

Соцький Артур Михайлович
кандидат юридичних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри юриспруденції
Чернівецького інституту
Міжнародного гуманітарного університету

ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА ВИДИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджується трактування поняття колективних трудових правовідносин у сфері праці, виокремлюються основні ознаки та їх види. Наводяться приклади обґрунтування даного поняття вченими-науковцями у сфері науки трудового права щодо поняття та ознак даних відносин. Розкривається сутність та зміст суб'єктів колективних трудових правовідносин. Аналізуються норми чинних нормативно-правових актів у сфері регулювання колективних трудових правовідносин, а саме: Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та Закон України «Про соціальний діалог в Україні».

Визначено, що колективними трудовими правовідносинами є 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. Також у статті виокремлено, що критеріями для класифікації колективних трудових правовідносин є підхід щодо розмежування за суб'єктами, залежно від змісту колективних трудових правовідносин, а також залежно від рівня, на якому виникають і функціонують зазначені правовідносини.

Детально проаналізовано положення чинних нормативно-правових актів щодо вивчення суб'єктів колективних трудових правовідносин та зроблені підсумовуючі висновки.

Також, звернута увага законодавця на доцільність внесення змін до Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК України, а саме необхідністю доповнення даної Книги окремими статтями щодо визначення поняття, видів та суб'єктів колективних трудових відносин.

Визначено, що 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).

Ключові слова: трудові відносини, трудове право, форма трудового права, індивідуальні трудові правовідносини, трудовий договір.

Sotskiy A. CONCEPTS, SIGNS AND SUBJECTS OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS

The article examines the interpretation of the concept of collective labor relations in the field of work, identifies the main features and types. Examples of substantiation of this concept are given by scientists-scientists in the field of labor law science regarding the concept and features of these relations. The essence and content of the subjects of collective labor relations are revealed. The norms of current normative legal acts in the sphere of regulation of collective labor relations are analyzed, namely: the Law of Ukraine "On Employers' Organizations, their Associations, Rights and Guarantees of their Activity" and the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine".

It is determined that collective labor relations are governed by the norms of labor law, strong-willed social relations, within which collective labor rights are exercised and the subjects corresponding to them are fulfilled in accordance with the current labor legislation. The article also emphasizes that the criteria for the classification of collective labor relations are the approach of differentiation by subjects, depending on the content of collective labor relations, and also depending on the level at which these relationships arise and function.

The provisions of the current normative legal acts for the study of subjects of collective labor relations are analyzed in detail and conclusions are drawn.

Also, the legislator drew attention to the expediency of introducing amendments to the Book of the sixth "Collective Labor Relations" of the draft TC of Ukraine, namely the need to supplement this Book with separate articles on the definition of concepts, types and subjects of collective labor relations.

It is intended that the collective work of legal blue is seen as a preschool due to the fact that it is regulated by the norms of labor law, in the framework of which the collective labor of the right is to be established and in accordance with the applicable laws of the subordinate Sub'ktami kollektivnykh trudovidnosyn є: sides of social dialogue and ikh sub'kti, like the stink of vizneni at st. 4 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine", the organization of the trade union, the trade union organizations, the trade union representatives, the organization of the social dialogue, the reconciliation organization of labor disputes (conflicts).

Key words: labor law, labor law, form of labor law, individual labor law, labor contract.

Постановка проблеми. Одним із основних питань у науці трудового права є виокремлення кола суспільних відносин, які складають предмет галузі (індивідуальні та колективні трудові правовідносини). Адже без чіткого визначення неможливо зрозуміти, що являє собою трудове право України як самостійна галузь у системі національного права. Як вже зазначалось, складовою предмету трудового права є колективні трудові відносини, вивчення яких є актуальним напрямком 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.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ідея колективних трудових відносин була висунута і обґрунтована в радянській науці трудового права такими вченими як: С.О. Іванов, Л.Я. Гінцбург, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін, А.В. П'ятаков [2, С. 159]. Науковці розглядали трудові правовідносини як загальну категорію, яка включає як індивідуальні так і колективні правовідносини. У свою чергу, варто зауважити, що змістом індивідуальних трудових правовідносин є безпосередня трудова діяльність працівників та роботодавців, а сторонами виступає саме підприємство, установа чи організація та працівник, особа яка виконує трудову функцію відповідно кваліфікації, посади та спеціальності. А вже змістом колективних трудових правовідносин є участь працівників в управлінні виробництвом, яка включає контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення режиму роботи та застосування умов праці. Сторонами ж зазначених правовідносин є адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

Виклад основного матеріалу дослідження. А.Р. Мацюк зробив значний внесок у розвиток науки трудового права, а саме ґрунтовне дослідження поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні, визначив їх поняття та систему, їх місце у предметі трудового права, суб'єкти та підстави для класифікації [6, с. 67].

Н.Б. Болотіна зазначає, що 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 розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних держав [1, с. 54].

Та, не дивлячись на численні наукові розробки, пропозиції, теоретичне трактування та практичну цінність щодо у сфері розуміння вчення про колективні трудові правовідносини, існує низка питань щодо виокремлення поняття, ознак та видів колективних трудових правовідносин, які, зі свої сторони, потребують уточнень та наукового підходу до змістовного обґрунтування, але вже з урахуванням положень чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України.

На нашу думку детальне дослідження та виокремлення основних ознак поняття колективних трудових правовідносин є одним із найважливіших питань у теорії колективних трудових правовідносин, адже без даного дослідження неможливо чітко та змістовно визначити структуру зазначених правовідносин та сформулювати теоретичні положення у сфері колективних трудових правовідносин.

Проаналізувавши наукові праці у сфері колективних трудових правовідносин такого вченого як Є.Б.Хохлова, вважаємо, що його підхід щодо виникнення даних відносин у двох сферах є цілком логічним, адже, дійсно колективні трудові правовідносини виникають у таких двох сферах, які опосередковуються нормами трудового права: це ринок праці і сфера управління (хазяйська сфера роботодавця) [10, с. 563]. Далі вчений також слушно зазначає, що цільове призначення зазначених правовідносин полягає у забезпеченні взаємоув'язування і примирення у межах права різного роду інтересів, які досить часто не просто не співпадають, але й суперечать один одному (причому всі ці інтереси визнаються соціально значимими), оскільки носії таких інтересів мають розглядатися як соціальні партнери, а вся система подібного роду відносин - як соціальне партнерство у сфері праці.

Варто також зауважити той факт, що в історії нашої держави першими органами соціального партнерства були координаційні комітети сприяння зайнятості населення, які були створені та функціонували відповідно до норм Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року. Статтею 17 Закону передбачалося, що для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості з однакової кількості представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців. Так, 18 березня 1992 року був утворений Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, до складу якого увійшли представники профспілкових об'єднань, об'єднань підприємців та міністерств економіки, праці та фінансів з боку центральних органів виконавчої влади.

Саме тому, висновок про взаємний зв'язок колективних трудових правовідносин з правовідносинами із соціального діалогу у сфері праці є пріоритетним у науці колективних трудових правовідносин. Вважаємо, що соціальний діалог у сфері праці варто розглядати через призму системи колективних трудових відносин, які реалізуються між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як один із видів колективних трудових правовідносин.

Щодо питання класифікації колективних трудових правовідносин, то варто зауважити, що будь-яке розрізнення правових категорій має здійснюватися відповідно до чітко визначених або встановлених критеріїв. Саме тому, вважаємо, що класифікацію колективних трудових правовідносин варто здійснювати опираючись на низку критеріїв, а саме:

- залежно від суб'єктів;
- залежно від змісту;
- залежно від рівня, на якому виникають і функціонують зазначені

правовідносини.

Видається за доцільне розглянути визначення суб'єктного складу відповідно до наукової літератури, де розрізняють колективні трудові правовідносини, які виникають, по-перше, між окремим роботодавцем і працівниками організації, а також її відокремленого структурного підрозділу (філіалу, представництва) і т. ін. Правовий зв'язок між зазначеними суб'єктами має форму колективного договору, по-друге, між об'єднанням роботодавців і об'єднанням працівників. Варто також зауважити, що і третьою стороною за часту виокремлюють державу, яка виступає у колективних трудових відносинах у особі виконавчих органів, а вже юридичною формою такого правовідношення є колективна угода [9, с. 134-135].

Проте, варто погодитись з професором Г.І. Чанишевою, яка зазначає, що дана класифікація є не повною. Вчена у своїх роботах змістовно обґрунтовує, що перелік суб'єктів колективних трудових правовідносин є набагато ширшим, що, у свою чергу, включає й низку інших суб'єктів. Саме тому, вчена одеської школи права проводить детальний аналіз чинного законодавства у сфері праці, що в подальшому дає підстави для виокремлення таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони і суб'єкти соціального діалогу, які закріплені у статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»; організації профспілки, що визначаються у статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Проте, Г.І. Чанишева зазначає, що у статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується. Також вчена виокремлює профспілкові органи, профспілкові представники, інші представники (представник) працівників, роботодавців, уповноважені органи роботодавця, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, органи соціального діалогу, що включають Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради, також примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів). Підсумовуючи, Г.І. Чанишева зазначає, що суб'єктивним критерієм можна виділити й інші види колективних трудових правовідносин, а не тільки два, зазначених вище, види [11, с. 96].

Авторка, досліджуючи колективні трудові правовідносини, також вважає, що змістом колективних трудових правовідносин є права та обов'язки їх суб'єктів. Специфікою змісту таких правовідносин є те, що в їх межах відбувається здійснення працівниками, роботодавцями та їх представниками колективних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах (право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори й укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію та 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) і актах національного законодавства.

У сучасній літературі існує низка й інших підходів щодо сутності колективних трудових правовідносин. Наприклад, на думку В.М. Лебедева, між суб'єктами колективного трудового права виникає єдине колективне трудове правовідношення, яке є правовідносин елементарного виду. Проте вони не є самостійними правовідносинами, а є елементами єдиного складного правовідношення. До змісту колективного трудового правовідношення вчений, вважає доцільним, віднести саме такі елементи, як організаційний, матеріальний, майновий, економічний, інформаційний, охорони життя і здоров'я учасників праці [5, с. 97].

Видається доцільним при визначенні поняття колективних трудових правовідносин варто детально аналізувати їх ознаки, зміст та суб'єктний склад.

Г.І. Чанишева вважає, що 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.

Саме тому, залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, варто виокремити наступні їх види: участь працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів та здійснення сумісного контролю за їх виконанням; діяльність 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) [12, с. 434].

Звідси, доцільно зупинитись на більш глибокому та детальнішому дослідженні суб'єктного кола колективних трудових правовідносин. Наприклад, наприкінці 90-х років 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) [3, с. 92]. Проте вважаємо дану класифікацію не до кінця продуманою, а тому і не зовсім повною, адже поза увагою залишена така категорія колективних трудових правовідносин, як роботодавці, організації роботодавців, їх об'єднання, трудові колективи, професійні спілки та багато інших.

Слушно зазначає В.М. Лебедєв щодо суб'єктного складу колективних трудових відносин, а саме - суб'єктами колективного трудового права можуть бути об'єднання осіб, організації, статус яких закріплено у нормах трудового права [5, с. 87].

Варто зауважити, що думки авторів-науковців надзвичайно різноманітний щодо виокремлення суб'єктів колективних трудових правовідносин. Також доцільно зазначити, що проектом Трудового кодексу виділено

окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини».

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» термін «колективні трудові відносини» взагалі не застосовується, проте, вважаємо, що правовідносини із соціального діалогу у сфері праці дійсно існують безпосередньо як окремі види колективних трудових правовідносин. Доцільно звернути увагу також на те, що мова лише про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, адже правовідносини із соціального діалогу в цілому є значно широкими у порівнянні з колективними трудовими правовідносинами. Варто також додати, що відносини у сфері соціального діалогу не виключно нормами трудового права, вони є багатогранними і також регулюються нормами права соціального забезпечення, медичного права та багато інших, що, у свою чергу, зумовлює широке коло суб'єктів.

Доцільно не забувати про те, що колективні трудові правовідносини не можуть існувати окремо від індивідуальних, проте можуть існувати на трьох рівнях. Саме тому, варто провести детальну характеристику положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [8], а саме: статтею 4 зазначеного Закону закріплено те, що дані відносини можуть реалізовуватись на трьох рівнях – на національному, на галузевому, на територіальному та локальному рівнях.

Виходячи із змісту зазначеної статті, варто зазначити, що і суб'єкти даних відносин, доцільно дослідити відносно до зазначених вище рівнів (суб'єкти, які реалізуються на національному, галузевому і територіальному), де сторонами є колективних трудових правовідносин є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у статті 4 Закону називаються саме сторонами соціального діалогу відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

Варто зауважити, що відповідно до статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» суб'єктами або сторонами роботодавців на зазначених вище трьох рівнях визнано організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI [7].

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.

Аналізуючи положення статті 4 Закону України «Про соціальний діалог», то, варто зазначити, що на національному рівні суб'єктами органів виконавчої є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні - центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні - місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці також органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.

Варто зауважити, що законами України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні» визначено і правовий статус органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування та їх конкретні повноваження у сфері соціального діалогу. Доцільно погодитись з Г.І. Чанишевою, яка зазначає, що позиція законодавця щодо визнання стороною соціального діалогу не державу, а саме конкретні органи державної влади є цілком правильною та обґрунтованою.

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 [4, с. 389].

Варто також зазначити ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог», якою закріплені основні критерії репрезентативності, тобто здатності вибіркової сукупності відтворювати основні характеристики генеральної сукупності.

Зі змісту статті чітко зрозумілим є перелік критеріїв щодо суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавця: легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців; галузева та територіальна розгалуженість.

Вважаємо, що даний перелік є чітким та вмотивованим, адже офіційне визнання або надання законної сили, реальна кількість членів профспілок, їх організацій та об'єднань та чисельність працівників призведе до впорядкованості колективних правовідносин.

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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. С. 54-76.
2. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 155-160.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 220 с.
4. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія. К. : Вид. Карпенко В. М., 2012. 464 с.
5. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В.М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. засл. юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2009. 192 с.
6. Мациук А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. К.: Наукова думка, 1984. 280 с.
7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. Відомості *Верховної Ради України*. 2013 р. № 22. Ст. 216.
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011 р. № 28. Ст. 255.
9. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / [В.М. Лебедев, Е.Р. Воронова, В.Г. Мельникова] ; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. М. : Статут, 2009. 192 с.
10. 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.
11. Чанишева Г.І. Види колективних трудових правовідносин. *Правове життя сучасної України: матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. та аспірант. складу / відп. за вип. В. М. Дрьомін; НУ ОЮА, Півд. регіон. центр НАПрН України. Одеса: Фенікс, 2014. Т. 2. С. 433-435.*
12. Чанишева Г.І. Поняття, предмет и джерела колективного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. Трудове право. 2, 2017. С. 95-99.

REFERENCES:

1. Bolotina, N.B. (2008). *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk. 5-te vyd., pererob. i dop.* [Labor Law of Ukraine: Textbook. 5th ed., revised. and ext.]. K.: Znannia [in Ukrainian].
2. Hynsburg, L.Ia. (1977). *Sotsyalystycheskoe trudovoe pravootnoshenye*. [Socialist employment relationship]. M.: Nauka [in Russian].
3. Kiselev, Y.Ia. (1999). *Sravnitelnoe y mezhdunarodnoe trudovoe pravo: Uchebnyk dlia vuzov*. [Comparative and International Labor Law: A Textbook for Universities]. M.: Delo [in Russian].
4. Kostyuk, V. L. (2012). *Pravosubiektnist u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky : monohrafiia*. [Legal personality in labor law: problems of theory and practice: a monograph]. K. : Vyd. Karpenko V. M. [in Ukrainian].
5. Lebedev, V. M. (2009). *Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudopravovoho komparatyvyzma)*. Knyha vtorai. [Modern labor law (Experience of labor comparativism). Book two]. M. : Statut [in Russian].
6. Matsiuk, A.R. (1984). *Trudovye pravootnosheniya razvytoho sotsyalystycheskoho obshchestva*. [The employment relationship develops social society]. K.: Naukova dumka [in Ukrainian].
7. *Zakon Ukrainy Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti № 5026-VI*. (2012, June 22). [Law of Ukraine On the organization of employers, their associations, rights and guarantees of their activities]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 22, 216. [in Ukrainian].
8. *Zakon Ukrainy Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini*. (2010, December 23). [Law of Ukraine On social dialogue in Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoi Radi Ukrainy*, 28, 255. [in Ukrainian].
9. Lebedev, V.M. (Ed.). (2009). *Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudopravovoho komparatyvyzma)*. Knyha vtoraiia [Modern labor law (Experience of labor comparativism). The second book]. M. : Statut [in Russian].
10. Mavryna, S. P., & Khokhlova, E.B. (2012). *Trudovoe pravo Rossyy: [uchebnyk]*. 3-e yzd., pererab. i dop. [Labor law of Russia: [textbook]]. M.: Norma: YNFRA-M [in Russian].
11. Chanyшева, H.I. (2014). *Vydy kolektyvnykh trudovykh pravovidnosyn*. [Types of collective labor relations]. *Pravove zhyttia suchasnoi Ukrainy: materialy Mizhnar. nauk. konf. prof.-vykl. ta aspirant. skladu*. Odessa: Feniks, 2, 433-435. [in Ukrainian].
12. Chanyшева, H.I. (2017). *Poniattia, predmet y dzherela kolektyvnogo trudovoho prava*. [The concept, subject and sources of collective labor law]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, 2, 95-99 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 17.10.2019