного виробництва виникають внутрішньокolleктивні відносини, зв'язки в галузі суспільної організації праці. Для регулювання таких зв'язків використовуються методи регламентації окремих питань шляхом узгодження, прийняття системи локальних актів, серед яких найважливіша роль належить колективному договору.

В економічному плані правомірність і необхідність існування колективних договорів обумовлена господарською самостійністю підприємств, наявністю різноманітних форм власності, використанням найманої праці та існуванням об'єктивних розбіжностей між інтересами власників та найманих працівників.

До юридичних передумов існування колективного договору слід віднести правосуб'єктність його сторін, встановлення законом та гарантованість праводієздатності учасників договору.

Як акт локального регулювання колективний договір виконує цілий ряд виробничих і соціальних завдань. До таких завдань належать: деталізація і конкретизація чинного законодавства про працю з максимальним урегулюванням специфіки даного підприємства; вирішення нових питань, що поставлені практикою і не знайшли

урегулювання в чинному законодавстві; стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці; забезпечення виконання договірних зобов'язань сторін; встановлення конкретної відповідальності господарських і профспілкових органів за поліпшення умов праці й побуту працівників підприємства; залучення працівників до управління виробництвом, поширення правових знань; врегулювання суперечностей між власником і трудовим колективом найманих працівників з метою досягнення соціальної злагоди.

Важливою рисою колективного договору є його багатоплановість. Як основний локальний акт підприємства колективний договір регулює майже всі відносини, що виникають в межах підприємства як з приводу його виробничої діяльності, так і похідні від них відносини, поєднує в собі заходи, спрямовані на удосконалення виробництва, оплати праці, поліпшення умов праці та побуту працівників та інші важливі питання.

Дослідженню колективного договору як одного з важливіших інститутів трудового права в юридичній літературі приділялася значна увага*. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів в Україні сьогодні визначає Закон України «Про колективні договори і угоди»**.

Тим не менше, у нашому сьогоденні виникає чимало питань, пов'язаних із застосуванням цього важливого інституту трудового права.

Так, по-перше, на законодавчому рівні немає однозначної відповіді на питання про обов'язковість укладання колективного договору на всіх підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи, і, по-друге, чи має залежати відповідь на це питання від кількості працюючих на підприємстві або якихось інших чинників. Відповідь на ці запитання, що супроводжують наше сьогодення і найчастіше вирішуються за допомогою адміністративних «переконань» у необхідності укладення колективного договору, маємо знайти за допомогою цього дослідження з огляду, безумовно, на зміст колективного договору і принципи, на яких має базуватися його укладення.

У статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» зазначено, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. З цього законодавчого положення більшість тлумачників роблять висновок про те, що укладення колективного договору є обов'язковим у випадку використання найманої праці, незалежно від кількості пра-

* Див.: Пашерстник А.Е. Коллективный договор. – М., 1951; Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву. Автореф. докт. дисс. – Л., 1961; Бару М.И. Коллективный договор. – Харьков, 1973; Шебанова А.И. Коллективный договор на совершенном этапе // Сов. гос. и право. – 1976, - № 11; Лях Г.И. Коллективный договор в период развитого социализма. Автореф. Канд. дисс. – Минск, 1978; Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. – М., 1978; Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики // Хозяйство и право. – 1992. - № 2 и др.

** Закон України «Про колективні договори та угоди» № 3356-ХП від 01.07.1993 р.// Відомості Верховної Ради, 1993, № 36, ст. 361.

цюючих на підприємстві, в установі, організації. Але використання законодавцем в цьому законі терміну «укладається» не дає однозначну відповідь на питання: «може укладатися» чи «має укладатися».

Так, право виступити з ініціативою щодо укладення колективного договору на підприємстві закріплено саме як «право» будь-якої сторони колективного договору. І при цьому чинне в Україні законодавство не покладає на жодну зі сторін колективного договору обов'язку виступити з ініціативою укладення колективного договору при відсутності такої ініціативи з боку іншої сторони. Крім того законодавство не передбачає відповідальності підприємства або його посадових осіб за неукладання колективного договору. Разом з тим зауважимо, що статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлена відповідальність для осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи, профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнень до колективного договору, угоди чи навмисно порушили термін, визначений частиною 3 статті 10 цього закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами терміни.

Але ж ці заходи передбачені на випадок, коли є чиясь ініціатива щодо укладення колективного договору, а інша сторона «ухиляється від участі в переговорах». Що ж до відповідальності за непрявлення ініціативи на укладення колективного договору, то такого роду відповідальності не передбачено.

Виходячи з багатьох підстав можна зробити висновок, що в укладенні колективного договору зацікавлене саме підприємство, зокрема на випадок, якщо необхідно буде довести правомірність включення у валові витрати сум матеріальної допомоги, оформити відпустку робітника за свій рахунок, надати додаткову відпустку за ненормований робочий день тощо. І все ж таки правових підстав стверджувати, що Закон «Про колективні договори і угоди» передбачає обов'язковість укладення колективного договору на підприємствах, немає.

В той же час частина 7 статті 65 Господарського Кодексу України* передбачає: «На всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори». Тобто Господарським кодексом встановлена обов'язковість укладення колективного договору на всіх підприємствах, що використовують найману працю. Але жодним чином зазначений кодекс не регулює процес укладення колективного договору, апелюючи з цього питання до спеціального законодавства про колективні договори. А спеціальне законодавство, тобто Закон «Про колективні договори і угоди» має внутрішню узгоджену сутність щодо надання сторонам відповідних правовідносин однакових прав ініціювання процесу початку переговорів, направлених на укладення колективного договору і не передбачає обов'язків

* Господарський кодекс України. // Відомості Верховної Ради, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст. 144.

власника або уповноваженого ним органа самому ініціювати процес укладення колдоговору за відсутності ініціативи з боку іншої сторони. Тобто за відсутності ініціативи будь-якої зі сторін колдоговору на його укладення норма Господарського кодексу про обов'язковість укладення колективного договору не діє без будь-яких негативних наслідків для потенційних учасників відповідних правовідносин.

Остаточно вирішити питання про обов'язковість укладення колдоговору на підприємствах можливо тільки шляхом закріплення у спеціальному законі такої обов'язковості за допомогою певних законодавчих гарантій того, що процес переговорів розпочнеться. Гарантувати ж початок переговорів без встановлення якихось санкцій для однієї зі сторін (на яку прийдеться покласти обов'язок розпочати переговори за відсутності ініціативи іншої сторони) не вбачається можливим. Адже це зруйнує саму сутність відносин соціального партнерства, на якій мають ґрунтуватися права та обов'язки сторін колективного договору.

Тому доцільність законодавчого закріплення обов'язковості укладення колективного договору на підприємствах має бути досліджена окремо.

При цьому обов'язково має бути врахована думка міжнародної спільноти. Слід зазначити, що міжнародними нормами, зокрема Конвенцією Міжнародної організації праці N 98 "Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів" (стаття 4), яка ратифікована Україною, та Рекомендацією МОП N 91 [щодо колективних договорів від 06.06.51 р.] (розділ II, п. 2)* передбачено укладення колективного договору на добровільних засадах.

Відносно норми про обов'язковість укладення колективного договору, яка міститься в Господарському кодексі України, то варто враховувати наступне. Відповідно до статті 4 зазначений Кодекс не регулює трудові відносини. Господарський Кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання (стаття 1).

Крім того, відповідно до статті 8-1 Кодексу законів про працю у випадку, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

В чинному законодавстві України відсутні норми, які б передбачали відповідальність за відсутність колективного договору.

В той же час статтею 17 Закону України "Про колективні договори і угоди" передбачена відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення колдоговору. Так, на осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах по укладенню, зміні або доповненню колективного договору чи навмисно порушили строк, або не забезпечили роботу відповідної

* Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конфедерацией труда. Т.1 (1919-1956). Женева. Международное бюро труда, 1991. – С. 1042-1044.

комісії у визначені сторонами строки, накладається, зокрема, штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ця ж відповідальність визначена також у статті 41-1 Кодексу про адміністративні правопорушення. Тобто законодавством забезпечуються права сторін, зокрема профспілок і власників, на ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод.

Але треба розміжувати відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення колдоговору (про що можливо говорити тільки тоді, коли одна зі сторін виявила ініціативу на укладення колдоговору) – така відповідальність передбачена законодавством, від відповідальності за невиявлення ініціативи щодо укладення колдоговору, чого немає в чинному законодавстві України і що недоцільно передбачати в законодавстві.

Разом з тим звертаємо увагу, що крім Закону “Про колективні договори і угоди” та Кодексу законів про працю України, які регламентують порядок укладання колективних договорів, існує низка інших законодавчих актів, що регулюють ті чи інші моменти, пов’язані з розробкою та укладанням колективних договорів. Практично всі вони діють незалежно від того, включено положення цих законодавчих актів до колективного договору чи ні. У той же час багато правових норм просто не можуть діяти, якщо те чи інше право (обов’язок) не закріплено в колективному договорі.

Зокрема, відповідно до статті 15 Закону України “Про оплату праці” форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Подібні вимоги містяться і в Законі України “Про відпустки” (статті 7, 26) та в інших чинних законодавчих актах.

Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високопродуктивній діяльності підприємства, створенню надійної основи соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, соціальної напруги в колективі.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що колективний договір доцільно укладати на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання за умови використання ними найманої праці і наявності права юридичної особи. Під найманою працею слід розуміти виконання працівником роботи за певну винагороду, що обумовлена трудовим договором або контрактом. Специфіка відносин по застосуванню найманої праці полягає в тому, що така праця може застосовуватись на базі будь-якої форми власності: на державних, колективних підприємствах, в кооперативних організаціях, акціонерних товариствах, фермерських господарствах, на колективних сільськогосподарських підприємствах, в домашньому споживчому господарстві тощо. Колективний договір укладається також на підприємствах, які здійснюють науково-дослідну діяльність або займаються комерцією з метою одержання прибутку.

Таким чином, укладення колективного договору сприяє досягненню рівноваги між інтересами роботодавця та найманими працівниками. Це мета суспільства, яке прагне досягти високопродуктивної праці. І найважливішою задачею, яку для цього треба вирішити, є досягнення в суспільстві такого рівня правосвідомості найманих працівників, який би спонукав їх свідомо проявляти ініціативу на укладення колективних договорів на підприємствах. При цьому не законодавець, а сторони відповідних правовідносин мають вирішувати, укласти чи не укласти колективний договір на підприємствах з малою (припустимо 2-10 осіб) кількістю найманих працівників. А можливо ті питання, що на іншому підприємстві вирішуватимуться колективним договором, на цьому підприємстві з, умовно кажучи, двома-трьома найманими працівниками, не гірше можна вирішити шляхом укладення з кожним з них змістовного і, можливо, немалою за обсягом письмового трудового договору.

Колективний договір роботодавець укладає з працівниками підприємства, тобто зі всіма працівниками, зайнятими у цього роботодавця. Отже з одним роботодавцем може бути укладений лише один колективний договір. Слід зазначити, що міжнародна практика, як правило, орієнтується на цілком виправдану модель «один роботодавець - один колективний договір».

Доцільність такого рішення не викликає сумнівів. Воно дозволяє, з одного боку, запобігти необгрунтованій диференціації правового регулювання трудових відносин, з другого - вводити визнану у всьому світі систему класифікації колективно-договірних актів залежно від кількості зобов'язаних суб'єктів - один роботодавець або група роботодавців, об'єднана за певними ознаками. Одночасно вирішується і проблема визначення сфери дії колективного договору. Він однозначно розповсюджується на всіх працівників даного підприємства або його структурного підрозділу. При цьому не має значення, чи є працівники членами профспілки чи ні, прийняті вони на роботу до укладення колективного договору або після.

Якщо є необхідність, колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємств. Під такими підрозділами слід розуміти цехи, відділи, лабораторії, сектори тощо. Головне, що повинно враховуватись при вирішенні цього питання, — це фінансові, економічні, організаційні і матеріальні можливості цих підрозділів для встановлення працівникам додаткових соціальних пільг з урахуванням специфіки роботи конкретного підрозділу в межах його компетенції. Але колективний договір підрозділу може вирішувати тільки окремі питання соціально-економічних і трудових відносин підрозділу. В такому разі колективний договір структурного підрозділу є додатком до загального колективного договору підприємства, дія якого поширюється і на структурний підрозділ.

Розроблений сторонами проект колективного договору вноситься на загальні збори або конференцію трудового колективу. Загальні збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо в них бере участь не менше половини працюючих на даному підприємстві.

Конференція представників трудового колективу правомочна при участі в ній не менше 2/3 представників трудового колективу, обраних делегатами на конференцію. Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу схвалює проект колективного договору, він підписується уповноваженими представниками

сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами чи конференцією трудового колективу.

Підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації в місцевих органах державної виконавчої влади відповідно до Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225. Як зазначено в цьому Положенні, повідомна реєстрація проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів, що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копій, поданих на реєстрацію.

Реєстрація проводиться в двотижневий строк з дня одержання колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації два примірники колективного договору повертаються сторонам, що його підписали і подали на реєстрацію. Копія договору зберігається реєструючим органом.

Місцеві органи державної виконавчої влади, що реєструють колективні договори, не можуть вимагати від сторін цього договору внесення до нього змін або відмовити в його реєстрації, за винятком єдиного випадку, коли подані на реєстрацію примірники і копія колективного договору не є автентичними.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з моменту, що встановлений в самому договорі, незалежно від терміну його реєстрації.

Законодавство про працю не встановлює єдиних вимог щодо структури колективного договору. Сторони самостійно визначають його структуру, вирішують, які розділи включити в договір, які додатки приєднати. В той же час законодавством досить докладно визначається зміст колективного договору.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 13 КЗпП зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективних договорах встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Зокрема, ці зобов'язання стосуються змін в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства, якщо це передбачено статутом; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих. Колективним договором можуть передбачатись й інші додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Усі ці зобов'язання розподіляються на нормативні та зобов'язальні. До нормативних відносяться ті, що вже містяться в чинному законодавстві про працю. Але законодавством встановлюється мінімальний рівень соціальних умов, нижче якого сторони при укладенні колективного договору визначатись не мають права.

Нормативні положення колективного договору — найбільш важлива частина його змісту. Ці положення становлять собою сукупність локальних норм з основних питань праці, її оплати, умов праці й побуту та ін.

До зобов'язальних умов відносяться такі питання, які не урегульовані чинним законодавством, а закріплюються в змісті колективного договору як конкретні зобов'язання, що беруть на себе власник, уповноважений ним орган, трудовий колектив, профспілковий комітет чи інший орган, уповноважений трудовим колективом на представництво його інтересів.

Зобов'язальні умови на відміну від нормативних не носять загального характеру, виражаються у здійсненні конкретних одноразових дій, якими вичерпуються.

Усі передбачені колективним договором норми і зобов'язання діють лише на конкретному підприємстві. Вони стосуються тільки тих суб'єктів, що становлять у своїй сукупності трудовий колектив. При цьому встановлені колективним договором норми і зобов'язання мають тимчасовий характер, оскільки за своєю природою колективний договір є строковою угодою.

Положення колективного договору поширюються як на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки, так і на власника чи уповноваженого ним органу. Власник чи уповноважений ним орган повинні виконувати свої зобов'язання щодо всіх працівників. Працівники, в свою чергу, повинні виконувати зобов'язання, взяті від їх імені профспілковим органом чи іншою представницькою організацією або собою, які підписали колективний договір.

Колективний договір може бути доповнений додатками, про які в загальній формі може бути вказано в тексті колективного договору. Самі додатки оформляються у вигляді відповідних документів.

Додатками до колективного договору можуть бути: перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників із ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; список професій із шкідливими умовам праці, які дають право на одержання молока або інших рівноцінних продуктів; норми безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту; перелік професій і посад працівників, яким дозволяється встановлювати підсумований облік робочого часу; угода з охорони праці та ін.

При формуванні структури і змісту колективного договору, а також додатків до нього умови, що включаються в договір, повинні бути вищі порівняно з чинним законодавством про працю, Генеральною, галузевою та регіональною угодами.

Умови колективного договору, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і угодами, є недійсними. Такі умови до колективного договору включатись не повинні.

Чинне в Україні законодавство не містить взагалі принципів, на яких має базуватися укладення колективного договору. Наявність же таких принципів може сприяти запобіганню окремих непорозумінь, що виникають при формуванні змісту колективного договору.

Під час розробки таких принципів доцільно взяти певні напрацювання в цьому питанні Міжнародної Організації Праці та деяких інших країн. Узагальнюючи

наявні з цього питання положення, можна запропонувати під час укладення колективних договорів на підприємствах дотримуватися наступних принципів.

1. Дотримання норм законодавства, що означає: всі учасники переговорів, сторони колективних договорів повинні дотримуватися вимог відповідних Законів, в тому числі Кодексу законів про працю України, які передбачають, що умови колективних договорів, які погіршують стан працівників порівняно з трудовим законодавством, є недійсними. Тому умови колективних договорів можуть лише підвищувати, а не знижувати ті соціальні гарантії, що встановлені законодавством.

2. Повноважність представників сторін. На практиці цей принцип має значити, що всі представники сторін повинні мати письмові документи, які б підтверджували, що вони уповноважені відповідною стороною вести колективні переговори. Не припускається ведення переговорів від імені працівників органами або організаціями, що створені або фінансуються роботодавцями, органами виконавчої влади та управління.

3. Рівноправність сторін. Цей принцип, перш за все, означає, що будь-яка зі сторін може виявити ініціативу на ведення колективних переговорів. При цьому представники сторін мають рівні права як в процесі переговорів, так і під час прийняття рішень по колективному договору. Такі рішення приймаються саме за погодженням сторін, і сторони мають однакову кількість голосів при цьому.

4. Свобода вибору та обговорення питань, що складають зміст колективного договору – означає, що зміст колективних договорів визначають самі сторони. При цьому будь-яка зі сторін або їх представники можуть ставити питання про включення в колективний договір певних умов, і вони повинні бути вільно обговорені сторонами (їх представниками), прийняті або відхилені. Закон забороняє будь-яке втручання, що може обмежити права працівників або їх представників, або перешкоджати їх здійсненню з боку органів влади, управління тощо.

5. Добровільність прийняття зобов'язань як принцип означає, що кожна сторона добровільно, а не під якимось тиском приймає на себе зобов'язання по колективному договору. Тобто сторони домовляються шляхом досягнення консенсусу з приводу прийняття на себе зобов'язань.

6. Реальність забезпечення зобов'язань, що приймаються. Цей принцип відіграє сьогодні велику роль в ефективності дії колективних договорів. Невиконання, наприклад, роботодавцем зобов'язань по колективному договору у зв'язку з тим, що приймаючи їх, не врахували обстановку в народному господарстві або його галузі, може відкликнутися соціальною напругою, що протирічить меті колективного договору, оскільки він націлений на забезпечення соціального миру на виробництві. Тому прийняті за договором зобов'язання не мають бути пустими обіцянками, а їх виконання повинно реально забезпечуватися. За невиконання зобов'язань винні наказуються за законом.

7. Систематичність контролю й невідворотність відповідальності. Додержання цього принципу є в той самий час охоронювальною гарантією виконання колективних договорів.

Усі вищезазначені демократичні принципи мають розповсюджуватися на всіх учасників колективних переговорів і колективних договорів.

Висновки цього дослідження доцільно взяти до уваги під час доопрацювання нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди», а також керуватися ними можуть сторони при укладенні колективних договорів на підприємствах.

Перелік використаних джерел та література:

1. Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. – М., 1978. – 176 с.
2. Бару М.И. Коллективный договор. – Харьков, 1973. – 27 с.
3. Коршунов Ю.Н. Коллективный договор в условиях рыночной экономики // Хозяйство и право. – 1992. - № 2. – С.65-73.
4. Лях Г.И. Коллективный договор в период развитого социализма. Автореф. Канд. дисс. – Минск, 1978. – 23 с.
5. Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву // Автореф.дисс. докт. юрид.наук. – Л., 1961. – 36 с.
6. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право. – 1976. - № 11. – С.51-54.
7. Пашерстник А.Е. Коллективный договор. – М., Акад.наук СССР, 1951. – 103 с.
8. Процевський О.І. Трансформація прав профспілок; реальність чи вимисел? \ Праву України: - 1996. - № 7. – С. 13-20.
9. Конституція України.
10. 10. Кодекс законів про працю України // Ведомости Верховного Совета СССР, 1971, Приложение к номеру 50. – Ст. 375. зі змінами та доповненнями.
11. Господарський кодекс України. // Відомості Верховної Ради, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст. 144
12. 12. Закон України «Про колективні договори та угоди» № 3356-ХП від 01.07.1993 р.// Відомості Верховної Ради, 1993, № 36, ст. 361.

Лосица И.А. Правовые основы заключения коллективных договоров.

Статья посвящена анализу правовых основ заключения коллективных договоров. В результате проведенного при подготовке статьи исследования обоснован ряд предложений по совершенствованию действующего законодательства о труде Украины с учетом накопленного Международной организацией труда и развитых стран мира опыта правового регулирования соответствующих отношений.

Ключевые слова: коллективный договор, заключение коллективного договора, правовые основы.

Losistya I.O. The legal methods of the signing of the collective contracts.

The article is devoted to analysis of the legal methods of the signing of the collective contracts. The author requires to the row of the propositions of the perfection of the active ukrainian legislation about work with taking into account the experience of the legal regulation which was agglomerated by international organization of work and devoted to countries of the world.

Key words: collective contracts, signing of the collective contracts, legal methods.

Надійшла до редакції 17.04.2008 р.