

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ДОВЖИЧ КАТЕРИНА ВІТАЛІЇВНА

УДК 349.2

**ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА
В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат дисертації
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник:

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

МОГЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, вчений секретар.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, доцент
МЕЛЬНИЧУК Наталія Олексіївна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук, доцент
ЧУМАЧЕНКО Ігор Миколайович,
ВАТ «Запоріжсталь», начальник юридичного
відділу первинної організації профспілки.

Захист відбудеться 13 листопада 2015 року о 09-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 09 жовтня 2015 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трудові відносини в Україні, як і в будь-якій країні світу, характеризуються тим, що роботодавець має владу над працівником. Тому останньому для протистояння або взаємодії з роботодавцем необхідно об'єднуватися з іншими працівниками підприємства, установи, організації, на якому він працює. Первинним типом об'єднання працівників є трудовий колектив, членами якого є всі працівники, з якими укладено трудовий договір. Трудовий колектив має характерні ознаки, що відрізняють його від інших суб'єктів трудового права.

Сфера трудових відносин з часів здобуття Україною незалежності зазнала значних змін, адже на зміну адміністративно-командній системі державного управління прийшла нова демократична політика, орієнтована на розвиток ринкових відносин. За таких умов набагато більшу роль відіграє взаємозв'язок між працівниками та роботодавцями, оскільки держава вже не є монополістичним роботодавцем, як це було в радянські часи, а, скоріше, виконує функції регулювання, контролю і нагляду в трудових відносинах.

Зростання України у контексті інтенсивних євроінтеграційних процесів дозволяє говорити про значні перспективи розвитку трудових колективів. Аспекти функціонування трудових колективів в Україні пов'язані як з проблемами нормативно-правового регулювання, так і з можливостями його забезпечення. Для виявлення перспектив проведення більш якісної правової політики в даній сфері потрібно дослідити чинне законодавство та визначити позитивні тенденції його розвитку, а також основні прогалини та недоліки й, відповідно до цього, запропонувати шляхи їх подолання.

Сучасний стан правового регулювання трудових відносин в Україні є результатом попередніх періодів розвитку трудового права. У зв'язку з цим трудові правовідносини частково орієнтовані на зразки країн із ринковою економікою, а з іншого боку все ще присутні ознаки радянських стандартів. Україна взяла курс на розбудову ринкової економіки, а негативний досвід минулого поступово буде виведений із правової та економічної сфери.

Становлення в Україні ринкової моделі трудових відносин потребує якісно нового переосмислення місця та значення в цьому процесі трудового колективу (колективу працівників). Правове регулювання відносин трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні ґрунтується на надбаннях радянської правової системи, оскільки застосовуються застарілі положення Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» та прийнятого ще за радянських часів Кодексу законів про працю. За окреслених умов постає питання

забезпечення й гарантування трудових прав та інтересів працівників, особливо у відносинах соціального партнерства.

Слід зазначити, що питаннями трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні та країнах Європи у тій чи іншій мірі займалися такі відомі вчені як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, В. О. Голобородько, Н. Д. Гетьманцева, Л. П. Грузінова, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, І. Г. Козуб, В. Г. Короткін, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, В. Г. Малов, А. Р. Мацюк, Н. О. Мельничук, Л. В. Могилевський, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, О. В. Смирнов, А. М. Соцький, І. О. Снігірєва, Л. С. Таль, Г. І. Чанишева, І. М. Чумаченко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Віддаючи належне здобуткам перерахованих дослідників, необхідно констатувати, що комплексного наукового аналізу питань трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні та країнах Європи практично не проводилося. Більшість авторів розглядали дану проблему фрагментарно. У зв'язку з цим поставлено за мету комплексно дослідити окреслену проблематику, яка й досі залишається актуальною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 р. № 14–10, та у межах загальноуніверситетської наукової теми «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550), затвердженої 28.05.2012 р, та теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014 р.).

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка з урахуванням вітчизняного досвіду та досвіду країн Європи теоретико-практичної концепції щодо трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні, а також рекомендацій та пропозицій щодо напрямів реформування та оптимізації національного законодавства у даній сфері до міжнародних стандартів. Мета дослідження зумовила необхідність постановки та досягнення наступних *задач*:

- з'ясувати роль трудового колективу як суб'єкта трудового права;
- визначити поняття трудового колективу як суб'єкта трудового права та виокремити його ознаки;
- розкрити періодизацію становлення та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права;

– встановити особливості трудового колективу як суб'єкта трудового права у країнах Європи;

– окреслити характерні риси джерел права Європейського Союзу про діяльність трудових колективів;

– надати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні;

– сформулювати основні напрями запозичення Україною досвіду Європейського Союзу щодо діяльності трудових колективів.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у процесі діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права.

Предметом дослідження є трудовий колектив як суб'єкт трудового права в Україні та країнах Європи.

Методи дослідження. Наукове дослідження побудовано на застосуванні загального системно-структурного методу, основні елементи якого забезпечили логічне розв'язання поставлених задач. В основу системи методології наукового аналізу діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні та країнах Європи покладено наступні методи: 1) діалектичний метод дав змогу досліджувати сутність діяльності трудового колективу, а також внутрішніх та зовнішніх суперечностей у процесі його функціонування (підрозділи 1.2, 1.3); 2) системний метод дозволив здійснити повне та об'єктивне дослідження діяльності трудового колективу (підрозділи 1.1, 2.1); 3) історичний метод допоміг дослідити становлення та розвиток трудового колективу як суб'єкта трудового права у хронологічній послідовності (підрозділ 1.2); 4) впродовж здійснення усього наукового аналізу тематики діяльності трудового колективу в Україні та країнах Європи застосовувалися логічні методи і прийоми – дедукція, індукція аналогія, аналіз, синтез. У науковому дослідженні використовувалися і інші методи пізнання, зокрема логіко-семантичний, за допомогою якого поглиблено понятійний апарат у сфері діяльності трудового колективу (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2); та метод моделювання, який дав можливість сформулювати пропозиції щодо вдосконалення та оптимізації правового регулювання діяльності трудового колективу в Україні і країнах Європи (підрозділи 3.1, 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень правової науки дослідити загальнотеоретичну характеристику трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні та країнах Європи. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

уперше:

– визначено дефініцію поняття «нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів»;

– сформульовано пропозиції щодо шляхів вдосконалення правового регулювання діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні, до яких віднесені наступні: (1) визначення поняття трудового колективу, закріплення його правового статусу на рівні єдиного кодифікованого акту – Кодексу законів про працю України; (2) законодавче визнання та закріплення існування трудового колективу у фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю на підставі трудових договорів; (3) визнання можливості існування трудового колективу у фізичної особи – підприємця за умови використання таким роботодавцем праці не менше п'яти найманих працівників. Крім того встановлено, що вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів може відбуватись ще і за такими напрямками: (1) шляхом прийняття окремого спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях чи у фізичних осіб-підприємців»; (2) шляхом удосконалення законодавчого розмежування повноважень між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу; (3) за допомогою законодавчого закріплення не тільки прав, а й обов'язків трудового колективу;

– виокремлено характерні риси джерел права ЄС про діяльність трудових колективів: (1) на відміну від звичної нам ієрархії нормативно-правових актів в національному законодавстві, в праві ЄС така градація нормативно-правових актів базується на концепції існування норм первинного і вторинного права, а також загальних принципів права ЄС та судових прецедентів Суду ЄС. Така модель побудови системи джерел права застосовується і до трудового права; (2) поступовий розвиток норм трудового права у сфері діяльності трудового колективу, які беруть свій початок з моменту прийняття установчих договорів з подальшим їх відображенням у нормативно-правових актах, що вносили об'єктивні зміни в акти первинного права; (3) встановлення в установчих договорах загальних засад діяльності трудових колективів, нормативний розвиток яких знайшов своє відображення як в актах вторинного права (регламенти, директиви), так і в загальних принципах і практиці Суду ЄС; (4) наднаціональний, транснаціональний характер актів вторинного законодавства (регламентів, директив), що стосуються забезпечення діяльності трудових колективів; (5) існування цілого ряду директив, що встановлюють обов'язкові мінімальні стандарти у сфері забезпечення діяльності трудових колективів як в державах-учасниках, так і в тих, які прагнуть ними стати; (6) обов'язковість виконання положень директив у сфері регулювання діяльності трудових колективів для держав-членів; зокрема основний акцент робиться саме на кінцевому результаті застосування

положень директив; (7) необхідність імплементації норм директив про діяльність трудових колективів державою, якій вони адресуються; (8) директиви про діяльність трудових колективів як оптимальний засіб гармонізації трудового законодавства держави до стандартів права ЄС у цій сфері з урахуванням всіх національних особливостей держави; (9) засадничий характер загальних принципів трудового права ЄС, що проявляється у їх врахуванні при прийнятті всіх нормативно-правових актів як первинного, так і вторинного законодавства, а також при виробленні судової практики; (10) допоміжний характер практики Суду ЄС, що полягає у заповненні прогалин в чинних нормативно-правових актах про діяльність трудових колективів, їх офіційному тлумаченні;

удосконалено:

– визначення функціонування трудового колективу як процесу діяльності усіх працівників підприємства, установи, організації чи фізичної особи-підприємця з метою виконання функцій щодо врегулювання трудових спорів, підписання колективного договору, представництва та захисту трудового колективу, членів трудового колективу тощо;

– історичні етапи розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права: I етап (з другої половини XIX ст. до 1917 року); II етап (з 1917 року до 1947 року); III етап (з 1947 року до 1991 року); IV етап (з 1991 року і до цього часу);

дістали подальшого розвитку:

– визначення трудового колективу як специфічного суб'єкта трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, установи, організації чи фізичної особи-підприємця, які уклали трудовий договір з одним і тим же роботодавцем та мають спільні інтереси, об'єднаних загальною метою в певну організовану цілісну структуру, яка не виступає при цьому юридичною особою і діє на громадських засадах;

– ознаки трудового колективу як суб'єкта трудового права: (а) об'єднання задля досягнення спільних інтересів; (б) він не виступає юридичною особою; (в) трудовий договір є підставою включення працівника в трудовий колектив; (г) має цілісну організовану структуру.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертації результати дослідження можуть бути використані у:

– науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретико-правових засад правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні;

– правотворчості – у процесі підготовки проектів нових і вдосконалення чинних законодавчих актів у сфері діяльності трудових колективів в Україні;

– правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики

використання норм чинного трудового законодавства стосовно правового регулювання функціонування трудового колективу в Україні;

– навчальному процесі – положення й висновки дисертації можуть бути використані під час вивчення такої навчальної дисципліни як «Трудове право» у вищих юридичних навчальних закладах, при підготовці підручників, навчальних посібників, лекцій, семінарських занять, у процесі вдосконалення робочих програм і планів.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, березень 2015 року), «Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців» (м. Київ, березень 2014 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'ятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також в двох тезах доповідей і повідомлень на зазначених вище конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені предметом дослідження, його метою й задачами. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 189 сторінок, з них 170 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складається із 185 найменувань і займає 19 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обгрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки, визначено мету, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказані ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Правова природа трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні» складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню поняття, ознак та значення трудового колективу як суб'єкта трудового права, аналізу сучасного стану правового регулювання функціонування трудового колективу.

У підрозділі 1.1 *«Поняття, ознаки та значення трудового колективу як суб'єкта трудового права»* вказано, що функціонування трудового колективу необхідно розглядати як процес діяльності усіх працівників підприємства, установи, організації чи фізичної особи-підприємця з метою виконання функцій щодо врегулювання трудових спорів, підписання колективного договору, представництва та захисту трудового колективу, членів трудового колективу тощо.

Автором виділено ряд ознак трудового колективу як суб'єкта трудового права. Першою з них є те, що даний суб'єкт є об'єднанням задля досягнення спільних інтересів. Суть її полягає в тому, що трудовий колектив повинен мати спільні інтереси, які окрім матеріальної винагороди повинні задовольняти моральні цінності членів трудового колективу.

Другою ознакою трудового колективу як суб'єкта трудового права є те, що він не являє собою юридичну особу. Трудовий колектив виступає в ролі медіатора можливих конфліктів між працівниками та роботодавцем через комісію по трудових спорах.

Третя ознака трудового колективу як суб'єкта трудового права – наявність трудового договору, який є підставою до включення працівника в трудовий колектив. Відповідно до трудового договору працівник працевлаштовується на підприємство, в установу, організацію чи до фізичної особи-підприємця і тим самим стає членом трудового колективу.

Четверта ознака трудового колективу як суб'єкта трудового права проявляється у тому, що трудовий колектив має цілісну організовану структуру, яка залежить від розмірів господарського суб'єкта, на якому він діє. Проведення загальних зборів дозволяє реалізувати трудовому колективу свої повноваження, а всім його представникам винести на обговорення актуальні

трудові питання.

У підрозділі 1.2 «Історичний тенезис трудового колективу як суб'єкта трудового права» зауважено, що історичні витоки трудового колективу беруть свій початок з другої половини XIX ст. і розвиваються на початковому етапі до 1917 року. Основним позитивним зрушенням даного історичного періоду було те, що в цей проміжок часу закладено основи правового статусу трудового колективу. Розвиток законодавства щодо правил внутрішнього трудового розпорядку та норм трудового права відносно профспілкових об'єднань сприяли розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права.

Важливим у розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права став період, який тривав з 1917 року до 1947 року. Він відзначався суперечливим характером, так як спочатку відбулося покращення становища працівників, що призвело до підвищення значущості трудових колективів, але, починаючи з 20-х рр. XX ст., поступово посилювався державний контроль в сфері трудових відносин і трудові колективи обмежувалися у повноваженнях.

Час становлення трудового колективу як суб'єкта трудового права з 1947 року до 1991 року мав наступні особливості: трудові колективи існували лише формально, оскільки державні органи тримали всю повноту влади по управлінню підприємствами у своїх руках, тобто відбувався процес централізованого керівництва сферою трудових відносин.

Звернено увагу, що останній етап (1991 р. – до сьогодні) становлення й розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права характеризується тим, що на даний момент трудові колективи відіграють важливу роль в сфері трудових правовідносин, адже їх представники стають членами профспілок, укладають колективні договори, беруть участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями тощо.

У підрозділі 1.3 «Сучасний стан правового регулювання функціонування трудового колективу в Україні» дисертантом визначено, що першою рисою сучасного стану правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є наявність нормативно-правової бази щодо функціонування трудових колективів. Особливістю є те, що, по-перше, із законодавства поступово вилучаються норми, якими регулюються функціонування трудових колективів підприємств, установ, організацій. По-друге, основний нормативно-правовий акт, яким мало б регулюватися функціонування трудових колективів в Україні, є застарілим. По-третє, вектор державної політики в сфері трудових відносин не передбачає швидких і дієвих заходів, спрямованих на покращення нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів.

Відзначено, що другою рисою сучасного стану правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є визначеність сторін, які встановлюють та реалізують нормативно-правове регулювання трудових

відносин. Було виявлено, що трудові колективи підпорядковуються, окрім централізованого нормативно-правового регулювання сфери трудових відносин, ще й нормам локальних актів, що приймаються на підприємствах, в установах, організаціях роботодавцями, але за погодженням з трудовим колективом або іншим представницьким органом.

Ще однією рисою сучасного стану правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні передбачає встановлення визначеного переліку повноважень трудового колективу, що підтверджується наявністю відповідних норм в українському законодавстві та думками вчених з цього приводу. В цілому повноваження трудового колективу поширюються лише на внутрішню діяльність підприємства, організації, установи чи фізичної особи-підприємця і охоплюють переважно сферу охорони праці, колективно-договірних відносин, трудових спорів.

Розділ 2 «Правове регулювання діяльності трудових колективів у країнах Європи» складається із двох підрозділів та присвячений визначенню сутності та значення трудового колективу як суб'єкта трудового права у країнах Європи, дослідженню особливостей джерел права країн Європи про діяльність трудового колективу.

У підрозділі 2.1 *«Трудовий колектив як суб'єкт трудового права у країнах Європи: сутність і значення»* визначено, що польська модель виробничої демократії трудового колективу наділена наступними, притаманними лише їй, характерними рисами: 1) лише трудовий колектив державного підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства; 2) трудовий колектив державного підприємства реалізує свої права та обов'язки безпосередньо (загальні збори співробітників, делегати працівників, комітет працівників) та через профспілкові організації; 3) профспілковий рух витісняється самоврядуванням трудового колективу державного підприємства.

В роботі досліджено нормативно-правове регулювання правосуб'єктності трудового колективу у французькому трудовому праві та виокремлено наступні особливості французької моделі правосуб'єктності трудового колективу: 1) трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства; 2) трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо: кожний працівник має право особистого звернення до адміністрації підприємства, може брати участь в виробничих зборах і нарадах у складі трудового колективу або опосередковано – через визнані роботодавцем профспілки; 3) до повноважень трудового колективу та працівника як його складової належить: право безпосередньо висловлювати власну думку адміністрації підприємства щодо сутності та організації роботи,

виробничих питань, пропонувати заходи щодо поліпшення умов праці, її раціоналізації; 4) «визнана» профспілка шляхом переговорів з керівництвом підприємства укладає заводські угоди, у яких визначається конкретний порядок проведення виробничих зборів (нарад) за участі всього трудового колективу.

На підставі проведеного дисертаційного дослідження у даному підрозділі було виокремлено наступні парадигми функціонування трудового колективу як самостійного суб'єкта трудового права Великобританії: 1) трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства; 2) трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки через інститути добровільного (voluntary) об'єднання (об'єднання на рівні трудового колективу конкретного підприємства), нормативних (statutory) об'єднань (профспілки) та об'єднання трудового колективу за ініціативою та підтримки роботодавця (спільні консультативні комітети).

У підрозділі 2.2 «Особливості та значення джерел права Європейського Союзу про діяльність трудових колективів» обґрунтовано, що роль джерел права ЄС про діяльність трудових колективів полягає у встановленні мінімальних стандартів і основоположних принципів діяльності трудових колективів, невиконання і порушення яких може свідчити про тимчасову неготовність вступу певної країни до ЄС.

Встановлено, що норми трудового права ЄС регулюють такі важливі аспекти діяльності трудових колективів, які в Україні або врегульовані фрагментарно, або ж не врегульовані зовсім. Ці норми трудового права ЄС мають велике значення при вирішенні питання гармонізації українського трудового законодавства зі стандартами трудового права ЄС, зокрема у таких сферах: інформування, консультації та участь працівників в управлінні виробництвом; забезпечення ефективного представництва працівників на транснаціональних підприємствах; запровадження реально діючих робітничих рад або інших процедур інформування та проведення консультацій; інформування та проведення консультацій щодо запланованих звільнень з причин організаційного, структурного і технологічного характеру. Тільки детальний аналіз та науково обґрунтована імплементація досліджуваних норм трудового законодавства ЄС про діяльність трудових колективів дасть підстави говорити про Україну як про європейську, цивілізовану, демократичну, правову і, головне, соціальну державу, в якій права працівників, що складають трудовий колектив, законодавчо визнаються і гарантуються.

Розділ 3 «Оптимізація правового регулювання діяльності трудових колективів в Україні» складається із двох підрозділів та присвячений

формуванню напрямів вдосконаленню правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні, напрямів запозичення досвіду Європейських країн щодо діяльності трудового колективу.

У підрозділі 3.1 «Напрями вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні» запропоновано такий підхід до вдосконалення правового регулювання діяльності цього суб'єкта, згідно з яким визначення поняття трудового колективу, закріплення його правового статусу та переліку повноважень повинно відбуватись на рівні єдиного кодифікованого акта – Кодексу законів про працю України. Саме така модель оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів сприятиме комплексному та однаковому розумінню суті та значення діяльності цих суб'єктів трудового права, а також уніфікації всього того нормативно-правового матеріалу, який на даний час розосереджений по різних правових актах, що в подальшому полегшить здійснення правового регулювання діяльності суб'єктів трудового права – трудових колективів.

Сформульовано наступний напрям вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права, згідно з яким існування трудового колективу фізичної особи-підприємця слід пов'язувати з використанням таким роботодавцем праці не менше п'яти найманих працівників, які і утворюють трудовий колектив. Саме таку кількість учасників колективу працівників слід наділяти правом укладання колективних договорів.

Останнім напрямом вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права є законодавче закріплення прав та обов'язків трудового колективу. Необхідність існування та законодавчої фіксації такої моделі оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів зумовлена тим, що ефективна діяльність вказаного суб'єкта права не тільки теоретично, а й практично залежить від чіткості визначення не стільки прав, скільки обов'язків. Існування певних обов'язків дозволяє більш повно та ясно формулювати завдання суб'єкта, визначити його роль та місце в системі трудових зв'язків з іншими суб'єктами.

У підрозділі 3.2 «Напрями запозичення Україною національного досвіду країн Європи щодо діяльності трудових колективів», спираючись на проведений аналіз досвіду Іспанії у сфері діяльності трудових колективів, запропоновано запозичити деякі положення для подальшого впровадження в Україні, а саме: 1) шляхом внесення змін до КЗпП України окремим розділом визначити правовий статус трудових колективів, форми та способи представництва інтересів трудового колективу, а також визначити у ньому

способи взаємодії трудових колективів із представницькими органами роботодавця, порядок та умови укладання колективних договорів; 2) внести зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та закріпити виключно за профспілкою право на представництво інтересів трудового колективу при укладанні колективного договору, а також порядок взаємодії представницьких органів трудових колективів із профспілками.

На думку автора, Україна повинна використати ще такий досвід країн Західної Європи щодо забезпечення діяльності трудових колективів: 1) за прикладом Великобританії ми повинні розмежувати трудове й господарське законодавство щодо визначення трудового колективу та перенести конструктивні положення до актів трудового законодавства, зокрема це можливо здійснити за рахунок визначення у КЗпП України дефініції поняття трудового колективу, його правосуб'єктності, внесення до КЗпП України нового розділу, у якому б містилися основні права, обов'язки, умови та способи діяльності трудового колективу; 2) за прикладом ФРН на законодавчому рівні прийняти відповідні зміни до КЗпП України, що містили б положення про створення трудовим колективом відповідного органу (ради працівників), який би представляв інтереси працівників перед роботодавцем.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлене теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні концептуальних засад діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні та країнах Європи. Основними науковими і практичними результатами роботи є такі висновки і пропозиції:

1. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права – це специфічний суб'єкт трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, установи, організації чи фізичної особи-підприємця, які уклали трудовий договір з одним і тим же роботодавцем, мають спільні інтереси та об'єднані загальною метою в певну організовану цілісну структуру, яка при цьому не являє собою юридичну особу і діє на громадських засадах.

Функціонування трудового колективу – це процес діяльності усіх працівників підприємства, установи, організації чи фізичної особи-підприємця з метою виконання функцій щодо врегулювання трудових спорів, підписання колективного договору, представництва та захисту трудового колективу, членів трудового колективу

Трудові колективи, беручи участь в процесі управління, сприяють

якісному підвищенню показників ефективності праці, що виражається у покращенні використання робочого часу, можуть вносити для узгодження роботодавцем пропозиції щодо поліпшення умов працюючих. Якщо трудовий колектив якісно виконує свою роботу, то це може знижувати ймовірність виникнення трудових спорів або підвищувати можливості вчасного та взаємовигідного їх подолання, тобто трудовому колективу, який перебуває на боці працівника, відводиться роль медіатора між останнім і роботодавцем.

Ознаками трудового колективу як суб'єкта трудового права є: (а) об'єднання задля досягнення спільних інтересів; (б) те, що він не виступає юридичною особою; (в) трудовий договір як підстава до включення в трудовий колектив; (г) те, що він має цілісну організовану структуру.

Поняття «нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів» розглядається як сукупність основних засобів державного впливу шляхом регулювання суспільних відносин нормами законних та підзаконних нормативно-правових актів щодо діяльності трудових колективів підприємств, установ, організацій чи фізичних осіб-підприємців задля якісного виконання ними своїх завдань та функцій.

2. Історичний генезис становлення та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права поділяється на такі етапи: (1) друга половина ХІХ ст. – 1917 р.; (2) 1917 – 1947 рр.; (3) 1947 – 1991 рр.; 4) 1991 р. – сьогодення.

3. Особливості правосуб'єктності трудового колективу у ФРН: (1) трудовий колектив підприємства не наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства, вирішенні питань охорони праці чи соціального забезпечення; (2) трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки опосередковано через власні представницькі органи (виробничі ради, профспілки) або делегатів в консолідовані органи управління внутрішніми справами підприємства (наглядові ради підприємств); (3) профспілковий рух організовано на міжпідприємницькому рівні, і вирішувані питання виходять за рамки суто інтересів трудового колективу підприємства; (4) до повноважень представницьких органів трудового колективу підприємства, які складаються виключно із його представників, належать: регламентація робочого часу (режим роботи, відпустки), внутрішньої системи пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, брати участь у проведенні заходів з техніки безпеки, здійснювати контроль за виконанням існуючих законодавчих актів, інструкцій щодо запобігання аварій на виробництві, тарифних договорів і внутрішніх угод, що захищають найманих працівників, а також запобігати дискримінації працівників на підставі їх походження, релігії, національності, політичної чи профспілкової діяльності або переконань, статі та сексуальної орієнтації, брати участь у вирішенні соціальних, кадрових і економічних питань тощо; (5) до повноважень

консолідованих представницьких органів трудового колективу підприємства належать: погодження призначення та звільнення директора з праці у складі правління компанії, до компетенції якого віднесено вирішення соціальних і кадрових питань, схвалення кандидатури голови наглядової ради, обрання правління, контроль його діяльності, вирішення окремих важливих управлінських питань, що стосуються, наприклад, закриття окремих виробництв або вкладення капіталу.

За результатами аналізу практичного та теоретичного аспектів правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права у Франції слід виокремити наступні особливості: (1) трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства; (2) трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо: кожний працівник має право особисто звертатися до адміністрації підприємства, брати участь виробничих зборах і нарадах та опосередковано – через визнані роботодавцем профспілки; (3) до повноважень трудового колективу та працівника як його складової належить: право безпосередньо висловлювати власну думку адміністрації підприємства щодо сутності та організації роботи, виробничих питань, пропонувати заходи щодо поліпшення умов праці, її раціоналізації; (4) «визнана» профспілка шляхом переговорів з керівництвом підприємства укладає заводські угоди, у яких визначається конкретний порядок проведення виробничих зборів (нарад) за участі всього трудового колективу.

4. Характерні риси джерел права ЄС про діяльність трудових колективів:

– на відміну від звичної нам ієрархії нормативно-правових актів в національному законодавстві, в праві ЄС така градація правових актів базується на концепції існування норм первинного і вторинного права, а також загальних принципів права ЄС та судових прецедентів Суду ЄС. Дана модель побудови системи джерел права застосовується і до трудового права;

– поступовий розвиток норм трудового права у сфері діяльності трудового колективу, які беруть свій початок з моменту прийняття установчих договорів з подальшим їх відображенням у нормативно-правових актах, що вносять об'єктивні зміни в акти первинного права;

– встановлення в установчих договорах загальних засад діяльності трудових колективів, нормативний розвиток яких знайшов своє відображення як в актах вторинного права (регламенти, директиви), так і в загальних принципах і практиці Суду ЄС;

– наднаціональний, транснаціональний характер актів вторинного законодавства (регламентів, директив), що стосуються забезпечення діяльності трудових колективів;

– існування цілого ряду директив, які встановлюють обов'язкові

мінімальні стандарти у сфері забезпечення діяльності трудових колективів як в державах-учасницях, так і у тих, які прагнуть ними стати;

- обов'язковість виконання положень директив у сфері регулювання діяльності трудових колективів для держав-членів, зокрема основний акцент робиться саме на кінцевому результаті застосування положень директив;

- необхідність імплементації норм директив про діяльність трудових колективів державою, якій вони адресуються;

- директиви про діяльність трудових колективів як оптимальний засіб гармонізації трудового законодавства держави до стандартів права ЄС у цій сфері з урахуванням всіх національних особливостей держави;

- засадничий характер загальних принципів трудового права ЄС, що проявляється у їх врахуванні при прийнятті всіх нормативно-правових актів як первинного, так і вторинного законодавства, а також при виробленні судової практики;

- допоміжний характер практики Суду ЄС, який полягає у заповненні прогалин в чинних нормативно-правових актах про діяльність трудових колективів, їх офіційне тлумачення.

5. Основними напрямками вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні є: (1) визначення поняття трудового колективу, закріплення його правового статусу та переліку повноважень на рівні єдиного кодифікованого акту – Кодексі законів про працю; (2) законодавче визнання та закріплення існування трудового колективу у фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю на підставі трудових договорів; (3) визнання можливості існування трудового колективу у фізичної особи-підприємця за умови використання таким роботодавцем праці не менше п'яти найманих працівників.

Крім того, встановлено, що вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів може відбуватись ще і за такими напрямками: (1) шляхом прийняття окремого спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях чи у фізичних осіб-підприємців»; (2) шляхом удосконалення законодавчого розмежування повноважень між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу; (3) за допомогою законодавчого закріплення не тільки прав, а й обов'язків трудового колективу.

6. Основними напрямками запозичення досвіду ЄС щодо діяльності трудових колективів Україною є: (1) ратифікація уповноваженими державними органами України діючих конвенцій МОП та декларацій Європейського Союзу, які здійснюють правове регулювання, визначають порядок консультування та інформування трудових колективів, з метою

адаптації та стандартизації вітчизняного законодавства до європейського; (2) створення прийнятних умов для соціального діалогу шляхом законодавчого визначення в КЗпП України його принципів, порядку проведення та зобов'язання роботодавців до укладення з трудовими колективами колективних договорів; (3) розмежування трудового й господарського законодавства щодо визначення трудового колективу та перенесення конструктивних положень до актів трудового законодавства; (4) створення спеціальних органів, які будуть інформувати та консультувати трудові колективи зі сторони роботодавця з метою поліпшення трудової діяльності колективів, підвищення якості роботи та кваліфікації працівників; (5) створення відповідного органу та законодавчого підґрунтя його діяльності (ради працівників), який би представляв інтереси трудового колективу перед роботодавцем, визначити чіткі межі функціонування та взаємодії трудового колективу та профспілки, а також трудового колективу з роботодавцем та іншими органами влади; (6) видача кодексів-практик як допоміжних та методичних нормативно-правових актів реалізації трудовими колективами своїх прав та інтересів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Довжич К.В. Направления заимствования опыта ЕС по деятельности трудовых коллективов в Украине / К.В. Довжич // Право и политика. – 2013. – Специальный выпуск. – С. 181-185.
2. Довжич К.В. Трудовой коллектив як суб'єкт трудового права у ФРН: сутність та значення / К.В. Довжич // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3. – Ч. 2. – С. 43-48.
3. Довжич К.В. Поняття та сутність трудового колективу як суб'єкта трудового права / К.В. Довжич // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4. – Ч. 2. – С. 76-81.
4. Довжич К.В. Джерела права Європейського Союзу щодо діяльності трудових колективів / К.В. Довжич // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – Випуск 5. – Ч. 2. – Т. 2. – 2014. – С. 199-203.
5. Довжич К.В. Особливості трудового колективу у Великобританії та Франції / К.В. Довжич // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2014. – № 29. – Ч. 2. – С. 66-69.
6. Довжич К.В. Напрями вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні /

К.В. Довжич // Науковий вісник Академії муніципального управління. – Серія: Право. – 2015. – Випуск 1. – С. 92-97.

7. Довжич К.В. Сучасний стан правового регулювання функціонування трудового колективу в Україні / К.В. Довжич // «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення»: збірник матеріалів другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції. – Київ, НАВС. – 5 березня 2015 року. – С. 130-132.

8. Довжич К.В. Історичний генезис розвитку трудового колективу / К.В. Довжич // Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців : тези доп. підсумкової наук.-теорет. конф. (Україна, м. Київ, 28 березня 2014 року). – К. : ННІПФПМГБВВ НАВС, 2014. – С. 131-134.

АНОТАЦІЯ

Довжич К.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права в Україні та країнах Європи. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертація присвячена системному та ґрунтовному аналізу правової природи трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні та країнах Європи. У роботі визначено поняття, роль та наведено основні ознаки трудового колективу як суб'єкта трудового права. Надано правову характеристику та досліджено історичний генезис і розвиток трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні. Окремо досліджено роль та значення джерел права Європейського Союзу про діяльність трудових колективів. Визначено категоріально-понятійний апарат: «трудовий колектив», «нормативно-правове регулювання», «функціонування трудового колективу», «нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів».

Розроблено та аргументовано основні тенденції подальшого розвитку правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні. Окрему увагу приділено напрямам запозичення досвіду ЄС щодо діяльності трудових колективів в Україні.

Ключові слова: *трудове право, трудові колективи, Європейський Союз, історичний генезис трудового колективу, шляхи вдосконалення діяльності трудового колективу, досвід функціонування трудового колективу в країнах Європи, суб'єкт трудового права, правове регулювання діяльності трудового колективу, сучасний стан правового регулювання діяльності трудового*

колективу, джерела права у сфері праці.

АННОТАЦИЯ

Довжич К.В. Трудовой коллектив как субъект трудового права в Украине и странах Европы. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена системному и обстоятельному анализу правовой природы трудового коллектива как субъекта трудового права в Украине и странах Европы. В работе определено понятие, роль и приведены основные признаки трудового коллектива как субъекта трудового права. Дана правовая характеристика и исследован исторический генезис и развитие трудового коллектива как субъекта трудового права в Украине. Отдельно исследованы роль и значение источников права Европейского Союза о деятельности трудовых коллективов. Определен категориально-понятийный аппарат: «трудовой коллектив», «нормативно-правовое регулирование», «функционирование трудового коллектива», «нормативно-правовое регулирование функционирования трудовых коллективов».

Под понятием «трудовой коллектив как субъект трудового права» следует понимать специфический субъект трудового права, состоящий из всех работников предприятия, учреждения, организации или физического лица-предпринимателя, заключивших трудовой договор с одним и тем же работодателем, имеют общие интересы и объединены общей целью в определенную организованную целостную структуру, при этом не представляет собой юридическое лицо и действует на общественных началах.

Определено, что основными признаками трудового коллектива как субъекта трудового права являются: 1) объединение для достижения общих интересов; 2) он не является юридическим лицом; 3) трудовой договор является основанием для включения в трудовой коллектив; 4) имеет целостную организованную структуру.

Сформулированы основные направления заимствования в Украине опыта ЕС по деятельности трудовых коллективов: (1) ратификация уполномоченными государственными органами Украины действующих конвенций МОТ и деклараций Европейского Союза, осуществляющих правовое регулирование, определяющих порядок консультирования и информирования трудовых коллективов, с целью адаптации и стандартизации отечественного законодательства к европейскому; (2) создание приемлемых

условий для социального диалога путем законодательного определения в КЗоТ его принципов, порядка проведения и обязательства работодателей по заключению с трудовыми коллективами коллективных договоров; (3) разграничение трудового и хозяйственного законодательства по определению трудового коллектива и перенесение конструктивных положений в акты трудового законодательства; (4) создание специальных органов, которые будут информировать и консультировать трудовые коллективы со стороны работодателя с целью улучшения трудовой деятельности коллективов, повышения качества работы и квалификации работников; (5) создание соответствующего органа и законодательной базы его деятельности (совета работников), который бы представлял интересы трудового коллектива перед работодателем, определить четкие границы функционирования и взаимодействия трудового коллектива и профсоюза, а также трудового коллектива с работодателем и другими органами власти; (6) издание кодексов-практик как вспомогательных и методических нормативно-правовых актов реализации трудовыми коллективами своих прав и интересов.

Разработаны и аргументированы основные тенденции дальнейшего развития правового регулирования деятельности трудовых коллективов как субъектов трудового права в Украине.

Ключевые слова: *трудовое право, трудовые коллективы, Европейский Союз, исторический генезис трудового коллектива, пути совершенствования деятельности трудового коллектива, опыт функционирования трудового коллектива в странах ЕС, субъект трудового права, правовое регулирование деятельности трудового коллектива, современное состояние правового регулирования деятельности трудового коллектива, источники права в сфере труда.*

ANNOTATION

Dovzhych K. V. Labor collective as the subject of labor law in Ukraine and Europe. – *The manuscript.*

Thesis for the degree of Candidate of Sciences in speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2015.

The thesis is devoted to systematic and detailed analysis of the legal nature of the labor collective as the subject of labor law in Ukraine and in European countries. The concept, role and the main features of the labor collective as the subject of labor law were defined in the work. The legal description and the historical genesis of the formation and development of the labor collective as the subject of labor law in

Ukraine were examined. An independent study of the role and importance of the sources of European Union law about the activity of labor collectives was conducted. The categorial-conceptual apparatus: "labor collective", "legal regulation", "functioning of labor collective", "legal regulation of labor collectives functioning."

The main tendencies of further development of legal regulation of labor collectives as subjects of labor law in Ukraine were worked out and argued. Special attention was paid to trends of borrowing the EU experience concerning labor collectives` activities in Ukraine.

Keywords: *labor law, labor collective, European Union, historical genesis of labor collective, ways of improvement of the labor collective, experience of the functioning of the labor collective in EU countries, the subject of labor law, legal regulation of the labor collective activity, the current state of legal regulation of labor collective, sources of law in the workplace.*

Підп. до друку 08.10.2015 р. Формат 60x84/16. Гарнітура – Times. Друк трафаретний.
Папір офісний. Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Замовлення № 26/15-а.

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, т. (056) 370-96-59

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013