
ЦИВІЛЬНЕ, ПІДПРИЄМНИЦЬКЕ, ГОСПОДАРСЬКЕ
ТА ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22:331

I. I. ШАМШИНА

**ПРЕДСТАВНИЦТВО ПРАЦІВНИКІВ
У КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИНАХ**

Досліджено суб'єктний склад колективно-договірних відносин на стороні працівників. Обґрунтовано доцільність законодавчого закріплення плуралізму представництва працівників у колективно-договірних відносинах, висвітлено види такого представництва. Запропоновано визначення трудового колективу як суб'єкта трудового права та вказано порядок виникнення його правосуб'єктності. Внесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства у сфері нормативного визначення суб'єктів колективно-договірних відносин на стороні працівників.

Ключові слова: колективно-договірні відносини, трудовий колектив, загальні збори працівників, правосуб'єктність, профспілка, представницький орган.

Шамшина И. И. Предствительство работников в коллективно-договорных отношениях

Исследован субъектный состав коллективно-договорных отношений на стороне работников. Обоснована целесообразность законодательного закрепления плурализма представительства работников в коллективно-договорных отношениях, освещены виды такого представительства. Предложено определение трудового коллектива как субъекта трудового права и указан порядок возникновения его правосубъектности. Внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства в сфере нормативного определения субъектов коллективно-договорных отношений на стороне работников.

Ключевые слова: коллективно-договорные отношения, трудовой коллектив, общее собрание работников, правосубъектность, профсоюз, представительский орган.

Shamshina Irina. The representation of employees in collective bargaining relationships

It is proved that, on the side of employees in collectively bargaining relationship is always the particular entity, which in its structure is complex collective subject. The characteristics of this subject are identified. The subject composition of collective bargaining relationships on the employees' side is investigated. It is proved that the labour team should be recognized as the original, the main subject on the employees' side in the mechanism of collective bargaining relationships' regulation. The role and the importance of the general meeting of employees

are demonstrated. The definition of the labour team as the subject of labour law is worked out and the order of its legal personality origin is showed. The place and importance of the trade union in the collective bargaining relationship are identified. The expediency of legislative consolidation of pluralistic representation of employees in collective bargaining relationships is grounded, highlights types of this representation. It is suggested to improve the labour legislation in the field of normative definition of collective bargaining relationships subjects' on the side of employees.

Key words: *collective bargaining relationship, the labour team, the general meeting of employees, legal personality, trade union, representative body.*

Колективно-договірні відносини виступають необхідною умовою розвитку продуктивної співпраці роботодавців та працівників, тобто вони є чинником розвитку соціального партнерства у країні. У свою чергу, соціальне партнерство у сфері застосування найманої праці сприяє стабільності в суспільстві та економічному розвитку країни. Створення відповідних правових засад ефективного функціонування соціального партнерства є важливим завданням сучасної держави, що зумовлює необхідність чіткого визначення суб'єктного складу колективно-договірних відносин.

У юридичній науці питання правового регулювання колективно-договірних відносин привертало увагу таких вчених, як: О.С. Арсентьєва, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, Л.В. Котова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Д.О. Нікульшин, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Водночас питання щодо представництва працівників у колективно-договірних відносинах все ще залишаються дискусійними.

Колективно-договірні відносини є засобом реалізації спільних дій осіб найманої праці з метою захисту їх трудових прав та інтересів. Важливо підкреслити, що окремо взятий працівник (індивід) не може бути визнаним стороною колективно-договірних відносин.

Як справедливо зазначає Л.В. Котова аналізуючи ст.27 проекту Трудового кодексу України¹, є принципово неправильним віднесення до основних прав працівника таких прав, як «...право на об'єднання у професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк...». Окремо взятий працівник не може об'єднатися у профспілку, бути стороною колективно-договірних відносин або оголосити страйк. Такі дії може здійснювати тільки колектив працівників².

На стороні, що протистоїть роботодавцю (роботодавцям) у колективно-договірних відносинах, тобто на стороні працівників, завжди виступає певний суб'єкт, який за своєю структурою є складним колективним суб'єктом. Цей суб'єкт складається з певного числа осіб, кожна з яких володіє своєю автономною правосуб'єктністю і самостійною волею, внаслідок чого волевиявлення колективного суб'єкта є сумарним волевиявленням осіб, які входять до його складу. Участь такого колективного суб'єкта у відносинах щодо застосування найманої праці є за своєю сутністю реалізацією виробничої демократії, що цілком відповідає сучасним демократичним тенденціям розвитку нашої країни.

Функціонування та розвиток соціального партнерства в умовах ринкової економіки потребує чіткого нормативного визначення кола суб'єктів колективно-договірних відносин на стороні працівників.

Багато сучасних авторів розглядають стороною соціального партнерства самих працівників, а не їх представницькі органи і вважають за необхідне визнати

трудоий колектив суб'єктом трудового права. Так, Г.І. Чанишева зазначає, що соціальне партнерство – це система взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи³. Із сенсу цієї позиції випливає, що стороною колективно-договірних відносин є саме працівники, що зумовлює необхідність визнання трудового колективу суб'єктом колективно-договірних відносин.

Заслугує на увагу позиція професора В.С. Венедіктова, який вважає трудовий колектив повноправним суб'єктом сучасного трудового права й виділяє такі його ознаки: 1) це об'єднання вільних людей, які здійснюють трудову діяльність; 2) це об'єднання людей, що володіє організаційною єдністю, органами управління та цілісною системою відносин; 3) це об'єднання людей, які мають спільну мету – досягнення певних трудових результатів; 4) це об'єднання трудящих на підставі укладених ними трудових договорів⁴.

Професор Р.Л. Лівшиць свого часу справедливо відзначав, що інтереси колективу – це самостійна категорія інтересів, які не завжди збігаються з інтересами підприємства і окремо взятого працівника⁵. Г.М. Гак наголошував, що поняття «колективність» передбачає не тільки спільність дій, але й таку їх узгодженість, що виражається в об'єднаності, у свідомій взаємодопомозі, яка ґрунтується на спільності інтересів і цілей діяльності⁶.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, слід зазначити, що організована спільність працівників, тобто трудовий колектив, там наділяється певним колом повноважень і визнається суб'єктом трудового права. Професор І.Я. Кисельов підкреслює, що повноваження органів представництва колективів підприємств торкаються трьох головних сфер управління: економічної, розпорядження робочою силою (кадрові питання) та соціально-побутового обслуговування працівників⁷. Водночас не йдеться про профспілкове представництво, по суті, повноваженнями наділений трудовий колектив.

Великий глумачний словник сучасної української мови дає таке визначення: «Колектив – сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, а також група людей, пов'язаних спільною працею в одній організації, установі, на підприємстві тощо»⁸.

Можна зробити висновок, що ознаками колективу як соціальної спільності є наявність спільного інтересу і спільної діяльності його учасників. Важливо зауважити, що об'єкт колективно-договірних відносин не є простою арифметичною сукупністю індивідуальних інтересів працівників. І отже, трудовий колектив, реалізуючи колективний інтерес, діє як самостійний суб'єкт. Д.О. Нікульшин підкреслює, що оскільки трудовий колектив відіграє одну з ключових соціальних ролей в ефективному управлінні та організації роботи підприємства, установи, організації, то нині постає проблема чіткого визначення його повноважень як суб'єкта права⁹.

З вищесказаного логічно випливає висновок, що саме трудовий колектив має бути визнаний основним суб'єктом колективно-договірних відносин на стороні працівників.

Професор В.В. Лазор обґрунтовано стверджує, що трудовий колектив набуває *de facto* правосуб'єктності тільки за наявності організованої діяльності з відстоювання прав й інтересів працівників та наголошує, що трудовий колектив – це громадська організація працівників даного підприємства, яка пов'язує їх між собою у питаннях регулювання соціально-трудої функції, що виконується ними. Вказаний автор наголошує, що трудовий колектив набуває правосуб'єктності тільки з

моменту вияву себе як «трудова громадська організація» без створення юридичної особи, але із утворенням діючого управлінського органу – загальних зборів працівників¹⁰. Ця позиція заслуговує на повну підтримку. Справді, тільки активні дії працівників, що об'єднують їх в організовану спільність, створюють складний колективний суб'єкт трудового права – трудовий колектив.

На важливу роль традиційної форми участі працівників в управлінні виробництвом – загальні збори (конференція) працівників, які легально оформляють ініціативність найманих працівників з колективного захисту своїх трудових прав й інтересів, вказує також Г.С. Гончарова¹¹.

Тільки активні організаційні дії працівників з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці перетворюють безособову множинність осіб у суб'єкт трудового права – трудовий колектив. Ці активні організаційні дії реалізуються насамперед скликанням загальних зборів працівників і прийняттям ними рішень, що мають безпосереднє значення для колективно-договірних відносин.

Безумовно, у конкретних колективно-договірних відносинах на стороні працівників може виступати профспілка або інший, уповноважений працівниками на представництво, орган. Але слід зазначити, що для того, щоб працівники могли когось уповноважувати на представництво, ці працівники мають бути певним чином організовані та мати спільну мету, тобто бути трудовим колективом. Отже, для забезпечення чіткості правового регулювання колективно-договірних відносин трудовий колектив має бути легально визнаний суб'єктом трудового права.

Можна запропонувати до законодавчого закріплення таке визначення: *«Трудовий колектив – це організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці»*. У нормативному порядку має бути також встановлено, що правосуб'єктність трудового колективу – це визнана законом здатність організаційної спільності працівників із моменту виявлення більшістю працівників активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав і обов'язків у сфері колективно-договірних відносин.

На нашу думку, саме трудовий колектив має бути визнаний сучасним трудовим правом первинним, вихідним суб'єктом на стороні працівників у механізмі регулювання колективно-договірних відносин.

Трудовий колектив може брати участь у цих відносинах безпосередньо – на підприємствах малого бізнесу, де кількість працівників нечисленна. У такому разі соціально-партнерські відносини цілком можуть відбуватися без створення працівниками свого представницького органу, просто шляхом безпосередньої участі всіх працівників у колективно-договірних відносинах із роботодавцем. Водночас трудовий колектив може делегувати повноваження з відстоювання своїх інтересів і захисту своїх прав певному представницькому органу, зокрема профспілці.

Очевидно, що без наявності трудового колективу жодні соціально-партнерські стосунки неможливі – немає організаційної спільності працівників, отже, немає й колективно-договірних відносин із роботодавцем.

Так, для вдосконалення правового регулювання соціально-партнерських відносин є об'єктивна необхідність у новому Трудовому кодексі України закріпити визначення трудового колективу як суб'єкта трудового права, поняття його пра-

вособ'єктності, а також його права та обов'язки. Отже, трудове право повинне легально визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права і законодавчо окреслити його правовий статус.

Легальне визнання законодавством трудового колективу основним суб'єктом колективно-договірних відносин на стороні працівників і нормативне закріплення його правового статусу внесе чіткість і визначеність у механізм регулювання соціального партнерства на сучасному етапі й сприятиме його розвитку в умовах ринкових відносин.

Суб'єктом колективно-договірних відносин і, отже, соціального партнерства на стороні працівників можуть виступати також профспілкові органи. Як зазначають Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський, профспілки – неодмінний і найважливіший учасник механізму соціального партнерства¹². В юридичній науці, наприклад, професор Л.І. Лазор та інші підкреслюють, що профспілки займають особливе місце серед суб'єктів трудового права на сучасному етапі¹³. Безумовно, на сучасному етапі розвитку нашої країни, в умовах соціально-економічних перетворень роль і місце професійних спілок у системі суб'єктів права якісно змінилися, і значення профспілок у суспільному житті актуалізується.

Водночас слід зробити акцент на тому, що у сфері соціального партнерства профспілка виступає саме як представницький орган і не може бути визнана самостійним суб'єктом колективно-договірних відносин.

Відповідно до цього зауважимо, що логічно невинуватим є те, що у низці законодавчих актів, таких як закони України «Про колективні договори і угоди»¹⁴, та «Про організації роботодавців»¹⁵, саме профспілки вказуються як сторона соціального партнерства на стороні працівників. Такий підхід дозволяє деяким ученим розвивати цю позицію і стверджувати, що первинна профспілкова організація підприємства також має бути визнана стороною соціального партнерства¹⁶.

З вищезгаданим підходом важко погодитися. Виходячи з класичних положень цивільного права, представництвом є правовідносини, в яких одна сторона (представник) зобов'язана або має право укласти угоду від імені іншої сторони, яку вона представляє¹⁷. Цивільне законодавство встановлює, що угода, здійснена представником, створює, змінює і припиняє цивільні права й обов'язки особи, яку він представляє¹⁸. Зрозуміло, що стороною угоди, укладеної представником, є не він, а особа, яку він представляє.

Не викликає сумніву, що всі угоди, укладені профспілкою у ході колективно-договірних відносин, мають правові наслідки для працівників, яких представляє ця профспілка, а не виключно для самої профспілки. Так, очевидно, що стороною соціально-партнерських відносин у такому разі виступають саме працівники в особі профспілки як свого представницького органу, а не сама профспілка.

Якщо звернутися до зарубіжного правового досвіду, то там профспілка розглядається як представник працівників у соціально-партнерських відносинах, а не самостійний суб'єкт цих відносин. Так, Трудовий кодекс Республіки Білорусь чітко вказує, що сторонами колективного договору є наймач і його працівники¹⁹. Такий підхід, як бачимо, відповідає загальним правовим нормам представництва. Е.Б. Френкель звертає увагу на те, що в Польщі сторонами колективного договору на локальному рівні є підприємство (роботодавець) та безпосередньо працівники, на стороні яких представником виступає профспілка²⁰.

Заслуговує на увагу позиція І.В. Лазора, який наполягає на тому, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників²¹. Тобто, на його думку, стороною колективно-договірних відносин є саме працівники, а не їх представницький орган.

Важливо підкреслити, що профспілка не є обов'язковим і єдиним представником працівників у колективно-договірних відносинах. Профспілка може (й повинна) представляти інтереси працівників тільки тоді, коли працівники уповноважать її на це. Закон не повинен презюмувати профспілкове представництво.

З метою уникнення правової невизначеності варто законодавчо закріпити, що стороною колективно-договірних відносин є працівники, які діють безпосередньо як трудовий колектив або виступають в особі свого представницького органу, зокрема профспілки. Така норма внесе визначеність у суб'єктний склад соціального партнерства, чітко встановивши, що профспілка виступає суб'єктом колективно-договірних відносин як представник працівників, а не як сторона цих відносин.

Є цікавою точка зору Н.А. Плахотіної. На її думку, в усіх випадках повноваження представників у колективно-договірних відносинах повинні мати документальне підтвердження. Навіть якщо йдеться про представництво інтересів працівників профспілковим органом, то на загальних зборах трудового колективу має бути прийнято акт, в якому працівники фіксують, що довіряють профспілці представляти свої інтереси і делегують їй усі представницькі повноваження без винятку або з деякими обмеженнями. Щодо профспілкового представництва повинна діяти норма про представництво за дорученням²².

Отже, повноваження профспілки як представницького органу працівників у конкретних колективно-договірних відносинах можуть бути документально зафіксовані в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу. Для забезпечення реального представництва інтересів працівників у колективно-договірних відносинах та з метою уникнення профспілкового монополізму законодавчо слід закріпити таку норму: «Профспілка представляє інтереси працівників у соціально-партнерських відносинах, якщо рішенням загальних зборів трудового колективу їй доручене це право. Межі повноважень профспілки у конкретних соціально-партнерських відносинах повинні бути зафіксовані документально в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу».

Важливо підкреслити, що правосуб'єктність будь-якого представницького органу працівників повинна визнаватися з моменту документального закріплення його повноважень, обов'язків і меж відповідальності актом загальних зборів трудового колективу. Такий правовий підхід забезпечить справжній демократизм, реальний захист інтересів працівників у колективно-договірних відносинах і сприятиме їх ефективному розвитку.

Реалії ринкової економіки зумовлюють необхідність чіткого вирішення питань представництва працівників у колективно-договірних відносинах. Так, професор О.І. Процевський наполягає на тому, що «...правовий механізм реалізації принципів дійсно соціального партнерства насамперед повинен передбачати участь трудового колективу у розподілі чистого прибутку підприємства»²³. У зв'язку з цим Г.А. Капліна висуває проблему такого плану: «Компетентне вирішення питань про оплату праці у межах колективного договору обумовлює необхідність присутності осіб, які володіють спеціальними знаннями (залежно від обговорюваного питання), з обох боків переговорного процесу. ... Слід конста-

тувати, що далеко не завжди члени профспілкового органу володіють необхідними економічними та іншими знаннями для належного представлення інтересів працівників у колективних правовідносинах з оплати праці»²⁴.

Важливість її своєчасності вказаної проблеми важко заперечувати. Слід також зазначити, що у процесі колективно-договірних відносин можуть виникати різні питання, що вимагають наявності спеціальних знань у осіб, які ведуть переговорний процес. Активна позиція профспілкової організації, що виступає як представник працівників, та її рішуче прагнення відстоювати інтереси цих працівників у колективно-договірних відносинах, не можуть замінити компетентності та професіоналізму у вирішенні певних питань.

Тому слід погодитися з науковою позицією, автор якої стверджує: «... Вважаємо за необхідне законодавчо передбачити, що для досягнення угоди трудового колективу з роботодавцем щодо оплати праці кожного разу повинен створюватися компетентний орган, причому цей представницький орган може бути й одноособовим. Трудовому колективу має бути надане право використовувати на відплатній основі працю незалежних фахівців-експертів, які володіють необхідними знаннями для врегулювання конкретного питання (або питань) щодо оплати праці»²⁵. Названий автор також зауважує, що межі повноважень будь-якого представницького органу працівників повинні визначатися загальними зборами і фіксуватися документально.

Важливо підкреслити, що сфера соціального партнерства у сучасних ринкових умовах є досить широкою. Вона може порушувати невизначене коло питань, у тому числі й таких, що вимагають наявності спеціальних знань у представників сторін. Тому для забезпечення конструктивного розвитку колективно-договірних відносин слід законодавчо передбачити можливість трудового колективу в разі необхідності залучати для представництва своїх інтересів незалежних фахівців-експертів.

Отже, законодавство повинно закріпити плюралізм представництва працівників у колективно-договірних відносинах. Окремою статтею у новому Трудовому кодексі України має бути визначено, що суб'єктами соціально-партнерських відносин на стороні працівників можуть бути: 1) трудовий колектив; 2) профспілка (об'єднання профспілок) – якщо рішенням загальних зборів трудового колективу (відповідних трудових колективів) їй делеговане право на представництво інтересів працівників; 3) інший представницький орган – орган, створений трудовим колективом із числа працівників для представництва своїх інтересів, незалежно від наявності профспілки на підприємстві; 4) спеціалізований представницький орган (колегіальний або одноособовий) – орган, створений із відповідних фахівців трудовим колективом для вирішення питань, що вимагають спеціальних знань, у тому числі шляхом залучення незалежних фахівців-експертів.

Важливо також законодавчо закріпити, що правосуб'єктність будь-якого представницького органу у соціально-партнерських відносинах виникає з моменту документальної фіксації кола його повноважень, обов'язків і меж відповідальності в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу.

Внесені пропозиції щодо нормативного визначення суб'єктів колективно-договірних відносин на стороні працівників повною мірою відповідають сучасним ринковим реаліям та демократичним тенденціям розвитку українського суспільства. Втілення цих пропозицій у законодавство дозволить створити належ-

ний механізм правового регулювання колективно-договірних відносин, що забезпечить ефективний розвиток соціального партнерства в країні.

1. *Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009* // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http // www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

2. *Котова Л.В.* Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – С.76.

3. *Чанишева Г.І.* Колективні відносини у сфері праці: теоретично-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2000. – С.98.

4. *Венедиктов В.С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: Монография. – Х.: Консум, 1995. – С.76.

5. *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989. – С.96.

6. *Гак Г.М.* Диалектика коллективности и индивидуальности. – М.: Мысль, 1967. – С.12.

7. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – С.141.

8. *Великий* тлумачний словник сучасної української мови. – К.; Ірпінь: Перун, 2001. – С.440.

9. *Нікульшин Д.О.* Соціальна роль трудового колективу в умовах правової економіки // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2010. – № 16. – С. 298.

10. *Лазор В.В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Література, 2004. – С.259, 260.

11. *Гончарова Г.С.* Форми реалізації права працівників на участь в управлінні в контексті проекту Трудового права України // Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції, м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, 2008. – С. 36.

12. *Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв.ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский.* – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – С.42.

13. *L.Lazor, I.Shamshina.* Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // TEKA Commission of motorization and power industry in agriculture. – OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p.345.

14. *Закон України «Про колективні договори і угоди»* // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361 (із змінами і доповненнями, внесеними згідно із Законами від 17.12.96. // ВВР. – 1997. – № 6. – Ст.46; від 23.01.97 // ВВР. – 1997. – № 11. – Ст.89; від 15.04.08 // ВВР. – 2008. – № 25. – Ст.240). – Ст. 3.

15. *Закон України «Про організації роботодавців»* // ВВР України. – 2001. – № 32. – Ст.1.

16. *Арсентьєва О.С.* Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2010. – С.10.

17. *Цивільний кодекс України* // ВВР України. – 2003. – № 40–44. – Ч.1. – Ст.237.

18. Там само. – Ст.239.

19. *Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3.* – Мн.: Соруригт, 2003. – Ст. 363.

20. *Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель.* – М.: Юристъ, 2002. – С.83.

21. *Лазор І.В.* Поняття і правова природа колективного договору // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2012. – № 25. – С.102.

22. *Плахотіна Н.А.* Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – С.92.

23. *Процевський О.І.* Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України // Юридичний вісник. – 2005. – № 47 – С.9.

24. *Капліна Г.А.* Правові проблеми представництва інтересів працівників в колективно-договірному регулюванні оплати праці на локальному рівні // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 12. – С.124-125.

25. Там само. – С.125.