

бажанням працівника в зручний час; 3) відсутність права працівника вимагати перенесення щорічної відпустки через несвоєчасну виплату роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки; 4) можливість роботодавця у випадку виробничої необхідності за згодою працівника перенести щорічну основну відпустку більше ніж на один рік; 5) відсутність можливості перенесення додаткової відпустки за роботу з особливими умовами праці та характером праці на наступний рік; 6) відсутність мінімального розміру безперервної частини щорічної відпустки у разі її поділу на дві частини.

Подальшого дослідження у контексті порівняльно-правового аналізу потребують інші види відпочинку за трудовим законодавством України та Туркменістану.

Список використаних джерел:

1. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право / М.Д. Бойко [Текст]. – К. : Вид-во Атика, 2007. – 383 с.
2. Договір між Україною та Туркменістаном про довгострокове торговельно-економічне співробітництво від 12 вересня 2011, ратифікований Законом № 5032-VI від 04.07.2012 // Офіційний вісник України від 27.09.2013 – 2013 р., № 72, / № 56, 2012, ст. 2234 / с. 443, ст. 2668.
3. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
5. Конвенція Міжнародної організації праці «Про оплачувані відпустки» № 132 від 24.06.1970., ратифікована із заявою Законом України від 29.05.2001р. № 2481-III) [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_022.
6. Конституція Туркменістана от 18 мая 1992 года [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://worldconstitutions.ru/archives/124>.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.73 № 2148-VIII // Бюлетень Міністерства юстиції України, 2002, № 02.
8. Трудовой кодекс Туркменістана, утверждённый Законом Туркменістана от 18 апреля 2009 года // Ведомости Меджлиса Туркменістана, 2009 г., № 2, ст. 30.

ПРИМІЧ Д. В.,

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Національний університет
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.22:331.106.24(477)

ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ З УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

У статті досліджуються загальні принципи соціального діалогу, які застосовуються при веденні колективних переговорів з укладання колективних договорів. Виділені окремі принципи, що притаманні лише колективним переговорам. Вносяться пропозиції щодо їх законодавчого закріплення.

Ключові слова: колективні трудові права, право на колективні переговори, колективний договір, соціальний діалог.

В статье исследуются общие принципы социального диалога, которые применяются при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров. Выделены самостоятельные принципы, присущие только коллективным переговорам. Вносятся предложения относительно их законодательного закрепления.

Ключевые слова: коллективные трудовые права, право на коллективные переговоры, коллективный договор, социальный диалог.

The article investigates general principles of social dialogue which are used during the collective negotiations in regards to entering into collective contracts. There are marked independent principles peculiar only to the collective negotiations. There are made suggestions concerning its legislative consolidation.

Key words: collective labor rights, rights of collective negotiations, collective agreement, social dialogue.



Вступ. Принципи ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод передбачені міжнародними актами, передусім, конвенціями і рекомендаціями МОП, а також містяться у прецедентних рішеннях контрольних органів МОП.

Чинне законодавство України не виділяє окремих принципів ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, а для їх ведення застосовуються принципи соціального діалогу, передбачені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: законність та верховенство права; репрезентативність та правоможність сторін та їх представників; незалежність та рівноправність сторін; конструктивність та взаємодія; добровільність та прийняття реальних зобов'язань; взаємна повага та пошук компромісних рішень; обов'язковість розгляду пропозицій сторін; пріоритет узгоджувальних процедур; відкритість та гласність; обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань.

У літературі під принципами соціального діалогу у сфері праці розуміються основні засади, вихідні положення, на яких ґрунтується система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими учасниками соціального діалогу [1, с. 14].

Але принципи ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод дещо відмінні від загальних принципів соціального діалогу, а їх виділення потребує поглибленого правового аналізу.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження та виділення, на основі принципів соціального діалогу, самостійних принципів притаманних веденню колективних переговорів з укладення колективних договорів.

Результати дослідження. Аналіз міжнародних актів та прецедентних рішень контрольних органів МОП, актів національного трудового законодавства обумовлює доцільність виділення наступних принципів ведення колективних переговорів: добровільності; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; рівноправності та незалежності сторін; сумлінності ведення колективних переговорів; заборони державного втручання у хід колективних переговорів; сприяння колективним переговорам з боку держави; свободи вибору і обговорення питань, які є предметом колективних переговорів; реальності вимог і взаємних зобов'язань сторін; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; недопущення погіршення становища працівників порівняно із законодавством; загальності дії колективного договору, угоди; обов'язковості виконання сторонами умов колективного договору, угоди; системності контролю та невідворотності відповідальності сторін.

Принцип багаторівневого співробітництва згідно з Рекомендацією МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою державною владою та організаціями роботодавців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р. [2, с. 667] передбачає здійснення співробітництва і проведення ефективних консультацій між державною владою та організаціями роботодавців і працівників у галузевому і в національному масштабі. Даний спосіб взаємодії сторін соціального діалогу застосовується на всіх рівнях: на підприємствах, у галузях, регіонах, а також на національному рівні. Відповідно до п. 4 Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективних переговорам 1981 р. [3, с. 1184] належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях. У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями. Це означає, що при розробці колективного договору на підприємстві необхідно враховувати зміст укладених галузевих, територіальних і генеральної угод.

Добровільний і рівноправний соціальний діалог багато в чому визначає характер взаємовідносин його сторін, про що йдеться у Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права па організацію і ведення колективних переговорів 1949 р. [4, с. 530]

Органи державної влади повинні утримуватися від будь-якого втручання, здатного обмежити право на колективні переговори або перешкодити його законному здійсненню. Всяке таке втручання слід розглядати як порушення принципу автономності організацій працівників і роботодавців: права на організацію своєї діяльності, складання своїх програм тощо. Втручання органів державної влади, наслідком якого є скасування або зміна вільно укладених колективних договорів, суперечить принципу добровільних колективних переговорів. Таке втручання включає: припинення дії та скасування колективних договорів за розпорядженням органів влади без згоди сторін; припинення дії договорів, з яких вже досягнута домовленість; вимога провести повторні переговори з вільно укладених колективних договорів; анулювання колективних договорів; примусове проведення повторних переговорів із чинних договорів. Інші види втручання, такі як обов'язкове продовження дії колективних договорів відповідно до закону, допускається тільки в екстрених випадках і на короткий період часу [5, с. 88].

Рівноправність сторін колективних переговорів означає, що вони мають рівні права для вступу у колективні переговори і обговорення питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Будь-яка



із сторін може ініціювати переговорний процес, запропонувати перелік питань для колективних переговорів, вимагати надання необхідної інформації для ведення конструктивного діалогу. Рівноправність сторін є одним із організаційних принципів формування робочої комісії з підготовки проекту колективного договору, угоди.

Принцип свободи вибору і обговорення питань, які є предметом колективних переговорів, означає, що ніякі треті особи не можуть примусити сторін колективних переговорів провести їх з якихось певних питань та прийняти ті або інші рішення. Це також означає, що державні органи не можуть зобов'язати учасників переговорів взяти па себе ті чи інші зобов'язання. Зазначений принцип відображений у ст. 7 і 8 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Особливе значення має принцип повної незалежності сторін у колективних переговорах, які не повинні проводитись від імені працівників або їх організацій, представниками, які призначені чи контролюються роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями. Така ситуація суперечить положенням ст. 2 Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів, яка передбачає принцип повної незалежності організацій працівників у здійсненні їхньої діяльності. Відповідно до частини першої зазначеної статті організації працівників і роботодавців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку один одного чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій працівників під владою роботодавців чи організацій роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування чи іншим шляхом з метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи організацій роботодавців, розглядаються як втручання у розумінні цієї статті.

Соціальний діалог може бути ефективним лише тоді, коли держава погодиться обмежити свою регулюючу діяльність і залишити місце для колективних переговорів між соціальними партнерами.

Зазначені принципи знайшли відображення у чинному законодавстві України. Незалежність профспілок передбачена ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до якої професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади чи органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Зазначеною статтею також забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

Аналогічна норма міститься у ст. 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», згідно з частиною четвертою якої забороняється втручання у статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших об'єднань громадян.

Відповідно до частини першої ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Згідно із частиною другою ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

Частиною третьою, цієї ж статті, також передбачається, що у разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Видається доцільним доповнити частину другу ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» посиланням на осіб, які представляють органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Заслужує на увагу норма, що міститься у ст. 25 ТК Азербайджанської Республіки. Згідно з частиною шостою ст. 25 ТК Азербайджанської Республіки не допускається проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені працівників з боку роботодавців, а також осіб, які представляють органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, в тому числі організації, які створені або фінансуються ними.

Одним із принципів реалізації права на ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод є принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників. Зазначений принцип закріплений Законом України «Про соціальний діалог в Україні» серед основних принципів, відповідно до яких здійснюється соціальний діалог. Сутність даного принципу полягає в тому, що суб'єкти сторін профспілок та організацій роботодавців мають підтвердити своє право і здатність виступати представниками з певних питань у колективних трудових відносинах або стороною в колективних договорах, угодах та колективних трудових спорах [6, с. 4].



Принцип репрезентативності та правоможності сторін та їх представників передбачений в актах МОП. Відповідно до п. 4 Рекомендації МОП № 163 про сприяння колективним переговорам 1981 року сторони, які ведуть колективні переговори, повинні наділяти своїх відповідних учасників переговорів повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій.

Зміст даного принципу також полягає у тому, що сторони колективних переговорів повинні мати повноваження брати на себе зобов'язання, що мають юридичну силу і для себе, і для осіб, яких вони представляють. Як відзначав І.С. Войтінський, сторони, які домовляються, бажають, щоб правові наслідки тарифного договору поширювалися в повному обсязі па кожного працівника і роботодавця даної категорії. Представництво осіб, які не дали згоди на те своє повноваження, може, звісно, набувати правового значення лише в разі наступного затвердження правочину [7, с. 20].

Тому для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях визначається за критеріями репрезентативності.

Одним із принципів колективних переговорів слід вважати принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством. У зарубіжному трудовому праві принцип «*in favorem*» визнано універсальним принципом, який стосується не тільки співвідношення договорів про працю з чинним законодавством, а поширюється на будь-який нормативно-правовий акт нижчого рівня. У співвідношенні з нормативно-правовими актами більш високого рівня такий акт може тільки покращувати становище працівників. Принцип недопущення погіршення становища працівників як принцип реалізації права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод впливає зі змісту ст. 9, 9-1 КЗпП, ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Принцип обов'язковості виконання колективних угод і колективних договорів, укладених у результаті колективних переговорів, сформульований у Рекомендації МОП № 91 про колективні договори 1951 р., відповідно до п. 3 якої усякий колективний договір має зв'язувати сторони, які його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено. Роботодавці і працівники, пов'язані колективним договором, не повинні вносити до трудових договорів умов, котрі суперечать положенням колективного договору. Положення трудових договорів, котрі суперечать колективному договору, мають визнаватися за недійсними і автоматично змінюватися на відповідні положення колективного договору. Положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать колективному договору.

Принцип загальності дії колективного договору, угоди також передбачений Рекомендацією МОП № 91. Згідно з частиною четвертою п. 3 Рекомендації положення колективного договору можуть поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективними договорами підприємствах, якщо в ньому не передбачено інше.

Рекомендацією МОП № 91 також передбачені правила поширення дії колективних договорів на всіх роботодавців і працівників, які входять до виробничою й територіальною ознакою до сфери даного договору. Відповідно до п. 5 Рекомендації у разі потреби та з урахуванням діючої системи колективних договорів треба вживати заходів, котрі визначаються законодавством кожної країни і відповідають наявним у ній умовам, для поширення всіх чи деяких положень колективного договору на всіх роботодавців і працівників, які входять за виробничою й територіальною ознакою до сфери дії договору. Законодавство країни може обумовлювати поширення діяння колективного договору, зокрема, такими вимогами:

- а) щоб колективний договір вже охоплював достатньо представницьку, на думку компетентного органу влади, кількість відповідних роботодавців і працівників;
- б) щоб вимога про поширення дії колективного договору, як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у договорі;
- в) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення дії колективного договору, було надано можливість висловити попередні свої зауваження.

Принцип загальності дії колективного договору, угоди закріплений у частині першій ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якою положення колективного договору, угоди поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для усіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Водночас Закон України «Про колективні договори і угоди» не містить норм про поширення дії колективного договору, угоди. Зазначені вище міжнародні трудові норми носять рекомендаційний характер і не імплементовані у національне законодавство.



Зловживання правом має місце не тільки в індивідуальних, а й у колективних трудових правовідносинах, зокрема при веденні колективних переговорів і розгляді трудових спорів. Проте у чинному трудовому законодавстві не передбачений принцип сумлінності сторін соціального діалогу. Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП звернув особливу увагу на те, що свобода колективних переговорів, визнання права представників працівників брати участь у переговорах тісно пов'язані з обов'язком вести переговори, який у законодавстві деяких зарубіжних країн набув форми обов'язку сторін вести переговори сумлінно [8, с. 114].

Під час роботи з підготовки Конвенції № 154 Комітет із питань колективних переговорів відзначив, що колективні переговори можуть функціонувати ефективно тільки в тому випадку, коли обидві сторони проводять їх сумлінно, і підкреслив той факт, що не можна зобов'язати за законом бути сумлінним, можна тільки добитися сумлінності в результаті вільних і наполегливих зусиль обох сторін.

Серед принципів, що стосуються свободи об'єднання [9, с. 186], Комітет зі свободи об'єднання дуже велику увагу приділяє необхідності дотримання сторонами колективних переговорів принципу сумлінності. Очевидно, що сумлінність – це досить суб'єктивна оціночна категорія.

Під принципом сумлінного ведення колективних переговорів Комітет зі свободи об'єднання розуміє визнання представницьких організацій, які намагаються досягнути угоди, ведуть щирі та конструктивні переговори, уникають невинуватих відстрочень у переговорах та взаємно визнають прийняті зобов'язання, повною мірою враховують результати переговорів. [5, с. 87] Отже, цей принцип означає, що роботодавцям і профспілкам слід уникати будь-якого невинуватого зволікання у веденні переговорів і вживати усіх можливих заходів для досягнення домовленості.

Принцип сумлінного ведення колективних переговорів і відповідно заборона зловживань у деяких зарубіжних країнах отримали законодавче закріплення (США, Канада, Франція, Швеція та ін.), застосовується у судовій практиці. У більшості країн (США, Франція, Канада, Португалія, Японія та ін.) законодавство зобов'язує роботодавців вступати у колективні переговори і вести їх сумлінно.

Так, у США Закон про національні трудові відносини зобов'язує сторони вести колективні переговори сумлінно, порушення зазначеного обов'язку визнається несумлінною трудовою практикою. Національне бюро з трудових відносин приписує винній стороні припинити таку практику трудових відносин за заявою позивача або за власною ініціативою. Обов'язок сумлінно вести переговори розглядається як сукупність чотирьох обов'язків: зустрічатись з контрагентом з розумною регулярністю у взаємно прийнятному місці; вести з контрагентом розумне обговорення усіх питань, що входять у предмет колективних переговорів; аргументовано доводити, чому ті чи інші вимоги іншої сторони не можуть бути прийнятними; висувати власні контрпропозиції. Профспілки зобов'язані сумлінно представляти інтереси працівників, трудового колективу (як членів, так і не членів, як у рамках колективного договору, так і при задоволенні окремих скарг і клопотань).

У Канаді питання про те, чи вважається несумлінним ведення переговорів, визначається законами провінцій.

Принцип сумлінності при веденні колективних переговорів передбачає, що їх підсумки враховуються сумлінно, а сторони намагаються досягнути угоди. Комітет експертів у зв'язку з цим нагадав про те значення, яке він надає принципу, через який роботодавці і профспілки повинні вести переговори сумлінно і намагатися досягти угоди, особливо у державному секторі та життєво важливих службах, де профспілкам не дозволені страйкові дії.

У законодавстві багатьох країн закріплюється не тільки загальний принцип сумлінності, а й деякі орієнтовні параметри його дотримання. Так, наприклад, у ст. 32 новозеландського закону «Про трудові відносини» 2000 р., яка визначає критерії сумлінного ведення колективних переговорів, містяться наступні обов'язки сторін переговорів: а) докладати максимальних зусиль для укладення угоди, якомога швидко після початку переговорів; б) час від часу зустрічатися один з одним для здійснення переговорів; в) розглядати і відповідати на пропозиції один одного; г) визнавати роль і авторитет будь-якої особи, обраною кожною із сторін бути їхнім представником або адвокатом; не повинні зривати або робити що-небудь, що може зірвати процес переговорів або авторитет іншої сторони; е) повинні забезпечувати на вимогу один одного інформацією, яка необхідна для підтримання вимог або відповідей на вимоги [10].

Незважаючи на те, що формулювання мінімальних критеріїв сумлінного ведення колективних переговорів є вповні можливим і вони були б корисними з точки зору посилення ефективності колективних переговорів, у національному законодавстві зазначений принцип відсутній навіть у загальному вигляді.

Таким чином, принцип сумлінного ведення колективних переговорів слід вважати одним із основних принципів здійснення права на колективні переговори і укладення колективного договору.

Висновки. Як вже вказувалось вище, у КЗпП, Законі України «Про колективні договори і угоди» відсутні спеціальні норми про принципи ведення колективних переговорів, тому вище зазначені принципи ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів потребують законодавчого закріплення, як це втілено у багатьох трудових кодексах держав колишнього СРСР. Так, відповідно до ст. 36 Трудового



кодексу Киргизької Республіки принципами ведення колективних переговорів є: рівноправність і повага інтересів сторін; свобода вибору і обговорення питань, що складають зміст колективного договору, угод; добровільність прийняття сторонами зобов'язань; дотримання законодавства про працю. У ст. 30 Трудового кодексу Республіки Узбекистан міститься більш широкий перелік принципів, які іменуються основними принципами укладення колективних договорів і угод. Йдеться про такі принципи: дотримання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправність сторін; свобода вибору і обговорення питань, які складають зміст колективних договорів, угод; добровільність прийняття зобов'язань; реальність забезпечення зобов'язань, які приймаються; систематичність контролю; невідворотність відповідальності.

Разом з тим, принципи ведення колективних переговорів не залишаються незмінними. Як зазначалось Генеральним директором на Трьохсторонній нараді на високому рівні з питань колективних переговорів в цілях забезпечення соціальної справедливості, у XX столітті колективні переговори набули статусу провідного інституту демократії та засобу прискорення зростання наших економік і покращення економічного становища працівників, рівно й як інструменту, до якого звертаються соціальні партнери у пошуках виходу з кризи на своїх робочих місцях і на національному рівні. Вони також доводили свій новаторський характер практично протягом усього XX століття. Сьогодні наше завдання полягає в тому, щоб спираючись на цю багату інституціональну історію, продовжити її у XXI столітті. Однак процес колективних переговорів наражається на безліч труднощів, включаючи зміну складу робочої сили, характеру організації праці і глобалізацію економіки. У більшості промислово розвинутих країн або скорочувались, або в основному залишалися на попередньому рівні членство у профспілках і сфера охоплення колективними переговорами, а у багатьох країнах, які розвиваються, колективними переговорами залишається охоплено лише незначна частина робочої сили. Тому принципи ведення колективних переговорів повинні розвиватися і корегуватися, щоб не втратити своєї важливості як засобу урахування інтересів і потреб сторін у цей час.

Список використаних джерел:

1. Чанишева Г.І. Основні принципи соціального діалогу в сфері праці/ Г.І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права: зб. наукових праць. Вип. 31. – Одеса : Юрид. літ-ра, 2007. – С. 14–20.
2. Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями роботодавців і працівників у галузевому та національному масштабі 1960 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. 1. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 667–668.
3. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. 2. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184–1185.
4. Рекомендація МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. 1. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 530–533.
5. Бернар Жернигон, Альберто Одери, Горацио Гуидо. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева : Международное бюро труда, 1999. – С. 88–89.
6. Правові засади оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 1–2. – С. 4.
7. Войтинський І.С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор) как проблема законодательства / И.С. Войтинский. – СПб., 1911. – С. 20.
8. Свобода объединения и коллективные переговоры. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда. 81-я сессия МОТ. – Женева, 1995. С. 114.
9. ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva, 2006. Para 934–943. P. 186–187.
10. New Zealand Employment Relations Act 2000 [Електронний ресурс]: – Режим доступу : <http://rangiknowledge-tasket.co.nz/gpacts/public/text/2000/ari/024.html>.

