

**Трудове право**

**УДК 349.22:658.3**

**DOI** <https://doi.org/10.5281/zenodo.20648715>

**Колективний договір як механізм встановлення підвищених  
стандартів безпеки праці: доктринальний аналіз та практика  
підприємств промислового комплексу**

**Тюхтій Г. В.,**

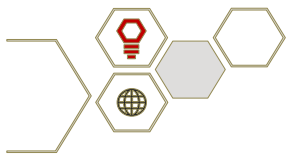
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри «Національне та міжнародне право» Одеського  
національного морського університету  
<https://orcid.org/0000-0003-4562-4362>

**Полгородник О. В.**

кандидат економічних наук, доцент кафедри технічного університету  
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», адвокат, керуючий партнер адвокатського  
об'єднання «Право Груп»  
<https://orcid.org/0009-0004-0716-2966>

**Прийнято: 21.05.2026 | Опубліковано: 30.05.2026**

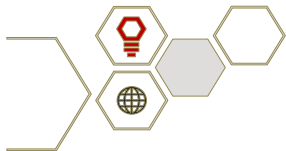
**Анотація:** дослідження спрямоване на здійснення комплексного доктринального аналізу правової природи та функцій колективного договору як механізму встановлення підвищених, порівняно із законодавчим мінімумом, стандартів безпеки праці на підприємствах промислового комплексу України, а також на розробку науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення відповідної правової бази та колективно-договірної практики.



Методологічну основу дослідження становлять: порівняльно-правовий метод (аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду колективно-договірного регулювання охорони праці); формально-юридичний метод (тлумачення норм чинного трудового законодавства, міжнародних трудових стандартів МОП); системно-структурний метод (дослідження місця колективного договору в ієрархії джерел трудового права); метод правового моделювання (розробка оптимальних конструкцій колективно-договірних положень); емпіричний метод (аналіз реальних колективних договорів підприємств гірничодобувної та металургійної галузей).

Результати. Встановлено, що колективний договір реалізує принцип «favor laboris»; у колективному вимірі, виконуючи регулятивну, захисну, стимулюючу та комунікативну функції. Систематизовано практику провідних підприємств гірничодобувної та металургійної промисловості щодо включення підвищених гарантій безпеки праці до колективних договорів. Виявлено п'ять системних проблем колективно-договірного регулювання: декларативність положень, відсутність механізмів моніторингу, нерівність переговорних позицій, розрив між нормою і практикою, недостатність санкцій. Розроблено п'ятиблокову концептуальну модель розділу колективного договору з безпеки праці (нормативний, процедурний, фінансовий, контрольний та блок відповідальності) та здійснено порівняльний аналіз шведської, німецької, французької та польської моделей колективно-договірного регулювання.

Запропоновано комплекс законодавчих змін: закріплення обов'язкового переліку питань безпеки праці як предмета колективних переговорів, підвищення рівня санкцій за невиконання колективних договорів, надання профспілковим комісіям реальних контрольних повноважень, запровадження незалежного аудиту виконання колективних договорів на підприємствах підвищеної небезпеки. Результати дослідження



можуть бути використані в нормотворчій діяльності та правозастосовній практиці.

**Ключові слова:** соціальне партнерство; охорона праці; принцип *favor laboris*; промисловий комплекс; підвищені гарантії; колективно-договірне регулювання; профспілкове представництво; умови праці.

**Collective agreement as a mechanism for establishing enhanced occupational safety standards: doctrinal analysis and industrial enterprise practice**

**Hanna Tiukhtii,**

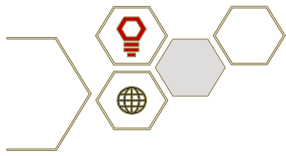
PhD in Law, Associate Professor, Department of National and International Law, Odesa National Maritime University,  
<https://orcid.org/0000-0003-4562-4362>

**Oleksandr Polhorodnyk,**

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economics, Metinvest Polytechnic University; Advocate, Managing Partner, Law Firm «Pravo Grupp,  
<https://orcid.org/0009-0004-0716-2966>

**Abstract.** The study aims to conduct a comprehensive doctrinal analysis of the legal nature and functions of the collective agreement as a mechanism for establishing occupational safety standards exceeding the statutory minimum at industrial complex enterprises in Ukraine, as well as to develop science-based proposals for improving the relevant legal framework and collective bargaining practice.

The methodological framework comprises: the comparative legal method (analysis of domestic and foreign experience of collective bargaining regulation of occupational safety); the formal legal method (interpretation of current labor



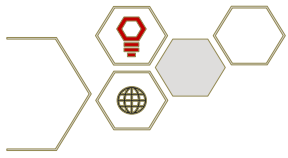
legislation and ILO international labor standards); the systemic-structural method (study of the collective agreements place in the hierarchy of labor law sources); the legal modeling method (development of optimal constructions of collective agreement provisions); and the empirical method (analysis of actual collective agreements in the mining and metallurgical industries).

It is established that the collective agreement implements the *favor laboris* principle in its collective dimension, performing regulatory, protective, incentive-based and communicative functions. The practice of leading mining and metallurgical enterprises regarding inclusion of enhanced occupational safety guarantees in collective agreements is systematized. Five systemic problems of collective agreement regulation are identified: declarativeness of provisions, lack of monitoring mechanisms, inequality of negotiating positions, gap between norm and practice, and insufficient sanctions. A five-block conceptual model for the occupational safety section of a collective agreement (normative, procedural, financial, control and liability blocks) is developed, and a comparative analysis of the Swedish, German, French and Polish models is conducted.

A set of legislative amendments is proposed: establishing a mandatory list of occupational safety issues as the subject of collective bargaining, raising the level of sanctions for non-compliance with collective agreements, granting real supervisory powers to trade union commissions, and introducing mandatory independent auditing of collective agreement compliance at high-risk enterprises. The research results may be used in law-making and law enforcement practice.

**Keywords:** social partnership; occupational safety; *favor laboris* principle; industrial complex; enhanced guarantees; collective bargaining regulation; trade union representation; working conditions.

**Постановка проблеми.** Безпека праці на підприємствах промислового комплексу залишається однією з найгостріших проблем сучасного трудового права України. Чинне законодавство встановлює лише



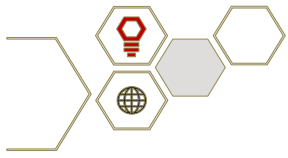
мінімальний рівень вимог до умов праці, надаючи сторонам колективних договорів можливість і право підвищувати ці стандарти.

Колективний договір, як центральний акт соціального партнерства на рівні підприємства, теоретично є ідеальним інструментом адаптації загальних правових норм до специфічних виробничих умов та встановлення підвищених гарантій для працівників. Проте практика свідчить про суттєвий розрив між нормативним потенціалом колективно-договірного регулювання та реальним станом охорони праці на виробничих об'єктах. Положення колективних договорів у частині безпеки праці нерідко мають декларативний характер, дублюють законодавчі норми замість того, щоб їх конкретизувати та розширювати, а механізми їх виконання залишаються неефективними [1, с. 47].

Проблема посилюється структурними чинниками: нерівністю переговорних позицій сторін колективних переговорів, послабленням профспілкового руху в промисловому секторі, відсутністю ефективного державного контролю за виконанням колективних договорів. У контексті євроінтеграції України та адаптації трудового законодавства до стандартів ЄС, зокрема Директиви 89/391/ЄЕС про безпеку та гігієну праці, питання вдосконалення колективно-договірного механізму набуває особливої актуальності [2].

Таким чином, доктринальний аналіз колективного договору як механізму встановлення підвищених стандартів безпеки праці є науково актуальним і практично значущим завданням, вирішення якого сприятиме вдосконаленню як законодавства, так і колективно-договірної практики на промислових підприємствах України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Колективно-договірне регулювання праці є предметом тривалої уваги вітчизняної науки трудового права. Фундаментальний внесок у дослідження правової природи колективного договору зробили В.Я. Бурак, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева,



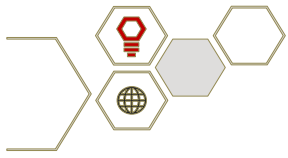
які розглядали колективний договір як нормативний акт соціального партнерства. Проблематику охорони праці в системі трудового права ґрунтовно досліджували В.С. Венедіктов, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко.

Серед сучасних вітчизняних публікацій слід відзначити роботу М.І. Іншина та О.В. Лавриненка, в якій досліджується трансформація системи охорони праці в контексті євроінтеграційних процесів. К.Ю. Мельник та А.М. Слободяник дослідили питання реалізації права на безпечні умови праці в колективно-договірному порядку. Н.М. Хуторян та Г.В. Єрмоєнко проаналізували проблему відповідності колективних договорів українських підприємств вимогам МОП.

Серед зарубіжних авторів вагомий внесок у розробку теорії колективно-договірного регулювання безпеки праці зробив М. Тірабоші, який досліджував досвід країн ЄС у цій сфері. Т. Дорсемонт та К. Лерчер дослідили вплив міжнародних трудових стандартів МОП на формування національних систем колективних переговорів.

Попри значний масив наукових праць, поза увагою дослідників залишається комплексний аналіз колективного договору як механізму встановлення саме підвищених — порівняно із законодавчим мінімумом — стандартів безпеки праці у специфічних умовах промислового виробництва. Більшість наявних робіт або зосереджуються на загальнотеоретичних аспектах, або аналізують галузеві угоди, оминаючи рівень підприємства. Відсутній також комплексний порівняльно-правовий аналіз зарубіжних моделей у їх проєкції на українську правову дійсність.

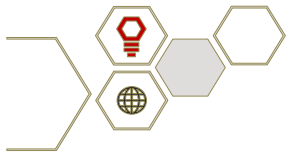
**Метою статті** є здійснення доктринального аналізу правової природи та функцій колективного договору як механізму встановлення підвищених стандартів безпеки праці та розробка на цій основі пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання і колективно-договірної практики підприємств промислового комплексу.



**Виклад основного матеріалу дослідження.** Правова природа колективного договору залишається дискусійною в доктрині трудового права. Домінує розуміння колективного договору як нормативно-правового акта особливого роду — локального нормативного акта, що поєднує договірну форму зі змістом загально-нормативного регулятора [3, с. 89]. Саме ця «подвійна природа» — договірна за формою, нормативна за змістом — є ключем до розуміння його ролі у встановленні підвищених стандартів безпеки праці.

Стаття 3 Закону України «Про охорону праці» прямо встановлює, що колективний договір може передбачати більш розширені, порівняно з чинним законодавством, соціальні гарантії для працівників [10]. Аналогічне положення закріплено у ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якою умови колективних договорів і угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними [11]. Таким чином, законодавець встановив принцип односпрямованого відхилення — колективний договір може лише покращувати становище працівників порівняно із законодавчим мінімумом, але не погіршувати його.

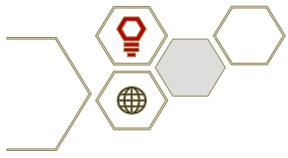
Цей принцип у правовій доктрині дістав назву «favor laboris» або «принцип сприятливості» і є одним із фундаментальних принципів трудового права [13, с. 112]. У колективному вимірі він означає, що система джерел трудового права організована за ієрархічним принципом «зростаючої сприятливості»: кожен нижчий рівень регулювання (галузева угода — регіональна угода — колективний договір) може лише розширювати обсяг прав і гарантій працівників порівняно з вищим рівнем, але не звужувати їх. Відтак колективний договір займає вершину цієї піраміди сприятливості на рівні підприємства і є основним правовим документом, що адаптує загальні норми до конкретних виробничих умов та встановлює максимально можливий рівень гарантій.



Доктринально важливо розрізнити два рівні «підвищених стандартів» у колективному договорі. Перший — конкретизація законодавчих норм стосовно специфіки підприємства (наприклад, визначення конкретного переліку засобів індивідуального захисту для певних категорій працівників понад мінімальний перелік, встановлений нормативами). Другий — встановлення принципово нових гарантій, що виходять за межі законодавчого регулювання (наприклад, запровадження додаткової системи медичного страхування від професійних захворювань, створення внутрішнього фонду компенсації виробничого травматизму з підвищеними розмірами виплат). Перший рівень є обов'язковою функцією будь-якого колективного договору, другий — реалізацією повного потенціалу колективно-договірного регулювання [5, с. 234].

Аналіз функцій колективного договору у сфері безпеки праці дозволяє виявити його системний вплив на стан охорони праці на підприємстві. Регулятивна функція полягає в тому, що колективний договір встановлює конкретні правові норми щодо умов праці, яких зобов'язані дотримуватися роботодавець та працівники. На відміну від законодавчих норм, що мають загальний і абстрактний характер, норми колективного договору є специфічними для даного підприємства, враховують технологічні особливості виробничого процесу та реальні ризики.

Захисна функція виявляється у тому, що колективний договір є правовим щитом для індивідуального працівника, який у відносинах з роботодавцем завжди перебуває в нерівному становищі. Встановлюючи підвищені стандарти безпеки праці колективно-договірним шляхом, профспілка як представник трудового колективу компенсує індивідуальну слабкість кожного окремого працівника колективною силою організованого представництва. Ця функція особливо значуща на підприємствах з небезпечними умовами праці, де ціна ризику є найвищою [14, с. 45].

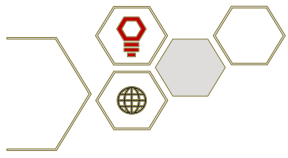


Стимулююча функція є менш очевидною, але не менш важливою. Встановлення в колективному договорі системи заохочень за дотримання вимог безпеки праці (надбавки за безаварійну роботу, додаткові відпустки для окремих категорій, компенсаційні пакети понад законодавчий мінімум) створює позитивні стимули як для роботодавця (зниження витрат на компенсацію травматизму, підвищення продуктивності праці), так і для працівника (матеріальна зацікавленість у дотриманні правил безпеки). Сучасні дослідження підтверджують, що системи позитивного стимулювання у сфері безпеки праці є більш ефективними, ніж суто санкційні механізми [8, с. 88].

Поряд з цим, колективний договір у сфері безпеки праці виконує важливу комунікативну функцію — він є носієм і провідником «культури безпеки» (safety culture) на підприємстві.

Аналіз практики колективно-договірного регулювання безпеки праці на підприємствах промислового комплексу України дозволяє виявити як позитивні практики, так і системні проблеми. Гірничодобувна галузь традиційно є лідером за рівнем розвитку колективно-договірного регулювання охорони праці, що обумовлено вкрай небезпечними умовами праці та міцними профспілковими традиціями.

Колективні договори вугільних шахт, як правило, передбачають: підвищені норми видачі засобів індивідуального захисту; скорочений робочий час для певних категорій підземних працівників; додаткові щорічні оплачувані відпустки тривалістю до 14 календарних днів; щорічне медичне обстеження із залученням вузькопрофільних спеціалістів; підвищені розміри одноразових виплат при нещасних випадках на виробництві — до 300% від законодавчого мінімуму. Галузева угода у вугільній промисловості також встановлює підвищені стандарти, проте колективні договори конкретних підприємств рідко виходять навіть за їх межі [15, с. 12].

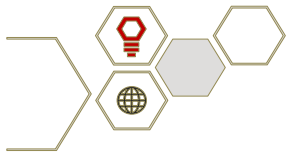


У металургійній галузі картина є неоднорідною. На великих підприємствах колективні договори відрізнялися детальністю та системністю регулювання питань безпеки праці, включаючи: програми нульового травматизму (zero harm programs); системи аудиту безпеки праці із залученням незалежних експертів; додаткові фінансування заходів з охорони праці понад законодавчо встановлені нормативи; страхові програми для членів сімей загиблих на виробництві [6, с. 156]. На середніх та малих підприємствах металургійної галузі рівень колективно-договірних гарантій суттєво нижчий, нерідко обмежується дублюванням законодавчих норм.

Попри наявність позитивних практик, системний аналіз колективних договорів підприємств промислового комплексу виявляє ряд серйозних проблем, що знижують ефективність колективно-договірного механізму встановлення підвищених стандартів безпеки праці. Першою і найбільш поширеною є проблема декларативності положень, які за своєю суттю є не більш ніж відтворенням законодавчої норми і не встановлюють жодних конкретних додаткових гарантій [1, с. 52].

Другою системною проблемою є відсутність ефективних механізмів моніторингу виконання положень колективного договору з питань безпеки праці. Хоча Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає обов'язок роботодавця щорічно звітувати перед колективом про виконання колективного договору, на практиці ця норма нерідко виконується формально [11]. Комісії з контролю за виконанням колективного договору, де вони існують, здебільшого позбавлені доступу до фінансової інформації щодо витрат на охорону праці та результатів внутрішніх розслідувань нещасних випадків.

Третьою проблемою є нерівність переговорних позицій сторін колективних переговорів, що особливо гостро проявляється в умовах ослаблення профспілкового руху [5, с. 241].



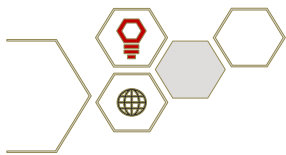
Четвертою проблемою є розрив між нормативним змістом колективного договору і реальним станом справ на виробництві. Встановлення в договорі підвищених стандартів безпеки ще не гарантує їх виконання [17, с. 8]. Це вказує на недостатність нормативного підходу і необхідність посилення механізмів реалізації та контролю.

П'ятою проблемою є недостатня конкретизація відповідальності за порушення положень колективного договору про безпеку праці. Санкції за невиконання колективних договорів, передбачені ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», є неспіврозмірно малими і не виконують превентивної функції [12, 18].

Зарубіжний досвід свідчить про існування різних моделей колективно-договірного регулювання безпеки праці, кожна з яких має свої переваги та обмеження. Шведська модель, що базується на розгалуженій системі галузевих угод і колективних договорів, є визнаним зразком ефективності. Ключовими елементами шведської моделі є: обов'язкова участь представників працівників у плануванні та реалізації заходів з охорони праці; право «виробничих уповноважених з безпеки» зупиняти роботу у разі виявлення небезпеки для здоров'я та життя; спільні комітети з безпеки праці на рівні підприємства з рівним представництвом сторін та реальними повноваженнями [5, с. 234].

Німецька модель співвизначення передбачає участь виробничих рад у прийнятті рішень з питань безпеки праці та умов виробничого середовища. Виробнича рада має право вето щодо введення нових технологій або виробничих процесів, якщо вони становлять підвищений ризик для здоров'я і безпеки. Колективні договори встановлюють галузеві стандарти охорони праці, які роботодавці зобов'язані враховувати при розробці внутрішньовиробничих угод [7, с. 178].

Французька модель характеризується розвинутою системою обов'язкового узгодження з представниками працівників усіх значущих



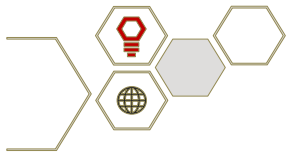
рішень у сфері організації праці та безпеки. Закон від 2 серпня 2021 р. «Про посилення запобігання у сфері охорони здоров'я на роботі» запровадив обов'язкові переговори щодо безпеки праці на галузевому рівні і підтвердив пріоритет колективних договорів у встановленні стандартів превентивних заходів [18, с. 14].

Польський Кодекс праці встановлює розгорнутий перелік питань, що є обов'язковим предметом переговорів на рівні підприємства, включаючи питання безпеки та гігієни праці. При цьому колективні угоди на рівні підприємства можуть встановлювати стандарти, вищі від галузевих, але не нижчі [19, с. 89]. Цей підхід заслуговує на рецесію в українське законодавство.

Узагальнення зарубіжного досвіду дозволяє виділити кілька ключових елементів ефективної системи колективно-договірного регулювання безпеки праці: (1) реальні, а не декларативні повноваження представників працівників у сфері безпеки; (2) обов'язковість переговорів з питань безпеки праці (не лише право, а й обов'язок сторін); (3) ефективні санкції за невиконання колективно-договірних зобов'язань з питань безпеки; (4) незалежний контроль за виконанням колективних договорів з можливістю залучення зовнішніх експертів.

На основі проведеного аналізу можна запропонувати концептуальну модель оптимального структурування розділу колективного договору з питань безпеки праці на промисловому підприємстві. Ця модель включає п'ять блоків, кожен з яких виконує специфічну функцію у системі підвищених стандартів безпеки.

Перший блок (нормативний) включає конкретизовані норми про умови праці, що перевищують законодавчий мінімум: специфікований для кожної категорії працівників перелік засобів індивідуального захисту з визначенням їх технічних характеристик; підвищені норми освітленості, вентиляції, температурного режиму на робочих місцях; скорочений робочий



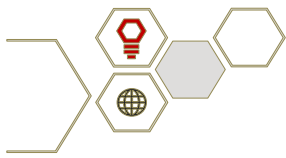
час для категорій, що зазнають специфічного виробничого навантаження. Принципова вимога до цього блоку — конкретність і вимірюваність кожного показника, що дозволяє перевірити його виконання.

Другий блок (процедурний) встановлює порядок управління ризиками безпеки праці: процедуру оцінки ризиків із визначенням методології та частоти; порядок розслідування нещасних випадків та мікроінцидентів з участю представників профспілки; процедуру вирішення спорів щодо умов безпеки праці, включаючи право профспілкового інспектора звертатися до незалежного арбітра. Цей блок є принципово важливим, оскільки встановлює механізм, а не лише декларацію.

Третій блок (фінансовий) визначає конкретні зобов'язання роботодавця щодо фінансування заходів з охорони праці: загальний обсяг фінансування; порядок формування та витрачання коштів фонду охорони праці; фінансові гарантії для постраждалих на виробництві (розміри одноразових виплат, порядок відшкодування витрат на лікування і реабілітацію, що перевищують соціальне страхування). Прозорість фінансового блоку є запорукою реальності всіх інших зобов'язань.

Четвертий блок (контрольний) встановлює систему моніторингу виконання зобов'язань з безпеки праці: склад, повноваження та режим роботи спільної комісії з охорони праці; порядок доступу профспілкових представників до відомостей про стан виробничого середовища, результатів атестації робочих місць, показників захворюваності та травматизму; зобов'язання роботодавця надавати щоквартальні звіти з конкретними показниками.

П'ятий блок (відповідальності) визначає конкретні наслідки порушення колективно-договірних зобов'язань з безпеки праці: підвищені розміри компенсацій при травматизмі понад соціальне страхування; обов'язок роботодавця виплачувати профспілці на фонд охорони праці штраф у визначеному розмірі за кожен підтверджений факт грубого



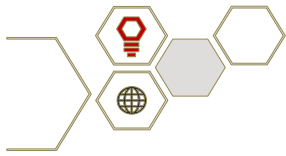
порушення норм безпеки; право профспілки на рекомендацію страйку у разі систематичного невиконання зобов'язань з охорони праці. Цей блок надає всій конструкції механізм примусового виконання, без якого вона залишається декларацією.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє сформулювати низку висновків доктринального та практичного характеру. По-перше, колективний договір займає унікальне місце в системі джерел правового регулювання охорони праці, поєднуючи договірну гнучкість із нормативною загальнообов'язковістю. Принцип «favor laboris» у його колективному вимірі надає колективному договору необмежені можливості для встановлення підвищених стандартів безпеки праці, однак ці можливості використовуються вітчизняними підприємствами лише частково.

По-друге, аналіз функцій колективного договору у сфері безпеки праці виявляє, що він виконує не лише регулятивну та захисну, але й стимулюючу і комунікативну функції, формуючи «культуру безпеки» на підприємстві. Ефективна реалізація цих функцій вимагає системного підходу до розробки відповідних положень колективного договору, а не їх формального включення для виконання законодавчої вимоги.

По-третє, практика підприємств промислового комплексу України демонструє суттєву диференціацію за рівнем розвитку колективно-договірного регулювання безпеки праці між підприємствами різного розміру, між підприємствами з різним рівнем профспілкового членства.

По-четверте, виявлено системні проблеми (декларативність, відсутність механізмів моніторингу, нерівність переговорних позицій, невідповідність між нормою і реальністю, недостатність відповідальності) мають правовий характер і потребують вирішення шляхом вдосконалення законодавства. Запропоновані заходи: (1) закріплення обов'язкового переліку питань безпеки праці, що є предметом колективних переговорів;



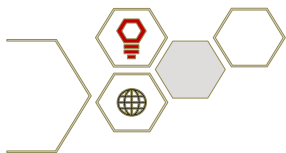
(2) підвищення розмірів санкцій за невиконання колективних договорів у частині безпеки праці до рівня, що забезпечує реальне превентивне значення; (3) надання профспілковим комісіям з контролю реальних повноважень, включаючи доступ до фінансової інформації; (4) запровадження обов'язкового незалежного аудиту виконання колективного договору в частині охорони праці на підприємствах підвищеної небезпеки.

По-п'яте, запропонована п'ятиблокова модель розділу колективного договору дозволяє системно підійти до встановлення підвищених стандартів безпеки праці, забезпечивши їх конкретність, вимірюваність і механізм примусового виконання.

Перспективами подальших досліджень може бути аналіз конкретних механізмів відповідальності за порушення колективно-договірних зобов'язань у сфері безпеки праці, порівняльний аналіз ефективності різних моделей профспілкового представництва з питань безпеки праці, а також дослідження впливу цифровізації виробничих процесів на еволюцію колективно-договірного регулювання охорони праці.

## Список використаних джерел

1. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
2. Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпеки та здоров'я працівників на роботі. Official Journal of the European Communities. 1989. L 183/1.
3. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.
4. Іншин М.І., Лавриненко О.В. Охорона праці в умовах євроінтеграції України: теорія, практика, перспективи. Вісник Київського



національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки. 2022. № 2 (113). С. 175–183.

5. Мельник К.Ю., Слободяник А.М. Реалізація права на безпечні умови праці в колективно-договірному порядку. Право і суспільство. 2023. № 4. С. 231–248.

6. Хуторян Н.М., Єрьоменко Г.В. Відповідність колективних договорів українських підприємств вимогам МОП: проблеми та перспективи. Підприємництво, господарство і право. 2022. № 8. С. 152–161.

7. Biagi M., Tiraboschi M. (eds.). Forms of Employee Representational Participation. In: Blanpain R. (ed.). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. 11th ed. Kluwer Law International, 2022. P. 171–194.

8. Deakin S., Wilkinson F. The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution. Oxford: Oxford University Press, 2005. 380 p.

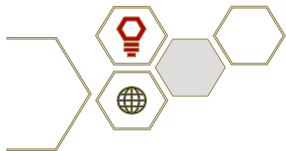
9. Dorssemont F., Lörcher K. The International Labour Organization and the European Union. In: Dorssemont F. et al. (eds.). The Charter of Fundamental Rights of the EU and the Employment Relation. Oxford: Hart Publishing, 2019. P. 61–124.

10. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

11. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.

12. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 214 с.

13. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України. Харків: SIC GROUP Ukraine, 2021. 264 с.



14. Профспілка працівників вугільної промисловості України. Галузева угода між власниками (роботодавцями) підприємств вугільної промисловості та профспілкою. Київ, 2021. 64 с.
15. Соціальне партнерство в хімічній галузі України: досвід та перспективи. Бюлетень Федерації профспілок України. 2023. № 3. С. 26–34.
16. Державна служба України з питань праці. Звіт про результати наглядово-контрольної діяльності у сфері праці за 2023 рік. Київ, 2024. 52 с.
17. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. унт внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
18. Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Journal officiel de la République française. 2021. N° 0178.
19. Żołyński J. Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2022. 412 s.