

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

На правах рукопису

ДОВЖИЧ КАТЕРИНА ВІТАЛІЇВНА

УДК 349.22

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

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
Могілевський Л.В.

ДНІПРОПЕТРОВСЬК – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ.....	11
1.1. Поняття, ознаки та значення трудового колективу як суб'єкта трудового права.....	11
1.2. Історична генеза розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права.....	27
1.3 Сучасний стан правового регулювання функціонування трудового колективу в Україні.....	47
Висновки до розділу 1.....	66
РОЗДІЛ 2 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	69
2.1. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права у країнах Європи: сутність і значення.....	69
2.2. Особливості та значення джерел права Європейського Союзу про діяльність трудових колективів.....	95
Висновки до розділу 2.....	113
РОЗДІЛ 3 ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ В УКРАЇНІ.....	117
3.1. Напрями вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні.....	117
3.2. Напрями запозичення Україною досвіду ЄС щодо діяльності трудових колективів.....	140
Висновки до розділу 3.....	163
ВИСНОВКИ.....	166
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	171

ВСТУП

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.

Відаючи 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

трудоу 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-учасницях, 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 прогалін 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.

РОЗДІЛ 1

ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

1.1 Поняття, ознаки та значення трудового колективу як суб'єкта трудового права

Сфера трудових відносин з часів здобуття Україною незалежності зазнала серйозних 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 робітниками та роботодавцями, оскільки держава стала скоріше контрольно-наглядовим органом в сфері трудових відносин, аніж монополістичним роботодавцем, як це було в радянські часи.

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 виступають всі працівники, що працюють на юридичну особу. Трудовий колектив має свої характерні особливості, що відрізняють його від інших суб'єктів трудового права. Власне, саме поняття «трудовий колектив» та його ознаки доволі часто досліджувалося вченими-правниками в різних контекстах, і ми маємо на меті розглянути наявні наукові трактування даного поняття для наведення власної оригінальної думки. Важливим також є дослідження характерних особливостей трудового колективу, особливо в час активного розвитку демократії в Україні, що безумовно додає пікантності сфері праці.

У науковій літературі роль, поняття та ознаки трудового колективу як суб'єкта трудового права попередньо досліджували такі вчені як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, Л.П. Грузінова,

Ю.П. Дмитренко, 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, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Д.І. Сіроха, Л.А. Сироватський, О.В. Смирнов, І.О. Снігір'ова, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Однак, незважаючи на численні дослідження вчених, дане питання і досі залишається актуальним, оскільки, по-перше, не існує єдиної консолідованої позиції щодо визначення поняття «трудовий колектив», і по-друге, ознаки трудового колективу як суб'єкта трудового права визначенні науковцями не повно, а деякими взагалі не виділяються.

За весь період існування СРСР приватного підприємництва фактично не існувало, а значить єдиним «опонентом» працівників була держава в особі органів, які виступали роботодавцями. Вчений часів Радянського Союзу Л.М. Гордієнко зазначав, що трудові колективи виступають тим осередком нашого суспільства, де зосереджуються зусилля партійних, профспілкових, комсомольських організацій, інших об'єднань громадського самоврядування, спрямовані на комуністичне виховання молодих виробничників [1, с. 44]. Як бачимо, роль трудового колективу в соціалістичному суспільстві була значною, оскільки трудові колективи готували та виховували молодих спеціалістів для промислової сфери.

На важливості трудових колективів наголошував і інший радянський вчений С.Й. Вовканич, який говорив, що трудовий колектив став своєрідною школою соціальної підготовки радянських людей, формування в них комуністичної моралі, почуття обов'язку за доручену справу, вимогливості один до одного, взаємоповаги та взаємовдосконалення [2, с. 4]. Враховуючи політику радянської влади, спрямовану на протистояння США, п'ятирічки із встановленими плановими показниками, всеохоплюючу пропаганду праці тощо, можна із впевненістю сказати, що роль трудового колективу для будь-якої молоді особи була ключовою. На нашу думку, трудові колективи

дозволяли юнакам відчутися частиною великої трудової нації, що в ті роки особливо цінувалося.

В сучасній Україні роль трудових колективів є напевно не настільки значущою як це було в радянські часи, однак трудовий колектив і надалі є осередком людей, об'єднаних спільною метою. І.І. Шамшина висловлює думку, що без наявності трудового колективу жодні соціально-партнерські стосунки неможливі, так як немає організаційної спільності працівників, отже, немає й співпраці із роботодавцем [3, с. 262]. Тобто, вчена не бачить можливості співпраці працівників як індивідуальних суб'єктів трудового права із роботодавцем, вважає, що така співпраця можлива лише при спільності працівників. Ми погоджуємося із думкою вченої, адже привернути увагу роботодавця до певних проблемних трудових аспектів, в тому числі щодо покращення умов праці, набагато простіше при колективній взаємодії працівників.

С.М. Грудницька й О.М. Переверзєв пишуть про значну роль трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями і про соціалізацію управління підприємствами всіх форм власності, про посилення впливу безпосереднього виробника, трудового колективу на підвищення прибутку підприємства та його ефективне використання [4, с. 18]. Судячи з даної позиції вчених, можна зробити висновок, що при участі трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями підвищується зацікавленість працівників у покращенні результатів діяльності як кожного окремого працівника, так і підприємства в цілому. Ми вважаємо, що можливість трудових колективів брати участь у управлінні дозволяє зблизити працівників з роботодавцями, а при кращому взаєморозумінні відбувається ефективніший процес взаємодії.

Видатні українські вчені-правники сучасності Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева зазначають, що трудові колективи відіграють значну роль у виконанні статутних завдань будь-якого підприємства, будучи головним чинником в економічних, виробничих відносинах. На їх думку, саме

трудоий колектив є виконавцем колективного договору, а тому його статус має бути закріплений у спеціальному законі [5, с. 462]. Повністю підтримуємо думку вчених з приводу важливості трудового колективу у виконанні колективного договору. На наш погляд, трудові колективи є одночасно платформою для формування профспілок та умовним об'єднанням працівників, адже сутність такого об'єднання полягає у зайнятті особою певної посади на підприємстві, в установі, організації, після чого вона автоматично стає членом трудового колективу.

Таким чином, ми вважаємо, що роль трудового колективу як суб'єкта трудового права визначається його повноваженнями щодо питань впровадження форм організації праці, нормування та оплати праці. Трудові колективи, беручи участь в процесі управління, сприяють якісному підвищенню показників ефективності праці, що виражається у покращенні використання робочого часу, можуть вносити для узгодження з роботодавцем пропозиції щодо поліпшення умов працюючих. На нашу думку, якщо трудовий колектив якісно виконує свою роботу, то це може знижувати ймовірність виникнення трудових спорів або підвищувати можливості вчасного та взаємовигідного їх подолання, тобто трудовий колектив, перебуваючи на боці працівника, може виступати медіатором між працівником і роботодавцем.

Розглянувши роль трудового колективу як суб'єкта трудового права та отримавши необхідне розуміння відносно того, чим зумовлена важливість трудового колективу у процесі справедливого забезпечення праці його членів, ми перейдемо до розгляду поняття «трудоий колектив». Загалом це поняття досліджувалося чи не в кожному підручнику з дисципліни «Трудове право» та в багатьох наукових роботах щодо об'єднань працівників, профспілок, колективних суб'єктів права тощо.

На думку Л.М. Гордієнка, трудовий колектив – це те середовище, в якому утверджується соціалістичний спосіб життя, формуються високі ідейні і моральні якості людей, відносини товарищкості і взаємодопомоги,

виявляються здібності і можливості кожного працівника [1, с. 17]. Одразу ж хотілося б зазначити, що вчений висловив таку думку ще в часи Радянського Союзу, а тому вона не повністю відображає сучасне уявлення про трудовий колектив, однак, ми вважаємо, що одна із головних цілей трудового колективу виражається в соціалізації працівників, тобто створенні спільноти, яка має загальні інтереси.

З позиції М.П. Лукашевича, трудовий колектив – це об'єднання для спільних дій заради досягнення суспільно корисних цілей людей, які пов'язані єдністю інтересів, оформлені структурно і мають органи управління, дисципліни і відповідальності [6, с. 292]. Дана позиція, виражена вченим-соціологом, є досить цінною, тому що в трудовому колективі відбувається процес соціалізації осіб шляхом постійної взаємодії. Така взаємодія відбувається в процесі праці і може виходити за рамки підприємства, установи, організації, на яких вони працюють. Ми вважаємо, що трудовий колектив створює можливості для людини не лише щодо реалізації своїх конституційних прав, вдосконалення своїх навичок, навчаючись у колег, але й допомагає знайти спільні інтереси та завести другий, однодумців.

Також у юридичній науці під трудовим колективом прийнято розуміти добровільне, організаційно самостійне об'єднання працівників для спільної праці у конкретній організації на підставі їх трудових договорів [7, с. 76]. На нашу думку, дане визначення не передає сутності поняття «трудовий колектив» в повному об'ємі, оскільки розуміти його як добровільне об'єднання є не зовсім правильно. Працівник, влаштуючись на роботу, добровільно підписує трудовий договір із роботодавцем, а вступ його в ряди трудового колективу відбувається автоматично.

Цікаве трактування терміна «трудовий колектив» наводять З.А. Павлович та В.А. П'ятина. На думку цих вчених, трудовим колективом підприємства, незалежно від форми власності і порядку його створення, слід вважати всіх громадян, які здійснюють безпосередньо виробничу діяльність

або надають послуги, обумовлені виробництвом, а також осіб, котрі займаються управлінською діяльністю, якщо всі вони перебувають у трудових відносинах з даним підприємством [8, с. 42]. Зазначимо, що вчені відносять до трудового колективу повністю всіх працівників підприємства, установи, організації. Особливо цікавим є конкретизація того, що до складу трудового колективу входять особи, які займаються управлінською діяльністю. Ми погоджуємося із науковцями з приводу належності до трудового колективу адміністративних працівників.

На думку В.В. Лазора, трудовий колектив – громадська організація працівників підприємства, установи, організації (або структурного підрозділу), яка пов’язує їх між собою з питань регулювання виконуваної ними соціально-трудової функції [9, с. 170]. Як бачимо, дана думка відображає трудовий колектив дещо в іншому ракурсі, аніж попередні позиції. Ми згодні із тим, що трудовий колектив є громадською організацією, однак не погоджуємося із пов’язуванням трудового колективу працівників лише з регулюванням виконуваної ним соціально-трудової функції, адже перелік функцій трудового колективу є значно ширшим.

Досить лаконічне, але водночас чітке визначення трудового колективу, пропонує І.І. Шамшина. Вчена вважає, що трудовий колектив – це організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці [3, с. 276]. На нашу думку, вченій в достатньо вузькій формі вдалося донести основну сутність поняття «трудова колектив» (спільність працівників, реалізація єдиних інтересів та захист трудових прав). Вважаємо, що подібне трактування є одним з найбільш аргументованих і потребує лише невеликих доповнень щодо взаємозв’язку між підписанням трудового договору та вступом до трудового колективу.

Авторський колектив підручника «Трудове право» висловлює думку, що трудовий колектив – це самостійний суб’єкт права, наділений повноваженнями щодо самоврядування і реалізує їх в рамках певної

організації [10, с. 77]. На нашу думку, на основі даного визначення складно зрозуміти, що собою являє трудовий колектив, адже наведена характеристика є занадто загальною. У своєму визначенні вчені не вказують, що трудовий колектив складається із працівників певного підприємства, установи, організації, не зазначають також мету та засади його діяльності.

Досить оригінальну думку щодо трудового колективу висловлює С.В. Морозов. Науковець вважає, що трудовий колектив є своєрідним «провідником» і основним суб'єктом вираження, реалізації та захисту інтересів працівників у відносинах з підприємством, установою і організацією [11, с. 116]. Основним позитивним аспектом наведеної дефініції даного поняття є інтерпретація трудового колективу через працівників, представником яких він виступає. На нашу думку, варто додати до визначення те, на якій основі можна стати членом трудового колективу.

Л.П. Грузінова та В.Г. Корокін вважають, що як суб'єкт трудового права трудовий колектив – добровільне, організаційно самостійне об'єднання працівників, які беруть участь у діяльності організації на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з організацією [12, с. 42]. Дане трактування є практично унікальним, адже вченими, одними з небагатьох, виділено момент взаємозв'язку між вступом до трудового колективу та укладенням трудового договору. Зазначений аспект має важливе значення і ми використаємо його у власному визначенні дефініції досліджуваного поняття.

Найбільш об'ємне визначення поняття «трудоий колектив» наводить Г.О. Яковлева. Вчена розглядає його у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні, трудовий колектив – це сукупність усіх працівників, які перебувають у трудових відносинах з одним і тим же підприємством, установою чи організацією на підставі трудового договору (контракту, акта про призначення тощо), у тому числі й працюючих власників. У вузькому значенні, трудовий колектив – це сукупність найманих працівників, які перебувають у трудових відносинах з одним і тим же підприємством,

установою, організацією, за виключенням працюючого власника або уповноваженого ним представника, зокрема з колективного договірною процесу та процесу вирішення колективних трудових спорів. [13]. Запропоновані визначення, на наш погляд, побудовані на цілком логічних засадах. В широкому розумінні до трудового колективу входять всі працівники разом із власником, а у вузькому – лише працівники без віднесення сюди власника підприємства, установи, організації. Вважаємо, що трудовий колектив, визначений у широкому розумінні, є менш реальним явищем у сучасній сфері трудових правовідносин. З нашої точки зору, працюючі роботодавці частіше бувають на менших підприємствах, в установах, організаціях, а у великих компаніях власники більше контролюють процес виконання праці підлеглими.

Отже, після наведення численних наукових позицій ми пропонуємо власне визначення терміна «трудовий колектив», в якому врахуємо всі найбільш характерні аспекти даної правової категорії. Так, трудовий колектив – це специфічний суб'єкт трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, які уклали трудовий договір з одним і тим же роботодавцем, мають спільні інтереси та об'єднані спільною метою в певну організовану цілісну структуру, яка не виступає при цьому юридичною особою і діє на громадських засадах.

Таким чином, ми, провівши глибокий критичний аналіз наукових матеріалів як у плані позитивних рис, притаманних трудовому колективу, так і таких, що не розкривають його сутність, підійшли до визначення власної дефініції і успішно її запропонували. Хотілося б зауважити, що вчені, які надають визначення терміна «трудовий колектив як суб'єкт трудового права», практично не вказують на те, що трудовий колектив не виступає юридичною особою, що безумовно є суттєвим недоліком.

У наступному блоці нашого дослідження ми проведемо стане аналіз ознак трудового колективу, спочатку наведених вченими, а потім надамо і власну їх класифікацію. Спираючись на визначення поняття трудового

колективу як суб'єкта трудового права, ми зможемо виявити різні особливості його ознак та їх характерні риси.

Видатний теоретик трудового права В.С. Венедіктов виділяє три характерні ознаки трудового колективу, вважаючи, що останній це:

1) об'єднання вільних людей, котрі наділені організаційною єдністю, органами управління і цілісною системою відносин;

2) об'єднання людей, що мають спільну мету – досягнення певних трудових результатів;

3) об'єднання трудящих на підставі укладення ними трудових договорів [14, с. 76]. На нашу думку, судячи із властивостей трудового колективу, наведених науковцем, його можна вважати юридичною особою. Однак це не так, оскільки трудовий колектив – це все ж таки не господарський суб'єкт, а його існування як організованої структури є достатньо умовним.

В.В. Лазор серед найголовніших ознак трудового колективу виділяє наступні:

1) добровільність об'єднання;

2) досягнення спільної мети;

3) організаційна єдність [15, с. 258-259].

Щодо наведених вченою ознак не може бути жодних сумнівів. Запитання викликає лише кількість запропонованих характеристик, адже лише три ознаки є занадто мало для такого суб'єкта трудового права як трудовий колектив. Ми вважаємо, що трудовий колектив як суб'єкт трудового права за багатьма аспектами відрізняється від інших суб'єктів трудового права, що можна відобразити значно більшою кількістю особливостей.

М.П. Лукашевич виділяє наступні ознаки трудового колективу:

– об'єднання людей, створене для реалізації виробничо-економічних інтересів;

– спільність дій;

- певна організація та управління;
- загальна мета та спільні інтереси [16, с. 282].

Ми не погоджуємося з ознаками, запропонованими останнім вченим. По-перше, дві перші ознаки, на нашу думку, характеризують трудовий колектив як неіндивідуальний суб'єкт трудового права. По-друге, третя ознака щодо наявності організації в трудовому колективі викликає в нас певні сумніви, оскільки весь трудовий колектив підприємства, установи, організації разом із усім керівництвом і є повноцінним господарським суб'єктом, виходячи за рамки трудового колективу. По-третє, остання ознака трудового колективу «загальна мета та спільні інтереси» не є однозначною, адже трудовий колектив складається із окремих працівників мета діяльності кожного з них може не співпадати, однак всі вони працюють задля задоволення своїх матеріальних та духовних благ.

І.І. Шамшина виділяє такі ознаки трудового колективу:

- 1) визнається за організованою спільністю працівників;
- 2) втілює ознаку демократизму – правове значення має організована діяльність працівників, які становлять більшість у цього роботодавця;
- 3) виникає з моменту здійснення працівниками активних дій, спрямованих на захист своїх прав та реалізацію інтересів [3, с. 262].

Щодо даної класифікації ознак трудового колективу, то у нас виникло одразу кілька заперечень. Перше – щодо організованої спільності працівників, про яке ми вже говорили раніше, а тому зупинятися на ньому не будемо. Друге – стосується ознаки втілення трудовим колективом демократизму із поясненням, що працівники, члени трудового колективу, становлять більшість у роботодавця. Вважаємо, що трудовий колектив формується за ознакою підписання трудового договору з роботодавцем, а значить членами трудового колективу є всі працюючі на підприємстві, в установі, організації. Третє – пов'язане із думкою вченого щодо виникнення трудового колективу з моменту певних активних дій, з чим не згодні. Ми

вважаємо, що трудовий колектив виникає в момент, коли на нове підприємство, в організацію, установу набрано штат працівників.

На думку Г.О. Яковлевої, суттєвими ознаками трудового колективу є:

1) наявність суспільно корисної діяльності, спільної праці, що є об'єктивною передумовою формування трудового колективу;

2) наявність трудових правовідносин між колективом працівників і одним підприємством, установою чи організацією, оскільки за межами цього підприємства, установи чи організації немає і не може бути трудового колективу, це є розрізнена сукупність працівників;

3) підставою включення працівника до складу трудового колективу є наявність трудових правовідносин між ним та підприємством, установою чи організацією;

4) до складу трудового колективу не входять особи, що працюють за цивільно-правовими договорами, оскільки предметом цих договорів є не сам процес праці, а її результат, продукт праці [13].

Ми вважаємо, що наведений Г.О. Яковлевою перелік ознак трудового колективу є найбільш якісним і повним, адже кожна із особливостей доволі аргументовано пов'язана із трудовим колективом. Особливої уваги потребує ознака відсутності трудового колективу за межами підприємства, установи чи організації, з якою ми абсолютно погоджуємося, тому що наявність колективу працівників в одному місці повинна бути підкріплена працею на визначеного роботодавця і в рамках конкретного господарського суб'єкта, тільки тоді це буде вважатися трудовим колективом. Також характерною є властивість, що до складу трудового колективу не входять особи, які працюють на результат – за цивільно-правовим договором.

Отже, ми розглянули найбільш актуальні класифікації ознак трудового колективу з наукової літератури, а тепер на їх основі пропонуємо власний перелік ознак. Таким чином, ознаками трудового колективу як суб'єкта трудового права є:

1) об'єднання задля досягнення спільних інтересів;

- 2) він не виступає юридичною особою;
- 3) трудовий договір є підставою для включення в трудовий колектив.
- 4) має цілісну організовану структуру.

Першою ознакою трудового колективу як суб'єкта трудового права є об'єднання задля досягнення спільних інтересів.

Згідно зі ст. 36 Конституції України громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей [17]. Дана норма Основного Закону дозволяє нам переконатися в тому, що кожен громадянин України має право на задоволення своїх інтересів, якщо це не суперечить законодавству. На наш погляд, шляхом об'єднання особа не лише знаходить однодумців із такими ж інтересами як і у неї, але й може відчувати себе більш захищеною та реалізованою.

Право на працю є одним із найбільш важливим прав кожної людини і коли особа влаштовується на певний господарський суб'єкт, вона разом із реалізацією своїх конституційних прав стає не лише ще одним працівником, а й членом трудового колективу. Бути членом трудового колективу – це значить мати спільні інтереси.

На думку Н.Б. Болотіної і Г.І. Чанишевої, у процесі виробництва можна виділити дві групи інтересів: спільні (співпадаючі) і протилежні. Трудовий колектив має спільні, співпадаючі інтереси з власником (роботодавцем) у стратегічному питанні щодо отримання якомога більшого прибутку, в ефективній організації виробництва, у доборі кваліфікованих і сумлінних кадрів, у забезпеченні внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, дотриманні вимог техніки безпеки, охорони праці. Протилежні інтереси лежать в основі розподілу прибутку, оплати праці, відрахувань з

прибутку на заходи щодо впровадження нових захисних технічних засобів, безпеки праці, нешкідливих і безпечних технологій; фінансування з прибутку заходів щодо соціально-побутового обслуговування працівників, надання додаткових трудових пільг [5, с. 52]. Як бачимо, вчені виділяють спільні та протилежні інтереси, які виникають не між членами трудового колективу, а між трудовим колективом і роботодавцем. Якщо аналізувати відносини в трудовому колективі, то очевидно, що вони є спільними. Кожен працівник є частиною одного трудового процесу, а значить всі повинні бути зацікавлені в якомого кращому виконанні своїх завдань для задоволення колективних інтересів. Можна допустити і моменти протилежних інтересів між членами трудового колективу, наприклад, боротьба за підвищення по службі, різні погляди на нововведення тощо, однак такі відносини скоріше переходять на рівень індивідуальних суб'єктів трудового права – працівників.

Якщо враховувати, що трудові колективи з'явилися в процесі розвитку виробничих відносин, то стає слушною думка Ю.П. Дмитренка, який вважає, що саме виробнича діяльність людей є тим фундаментом, на якому створюються і розвиваються відносини між людьми. Тому колективами визнаються організовані групи, спільності людей, які перебувають між собою в безпосередньому спілкуванні, свідомо і добровільно об'єдналися при виконанні суспільно необхідної діяльності для досягнення загальної мети [18, с. 115]. Мета, інтереси, цілі – це все інструменти, за допомогою яких можливий рух вперед. В рамках трудових колективів чималу роль в процесі задоволення інтересів його членів відіграє самодисципліна та самопожертвування, які показують, на що кожен з членів колективу готовий піти заради досягнення спільної мети. Такі моменти дозволяють трудовому колективу ставати ще більш згуртованим і орієнтованим на результат, який як і в роботодавця спрямований на отримання прибутку.

Отже, ми дослідили першу ознаку трудового колективу як суб'єкта трудового права – об'єднання задля досягнення спільних інтересів. На основі розглянутого матеріалу можемо підсумувати, що трудовий колектив повинен

мати спільні інтереси, які окрім матеріальної винагороди мають задовольняти моральні цінності членів трудового колективу.

Другою ознакою трудового колективу як суб'єкта трудового права є те, що він не виступає юридичною особою.

Трудовий колектив є досить специфічним суб'єктом трудового права і формується він після створення підприємства. Відповідно до п. 4 ст. 63 Господарського кодексу України його формує керівник підприємства. До нього входять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору, контракту, а також інших форм, які є підставою для виникнення трудових відносин працівників з підприємством [19; 20]. Тож варто звернути увагу на те, що в науці трудового права існують певні колізії, які на основі зазначених статей можемо розібрати. Перша колізія полягає у тому, що деякі вчені зазначають, що виникнення трудового колективу необхідно пов'язувати із його активними діями. Така думка є не правильною, оскільки трудовий колектив виникає після створення господарського суб'єкта. Друга колізія виражається в тому, що членами трудового колективу є всі, хто працюють на підприємстві, незалежно від наявності оформлених трудових відносин. Це твердження також не правильне, адже до складу трудового колективу входять лише офіційно працевлаштовані працівники.

Як зазначає В.В. Жернаков, трудовий колектив, хоч і не є юридичною особою, проте на відміну від профспілки представляє власні інтереси, в той час як остання захищає інтереси працівників [21, с. 91]. Особливістю трудового колективу як суб'єкта трудового права є те, що він займається фактично самозахистом, а також сам представляє свої інтереси. Трудовий колектив виступає основою для формування професійних спілок, які створюються із його членів. Вступаючи в професійні спілки, останні не виходять з його складу

Будучи умовним об'єднанням, трудовий колектив здійснює контрольні функції за додержанням законодавства про працю за допомогою комісії по

трудових спорах. Відповідно до ст. 223 КЗпП України трудові колективи підприємств, установ, організацій з числом працюючих не менш як 15 чоловік на загальних зборах чи конференціях обирають комісії по трудових спорах, які є первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах [20]. Так само як і трудовий колектив, комісії по трудових спорах не є зареєстрованими юридичними особами, саме тому виконують роль лише первинних органів. Відсутність державної реєстрації не перешкоджає проведенню загальних зборів, на яких і можуть обиратися комісії по трудових спорах.

Отже, ми розглянули другу ознаку трудового колективу як суб'єкта трудового права, визначивши при цьому, що відсутність статусу юридичної або навіть фізичної особи у трудового колективу не заважає йому займати чільне місце серед суб'єктів трудового права. Більше того, трудовий колектив виступає в ролі медіатора можливих конфліктів між працівниками та роботодавцем через комісію із трудових спорів.

Третьою ознакою трудового колективу як суб'єкта трудового права виступає трудовий договір, який є підставою для включення працівника в трудовий колектив.

Згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою-роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [20]. Відповідно до трудового договору працівник працевлаштовується на підприємство, в установу, організацію і тим самим стає членом трудового колективу. Практично ніяких додаткових дій працівникові для утвердження свого статусу як члена трудового колективу виконувати не потрібно, але для того, щоб і надалі

залишатися в трудовому колективі, потрібно виконувати умови трудового договору та працювати спільно із іншими працівниками.

Як зазначає М.І. Іншин та В.І. Щербина, трудовий договір – це єдина угода, в силу якої одна сторона підпорядковується іншій, хоча ця обставина і знайшла свого відображення в законі [22]. На нашу думку, підпорядкування працівника роботодавцеві за умовами трудового договору все ж існує і за таких обставин роль трудового колективу тільки підвищується. Практично трудовий колектив як об'єднання працівників для захисту спільних інтересів і орієнтований на те, щоб у разі необхідності протистояти роботодавцеві, який наділений порівняно більшою владою, ніж звичайний працівник.

Отже, трудовий договір як підстава вступу до трудового колективу є однією з найбільш характерних ознак трудового колективу і має свої особливості.

Четвертою ознакою трудового колективу як суб'єкта трудового права є те, що трудовий колектив має цілісну організовану структуру.

Трудовий колектив як суб'єкт трудового права повинен працювати як єдиний, злагоджений механізм, в якому кожен елемент виконує свою функцію. Як зазначає Ю.П. Дмитренко, повноваження трудового колективу реалізуються через загальні збори, які є свідченням його високої організаційної структури. Безпосередні відносини у трудовому колективі можливі тоді, коли підприємства невеликі за кількістю працюючих і для розв'язання конкретних питань є можливість зібрати усіх працюючих [18, с. 116].

Таким чином, судячи зі слів автора, повноваження трудового колективу більш якісно можна реалізувати на маленьких підприємствах, оскільки збори трудового колективу є більш простою процедурою, що дозволяє зібрати всіх працівників.

Отже, організаційна структура трудового колективу залежить від розмірів господарського суб'єкта, на якому він існує. Проведення загальних зборів дозволяє реалізувати трудовому колективу свої повноваження, а всім

представникам цього колективу винести на обговорення актуальні трудові питання.

Таким чином, нами було досліджено трудовий колектив як суб'єкт трудового права в розрізі його ролі, поняття, ознак. Проведена наукова робота дозволяє нам говорити про те, що в науковому просторі не має чіткого визначення поняття «трудоий колектив», але ми спробували на основі наявних матеріалів провести вивчення тематики і запропонували власну його дефініцію. З ознаками трудового колективу подібна ситуація, адже класифікації вчених недостатньо досконалі, характеризуються великою різноманітністю, відсутністю єдиної точки зору. Наведена ж нами класифікація об'єднала всі найбільш характерні ознаки трудового колективу.

1.2 Історична генеза розвитку трудового колективу як суб'єкта трудоого права

Багатоаспектне дослідження трудового колективу як суб'єкта трудового права не може бути досконалим без вивчення історіографії розвитку даного суб'єкта трудового права на території України. Значення історичного аналізу будь-якої правової категорії або явища становить особливу важливість, адже без урахування періоду становлення та подальших етапів розвитку складно надати об'єктивну оцінку сучасного стану.

Трудоий колектив як суб'єкт трудового права вважається досить умовною правовою категорією і багатьма науковцями трудового права, навіть в найбільш ґрунтовних підручниках, не розглядаються як окремий суб'єкт. Питанню ж історичного генезису трудового колективу як суб'єкта трудового права приділено ще менше уваги, хоча, на нашу думку, важливість трудового колективу в трудовому праві є досить важливою, оскільки внутрішня самоорганізація працівників задля досягнення спільних цілей є певним правовим феноменом.

Дослідження історичного генезису розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права дасть відповіді на багато питань його сучасної проблематики та можливість спрогнозувати тенденції розвитку трудового законодавства щодо регулювання соціально-трудових відносин.

Такі вчені як Н.Б. Болотіна, В.О. Голобородько, Ю.П. Дмитренко, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Д.І. Сіроха, А.М. Соцький, Л.С. Таль, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. у своїх працях приділяли увагу вивченню історичного генезису трудового колективу як суб'єкта трудового права

Віддаючи належне здобуткам перерахованих дослідників, змушені констатувати, що комплексного наукового аналізу щодо історичного генезису трудового колективу як суб'єкта трудового права практично не проводилося. Більшість авторів розглядали дане питання фрагментарно, вони так і не досягли єдності відносно початку формування трудового колективу як суб'єкта трудового права та подальших періодів його розвитку, тому ставимо собі за мету комплексно дослідити дану проблематику, яка й досі залишається досить актуальною.

На важливості історичних досліджень у правовій науці наголошує Н.А. Сьоміна, яка вважає, що для ґрунтовного дослідження тієї чи іншої проблематики, необхідно знати її генезис, оскільки без розуміння минулого не може бути розуміння майбутнього [23, с. 41]. Повністю підтримуємо наведене міркування, адже вивчення причин формування та подальшого розвитку будь-якої тематики, в тому числі і трудового колективу як суб'єкта трудового права, дозволяє осягнути весь спектр уявлень про трансформацію даної категорії в часовому просторі.

Щодо конкретних періодизацій становлення та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права, то зазначимо, що дана проблематика не має конкретики в наукових дослідженнях вчених, а тому для наведення

відповідних класифікацій історичних етапів необхідно проаналізувати праці науковців та самостійно, на їх основі, структурувати думки вчених.

Певний принцип періодичності розвитку трудового колективу у трудовому праві можна вивести з підручника «Курс порівняльного трудового права» А.Р. Мацюка та М.І. Іншина, які наводять такі етапи:

- 1) початок ХХ ст. – 70-ті рр. ХХ ст.;
- 2) 70-ті рр. ХХ ст. – 1991 р.;
- 3) 1991 р. – сьогодні [24, с. 291-295].

Звернемо увагу, що науковці при виділенні найбільш суттєвих моментів розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права розглядають не лише Україну, але й інші країни, де це питання мало відповідний інтерес з боку держави. Особливо велику увагу вчені приділяють розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права в Німеччині, що можна розцінювати з двох позицій: по-перше, розвиток правового регулювання трудового колективу як суб'єкта трудового права в Німеччині можна розглядати як передумову його подальшого поширення на інші країни, в тому числі і в Україні, що має відношення до нашого дослідження; по-друге, становлення правового регулювання трудового колективу як суб'єкта трудового права в Німеччині можна кваліфікувати як процес, що не мав впливу на українське трудове законодавство, а тому не має відношення до України. Як бачимо, дана періодизація є не однозначною, але ми вважаємо, що вчені пов'язували всі три етапи між собою і всі вони характеризують розвиток трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні.

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева в підручнику «Трудове право України» відвели проблематиці трудового колективу главу 17 «Трудові колективи та їх правовий статус». Як і в попередній праці, конкретної періодизації виникнення та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права не виділено, але вчені звертають увагу на важливі події в сфері трудового права,

на основі яких можна вивести такі періоди розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні:

- 1) 1983 – 1991 рр.;
- 2) 1991 р. – сьогодні [5, с. 246-249].

Ми вважаємо, що дана позиція є не повною і потребує подальшого доопрацювання, оскільки вченими виділено лише найбільш характерні аспекти в сфері трудових відносин щодо трудового колективу як суб'єкта трудового права, але не враховано події, які могли спонукати законодавця до прийняття відповідних норм відносно трудових колективів. Обов'язково потрібно розуміти, що прийняття законодавчих норм стало наслідком певних процесів в сфері суспільно-трудова правовідносин, саме тому наведена позиція аналізує конкретні факти, але не враховує передумови їх виникнення.

На думку Ю.П. Дмитренка, розвиток трудового колективу можна пов'язати з розвитком колективного договору у трудовому праві. Саме тому вчений виділяє такі етапи розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права:

- 1) 1918 – 1947 рр.;
- 2) 1947 – 1971 рр.;
- 3) 1971 – 1991 рр.;
- 4) 1991 р. – сьогодні [18, с. 11-34].

Таким чином, вчений пов'язує виникнення правової категорії «трудова колектив» із поваленням самодержавства на території Росії, до складу якої входили українські землі, та приходом до влади більшовиків. Така думка має аргументоване пояснення, адже саме з поваленням Російської імперії до влади прийшов робітничий клас, який групувався в окремі об'єднання як на території підприємств, так і поза ними. Але ми вважаємо, що трудові колективи виникли ще раніше за часів виникнення фабричного законодавства, що ми й спробуємо обґрунтувати у власній періодизації.

На думку С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, трудові колективи в українському трудовому праві виникли порівняно недавно. Саме тому в їх

спільній праці, підручнику «Трудове право України», викладені такі етапи розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права:

- 1) 1971 – 1991 рр.;
- 2) 1991 – 2001 рр.;
- 3) 2001 р. – сьогодні [25, с. 136-153].

Наведена періодизація є цілком зрозумілою, адже всі етапи ґрунтуються на конкретних історичних та правових подіях. Наприклад, в 2001 році було внесено зміни до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» [26], згідно з якими поняття «трудоий колектив» було замінено на «загальні збори найманих працівників». Тобто, наукова обґрунтованість наведеної періодизації не викликає сумнівів, однак, як і в попередніх класифікаціях періодів, не охоплено більш давні часи, коли, на нашу думку, і були утворені трудові колективи як суб'єкти трудового права.

У цілому питання історичного генезису розвитку багатьох правових категорій є досить проблемним, оскільки вчена спільнота не так багато уваги приділяє дослідженню історичної сутності понять. Як показує аналіз науки трудового права щодо дослідження історичного розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права жодна із наукових позицій не дає комплексної періодизації етапів розвитку трудового колективу. Таким чином, пропонуємо власну періодизацію етапів історичного розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права, яка складається із таких періодів:

- 1) друга половина XIX ст. – 1917 р.;
- 2) 1917 – 1947 рр.;
- 3) 1947 – 1991 рр.;
- 4) 1991 р. – сьогодні.

Перший етап становлення та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права тривав, на нашу думку, з другої половини XIX ст. до 1917 року.

Ми вважаємо, що історичний розвиток трудового колективу є малодослідженим через відсутність позиціонування даного об'єднання працівників як неюридичної особи. Таким чином, трудовий колектив виступає досить умовним поняттям, тому, по-перше, мало досліджувався з точки зору науки трудового права, по-друге, не отримував належного законодавчого регулювання. Якщо ж обидва наведені фактори об'єднати, то можна висловити думку, що недостатня дослідженість трудового колективу як суб'єкта трудового права пов'язана із відсутністю належного правового регулювання.

Ми переконані, що появу трудового колективу в українському трудовому праві можна пов'язувати із прийняттям норм фабричного законодавства на території Російської імперії, у складі якої перебували українські території. Так, наприкінці XIX ст. у виробництві різко зросли масштаби і концентрація, виникли великі підприємства, на яких були зайняті тисячі і десятки тисяч людей. На підприємствах установлювалося обладнання, машини і механізми, які дорого коштували, упроваджувалися дуже складні технологічні процеси виготовлення продукції, відповідно підвищувалися вимоги до освіти, вмінь і навичок робітників. Індустріальні методи виробництва потребували адекватних організаційно-виробничих структур, схем зв'язків та управління, жорсткого виконання технологій, точності виконання трудових операцій [27, с. 212]. У зв'язку з переліченими причинами було посилено як організацію праці на виробництві, так і самі працівники почали більш тісно взаємодіяти між собою, що, на нашу думку, створило передумови для їх об'єднання в колективи з метою досягнення спільних інтересів, якими стало досягнення результатів праці, що вже в подальші роки переросло в захист своїх інтересів перед роботодавцем.

Ознаками того, що об'єднання працівників можна позиціонувати як трудові колективи, є спільна участь працівників у страйках, які організовувалися представниками окремих підприємств. З цього приводу Т.Я. Валетов зазначає, що для розгляду масових страйків в кінці 1850-х – на

початку 1860-х рр. уряд організував ряд спеціальних комісій, в компетенцію яких входило «впорядкування побуту працівників». Ці комісії А.Ф. Штакельберга, П.М. Ігнат'єва, П.О. Валуєва, беручи за основу європейське законодавство, перш за все німецьке та англійське, розробили проекти цілої низки ліберальних законів по покращенню праці робітників, але вони так і не були підписані імператором [28, с. 34]. Тільки в 1886 році було прийнято Закон «Про затвердження проекту правил про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення кількості чинів фабричної інспекції» [29, с. 8]. Таким чином, встановлювалися правила нагляду за підприємствами, але разом з тим працівники отримали змогу відчувати себе єдиними колективами, адже поряд з отриманням порівняно більших прав їм не заборонялося перебувати у колективах трудящих. Тож норми щодо регулювання праці на підприємствах стосувалися не лише індивідуальних носіїв праці – робітників, але й більш складних суб'єктів, якими стали спільноти працівників – трудові колективи.

Поява трудових колективів в трудовому праві, на наш погляд, має безпосередній зв'язок із капіталістичним розвитком праці, де з'являються правила внутрішнього трудового розпорядку та представники працівників у вигляді професійних спілок. Зважаючи на останній фактор, варто приділити увагу прийняттю в 1906 році «Тимчасових правил про товариства та союзи». Їх реєстрація здійснювалася губернською або міською комісією у справах товариств. В професійні товариства та союзи мали можливість вступати тільки ті особи, які «займались в торгівельних та промислових підприємствах однаковими, однорідними чи пов'язаними між собою роботами або промислами, а також власники однорідних промислових чи торгівельних підприємств» [30, с. 48-49]. Зважаючи на наведену І.Я. Кисельовим думку, змушені констатувати, що до складу професійних спілок могли вступати представники тільки окремого трудового колективу. Так, трудовий колектив можна вважати структурним елементом професійної спілки, оскільки членами профспілок ставали «структурні одиниці» трудового колективу.

Однак, не лише члени трудового колективу мали право вступати до профспілки, але й інші суб'єкти, що вели однакову діяльність. На підставі цього можна зробити висновок, що профспілки були більш широким об'єднанням, аніж трудові колективи.

У 1913 році було прийнято Статут про промислову працю, відповідно до статті 60 якого керівництво підприємства встановлювало правила внутрішнього трудового розпорядку, яких мали дотримуватися робітники [31, с. 133]. Оскільки правила внутрішнього трудового розпорядку встановлюються для кожного окремого підприємства індивідуально його керівництвом, звісно ж враховуючи загальні вимоги до них та галузь народного господарства, то їх можна вважати своєрідним інструментом, що об'єднує всіх працівників підприємства в єдину групу, яка повинна дотримуватися цих правил. Якщо працівники ведуть спільну діяльність, виступають окремими елементами виробничого механізму та дотримуються правил внутрішнього трудового розпорядку, то їх можна вважати трудовим колективом.

Отже, підсумовуючи результати першого етапу розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права, хочемо відзначити, що в цей проміжок часу було закладено основи трудового колективу. Розвиток законодавства щодо правил внутрішнього трудового розпорядку та норми трудового права відносно профспілкових об'єднань сприяли становленню трудового колективу як суб'єкта трудового права. Саме таким був дореволюційний період розвитку трудового колективу в сфері трудових правовідносин.

Другим етапом розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права є період від повалення самодержавної монархії в 1917 році і до 1947 року.

З проголошенням у 1917 році у Росії республіки одразу ж почався період реформування трудового права. Цього року Тимчасовим урядом було прийнято Закон «Про трудовий договір» [30, с. 65], в якому містилися

відповідні норми щодо регулювання діяльності трудових колективів на підприємствах. Так, для працівників підприємств встановлювалися правила внутрішнього трудового розпорядку у разі, якщо чисельність постійно зайнятих за трудовим договором була більшою 15 осіб. На підприємствах засновувалися робітничі комітети, які спільно із керівництвом підприємства узгоджували проект правил внутрішнього трудового розпорядку, а в разі не погодження комітетом зазначених правил, вони могли бути оскаржені наглядовому органу підприємства [30, с. 66]. На нашу думку, робітничі комітети були прообразом трудових колективів, але виконували представницькі функції. Тобто, швидше за все, робітничі комітети виступали юридично не оформленими представниками трудового колективу, які захищали його інтереси в рамках конкретного підприємства. Також, як ми вже зазначали, значною мірою рамки трудового колективу підприємства визначалися внутрішнім трудовим розпорядком.

С.С. Карінський виражає думку, що на початку становлення радянської держави норми трудового права передбачали положення, що були направлені на підвищення продуктивності праці, створення стабільних кадрів на підприємствах, зміцнення трудової дисципліни і реалізацію соціалістичного принципу оплати за результатами праці [32, с. 105]. На основі зазначеної позиції ми вважаємо, що для створення стабільних кадрів та зміцнення трудової дисципліни необхідною умовою є єдність та спрямованість працівників на реалізацію спільної мети. За такої умови існування робітничих колективів як окремої одиниці, що об'єднувала всіх працівників воедино, в значній мірі сприяє реалізації наведених принципів. Тому, на наш погляд, існування трудових колективів в період становлення радянського трудового права не викликає сумнівів.

Як зазначає В.О. Голобородько, в 1918 році великого поширення на підприємствах набули представники фабрично-заводського комітету, які виступали від імені трудових колективів [33, с. 52]. Таким чином, вчена

підтверджує існування відповідної єдності між працівниками, що вказує на наявність на підприємствах трудових колективів.

У 1923 році було прийнято Інструкцію НКП СРСР № 27 «Про порядок направлення осіб, що шукають роботу, біржами праці», відповідно до якої направлення безробітних на роботу провадилося виключно за ознакою найбільшої відповідності останніх заявленому попиту [34, с. 18]. Так, на підприємства набирали лише тих працівників, які їм були потрібні і відповідали професійному рівню. Враховуючи перелічені факти, персонал підприємств формувався за певною ознакою, визначеною керівництвом, що забезпечувало єдність поглядів працівників і зміцнювало зв'язки в середині трудового колективу.

У цілому ж протягом 20-х рр. ХХ ст. встановлювалася все більша монополія державної влади в сфері трудових відносин. Зокрема, 29 жовтня 1929 року постановою НКП СРСР було фактично скасовано договірні відносини і значна кількість працівників позбавлялася права на судовий захист та оскарження дисциплінарних стягнень [35]. На нашу думку, 20-ті роки стали переломними для радянської сфери трудових відносин, адже бажання держави максимально контролювати всі сфери суспільного життя, фактичне скасування підприємницької діяльності та обмеження прав працівників не дозволяли говорити про існування трудових колективів як суб'єктів трудового права. Оскільки трудовим колективом можна вважати загальну кількість працівників підприємства, то в цьому розумінні вони безумовно продовжували існувати, але в аспекті повноважень по захисту прав працюючих та проведенні зборів працівників їх практично не було.

Оскільки членами професійних спілок стають представники трудового колективу, то важливо буде зазначити прийняття постанови РНК СРСР, ЦК ВКП (б) і Всесоюзної центральної ради професійних спілок від 28 грудня 1938 року, яка зобов'язувала адміністрацією підприємств та установ разом з профспілковими органами поводити рішучу боротьбу з усіма порушниками трудової дисципліни [36, с. 667]. Тож органами в сфері праці СРСР було

встановлено посилення контролю за виконанням трудових обов'язків як кожним окремим працівником, так і трудовим колективом в цілому. Все ж змушені констатувати, що роль трудового колективу в цей період є значно меншою. Така тенденція характеризує не лише обмеження трудових прав працівників, але й зниження трудових прав всіх суб'єктів трудових відносин, оскільки держава в особі відповідних органів стала основоположним суб'єктом трудового права в Радянському Союзі.

В подальшому, у роки Другої світової війни, оцінювати діяльність трудових колективів та трудове законодавство щодо їх діяльності практично неможливо, оскільки більшість населення були залученні до праці у воєнній промисловості або брали участь у воєнних діях.

Отже, другий період історичного розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права характеризується спочатку покращенням становища працівників, що призвело до підвищення значущості трудових колективів, однак, починаючи з 20-х рр. ХХ ст., поступово посилюється державний контроль в сфері трудових відносин і трудові колективи обмежуються у повноваженнях.

Третій етап формування та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права охоплює проміжок часу з 1947 року і до 1991 року.

У післявоєнні роки СРСР знаходився в тяжкому становищі, зруйновану країну потрібно було відбудувати. Особлива роль у процесі відбудови країни покладалася на підприємства будівельних напрямків та суміжних з ними галузей промисловості. На нашу думку, без злагодженої роботи всього робітничого персоналу підприємства процес відновлення інфраструктури країни не міг тривати продуктивно та організовано, тому не остання роль була відведена дисциплінованим діям трудових колективів підприємств. Так, першим кроком по відновленню трудових колективів як об'єднань працівників, що мають певні спільні права, стало поновлення укладання колективних договорів [18, с. 26]. Тобто, починаючи з 1947 року, трудові колективи знову стали базовою одиницею для постачання працівників в ряди

профспілок. Однак конкретних норм щодо правового регулювання діяльності трудових колективів прийнято не було.

Вже з початку 50-х рр. XX ст. починається поступова паспортизація сільського населення. Як правильно відзначає О.М. Вербицька, починає поступово руйнуватися система позаекономічного прикріплення селян до колгоспів, система, яка багато в чому нагадувала кріпосне право [37, с. 20]. Селян до роботи в колгоспах почали залучати на більш гуманістичних і цивілізованих засадах – шляхом підписання трудового договору. Таким чином, розпочинався процес формування трудових колективів у сфері сільського господарства.

Вчені ставлять під сумнів існування трудових колективів як таких до початку 50-х рр. XX ст., вважаючи, що формально вони існували як об'єднання працівників у межах конкретного підприємства, установи, організації, але без особливих прав на вираження власної позиції щодо свого трудового положення. Зокрема О.С. Краснопольський стверджував, що до початку 50-х років XX ст. трудовий договір розглядався майже виключно як підстава виникнення трудових правовідносин, зміст яких цілком визначався централізовано [38, с. 129]. На основі позиції вченого можна висловити думку, що при повністю централізованому управлінні сферою трудових відносин трудові колективи носили досить формальний характер і не мали особливих можливостей впливати на покращення своїх трудових прав.

Ю.П. Дмитренко наголошує на тому, що пом'якшення норм щодо централізованого управління сферою трудових відносин відбулося вже в 60-х рр. XX ст. [18, с. 27]. Однак від себе додамо, що конкретних норм щодо діяльності трудових колективів прийнято не було. Як і раніше трудові колективи існували лише формально та слугували структурними елементами для професійних спілок.

З початку 70-х рр. почалося масштабне оновлення трудового законодавства. Спочатку 15 липня 1970 року було прийнято Основи

законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю [39], а 10 грудня 1971 року затверджено Кодекс законів про працю УРСР [20].

В Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю було виділено главу XII-A, яка мала назву «Трудовий колектив» і присвячувалася нормам щодо регулювання діяльності трудових колективів підприємств. Наприклад, ст. 99-1 проголошувала, що трудовий колектив, будучи повноправним господарем на підприємстві, самостійно вирішує всі питання виробничого і соціального розвитку. Відповідно до законодавства трудовий колектив здійснює заходи з організації, нормування, оплати та охорони праці. Соціалістичне самоврядування реалізується в умовах широкої гласності шляхом участі всього колективу і його громадських організацій у виробленні найважливіших рішень і контролі за їх виконанням, виборності керівників та єдиначальності в управлінні підприємством [39]. Як бачимо, з прийняттям Основ законодавства про працю трудові колективи набували досить широких повноважень. На нашу думку, радянський законодавець дещо розширив уявлення про трудовий колектив, фактично об'єднавши працівників і адміністрацію підприємства в єдине ціле. Але, враховуючи приналежність до державної власності всіх підприємств, держава, за такої ситуації, була одночасно і роботодавцем і органом, що здійснює контроль за сферою трудових відносин, тому розширення повноважень трудових колективів пояснюється саме цим.

Протягом 70-х рр. проблематика трудового колективу розглядалася Міжнародною організацією праці і її вирішення знайшло відображення у конвенціях № 135 [40] та № 149 [41]. Відповідно до Конвенції № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 23 червня 1971 року визначався статус будь-яких представників трудящих, а не лише представників профспілок [40]. Конвенція № 149 про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу від 21 червня 1977 року мала більш вузьке спрямування і встановлювала права та обов'язки сестринського персоналу [41]. Той факт,

що Міжнародна організація праці звернула свою увагу на питання трудових колективів у трудовому праві стало показником важливості даного суб'єкта трудового права для ефективної взаємодії працівників з роботодавцями та захисту прав трудящих в сфері трудових відносин.

Підтвердженням покращення положення працівників та соціального клімату в сфері трудових відносин у 80-х рр. ХХ ст. було прийняття Закону СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 року, у якому зазначалося, що у трудових колективах спільна праця здійснюється на засадах товариського співробітництва і взаємодопомоги, забезпечується єдність державних, суспільних і особистих інтересів, утверджується принцип відповідальності кожного перед колективом і колективу – за кожного працівника [42]. У 1984 році на основі вказаного Закону було затверджено постанову Ради Міністрів СРСР «Про внесення змін і доповнень в рішення Уряду СРСР в зв'язку з прийняттям Закону СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [43]. Значення відповідного Закону та Постанови для покращення становища трудових колективів як суб'єктів трудового права було дужесуттєвим, адже раніше питання трудових колективів розглядалися лише частково. Однак не варто забувати, що процес роздержавлення підприємств в СРСР тільки починався і трудові колективи взаємодіяли з адміністраціями все ще державних підприємств. Особливих змін становище трудових колективів до розвалу СРСР не зазнало, а трансформації відбувалися вже за часів незалежного реформування сфери трудових відносин.

Отже, третій етап історичного розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права є дуже контрастним. На початку даного етапу 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. В подальшому спостерігалось поступове покращення становища

суб'єктів трудового права, апогеєм якого стали 70-80-ті рр., коли спочатку було прийнято Основи законодавства про працю 1970 року та КЗпП УРСР 1971 року, в яких були закріплені норми щодо регулювання діяльності трудових колективів підприємств, а потім затвердження Закону СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» 1983 року.

Четвертий етап розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права є періодом сучасності і охоплює проміжок часу з 1991 року і до сьогодні.

З моменту здобуття незалежності Україна прийняла курс на розбудову ринкової економіки, згідно якого суттєвих змін зазнала сфера трудових правовідносин, зокрема законодавчі норми щодо регулювання трудових колективів підприємств, установ, організацій. Вже в 1993 році було прийнято Закон України «Про колективні договори та угоди», відповідно до статті 3 якого колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони [44]. Тобто, трудовий колектив може виконувати функції профспілок у разі їх відсутності на конкретному підприємстві. Фактично трудовий колектив шляхом обрання уповноважених осіб для свого представництва став суб'єктом не лише трудових правовідносин, але й суб'єктом соціального партнерства. Якщо трудовий колектив наділяє своїх представників відповідними повноваженнями, то вони мають право брати участь у веденні переговорів з роботодавцями та державою і навіть укладати колективні договори.

За роки незалежності трудове законодавство постійно оновлюється, однак ключовим законом залишається прийнятий в 1971 році Кодекс законів про працю, який хоч і зазнав значних змін, але все ж є застарілим. Проте і у цьому КЗпП міститься глава XVI «Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», в ч. 1 ст. 245 якої

зазначається, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Наступна ж глава XVI-A КЗпП має однойменну назву «Трудовий колектив» і хоча складається лише з 5 статей, але всі вони присвячені трудовому колективу [20]. Тож згідно з КЗпП України трудовий колектив є основною структурною одиницею, з якої в подальшому будуються профспілки та інші органи, що ним уповноважені. Тобто, на нашу думку, відповідно до останніх норм, трудові колективи є не юридично оформленими органами, що представляють інтереси працівників та при цьому беруть активну участь в управлінні підприємствами.

3 березня 1999 року було прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», відповідно до статті 4 якого вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси [45]. Ми переконані, що під зборами (конференцією) найманих працівників маються на увазі трудові колективи підприємств, а отже, трудові колективи беруть участь у врегулюванні трудових конфліктів, при цьому виступаючи на стороні найманих працівників. Фактично ж збори найманих працівників проводяться для обрання представників трудового колективу, які в подальшому будуть захищати їх інтереси при взаємодії з іншими представницькими органами або роботодавцем особисто.

Якщо розглядати нормативно-правові акти, спрямовані на регулювання певних сфер діяльності, то варто буде згадати Положення про атестацію наукових працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 року № 1475, в пункті 10 якого звертається увага на те, що до складу атестаційної комісії залучаються висококваліфіковані наукові працівники і представник профспілкового органу або уповноважений трудового колективу, який обирається на загальних зборах колективу [46]. Дане Положення ще раз підтверджує великий обсяг повноважень трудового колективу, який за відсутності профспілкового органу на певному підприємстві, в установі, організації завжди висуває певних членів трудового колективу для представництва своїх інтересів.

5 квітня 2001 року поняття «трудовий колектив» було частково замінено на словосполучення «загальні збори найманих працівників» і відбулося це на підставі прийняття Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до якого було внесено зміни в КЗпП України [26]. На нашу думку, поняття «трудовий колектив» та «загальні збори найманих працівників» не є і не повинні вживатися як синоніми, оскільки трудовий колектив є більш широким поняттям та й застосовується дещо в іншому аспекті, аніж загальні збори найманих працівників. Трудовий колектив – це постійно діюча одиниця на підприємстві, а загальні збори найманих працівників являють собою тимчасове їх зібрання для вирішення певних питань.

Цього ж 2001 року було прийнято Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення. В даному Положенні зазначено, що членами трудового колективу є всі, хто уклав з підприємством, установою, організацією трудовий договір (контракт, угоду): працівники, що уклали трудовий договір на невизначений строк, сумісники, працівники, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб, надомні працівники та ін. [47]. Повністю

погоджуємося із вказаними нормами, адже, на нашу думку, трудовим колективом є всі працівники підприємства, які працюють на основі укладеного трудового договору з роботодавцем. Також дана норма підтверджує те, що поняття «трудовий колектив» є достатньо широким і навіть можливо не зовсім може бути окресленим законодавчими рамками.

Певні норми щодо статусу трудового колективу було внесено до Господарського кодексу (ГК) України, прийнятого 16 січня 2003 року. Так, в п. 8 ст. 65 вказано, що трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи [19]. Тож ГК України визначає повноваження трудового колективу як об'єднання громадян, які на основі договору (контракту, угоди) беруть участь у діяльності господарського суб'єкта. Дуже важливим моментом, визначеним Кодексом, є те, що трудовий колектив може брати участь у управлінні підприємством. Незважаючи на те, що наведені норми закріплені у господарському законодавстві, вони дозволяють зробити висновок про те, що трудовий колектив є повноцінним суб'єктом трудового права.

21 березня 2007 року було видано наказ Державного комітету України з промислової безпеки охорони праці та гірничого нагляду, яким затверджено Типові положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Відповідно до п. 1.5 Типових положень уповноважені з питань охорони праці обираються простою більшістю голосів, відкритим голосуванням та на строк, визначений загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства або цеху, зміни, дільниці, бригади, ланки тощо [48]. Таким чином, трудовий колектив бере активну участь в вирішенні питань, що стосуються охорони праці, зокрема

шляхом затвердження відповідних внутрішніх норм по охороні праці працівників. Як бачимо, трудовий колектив ініціює проведення загальних зборів працівників, на яких і приймаються відповідні рішення.

Розглядаючи останню редакцію проекту Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 року, можемо зробити висновок, що питанням правового регулювання діяльності трудового колективу приділено недостатню увагу. Серед норм щодо трудових колективів зазначимо ст. 241, відповідно до якої заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом) [49]. Автори законопроекту намагаються внести норми до трудового законодавства, відповідно до яких працівники потенційно зможуть впливати на процес виплати заробітної плати: по-перше, на основі підписання колективного договору, однією із сторін якого є профспілка або в разі її відсутності представники трудового колективу, по-друге, виплати відбуватимуться на основі внутрішнього акта роботодавця, який погоджується із профспілкою або представниками трудового колективу.

Також в проекті Трудового кодексу України є норми, які вказують на важливість трудового колективу для правовідносин на локальному рівні. Відповідно до ст. 326 на локальному рівні до сторін соціального діалогу належать – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Ст. 372 встановлює, що рішення про оголошення страйку на локальному рівні приймається представниками працівників або загальними зборами (конференцією) працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість представників працівників або працівників,

присутніх на загальних зборах (конференції). На загальні збори (конференцію) запрошується роботодавець [49]. Незважаючи на те, що наведені статті проекту Трудового кодексу викладені в різній площині, однак вони мають спільну особливість, яка полягає у розкритті повноважень трудових колективів на локальному рівні регулювання. Трудовий колектив у одному випадку є стороною соціального діалогу на локальному рівні, а в іншому – шляхом голосування виносить рішення щодо оголошення страйку.

Прийнятий у 2014 році новий Закон України «Про вищу освіту» також містить норми, які вказують на важливість трудового колективу. Так, відповідно до ст. 39 вищим колегіальним органом громадського самоврядування вищого навчального закладу є загальні збори (конференція) трудового колективу, у яких беруть участь і виборні представники з числа студентів (курсантів) [50]. Як бачимо, поняття «трудовий колектив» в науковій сфері може дещо розширити наше уявлення про його стандарти, адже, якщо загалом трудове законодавство визначає трудовим колективом працівників, які працюють на підприємстві, установі, організації за трудовим договором, то у загальних зборах трудового колективу навчального закладу можуть брати участь також і представники студентів (курсантів). Тобто, рамки трудового колективу в науковій сфері є ширшими і навіть дещо специфічними.

Отже, провівши детальне наукове дослідження історичного генезису розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права, хочеться наголосити на тому, що трудові колективи набули більш сучасних рис в роки фабричного законодавства, але в роки радянської влади не мали серйозного впливу на управління підприємствами. Така тенденція проявлялася аж до 70-х рр. ХХ ст., а в роки незалежності правове становище трудового колективу як суб'єкта трудового права значно зміцніло. На даний момент трудові колективи відіграють важливу роль в сфері трудових правовідносин, адже їх представники стають членами профспілок, заключають колективні договори, беруть участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями тощо.

Незважаючи на перелічене коло повноважень та можливостей, трудові колективи, на нашу думку, є скоріше формальними об'єднаннями, оскільки вони юридично не оформлені як певні об'єднання чи організації. Ми вважаємо, що відносини в середині трудового колективу визначені скоріше не правом, а мораллю. В цілому ж проведене дослідження історіографії розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права дозволяє побачити як в розрізі періодів часу змінювалося його становище та як ці зміни вплинули на нинішній стан нормативно-правового регулювання.

1.3 Сучасний стан правового регулювання функціонування трудоного колективу в Україні

Сучасний стан сфери трудових відносин в Україні є результатом попередніх періодів розвитку трудового права. В зв'язку з цим трудові правовідносини, з одного боку, частково орієнтовані на зразки країн із ринковою економікою, а з іншого – все ще присутні ознаки радянських стандартів. Наведені фактори все ж свідчать про те, що Україна взяла курс на розбудову ринкової економіки, а відголоски минулого поступово будуть виведені із правової та економічної сфери.

Якщо сфера трудових правовідносин відзначається неоднозначністю, то всі механізми, елементи, категорії тощо даного правового напрямку також мають подібні властивості. Не є виключенням сучасний стан правового регулювання функціонування трудових колективів, які виступають чи не найважливішою складовою тристороннього соціального діалогу в Україні, але при цьому нормативно-правова база щодо регулювання їх діяльності на підприємствах, в установах, організаціях не зазнала особливих змін за роки незалежності.

Демократичність та капіталістичні основи зростання України дозволяють говорити про значні перспективи розвитку спільнот працівників, під якими і розглядаються трудові колективи. Труднощі функціонування трудових колективів в Україні пов'язані як з проблемами нормативно-

правового забезпечення, так і з можливостями його реалізації. Однак для виявлення перспектив проведення більш якісної політики в даній сфері потрібно дослідити наявне законодавство та визначити основні його прогалини.

Оскільки одним із ключових аспектів нашого дослідження буде аналіз наукової літератури на предмет наявності в працях вчених визначення поняття «правове регулювання функціонування трудового колективу», то для максимально неупередженої оцінки такого терміна почнемо з розгляду поняття «нормативно-правове регулювання», яке, на наш погляд, в науковій літературі ширше використовується як «правове регулювання».

Так, термін «регулювати» в Академічному тлумачному словнику української мови означає впорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі [51, с. 480]. Таким чином, із змісту дієслова «регулювати» стає зрозумілим, що регулювання є певним процесом впливу або дії на певні предмети, явища тощо. Що стосується поняття «регулювання», то у юридичному словнику можна знайти визначення, що це вплив на певний процес із метою зменшення відхилень його перебігу від бажаного [52, с. 380]. На нашу думку, таке визначення є не зовсім зрозумілим. З одного боку, очевидно, що при регулюванні здійснюється певний вплив, який супроводжується контролем, з іншого боку, постає питання щодо зменшення відхилень перебігу процесу впливу від бажаного, де рівень бажаного є не зрозумілим.

Досить лаконічно термін «регулювання» охарактеризували О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко, які вважають, що він походить від латинського слова «regulo» – «правило» та означає упорядкування, приведення чогось у відповідність з чимось [53, с. 386]. Із даного визначення ми, по-перше, можемо зрозуміти походження даного слова, а по-друге, у досить загальних формулюваннях отримати значення даного поняття.

Враховуючи, що поняття «регулювання» є досить широким і всеохоплюючим, то більш близьким, в контексті нашого дослідження, буде

термін «правове регулювання», трактування якого визначено цілою низкою науковців. Одне з найгрунтовніших визначень даного поняття міститься у Великому енциклопедичному юридичному словнику, у якому вказано, що правове регулювання (від латинського *regulare* – спрямовувати, впорядковувати) – це один із основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави [54, с. 715]. Як бачимо, дане визначення робить акцент на тому, що правове регулювання є не просто впливом, як це логічно випливає із терміну «регулювання», а засобом впливу, більш того, засобом державного впливу. Фактично із даного трактування можна зробити висновок, що правове регулювання тісно пов'язане із соціумом, а тому виступає елементом соціального регулювання, роль держави в якому є ключовою.

Враховуючи попереднє визначення, яке, на нашу думку, є одним з найбільш вдалих, слід зазначити, що у науковій літературі існує велика кількість достатньо різноманітних тлумачень зазначеного поняття. Наприклад, С.С. Алексєєв висвітлює правове регулювання як юридичний вплив на суспільні відносини, що здійснюється за допомогою права й всієї сукупності правових засобів [55, с. 5]. Тобто, ми можемо констатувати, що правове регулювання, на відміну від регулювання в загальному розумінні, є впливом, який чітко визначений нормами права. Вважаємо, що така позиція, незважаючи на свою прагматичність, є достатньо правильною, адже правове регулювання зобов'язане здійснюватися за допомогою правових норм, інакше воно виходить за межі юриспруденції.

Схожі визначення наводять вчені П.М. Рабінович та О.Ф. Скакун. Так, П.М. Рабінович під правовим регулюванням вбачає здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення охорони і розвитку [56, с. 155]. О.Ф. Скакун, у свою чергу, зазначає, що правове регулювання – це здійснюване державою за допомогою права й сукупності правових засобів

упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона й розвиток [57, с. 488]. Вважаємо, що запропоновані визначення є одними з найбільш повних, хоча й відзначаються фактичною ідентичністю. У них вченими виділено найбільш суттєві особливості, притаманні правовому регулюванню, і при цьому вони побудовані чітко і гармонійно.

Ще одне визначення, достатньо просте й прямолінійне, пропонує О.Ф. Черданцев, який зазначає, що правове регулювання – це впорядкування суспільних відносин за допомогою норм права та інших правових засобів (актів застосування, договорів тощо) [58, с. 102]. Автор, один із небагатьох вчених, які у визначенні правового регулювання вказують, що воно здійснюється за допомогою не тільки норм права, але й інших правових засобів. На наш погляд, дане трактування досліджуваного поняття потрібно взяти на замітку і певні його аспекти розглянути при наданні власного визначення.

П.В. Онопенко виражає позицію, що правове регулювання включає в себе не будь-яку владну діяльність уповноважених на те органів і посадових осіб, а лише ту, що має на меті спрямувати в чітко визначене русло поведінку учасників суспільних відносин, упорядкованих за допомогою норми права й базованих на ній індивідуальних актів [59, с. 75]. Таке визначення є досить оригінальним, оскільки на його основі можна розкрити нові особливості категорії «правове регулювання», а саме те, що воно має цільовий характер, спрямовуючи поведінку учасників суспільних відносин в певне русло. Тож відповідно до визначення П.В. Онопенка, правове регулювання є скоріше не загальним, а спеціальним, чітко направленим впливом держави на певний сегмент суспільних відносин.

Чимось схоже бачення виражає І.І. Лукашук, який наголошує, що правове регулювання – це здійснюваний в інтересах суспільства за допомогою норм права, вплив на поведінку учасників суспільних відносин з метою встановлення й упорядкування останніх [60, с. 62]. Схожість даної позиції з попередньою в тому, що обидва автори акцентують увагу на впливі

правового регулювання на учасників суспільних відносин, однак І.І. Лукашук не визначає, хто здійснює цей вплив. Також у другому випадку не зазначено чітких меж цього впливу, на відміну від позиції П.В. Онопенка, який вказує, що правове регулювання має направлятися в певне русло. Таким чином, позиція І.І. Лукашука є менш чіткою і обґрунтованою.

Ширше визначення пропонує О.С. Піголкін, який впевнений, що воно являє собою всі форми впливу права на громадське життя: видання норм права, загальновиховний вплив права, здійснення правових приписів у конкретних діях суб'єктів права, забезпечення виконання цих приписів, тобто саму правомірну поведінку, а також все те, що створює основу й передумову для такої поведінки, забезпечує її [61, с. 26]. Ми вважаємо, що міркування вченого в достатній мірі відображає належність всіх перерахованих особливостей категорії «правове регулювання», але такий перелік більш актуальний для ознак правового регулювання. З іншого боку, найбільш простим шляхом окреслення переліку ознак певного правового явища є саме поділ визначення на окремі особливості. Все ж зазначимо, що для визначення будь-якого поняття потрібно воедино зв'язати всі властивості, що йому притаманні, та викласти їх єдиним зв'язним текстом, чого в останньому визначенні немає.

Згідно із ще однією позицією наводиться визначення поняття «нормативне правове регулювання», яке фонетично звучить найбільш близько до терміна «нормативно-правове регулювання», хоча попередньо ми і зазначали, що нормативно-правове регулювання та правове регулювання будемо вважати синонімами, не вдаючись до критики їх філологічного співвідношення. Так, нормативне правове регулювання – це регламентація загальних суспільних відносин правовими нормами, закріпленими в нормативно-правових актах, нормативно-правових договорах та інших формах права, які (норми) розраховані на багаторазове застосування за наявності, передбачених ними, обставин [62, с. 54]. На наш погляд, характерні особливості даного визначення є досить близькими до попередніх.

У даному випадку робиться лише більший акцент на тому, що норми права закріплюються в нормативно-правових актах, нормативно-правових договорах тощо. Ми вважаємо, що дане визначення, в порівнянні з попередніми, є більш точним в аспекті застосування норм права, але більш загальним стосовно того, де і з якою метою ці норми застосовуються.

Отже, шляхом детального аналізу наукової літератури нами було визначено, що поняття «нормативно-правове регулювання» достатньо часто досліджувалося вченими, однак переважно в трактуванні «правове регулювання». Єдності в науковому просторі щодо визначення даного терміна не має, тому пропонуємо власну його дефініцію. Так, нормативно-правове регулювання – це сукупність основних засобів державного впливу шляхом регламентації загальних суспільних відносин правовими нормами, законодавчими, підзаконними нормативно-правовими актами та іншими формами права, спрямованими на систематизацію поведінки учасників суспільних відносин в певних рамках, здійснення контролю за суспільним життям, свідомістю та поведінкою людей.

Після наведення власного визначення терміна «нормативно-правове регулювання» перейдемо до дослідження наукової літератури з трудового права на предмет наявності в ній поняття «нормативно-правове регулювання функціонування трудового колективу». Одразу ж хотілося б відзначити, що дана дефініція є досить складною, а тому можливість її трактування в науковому просторі малоімовірна. Оскільки нами було попередньо досліджено складові елементи поняття «нормативно-правове регулювання функціонування трудового колективу», а саме – нормативно-правове регулювання та трудовий колектив, то єдиним недослідженим терміном залишається дефініція «функціонування».

Термін «функціонування» є похідним від дієслова «функціонувати», що згідно з Академічним тлумачним словником української мови означає виконувати свої функції; бути в дії, діяти, працювати [63, с. 653]. Абсолютно аналогічне визначення даного поняття запропоноване у Великому

тлумачному словнику сучасної української мови [64, с. 981]. Тобто, функціонування є процесом виконання функцій, що характерне певним діянням. Логічним є висновок, що певний суб'єкт має перелік певних функцій, процес виконання яких і є функціонуванням цього суб'єкта.

Загалом же у більшості словникових та енциклопедичних джерел поняття «функціонування» або «функціонувати» визначені однаково. Ще одним підтвердженням цього є трактування поняття «функціонувати» в Тлумачному словнику іншомовних слів, де воно означає діяти, бути в дії, працювати [65, с. 862]. На нашу думку, виходячи із наведених визначень поняття «функціонування», його можна в певній мірі співставити з поняттям «діяльність». Така позиція є досить обґрунтованою, адже, якщо піти методом логічного порівняння, то при умові, що функціонувати означає діяти синонімом функціонування є діяльність.

Безпосередньо термін «функціонування» в науковій літературі зустрічається досить рідко і в більшості випадків не має ніякого відношення до правових наук. Наприклад, функціонування – це підтримка життєдіяльності, збереження функцій, що визначають цілісність операційної системи, та її суттєві характеристики [66, с. 62]. На основі даного визначення можемо зробити висновок, що трактування терміна має галузеве спрямування і абсолютно не підходить для юридичної науки. Саме тому спробуємо навести визначення «функціонування», послуговуючись працями вчених-правників.

О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко вважають, що функціонування – це дія права у соціальній системі, реалізація його функцій, втілення їх у суспільних відносинах [53, с. 386]. На наш погляд, функціонування в правовій науці має дещо інше значення, оскільки характеризує не будь-яку дію, а дію права. У цілому ж незалежно від особливостей функціонування воно уособлює виконання певних дій або діяльність, залежно від того хто виконує дію або над ким чи над чим вона виконується.

Фактично ідентичне визначення поняття «функціонування права», наводить О.Ф. Скакун, яка вважає, що воно «означає дію права в житті суспільства, втілення його функцій в суспільних відносинах» [57, с. 225]. Ми ж вважаємо, що дана позиція вченої дає нам привід розрізнити поняття «функціонування права» та «функціонування» (в правовому просторі). Зважаючи на те, що останні два визначення дуже схожі, варто зазначити, що обидва вони є скоріше функціонуванням права, аніж функціонуванням як правовою категорією.

Щодо дефініції поняття «функціонування трудового колективу», то в науковій літературі нам не вдалося знайти її визначення, саме тому спробуємо шляхом інтеграції понять «функціонування» та «трудоий колектив» вивести спільне трактування. Тож функціонування трудового колективу – це процес діяльності усіх працівників, які, застосовуючи свою працю, беруть участь у житті підприємства, установи, організації, а також виконання функцій щодо врегулювання трудових спорів, підписання колективного договору, представництва та захисту трудового колективу, членів трудового колективу тощо.

Отже, маючи в наявності визначення понять «нормативно-правове регулювання» та «функціонування трудового колективу», введемо трактування терміна «нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів». Таким чином, нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів – це сукупність основних засобів державного впливу шляхом регламентації загальних суспільних відносин правовими нормами, законодавчими, підзаконними нормативно-правовими актами щодо діяльності трудових колективів підприємств, установ, організацій в сфері трудових правовідносин задля якісного виконання ними своїх завдань та функцій.

У процесі дослідження поняття «нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів» нами було виявлено, що даний термін не лише не закріплено законодавчо, але він відсутній і в науковій літературі.

Більш того в літературі з трудового права немає визначення поняття «функціонування трудового колективу», від якого ми могли б відштовхуватися. Як результат, ми навели обидва визначення і тим самим поповнили наукову базу новими термінами, які, на нашу думку, мають важливе значення і в подальшому будуть неодноразово дослідженні.

Наступним же етапом нашого вивчення сучасного стану нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів в Україні буде виявлення його ознак, яке дасть більш конкретну оцінку стану нормативно-правової бази щодо регулювання діяльністю трудових колективів та дозволить висловити судження про необхідність її вдосконалення.

Як і в випадку із визначенням дефініції «нормативно-правове регулювання функціонування трудових колективів», при окресленні переліку ознак нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів виникає проблема із відсутністю класифікації останніх в науковій літературі. У більшості випадків науковці, розглядаючи трудові колективи як суб'єкти трудового права, акцентують увагу на законодавстві щодо регулювання діяльності трудових колективів, але не наводять переліку характерних особливостей такого регулювання. Вважаємо, що для наведення ознак нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів без наявності попередньо визначеної вченими класифікації потрібно піти методом дослідження переліку ознак більш загальної категорії – нормативно-правового регулювання.

Так, на думку О.Ф. Скакун, до ознак правового регулювання належать:

- правове регулювання – різновид соціального регулювання;
- за допомогою правового регулювання відносини між суб'єктами набувають певної правової форми, яка має споконвічно державно-владний характер, тобто в юридичних нормах держава вказує міру можливої та належної поведінки;
- правове регулювання має конкретний характер, тому що завжди пов'язане з реальними відносинами;

- правове регулювання має цілеспрямований характер – спрямоване на задоволення законних інтересів суб'єктів права;
- правове регулювання здійснюється за допомогою правових засобів, які забезпечують його ефективність;
- правове регулювання гарантує доведення норм права до їх виконання [57, с. 489].

На наш погляд, класифікація, наведена вченою, є однією з найбільш ґрунтовних, адже в більшості праць інших вчених-правників перелік ознак правового регулювання є практично ідентичним. З одного боку, в розрізі нашого дослідження наведена класифікація ознак дає можливість визначити вектор, за яким відбувається наведення властивостей правового регулювання, а з іншого, наведені ознаки є надто загальними, щоб напряду їх використовувати відносно нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів. Якщо детально розглянути приведені особливості правового регулювання, то можна провести певну аналогію, наприклад, першою ознакою даного переліку є «правове регулювання – різновид соціального регулювання», що, інтерпретуючи в наше дослідження, можна використати як нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів – різновид нормативно-правового регулювання в сфері трудових правовідносин.

Для того щоб зазначити ознаки, які не були відзначені в попередній класифікації або відмічені в іншому ракурсі, наведемо позицію С.С. Алексєєва, який вважає, що ознаками правового регулювання є:

- 1) правове регулювання за своєю природою є таким різновидом соціального регулювання, яке будується так, щоб мати цілеспрямований, організований, результативний характер;
- 2) правове регулювання здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, реально виражає саму матерію писаного права як нормативного інституційного утворення – регулятора [67, с. 115].

Як і в розподілі ознак О.Ф. Скакун, в даній класифікації приводиться ознака, що правове регулювання є різновидом соціального регулювання, однак такого, яке має цілеспрямований, організований, результативний характер. Тобто, дана ознака є повнішою і в більшій мірі передає сутність правового регулювання. Друга ознака, запропонована С.С. Алексєєвим, дозволяє провести нам паралель із переважною більшістю визначень поняття «правове регулювання», адже вчений вважає, що властивістю правового регулювання є те, що воно реалізується за допомогою системи засобів. В цілому наведені ознаки є достатньо ґрунтовними, але, на наш погляд, даний перелік є неповним і попередня класифікація в більшій мірі розкриває особливості правового регулювання.

Ще одну класифікацію ознак правового регулювання наводять М.І. Матузов та О.В. Малько, які висловлюють думку, що ознаками правового регулювання є те, що:

- по-перше, в сферу правового регулювання повинні входити ті відносини, в яких знаходять відображення як індивідуальні інтереси членів суспільства, так і інтереси загальносоціальні;

- по-друге, в цих відносинах реалізуються взаємні інтереси їх учасників, причому кожен з них іде на деяке обмеження своїх інтересів заради задоволення інтересів іншої;

- по-третє, відносини ці будуються на основі згоди виконувати певні правила, визнання обов'язковості цих правил;

- по-четверте, ці відносини вимагають дотримання правил, обов'язковість яких достатньо підкріплена дієвою силою [68, с. 153].

Ми вважаємо, що відносити останнє групування ознак до особливостей правового регулювання є неправильним, оскільки, судячи із наведених властивостей, воно притаманне скоріше регулюванню правовідносин, що безумовно не відповідає встановленим критеріям. Вчені в кожній із приведених ознак акцентують увагу саме на відносинах, які входять в сферу

правового регулювання, а не на рисах, притаманних правовому регулюванню як такому.

Важливе значення для розуміння особливостей правового регулювання в трудовому праві має думка М.І. Іншина та В.І. Щербини, які зазначають, що правове регулювання характеризується визначеністю правових засобів, їх загальнообов'язковістю, забезпеченістю примусом та діяльністю відповідних організацій [69, с. 71]. Вважаємо, що дана позиція є більш наближеною до тематики, яку ми вивчаємо, адже, на відміну від попередніх думок, вона виражена в площині трудового права. На наш погляд, виходячи із міркувань вчених, можна висловити думку, що важливою особливістю правового регулювання в трудовому праві є його прояв через правовий вплив на сферу трудових відносин.

Досить актуальним для нашого дослідження є думка І.І. Шпарки, яка вважає, що однією із ключових особливостей правового регулювання трудових відносин є право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, під якими слід розуміти відеозйомку та контроль внутрішньо-офісних чатів, інтернет-відвідувань, якщо це зумовлено особливостями виробництва [70, с. 63]. Тобто, на думку вченої, роботодавець повинен повністю контролювати процес праці працівників, що працюють в офісних приміщеннях. З точки зору нашого дослідження дану позицію можна розцінювати як особливість правового регулювання функціонування трудового колективу, адже роботодавець, слідкуючи за виконанням професійним обов'язків кожним працівників, наглядає за цілим трудовим колективом і навпаки.

Таким чином, розглянувши нечисленні позиції вчених щодо правового регулювання функціонування трудових колективів, ми хочемо висловити консолідовану думку відносно характерних рис, притаманним правовому регулюванню функціонування трудових колективів. Тож ознаками

нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є:

- 1) наявність нормативно-правової бази щодо функціонування трудових колективів;
- 2) визначеність сторін, які встановлюють та реалізують нормативно-правове регулювання трудових відносин;
- 3) встановлення визначеного переліку повноважень трудового колективу.

Першою ознакою нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є наявність нормативно-правової бази щодо функціонування трудових колективів. Відповідно до даної особливості в українському трудовому законодавстві, зокрема в окремих нормативно-правових актах, встановлено норми, якими регулюється діяльність трудових колективів підприємств, установ, організацій.

В основному законодавчому акті сфери трудових відносин, Кодексі законів про працю, трудовому колективу присвячено цілу главу XVI-A, яка має однойменну назву [20]. Однак в роки незалежності спостерігається тенденція до зменшення ролі трудових колективів в сфері трудових відносин, що стає очевидним на основі приведення кількох фактів: по-перше, вилучення із вищезгаданої глави XVI-A КЗпП «Трудовий колектив» статей 252², 252³, 252⁴ [20]; по-друге, проектом Трудового кодексу України, трудовий колектив не визнається суб'єктом управлінських відносин чи відносин соціального партнерства [49]. Так, на нашу думку, сучасні тенденції розвитку сфери трудових відносин спрямовані в бік зниження значущості функціонування трудових колективів. Така політика в сфері праці є, як мінімум, не прийнятною, адже трудові колективи підприємств, установ, організацій є базисом, на якому будуються основи соціального партнерства, оскільки саме з членів трудових колективів поповнюються професійні спілки. Тобто, сучасний стан нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів дозволяє стверджувати, що можливість

захисту працівниками своїх трудових прав поступово знижується, разом із обмеженням повноважень трудових колективів.

Відмінні від попередніх можливості функціонування трудового колективу передбачає Господарський кодекс, в ст. 65 якого передбачено можливість участі трудового колективу в управлінні підприємством, але при умові, що така можливість передбачена статутом або іншими установчими документами [19]. Як бачимо, відповідно до цих норм трудовий колектив може мати суттєвий вплив на керівництво підприємством, установою, організацією. З іншого боку, це лише можливість, яку повинні затверджувати локальні нормативно-правові акти, і далеко не факт, що вона буде реалізованою на практиці.

Ми вважаємо, що важливе значення трудового колективу реалізується у процесі створення первинних профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях, адже вони є своєрідною більш досконалою стадією трудового колективу, юридично оформленим суб'єктом трудових відносин. Правове регулювання функціонування трудових колективів і первинних профспілкових організацій є дещо схожим, наприклад, ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» проголошує, що профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси [71]. Тож відповідно до наведеної норми інтереси трудових колективів та профспілкових організацій є спільними, однак в багатьох інших моментах спектр повноважень професійних спілок є набагато ширшим, що зумовлено, на наш погляд, їх правовим статусом, який підкреслений юридичним оформленням професійної спілки, тоді як членство в трудовому колективі встановлюється автоматично при укладенні трудового договору.

Дещо абсурдним за нинішнього стану нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є те, що чинним залишається Закон СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в

управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 року [42]. В підтвердження наших слів приведемо положення ч. 1 ст. 2 цього Закону, згідно з яким законодавство про трудові колективи складається з цього Закону, який визначає основні права і обов'язки трудових колективів, їх повноваження в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також інших актів законодавства Союзу РСР і виданих, відповідно до них, з окремих питань діяльності трудових колективів актів законодавства союзних республік [42]. Таким чином, при встановленому курсі України на розбудову ринкової економіки залишається й досі чинним Закон, в якому чітко виражені ознаки соціалістичної держави, у якій панувала адміністративно-планова економіка. Звісно ж, в Україні не повинні діяти норми законів, що закріплені у законодавстві колишнього Радянського Союзу. Важлива роль в даному питанні належить державі, яка в особі відповідальних органів зобов'язана переглянути норми діючих донині радянських нормативно-правових актів. Щодо нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів, то зазначений нормативний документ не може бути застосований в трудовій сфері, оскільки нормативні акти даної сфери часів СРСР та часів незалежної України мають суттєві відмінності.

Отже, розглянувши ознаку наявності нормативно-правової бази щодо функціонування трудових колективів, що притаманна нормативно-правовому регулюванню функціонування трудових колективів в Україні, можна зробити певні висновки. 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 великих надій щодо покращення нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів.

Другою ознакою нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є визначеність сторін, які встановлюють та

реалізують нормативно-правове регулювання трудових відносин. Така особливість є достатньо характерною, адже на основі нормативно-правового регулювання визначаються повноваження трудових колективів в сфері трудових відносин, а також здійснюється через відповідні органи державний контроль за процесом взаємодії трудових колективів із адміністраціями підприємств, установ, організацій.

Як ми могли вже попередньо переконатися держава через встановлення нормативно-правової бази щодо регулювання трудових відносин передбачає можливість участі трудового колективу в управлінні господарським суб'єктом [19], але реалізація такої можливості залежить від роботодавця. У даному випадку встановленням основ нормативно-правового регулювання в трудовому праві займається держава, однак роботодавець має права та обов'язки, які йому дозволяють приймати локальні нормативно-правові акти.

Таким чином, роботодавець має право встановлювати власні норми правового регулювання функціонування трудового колективу, які будуть діяти лише в межах господарського суб'єкта, яким він володіє. На думку П.Д. Пилипенка, переважна більшість трудових відносин забезпечується за допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання, права і обов'язки суб'єктів можуть визначатися шляхом локального правовстановлення з урахуванням специфіки праці в окремих галузях і на окремих підприємствах [72, с. 8]. Як бачимо, П.Д. Пилипенко переконаний, що більшість норм, які діють всередині підприємств, установ, організацій, мають локальний характер. За таких умов роботодавець може суттєво обмежувати можливості захисту працівниками своїх законних прав шляхом висловлення консолідованої позиції від імені всього трудового колективу. Також П.Д. Пилипенко зауважує, що при прийнятті локальних нормативно-правових актів необхідно, щоб права працівників не були менш гарантовані, ніж це встановлено централізовано [73, с. 56]. Тож, на нашу думку, сучасний стан нормативно-правового регулювання не дозволяє на локальному рівні обмежувати права трудового колективу порівняно із встановленими в

основних законодавчих актах сфери трудових відносин, однак дає можливість робити їх перелік більшим або меншим в рамках законодавства. Загалом таку можливість можна розцінювати і позитивно, оскільки роботодавець, виступаючи стороною, що встановлює нормативно-правове регулювання на локальному рівні, може розширювати можливості функціонування трудового колективу в залежності від результатів спільної праці та виконання дисципліни праці.

О.М. Момоток та А.В. Шелдагаєва виражають позицію, що за умови, коли між представниками роботодавця та працівників підписано колективний договір, то статутом підприємства може бути передбачено участь трудового колективу у формуванні, розподілі, використанні прибутку підприємства, установи, організації [74, с. 59]. Вважаємо, що наявність подібних можливостей є дуже важливою для функціонування трудового колективу, адже це може позитивно впливати на результати праці. Коли всі працівники є єдиним цілим і не лише в плані того, що працюють вони на одному підприємстві, в установі, організації, але й аспекті того, що кожен з них заради досягнення результатів діяльності стає частиною одного механізму. Розумним, на наш погляд, є те, що роботодавець повинен на власний розсуд приймати локальні акти щодо надання трудовому колективу зазначених можливостей, оскільки, прийняті централізовано такі норми можуть лише нашкодити діяльності господарського суб'єкта.

В.І. Прокопенко вважає, що локальні норми, які приймаються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом спільно з трудовим колективом або за погодженням з професійною спілкою, є складовою частиною системи трудового права. Вони повинні бути внутрішньо погодженими з більш загальними правовими нормами, що посідають провідне, визначальне місце в ієрархії правових норм [75, с. 75]. Тож, вчений дає нам зрозуміти, що трудові колективи беруть участь у затвердженні локальних норм, а значить окрім суб'єкта, який

підпорядковується нормам правового регулювання у сфері трудових відносин, є ще й суб'єктом, який бере участь в його прийнятті.

«На сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в організації, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містить обов'язкові правила поведінки (локальні норми). Локальна нормотворчість здійснюється уповноваженими на те суб'єктами трудового права самостійно. Втручання держави та її органів у цей процес є доцільним, у переважній більшості випадків – лише у формі рекомендацій і встановлення мінімальних стандартів правового регулювання праці. Так, відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак підприємства при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено зазначеним законодавчим приписом», – резюмує О.М. Ярошенко [76, с. 203-204].

Отже, нами було охарактеризовано ознаку нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні – визначеність сторін, які встановлюють та реалізують нормативно-правове регулювання трудових відносин. У процесі розгляду даної особливості ми виявили, що трудові колективи підпорядковуються, окрім централізованого нормативно-правового регулювання сфери трудових відносин, ще й нормам локальних актів, які приймаються на підприємствах, в установах, організаціях роботодавцями, однак за погодженням з трудовим колективом або іншим представницьким органом. Роботодавці є стороною трудових відносин, які не менше державних законодавців приймають норми щодо локального регулювання праці і мають великий вплив на стан нормативно-правового регулювання функціонування трудового колективу.

Ще однією ознакою нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є закріплення переліку повноважень трудового колективу.

Повноваження трудового колективу визначені у Законі СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», де їм присвячено цілий розділ II [42], однак застарілість Закону не дає змоги говорити про високу актуальність його норм при сучасному стані правового регулювання.

Характеризуючи наведений Закон, М.І. Іншин та В.І. Щербина зазначають, що повноваження трудового колективу, які реалізуються безпосередньо через загальні збори (конференції) або уповноважені ним органи (професійні спілки, ради трудового колективу, ради підприємств), не є предметом обговорення з роботодавцем [69, с. 108]. У даному випадку вчені, очевидно, мали на увазі, що перелік повноважень, якими може бути наділений трудовий колектив, не повинен погоджуватися з роботодавцем. Тобто, на загальних зборах трудовий колектив може приймати рішення про проведення певних дій в сфері трудових відносин і не погоджувати їх з роботодавцем, якщо цього не вимагає українське законодавство.

Повноваження трудового колективу як суб'єкта трудового права визначені в КЗпП України. Наприклад, в ч. 8 ст. 153 вказано, що трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів [20]. Як бачимо, повноваження трудових колективів поширюються на сферу охорони праці, в якій трудовими колективами можуть встановлюватися плани поліпшення умов праці.

Чіткі повноваження в сфері охорони праці трудових колективів підприємств, установ, організацій підтверджують і дві наступні норми КЗпП:

а) трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях (ч. 2 ст. 160);

б) трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці (ч. 3 ст. 162).

На наш погляд, значні повноваження в сфері охорони праці на трудові колективи покладені через те, що дотримання правил безпеки праці є однією із умов будь-яких правил внутрішнього трудового розпорядку, яких члени трудового колективу повинні дотримуватися. З іншого боку, трудовий колектив зобов'язаний дбати про гідні умови праці для кожного свого члена, оскільки порушення правил охорони праці може призвести до неприємних наслідків не тільки для їх порушників, але й інших працівників підприємства, установи, організації.

Таким чином, ознакою нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є встановлення визначеного переліку повноважень трудового колективу, що підтверджує наявність відповідних норм в українському законодавстві, та думки вчених з цього приводу. В цілому повноваження трудового колективу поширюються лише на внутрішню діяльність в рамках конкретного господарського суб'єкта і охоплюють переважно сферу охорони праці.

Отже, нами було проведено дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання функціонування трудового колективу в Україні. В його процесі ми вивели ряд понять, які стали складовими для надання комплексного визначення терміна «нормативно-правове регулювання функціонування трудового колективу в Україні». Дане визначення було надано вперше, що повинно стати значним кроком на шляху розвитку досліджуваної проблематики. Ще однією складовою нашого аналізу стало наведення ознак нормативно-правового регулювання функціонування трудового колективу в Україні та надання детальної характеристики по кожній з них.

Висновки до розділу 1

1. Роль трудового колективу як суб'єкта трудового права визначається його повноваженнями з питань впровадження форм організації праці, нормування та оплати праці. Трудові колективи, беручи участь в процесі

управління, сприяють якісному підвищенню показників ефективності праці, що виражається у покращенні використання робочого часу, можуть вносити для узгодження з 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 трудовий колектив, перебуваючи на боці працівника, може виступати медіатором між працівником і роботодавцем.

2. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права – це специфічний суб'єкт трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, які уклали трудовий договір з одним і тим же роботодавцем, мають спільні інтереси та об'єднані загальною метою в певну організовану цілісну структуру, яка не являється при цьому юридичною особою і діє на громадських засадах.

3. Ознаками трудового колективу як суб'єкта трудового права є:

- 1) об'єднання задля досягнення спільних інтересів;
- 2) те, що він не виступає юридичною особою;
- 3) трудовий договір як підстава для включення працівника в трудовий колектив;
- 4) те, що він має цілісну організовану структуру.

4. Історичний генезис становлення та розвитку трудового колективу як суб'єкта трудового права включає такі періоди:

- 1) друга половина XIX ст. – 1917 р.;
- 2) 1917 – 1947 рр.;
- 3) 1947 – 1991 рр.;
- 4) 1991 р. – сьогодні.

5. Нормативно-правове регулювання – це сукупність основних засобів державного впливу шляхом регламентації загальних суспільних відносин правовими нормами, законодавчими, підзаконними нормативно-правовими актами та іншими формами права, спрямованими на систематизацію

поведінки учасників суспільних відносин в певних рамках, здійснення контролю за суспільним життям, свідомістю та поведінкою людей.

6. Функціонування трудового колективу – це процес діяльності усіх працівників, які, застосовуючи свою працю, беруть участь у житті підприємства, установи, організації, а також виконання функцій щодо врегулювання трудових спорів, підписання колективного договору, представництва та захисту трудового колективу, членів трудового колективу тощо.

7. Ознаками нормативно-правового регулювання функціонування трудових колективів в Україні є:

- 1) наявність нормативно-правової бази щодо функціонування трудових колективів;
- 2) визначеність сторін, які встановлюють та реалізують нормативно-правове регулювання трудових відносин;
- 3) встановлення визначеного переліку повноважень трудового колективу.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

2.1 Трудовий колектив як суб'єкт трудового права у країнах Європи: сутність і значення

Становлення в Україні ринкової моделі трудових відносин потребує якісно нового переосмислення місця та значення в цьому процесі трудового колективу. Правове регулювання 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» [42] та прийнятого ще за радянських часів Кодексу законів про працю [20]. За окреслених умов дуже гостро постає питання забезпечення й гарантування трудових прав та інтересів працівників, особливо у відносинах соціального партнерства, адже саме трудовий колектив безпосередньо виражає інтереси та потреби працівників, у якому вони не лише формуються, а й реалізуються. Крім того, за відсутності стабільного трудового законодавства України виникають ризики порушення трудових прав та інтересів працівників, які професійні спілки не завжди ефективно й дієво спроможні захистити, тим паче у стадії становлення. Наразі, коли відбувається процес формування національної доктрини трудового права та трудового законодавства, назріла проблема формування нової моделі правового статусу трудового колективу, який відтворюватиме його правосуб'єктність, з урахуванням теоретичних та практичних напрацювань зарубіжного досвіду у цій сфері.

Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України № 1629-IV від 18.03.2004 року [77], визначає, що адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до

Європейського Союзу, що, в свою чергу, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики.

У зв'язку із прийняттям Закону України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [78] визначено остаточну позицію України, спрямовану на гармонізацію вітчизняного законодавства, зокрема й трудового права, із законодавством ЄС та його держав-членів.

З огляду на викладене, актуальним видається вивчення саме європейського досвіду побудови правосуб'єктності трудового колективу, його повноважень при веденні соціального діалогу з роботодавцем тощо з метою обрання найрезультативнішої, найпродуктивнішої моделі формування правосуб'єктності вітчизняного трудового колективу.

Європейський досвід наділення правосуб'єктністю трудових колективів переконує, що вирішальним чинником стабільного й тривалого функціонування різноманітних підприємств, їхнього поступового розвитку є побудова високоякісного соціального діалогу між керівництвом підприємства та трудовим колективом чи його представниками.

Таким чином, метою нашого дослідження є теоретичні та практичні аспекти вивчення досвіду формування та забезпечення ефективного функціонування трудового колективу як повноцінного суб'єкта трудових відносин у країнах Європи, його сутності та значення.

У юридичній літературі проблемам правового становища трудового колективу приділяли увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені-юристи: В. Браун, С. Дікін, Дж. Дікс, Дж. Гол, М. Гудсон, С. Вудланд, Н. Болотіна, В. Венедіктов, Н. Гетьманцева, Г. Гончарова, П. Жигалкін, М. Іншин, І. Кисельов, Р. Кондратьєв, Л. Лазор, М. Лушникова, А. Мацюк, О. Ярошенко та багато інших. Однак за сучасних умов питання правосуб'єктності трудового колективу залишається актуальним з огляду на необхідність визначення його місця в системі європейських суб'єктів трудового права,

об'єктивних передумов удосконалення правового становища та закріплення в новітньому трудовому законодавстві.

Отже, починаючи свій авторський аналіз саме з германської моделі правосуб'єктності трудового колективу, слід визначити наступні її особливості. Першою особливістю трудових колективів у Німеччині є те, що трудовий колектив підприємства не наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства, вирішенні питань охорони праці чи соціального забезпечення.

Про вказане свідчить аналіз німецького законодавства з досліджуваного питання, яке складається із Закону «Про статус підприємства» [79] та законів про працю і сприяння зростанню зайнятості [80], відповідно до яких трудовий колектив реалізує своє право опосередковано через власні представницькі органи.

Таким чином, німецьке законодавство з досліджуваного питання формально є менш демократичним у порівнянні з українським, яке однак теж є суперечливим. Так, до сторін соціального діалогу на локальному рівні Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [81] відносить сторону працівників, суб'єктами якої визначаються первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Виходячи зі змісту норм названого Закону, можна дійти висновку, що трудовий колектив, легальне визначення якого дає ст. 252 КЗпП України [20], не є суб'єктом соціального діалогу.

Другою особливістю германської моделі правосуб'єктності трудового колективу є те, що у ФРН 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).

Так, відповідно до Закону ФРН «Про статус підприємства» [79], наполовину з акціонерів або їх представників, наполовину з представників

трудового колективу складаються наглядові ради підприємств у гірничодобувній і металургійній промисловості, що мають форму акціонерних товариств, компаній з обмеженою відповідальністю, холдингових компаній та налічують понад 1 тис. працівників.

Схожа модель участі трудового колективу в управлінні справами підприємства склалася в усі інших галузях промисловості з наступними застереженнями: наглядова рада формується лише на великих підприємствах (понад 2 тисячі працівників) [79].

Нарешті, в рамках третьої моделі в компаніях з числом зайнятих до 2 тис. до наглядових рад входить 1/3 представників працівників [79].

У системі участі на рівні підприємств основна роль відводиться виробничим радам, які обираються всіма найманими працівниками незалежно від їх профспілкової приналежності. Створюються вони на всіх підприємствах з числом зайнятих не менше п'яти осіб. Члени виробничої ради можуть бути звільнені тільки за згодою самої ради; кількість членів залежить від чисельності працівників на підприємстві [80].

Таким чином, вказана особливість становить значний інтерес для запозичення і використання в Україні, адже зі статті 252 КЗпП [20] виключено гарантії для працівників, обраних до рад (правління) підприємств і рад трудових колективів. Такі гарантії залишено тільки для виборних працівників профспілкових органів.

Наступною особливістю побудови виробничої демократії в Німеччині є те, що профспілковий рух в досліджуваній країні організовано на міжпідприємницькому рівні і питання, що вирішуються, виходять за рамки суто інтересів трудового колективу підприємства.

Так, у Законі ФРН «Про статус підприємства» [79] закріплена незалежність виробничої ради від профспілок. Профспілки організовуються на міжзаводському рівні, тому їх завдання виходять за рамки одного підприємства.

Виробничі ради, таким чином, займаються внутрішніми проблемами підприємства, вони орієнтовані на досягнення згоди з підприємцями. Профспілки ж наділені повноваженнями щодо укладання галузевих (тарифних) угод [80].

Отже, саме вказана особливість правосуб'єктності трудового колективу у Німеччині дозволяє належним чином розподілити повноваження між представницькими органами трудового колективу з метою належного виконання законодавчо встановлених функцій кожним із них.

Найбільш значущою, на нашу думку, особливістю правосуб'єктності трудового колективу є обсяг повноважень у сфері управління справами підприємства.

Так, як нами було з'ясовано, до представницьких органів трудового колективу підприємства, які складаються виключно із представників трудового колективу підприємства, належать виробнича рада та профспілки.

Виробнича рада підприємства представляє інтереси найманих працівників підприємства в їх відносинах з роботодавцем. При цьому відносини ради підприємства і роботодавця будуються на основі довіри і співпраці з представленими на підприємстві профспілками і об'єднаннями роботодавців на благо найманих працівників і підприємства в цілому [82, с. 244].

Якщо підприємець і виробнича рада не можуть дійти згоди, вони вдаються до процедури примирно-третейського розгляду, звертаються до погоджувальної комісії, котра виробляє взаємоприйнятні пропозиції.

Виробнича рада здійснює нагляд за дотриманням підприємством трудового законодавства, колективних договорів і угод [80].

Основне коло питань – це кадрова та соціальна політика на підприємстві. Згідно із законом ФРН «Про статус підприємства», прийнятим в 1972 році [79], виробнича рада має право на повну та своєчасну інформацію з цих питань. З нею повинні узгоджуватися всі рішення, що стосуються найму, переведення і звільнення працівників. Разом з тим не погодитися із

заходами, запропонованими адміністрацією, виробнича рада може тільки з чітко визначеного переліку підстав.

Крім того, виробнича рада контролює виконання існуючих законодавчих актів, інструкцій щодо запобігання аварій на виробництві, тарифних договорів і внутрішніх угод, що захищають найманих працівників, а також запобігає дискримінації працівників на підставі їх походження, релігії, національності, політичної чи профспілкової діяльності або переконань, статі та сексуальної орієнтації.

Інший важливий обов'язок виробничої ради підприємства – сприяти інтеграції працівників-іноземців та встановленню атмосфери довіри між ними та працівниками-німцями, а також пропонувати роботодавцю заходи по боротьбі з расизмом і ксенофобією на підприємстві. Вона також має право вимагати звільнення співробітника, не давати згоди на прийом співробітника, дії якого кваліфікуються як расизм і ксенофобія.

Також виробнича рада підприємства вправі брати участь у вирішенні соціальних, кадрових і економічних питань. Наприклад, вона має право голосу у випадку призначення роботодавцем понаднормової праці або скороченого робочого часу, при прийомі на роботу або звільненні, а також бере участь у розробці планів соціального захисту в разі запланованого закриття підприємства або інших радикальних змін. На деяких підприємствах роботодавці і виробнича рада підприємства уклали особливі внутрішні угоди про рівноправність і запобігання дискримінації [83, с. 303].

Виробнича рада, крім того, приймає рішення, що стосуються регламентації робочого часу (режим роботи, відпустки), внутрішньої системи пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, участі у проведенні заходів з техніки безпеки тощо.

Виробничі ради, таким чином, займаються внутрішніми проблемами підприємства, вони орієнтовані на досягнення згоди з підприємцями. Профспілки ж наділені повноваженнями щодо укладання галузевих (тарифних) угод [80].

Проаналізована особливість обсягу повноважень представників трудового колективу дозволяє зробити висновок про надзвичайно великий вплив виробничих рад на внутрішню політику підприємства, що суттєво сприяє покращенню становища найманих працівників.

У свою чергу, до повноважень консолідованих представницьких органів трудового колективу підприємства належать: погодження призначення та звільнення директора з праці у складі правління компанії, до повноважень 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.

Нами вже розглянуто вище, що до консолідованих представницьких органів трудового колективу у ФРН належать наглядові ради підприємств.

Так, на підприємствах гірничодобувної і металургійної промисловості, що мають форму акціонерних товариств, компаній з обмеженою відповідальністю, холдингових компаній та налічують понад 1 тис. працівників, наглядові ради формуються наполовину з акціонерів або їх представників, а наполовину з представників трудового колективу. Очолює наглядову раду незалежна особа, схвалена обома сторонами. Голова наглядової ради виступає арбітром за рівної кількості голосів акціонерів і представників трудового колективу, маючи вирішальний голос у будь-якому питанні. Також дана посада передбачає виконання свого роду медіаторства у разі виникнення розбіжностей, конфліктів між двома складовими наглядової ради. Крім того, цікавою прерогативою представників трудового колективу у складі наглядової ради підприємства є повноваження погоджувати призначення та звільнення директора з праці у складі правління компанії, до повноважень якого віднесено вирішення соціальних і кадрових питань [79].

Схожа модель участі трудового колективу в управлінні справами підприємства склалася в усі інших галузях промисловості з наступними

застереженнями: наглядова рада формується лише на великих підприємствах (від 2 тисяч працівників), голову наглядової ради обирають 2/3 голосів членів ради (працівники та акціонери), при цьому, якщо вказаний ценз не проходить жодний із кандидатів на посаду, право обрати голову наглядової ради належить виключно акціонерам без участі трудового колективу; директор з праці, який обирається, не вважається представником трудового колективу і не представляє їх інтереси, тому його обирають у звичайному порядку [79].

Нарешті, в рамках третьої моделі в компаніях з числом зайнятих до 2 тис. людей до наглядових рад входить 1/3 представників працівників, а посада директора з праці не передбачена [79].

Наглядова рада виконує три основні функції: вибирає правління, контролює його діяльність і вирішує деякі принципові питання, що стосуються, наприклад, закриття окремих виробництв або вкладення капіталу. При цьому представники працівників мають ті ж права, що і представники акціонерів [79].

Таким чином, аналіз повноважень консолідованих представницьких органів трудового колективу на підприємстві дозволяє зробити висновок про їх реальну участь в управлінні виробничими справами підприємства та захисті прав і законних інтересів працівників.

Отже, дослідивши нормативне регулювання правосуб'єктності трудового колективу у німецькому трудовому праві, можливо виокремити наступні особливості саме германської моделі правосуб'єктності трудового колективу: 1) трудовий колектив підприємства не наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства, вирішенні питань охорони праці чи соціального забезпечення; 2) у ФРН 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 в досліджуваній країні організовано на міжпідприємницькому рівні і питання, що вирішуються його

органами, виходять за рамки суто інтересів трудового колективу одного підприємства; 4) до повноважень представницьких органів трудового колективу підприємства, які складаються виключно із представників трудового колективу підприємства, належать: регламентація робочого часу (режим роботи, відпустки), внутрішньої системи пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, участі у проведенні заходів з техніки безпеки, контроль за виконанням існуючих законодавчих актів, інструкцій щодо запобігання аварій на виробництві, тарифних договорів і внутрішніх угод, що захищають найманих працівників, а також запобігання дискримінації працівників на підставі їх походження, релігії, національності, політичної чи профспілкової діяльності або переконань, статі та сексуальної орієнтації, участь у вирішенні соціальних, кадрових і економічних питань та інше; 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.

Досліджуючи досвід правового регулювання статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права у Великобританії, слід зауважити, що він має свої особливості.

Так, першою особливістю британської моделі побудови виробничої демократії є те, що трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства.

У даній країні існує нормативний вакуум в частині регулювання взаємовідносин між роботодавцем та трудовим колективом, ведення колективних переговорів, який так і не був належним чином заповнений в зв'язку з появою інших форм добровільного колективного регулювання. Так,

спільні консультаційні комітети зайняли домінуюче становище у порівнянні з профспілками [84, с.100].

Консультації на законодавчому рівні визначаються як «консультації з метою досягнення угоди з відповідним представниками» [85]. Ця процедура участі трудового колективу перешкоджає зловживання з боку роботодавця, унеможлиблює уникнення вирішення проблем в не вигідному для себе ракурсі.

Що стосується обсягу консультацій, то він обмежується пошуком способів уникнути звільнення, скорочення числа працівників, які підлягають звільненню і пом'якшення наслідків звільнення [85]. З іншого боку, негативний потенціал даної процедури полягає у тому, що роботодавець не зобов'язаний консультиватися з економічних причин, що призводять до порушення трудових прав працівників (на своєчасність та повноту оплати праці, охорону праці тощо).

Проте у Великобританії на сьогодні немає жодних юридичних механізмів, які б змусили роботодавця провести консультації, чи визнати незаконними звільнення, проведені без консультацій, що дозволяє роботодавцям ігнорувати демократичні трудові права працівників [86, с.886].

Є два способи визнання, доступних для об'єднань добровільних (voluntary) і нормативних (statutory). Добровільні об'єднання – це об'єднання на рівні трудового колективу конкретного підприємства. Великий роботодавець на даний час відносно рідко веде колективні переговори з добровільними об'єднаннями (трудовими колективами) [87, с. 614-616]. Закон побудований таким чином, щоб забезпечити домінантне становище у представництві працівників підприємства профспілкам (нормативні об'єднання), а не добровільним об'єднанням, і за кожним роботодавцем закріплюється одна профспілка, яку він визнає.

Отже, на даний час склалося два різних підходи до участі трудового колективу підприємства у процедурах колективних консультацій: 1) у разі існування визнаної профспілки перевага для ведення консультацій належить

ій [88, с. 860-896]; 2) у разі відсутності визнаної профспілки трудовий колектив представляють добровільні об'єднання (консультативний комітет або представники працівників, обрані через нормативно встановлену процедуру голосування) [89].

Водночас встановлено, що ініціювати процедуру колективних консультацій можливо за запитом не менше, ніж 10% працівників підприємства [90]. У письмовій формі викладаються обставини, за яких роботодавець зобов'язаний звернутися з проектами угод до усіх без виключення працівників підприємства, а їх тексти попередньо повинні бути затверджені представниками роботодавця і трудового колективу [91].

Однак було б неправильно інтерпретувати дану ситуацію як появу у Великобританії виробничої ради у структурі підприємства. Крім того, дорадчі функції даного органу, ймовірно, будуть не виконаними за відсутності представників працівників з достатнім досвідом. В німецькій моделі представництва трудового колективу відбувається інтеграція ради з місцевими профспілковими структурами, що гарантує «інтенсивний обмін матеріальної та гносеологічної підтримки».

Таким чином, досліджувана особливість британського законодавства дуже наближена до законодавчої ситуації в Україні. Так, у книзі шостій проекту Трудового кодексу України [49], яка присвячена колективним трудовим відносинам, трудові колективи не визначаються суб'єктами колективних трудових відносин. У ній йдеться загалом про працівників, про збори працівників, а місце представників працівників монопольно відводиться профспілкам.

Другою особливістю британської моделі правосуб'єктності трудового колективу є те, що у Великобританії 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).

На сьогодні, не дивлячись на загальноприйняте уявлення про дану країну як про батьківщину боротьби трудових колективів за свої права, що знайшло свій зовнішній вираз у зародженні та розвитку профспілкового руху [92, с. 77], роль профспілки як представника трудових колективів підприємств занепала. Так, за результатами досліджень 48% всіх співробітників ніколи не були членом профспілки [93, с. 631].

Проте, з приходом до влади в 1997 році лейбористського уряду державна політика Великобританії почала спрямовуватися на відновлення ролі профспілок як представників трудових колективів, про що свідчить прийняття закону про визнання профспілок, що утворені у встановленому законом порядку (the Employment Relations Act 1999 [94]). Завдяки цьому закону за участі профспілок у період з 1995 по 2002 роки підписано приблизно 2331 нових колективних угод [95, с. 249].

Право на переговори за вказаним нормативно-правовим актом належить тій профспілці, членами якої є більшість працівників підприємства або вона підтримана за результатами таємного голосування не менше, ніж 40% всіх працівників підприємства. Законом утворено також Центральний Арбітражний Комітет (САС), установу з досвідом трудових відносин, рішення якої не підлягають апеляційному оскарженню у суді. Дана організація контролює добровільність вибору профспілки, яка буде представляти інтереси трудового колективу підприємства.

У випадках недосягнення згоди між профспілкою і роботодавцем САС прийняв запропоновану на переговорах позицію профспілки в 62% справ [96]. Однак якщо на підприємстві вже укладено колективний договір, стороною якого була одна профспілка, а станом на сьогодні інша профспілка отримала більшість голосів трудового колективу підприємства, то в силі залишиться даний договір і роботодавець може не визнавати нову профспілку. Це сталося в *R (NUJ) v САС* [97], де роботодавець добровільно визнав одну профспілку з невеликою підтримкою трудового колективу для ведення переговорів, блокуючи законні претензії іншої профспілки з

істотною організаційною підтримкою працівників. Така ситуація створює роботодавцю значні можливості для уникнення ефективного ведення колективних переговорів за допомогою маніпуляцій «фіктивними» добровільними угодами.

Таким чином, на даний час Великій Британії слід виробити змістовніший підхід, що ґрунтувався б на правових критеріях для уникнення недобросовісної практики визнання «репрезентативними» профспілок, які забезпечують домінування і контроль роботодавця над трудовим колективом. Вказане вимагатиме більш високого ступеня правового втручання у справи профспілок, ніж це традиційно прийнято у даній державі.

Про недоліки вищевказаного закону свідчить і той факт, що він поширює свою дію лише тоді, коли до порядку денного колективних переговорів включено питання оплати праці, її тривалості та свят. Останні дані показують, що добровільні колективні угоди обмежено регламентують такі теми як навчання, пенсії, рівні можливості та нові технології [98].

Отже, правосуб'єктність трудових колективів у Великій Британії зводиться до участі у діяльності або обранні незалежних профспілок. У даній державі відсутнє поняття «виробничі ради», які функціонують в якості допоміжного представницького органу трудового колективу на підприємстві, що підтверджується і відповідною судовою практикою [99, с. 617].

Однак така уніфікація в обранні представницького органу трудового колективу, на нашу думку, має негативні наслідки, оскільки в умовах відсутності визнаної профспілки не має жодної можливості для проведення консультацій з трудовим колективом. Демократичні права на робочому місці також мають бути гарантовані для всіх працівників, які постраждали від прийняття рішень роботодавцем, а не обмежуватися сферами, охопленими повноваженнями профспілки.

Отже, в даний час склалося два різних підходи до участі трудового колективу підприємства у процедурах колективних консультацій: 1) у разі існування визнаної профспілки перевага для ведення консультацій належить

ій [88, с. 860-896]; 2) у разі відсутності визнаної профспілки трудовий колектив представляють добровільні об'єднання (консультативний комітет або представники працівників, обрані через нормативно встановлену процедуру голосування) [89].

Роботодавець також за власний рахунок може утворити спільні консультативні комітети в межах фірми. При цьому нічим не передбачено, щоб представники трудового колективу були ізольовані від зловживань з боку роботодавця. Крім того, роботодавцю надається значні можливості щодо впливу при прийнятті рішень відповідними консультативними комітетами, кількості обраних представників, терміну їх повноважень. Також законність процедури голосування не підлягає зовнішньому розгляду незалежною третьою стороною. Роботодавець просто зобов'язаний забезпечити достовірність голосів, які «точно підрахував» [100]. Виборні представники працівників законодавчо захищені від віктимізації з боку роботодавця при здійсненні своїх функцій. Їм також надається право на оплачувану відпустку, що дозволяє виконувати свої функції.

Таким чином, у Великій Британії на законодавчому рівні встановлено для роботодавців можливість пропонувати різні форми підтримки (фінансової або іншої) представникам консультативних комітетів і в такій формі впливати на їх рішення.

Отже, така особливість правосуб'єктності трудового колективу у Великобританії як участь у формі 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), на нашу думку, не є позитивною та бажаною для запозичення нашою правовою системою, оскільки вона віддзеркалює лише формальність виробничої демократії, за якої, по суті, вся повнота повноважень по управлінню справами підприємства належить роботодавцю.

Наступною особливістю статусу трудового колективу та його представницьких органів, виокремленою нами за результатами проведеного наукового аналізу законодавства Великої Британії з досліджуваного питання, є обсяг повноважень в управлінні справами підприємства, захистом прав працівників тощо.

До повноважень досліджуваних представницьких органів трудового колективу належить ідентичне їх коло, а саме: вирішення економічних, кадрових питань та соціально-побутове обслуговування працівників, право обговорювати дії адміністрації та пропонувати альтернативні рішення, право погоджувати або накладати вето на певні дії чи рішення адміністрації підприємства; управляти соціальними установами на підприємстві [Див.: 90; 100; 101]. Основна відмінність у правовому статусі вказаних органів полягає у ступені незалежності від роботодавця та реальній здатності захистити права й свободи трудового колективу, вплинути на не вигідну, а подекуди й неправову позицію роботодавця.

Таким чином, на законодавчому рівні представницькі органи трудового колективу у Великій Британії наділені широким спектром повноважень по управлінню справами підприємства, захистом прав працівників, однак реальні важелі впливу та управління належать роботодавцю, що зводить нанівець сформовану роками модель британської виробничої демократії.

Отже, на підставі вищевикладеного, можна визначити наступні парадигми функціонування трудового колективу як самостійного суб'єкта трудового права Великої Британії: 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); 3) до повноважень вказаних представницьких органів трудового колективу

належить ідентичне їх коло, а саме: вирішення економічних, кадрових питань та соціально-побутове обслуговування працівників, право обговорювати дії адміністрації та пропонувати альтернативні рішення, право погоджувати або накладати вето на певні дії чи рішення адміністрації підприємства; управляти соціальними установами на підприємстві. Основна відмінність у правовому статусі вказаних органів полягає у ступені незалежності від роботодавця та реальній здатності захистити права й свободи трудового колективу, вплинути на невігідну, а подекуди й неправову позицію роботодавця.

Участь трудового колективу в управлінні справами підприємства, захисті своїх прав, свобод і законних інтересів в країнах Європи слід оцінити як один з найзначніших факторів економічного розвитку і соціальної стабільності.

У світлі зазначених міркувань викликає інтерес досвід розбудови виробничої демократії у Франції, якому притаманні наступні особливості. Так, першою особливістю французької моделі побудови виробничої демократії є те, що трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства.

4 серпня 1982 року був прийнятий в порядку експерименту Закон про самовираження працівників, який вніс певні новації у традиційно сформовану на Заході інституційну організацію виробничої демократії на підприємствах [102].

Відповідно до вказаного Закону працівники отримали санкціоновану форму самовираження шляхом активної участі у виробничих зборах і нарадах, які вільно організовуються під час виробничого процесу.

Аналіз практики застосування зазначеного закону показав доцільність такого законодавства, особливо з точки зору інтересів виробництва. 3 січня 1986 року був прийнятий новий Закон про самовираження працівників на підприємстві. Він не змінив принципового змісту колишнього закону, а лише

уточнив деякі формулювання, вніс до нього невеликі поправки і доповнення [102].

Закон 1986 року поширив право працівників на самовираження на всі підприємства за умови існування на них профспілкової організації. Також, якщо на підприємстві відсутня угода про самовираження працівників, адміністрація повинна щорічно проводити переговори з профспілками про її укладення, а за її наявності вона повинна переукладатися один раз на три роки [103].

Таким чином, вказана особливість французької моделі правосуб'єктності трудового колективу є надзвичайно прогресивною і такою, що має стати визначальним соціальним орієнтиром для всіх демократичних держав при формуванні власного трудового законодавства з досліджуваного питання. Натомість в Україні склалася правова ситуація, яку влучно охарактеризувала Н.Б. Болотіна. З цього приводу вона зазначила: «Причини невизначеності правового статусу трудового колективу лежать у політичній площині. Виходить так, що у визнанні статусу трудових колективів не зацікавлені ні профспілки, ні роботодавці, ні держава. Цих суб'єктів влаштовує невизначеність трудової маси і термін «наймані працівники», який немовби й визначає суб'єкта й, водночас, ні до чого не зобов'язує» [104, с. 730].

Другою особливістю, яка ідентифікує саме трудовий колектив як суб'єкта трудового права у Франції, є те, що трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо: кожний працівник має право особистого звернення до адміністрації підприємства, брати участь в таких формах безпосередньої участі трудового колективу як виробничі збори і наради та опосередковано через визнані роботодавцем профспілки.

Так, кожний працівник законом про самовираження працівників наділяється правом безпосереднього вираження власної думки адміністрації підприємства щодо сутності та організації роботи, виробничих питань, пропонувати заходи щодо поліпшення умов праці, її раціоналізації. За

висловлені працівниками зауваження, пропозиції адміністрації підприємства забороняється переслідувати чи іншим чином дискримінувати членів трудового колективу.

Проаналізовану особливість доцільно перейняти й запровадити в українському трудовому законодавстві, яке не передбачає жодних дієвих механізмів захисту працівників від дискримінації з боку роботодавця за вираження своєї позиції з метою участі в управлінні справами підприємства чи захистом своїх прав.

Наступною особливістю формування правосуб'єктності трудового колективу за французьким законодавством є нормативно визначений обсяг повноважень трудового колективу та працівника як його складової.

Так, конкретний порядок проведення зборів (нарад) трудового колективу визначається в спеціальних заводських угодах, які укладаються шляхом переговорів керівництва підприємства і «визнаних» профспілок. На підприємствах з кількістю працівників понад 200 заводські угоди укладаються в обов'язковому порядку і передбачають способи організації, періодичність і тривалість таких зборів (нарад), а також можливість вільно висловити свою думку з питань організації праці працівниками і гарантії того, що їхні зауваження і думки дійдуть до керівництва і вони будуть проінформовані про вжиті заходи (зворотний зв'язок) [105].

Надзвичайно прогресивною, на нашу думку, є проаналізована особливість побудови виробничої демократії у Франції, зокрема наявність нормативно-регламентованого зворотного зв'язку, за якого роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про результати розгляду його звернення без будь-яких негативних наслідків для останнього.

Наступною визначальною особливістю слід назвати те, що «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 підприємствах з кількістю працівників менше 200, де не укладалися обов'язкові угоди з даного питання, підприємець зобов'язаний консультиватися з найбільш представницькими профспілками або з делегатами персоналу з метою забезпечення права працівників на самовираження [105].

Проаналізована особливість, на нашу думку, перешкоджає безпосередній виробничій демократії, оскільки при невеликій кількості працівників цілком можливо забезпечити проведення загальних зборів працівників з метою обговорення та вирішення нагальних виробничих і соціальних питань без посередництва «визнаної» профспілки.

Таким чином, на нашу думку, найбільш близький до правової моделі трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні юридичний досвід Франції з вказаного питання. Крім того, даний досвід є найбільш демократичним, прозорим, доступним та результативним, він побудований на наступних особливостях: 1) трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства; 2) у Франції трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо: кожний працівник має право особистого звернення до адміністрації підприємства, брати участь в таких формах безпосередньої участі трудового колективу як виробничі збори і наради та опосередковано через визнані роботодавцем профспілки; 3) до повноважень трудового колективу та працівника як його складової належить: право безпосереднього вираження власної думки 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.

Аналізуючи законодавче регулювання статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права в Італії, слід зауважити, що трудове законодавство

вказаної країни наділене спорідненими особливостями із законодавством Франції з досліджуваного питання, але поряд з цим має свої особливості.

Так, першою особливістю італійської моделі побудови виробничої демократії є те, що трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства в рамках, визначених домовленістю між профспілковою організацією підприємства та його адміністрацією.

Робітничий рух послідовно відстоює право участі трудового колективу в управлінні справами підприємства через колективні договори. Взаємне врегулювання інтересів двох об'єднань – об'єднання роботодавців й об'єднання працівників – характеризується волею кожної зі сторін на свій розсуд визначати зміст договору між ними; ця свобода обмежується тільки вимогою дотримуватися паритетності сторін, що є вимогою закону [106, с. 117-124].

Досліджена особливість італійської моделі як і вже проаналізована аналогічна особливість французької моделі, на нашу думку, вносить суттєвий дисонанс в побудову виробничої демократії, оскільки виключає саму ідею безпосередності як таку, користуючись посередництвом профспілкових організацій.

З дослідженої особливості цілком логічно впливає інша особливість: трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо та через профспілкові організації.

Третьою особливістю побудови виробничої демократії в Італії є те, що до повноважень трудового колективу належить участь в управлінні виробництвом, вирішенні питань, пов'язаних з реорганізацією підприємств, в рамках, окреслених колективним договором.

Участь працівників у розподілі прибутку підприємства, у свою чергу, визначається організаційно-правовою формою відповідного підприємства й залежить від того, чи мають працівники частки (акції) підприємства, чи тільки працюють за наймом [106, с. 117-124].

На нашу думку, вказана особливість дозволяє вести мову виключно про опосередковану виробничу демократію в Італії, відповідно до якої повноваження трудового колективу на участь в управлінні справами підприємства загнано у «прокрустове ложе» колективних договорів.

Зауважимо, що четвертою особливістю правосуб'єктності трудового колективу в досліджуваній країні є те, що профспілка наділена повноваженнями щодо ведення колективних переговорів з роботодавцем щодо визначення обсягу участі трудового колективу в управлінні справами підприємства.

Так, право на створення профспілок закріплене ст. 39 Конституції Італії [105]. Реєструючи професійне об'єднання, держава визнає його соціально автономним утворенням (юридичною особою), наділеним власними правами й обов'язками, носієм власних інтересів. Приватна автономія такого об'єднання полягає в тому, що це об'єднання вільне у визначенні змісту договорів, які укладаються ним. Об'єктивним вираженням колективної автономії є колективний договір [106, с. 117-124].

З огляду на проаналізовану особливість можна зробити висновок про те, що домінуюче значення у розбудові виробничої демократії в Італії належить представницькому органу трудового колективу – профспілці, яка водночас уповноважена спільно із роботодавцем визначати обсяг та форми участі трудового колективу в управлінні справами підприємства.

Таким чином, за результатами аналізу практичного та теоретичного аспектів правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права в Італії слід виокремити наступні особливості побудови виробничої демократії у цій країні: 1) трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства в рамках, визначених домовленістю між профспілковою організацією підприємства та адміністрацією підприємства; 2) трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо та через профспілкові організації; 3) до повноважень трудового колективу належить

участь в управлінні виробництвом, вирішенні питань, пов'язаних з реорганізацією підприємств, в рамках, окреслених колективним договором;

4) профспілка наділена повноваженнями щодо ведення колективних переговорів з роботодавцем щодо визначення обсягу участі трудового колективу в управлінні справами підприємства.

Звертаючись до досвіду розбудови виробничої демократії, визначення обсягу повноважень трудового колективу як суб'єкта трудового права в Польщі, слід виокремити наступні особливості.

Отже, першою особливістю побудови польської моделі правосуб'єктності трудового колективу є те, що лише трудовий колектив державного підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства.

Існуюче польське трудове законодавство, що регулює правосуб'єктність трудових колективів, складається з Трудового кодексу 1974 року (у новій редакції) [107], двох законів від 25 вересня 1981 року, які стосуються державних підприємств і самоврядування трудового колективу на державних підприємствах [108; 109], Закону від 8 жовтня 1982 року про діяльність профспілок [110] і Закону від 18 квітня 1985 року, що регулює питання з вирішення індивідуальних трудових спорів [111].

Відповідно до двох законів від 25 вересня 1981 року, що стосуються державних підприємств і самоврядування трудового колективу на державних підприємствах [108; 109], трудовий колектив державного підприємства наділений всією повнотою влади на підприємстві.

Таким чином, польська модель побудови виробничої демократії та визначення правосуб'єктності трудових колективів на державних підприємствах наближена до французької моделі правосуб'єктності трудового колективу та є однією з найпрогресивніших форм участі серед вже нами досліджених.

Другою особливістю виробничої демократії в Польщі є те, що трудовий колектив державного підприємства реалізує свої права та обов'язки

безпосередньо (загальні збори співробітників, делегати працівників, комітет працівників) та через профспілкові організації (незалежно від форми власності підприємства).

Відповідно до двох законів від 25 вересня 1981 року, що стосуються державних підприємств і самоврядування трудового колективу на державних підприємствах [108; 109], владу на державному підприємстві здійснюють три керівні органи: 1) загальні збори співробітників (а у випадках, коли кількість співробітників перевищує 300, обираються делегати трудового колективу); 2) комітет працівників; 3) директор підприємства. Ієрархічно вищим органом є загальні збори трудового колективу, а найнижчим – генеральний директор, який функціонує в якості виконавчого органу самоврядних органів. Обидва самоврядні органи і директор діють самостійно при виконанні своїх юридично визначених завдань.

Відповідно до Закону від 8 жовтня 1982 року про діяльність профспілок [110] у Польщі також на всіх підприємствах, незалежно від форми власності, розвивається профспілковий рух як форма опосередкованої виробничої демократії.

За результатами аналізу вказаної особливості польського типу правосуб'єктності трудового колективу ми дійшли висновку про необхідність удосконалення правового становища трудового колективу як суб'єкта трудового права в Україні, що має полягати в оптимізації його правосуб'єктності, визначенні змісту та обсягу трудових повноважень. Йдеться про надання трудовим колективом рівних трудових повноважень з роботодавцями, визначення органів, які можуть створюватись трудовим колективом, засади їхньої правосуб'єктності. Досить важливим є вирішення питання щодо розмежування прав трудових колективів і профспілок на виробництві, визначення правового механізму їх взаємодії.

Наступною особливістю, на нашу думку, слід назвати обсяг повноважень трудового колективу за польським законодавством.

Органи самоврядування трудового колективу державного підприємства та директор можуть взаємно впливати один на одного, накладаючи вето на певні дії чи рішення, прийняті іншою стороною. Директор здатний зупинити рішення комітету працівників, якщо воно не відповідає правовим нормам та деяким громадським інтересам, комітет працівників також має право зупинити рішення директора, яке не відповідає нормам права та рішенням самоврядування трудового колективу. У конфліктних ситуаціях остаточне рішення постановляється судом або приймається арбітражними комісіями.

Також цікавим є питання щодо призначення директора, оскільки він обирається за результатами спільного рішення органів самоврядування трудового колективу та органів державної влади. На більшості підприємств генеральний директор призначається комітетом працівників після проведення конкурсу на заміщення посади та відповідним державним органом, до сфери управління якого належить державне підприємство. Отанній приймає остаточне рішення щодо призначення на посаду кандидата, обраного органами самоврядування трудового колективу підприємства [108; 109].

За результатами аналізу вказаної особливості ми дійшли висновку про надзвичайно дієву та прогресивну з теоретичної та практичної точки зору новацію в польському трудовому законодавстві, що дозволяє трудовому колективу брати участь в обранні власного керівника з метою налагодження конструктивного соціального діалогу в майбутньому та лобіювання власних інтересів.

Заключною особливістю, що вирізняє саме польський тип формування правосуб'єктності трудового колективу є те, що самоврядування трудового колективу державного підприємства витісняє профспілковий рух.

Паралельно із самоврядуванням трудових колективів державних підприємств функціонує профспілковий рух відповідно до Трудового кодексу 1974 року (у новій редакції) [107] та Закону від 8 жовтня 1982 року про діяльність профспілок [110], який за значної підтримки політичних сил

Польщі дедалі більше поглинає та заміняє самоврядування трудового колективу на державному підприємстві.

Таким чином, проведений аналіз вищезазначеної особливості засвідчив про труднощі закріплення безпосередніх форм демократії на підприємствах Європи в цілому та Польщі зокрема. Це найбільше пов'язано з їх невинним поглинанням й заміною профспілковими організаціями, що не сприяє здоровій трудовій атмосфері на підприємствах.

Отже, 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 (незалежно від форми власності підприємства); 3) до повноважень трудового колективу належить: шляхом накладення вето припиняти дії чи рішення керівництва підприємства, що не відповідають правовим нормам та рішенням самоврядування трудового колективу, спільно приймати рішення з органами державної влади, до сфери управління яких належить підприємство, щодо призначення директора державного підприємства; 4) самоврядування трудового колективу державного підприємства витісняє профспілковий рух.

Незважаючи на різноманітність європейського досвіду, можна виділити два варіанти правосуб'єктності трудових колективів: система участі, встановлена законодавством і характерна найбільше для Німеччини, і участь працівників в управлінні на основі колективних договорів і спільних консультацій, характерна для Великої Британії. Інші країни Європи відносяться або до першого, або до другого варіанта.

Системи участі працівників в управлінні підприємством розрізняються і за складом представництва. Це може бути «чисте» представництво трудового колективу, коли виключно персонал підприємства бере участь в

управлінні справами підприємства. Такий тип участі характерний, наприклад, для Франції та Польщі (лише державні підприємства).

Інший тип участі будується на змішаному представництві найманих працівників і роботодавців, як правило, на паритетних засадах. Приклади такого поєднання можна знайти у законодавстві Німеччини.

Третій тип – профспілкове представництво. У цьому випадку профспілки представляють інтереси не тільки своїх членів, але й усіх працівників, зайнятих на підприємстві, що характерно для Великої Британії та Італії.

Проаналізувавши статус трудового колективу як суб'єкту трудового права у країнах Європи, ми вважаємо, що в Україні назріла нагальна необхідність прийняття спеціального законодавчого акта, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні справами підприємства, розподілі результатів виробничого процесу, визначив би конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Вказаний нормативно-правовий акт сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту та мотиваційних настанов працівників, становленню досконалих, соціально орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних соціальних сил суспільства і створять передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. Під час опрацювання і схвалення цього законодавчого акта має бути врахований багатий зарубіжний досвід у розвитку виробничої демократії, а передусім досвід країн, які користуються європейською (континентальною) моделлю соціально-трудова відносин.

2.2 Особливості та значення джерел права Європейського Союзу про діяльність трудових колективів

Сучасний етап розвитку нашої держави характеризується необхідністю реалізації пріоритетного завдання для України, яке полягає у вступі до провідних європейських інституцій. У цьому контексті дослідження

особливостей, ролі та значення джерел права ЄС про діяльність трудових колективів є важливим для України не тільки в теоретичному, а й в практичному аспекті. Це пояснюється наступними факторами:

по-перше, Європейський Союз є важливим стратегічним партнером України на міжнародній арені. Пріоритетними завданнями України у відносинах з цим об'єднанням держав Європи і на сьогоднішній день є зміцнення економічних зв'язків, які невід'ємні від розвитку їх соціальної складової;

по-друге, Україна є членом СОТ і на цій основі, не будучи членом Європейського Союзу, здійснює співробітництво з ним з питань регулювання трудових відносин, в тому числі і тих, які пов'язані з трудовими колективами і з кожним працівником окремо;

по-третє, Україна, реалізуючи поставлену перед собою мету поступового досягнення відповідності свого законодавства, в тому числі законодавства про працю, із законодавством ЄС, гармонізує, зокрема, і власне законодавство у сфері діяльності трудових колективів;

по-четверте, відповідний досвід ЄС у сфері регулювання діяльності трудових колективів міг би бути досить корисним для інтеграційних утворень, які можуть бути сформовані за участю України на пострадянському просторі. Цим обумовлюється актуальність обраної тематики дослідження.

У той же час, процеси регулювання діяльності трудових колективів в Європейському Союзі практично не отримали відображення в поточних наукових дослідженнях, які здійснюються в українській правовій науці.

Звідси представляється необхідним підготувати в рамках вітчизняної науки європейського трудового права комплексне дослідження правового регулювання діяльності трудових колективів в Європейському Союзі. Таким чином, необхідність визначення особливостей, встановлення ролі та значення джерел права ЄС про діяльність трудових колективів, що в свою чергу

приведе до пришвидшення євроінтеграційних процесів в Україні, обґрунтовують актуальність і важливість даного дослідження.

Проблематиці визначення особливостей, встановлення ролі та значення джерел права ЄС про діяльність трудових колективів в більшій чи меншій мірі приділяли увагу у своїх працях такі вітчизняні науковці як Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіна, О.М. Дарморіс, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, О.М. Могильний, П.Д. Пилипенко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко, а також зарубіжні вчені: Б. Беркассон, І. Борута, І.Я. Кисельов, П.А. Калініченко, С.Ю. Кашкін, С. Клауверт, Д. Коллінс, Ф. Саткліфф, С. Скіарра, А.О. Четвериков, А.А. Тупінкіна, Д. Хелстен, М. Шенкс та ін.

Втім, попри вагомий внесок учених, питання визначення особливостей, встановлення ролі та значення джерел права ЄС про діяльність трудових колективів досі залишаються остаточно не вирішеними, багато аспектів потребують подальшого вивчення та вдосконалення.

Характерна риса українського трудового законодавства останніх років проявляється у відсутності закріплення широкої участі трудових колективів у політичному, економічному та соціальному житті суспільства, на відміну від трудового права ЄС. Більше того, лексикон українського законодавця дедалі рідше використовує саме поняття «трудоий колектив». Воно також поступово зникає і з правозастосовної практики. Його немає і в Конституції України [17]. У Кодексі законів про працю України [20] поняттю трудового колективу присвячена одна стаття (252-1), яка вже давно потребує перегляду. В останньому проекті Трудового кодексу України [49], який на сьогоднішній день знято з розгляду, це поняття відсутнє взагалі. У нині діючому трудовому законодавстві поняття «трудоий колектив» почали замінити невизначеним терміном «працівники». Перехід до ринкової економіки, а також посилення правового становища роботодавців і підприємців на ринку праці і в соціально-трудоий сфері стали ймовірними причинами такого стану речей.

Крім того, поширеною думкою стосовно причин такої ситуації є визнання трудового колективу елементом соціалістичної системи господарювання, що в межах нової економічної системи немає права на існування.

Яскравим прихильником вищевказаної позиції є П.Д. Пилипенко, який у своїй монографії «Проблеми теорії трудового права» стверджує, що юридичне поняття трудового колективу поступово втрапить своє значення, бо, на його думку, трудовий колектив об'єктивно входить у соціалістичну організацію праці, в основу якої закладено колективістські принципи. Сьогодні втрату значення трудового колективу в суспільному житті можна вважати закономірним явищем. В обґрунтування своєї позиції вчений наводить аргумент, що вказує на відсутність будь-якої норми про трудові колективи в чинній тепер Конституції України. В інших законодавчих актах, що стосуються сфери публічного права, трудовий колектив дедалі рідше називають учасником правових відносин. Та й законодавство останніх років, присвячене колективним спорам, наділяє правосуб'єктністю найманих працівників, а не трудові колективи [112, с. 186]. Варто відзначити, що така позиція все ж таки є не досить поширеною серед вчених-правників, а тому не одержала загального визнання. Ми також вважаємо, що виключення трудового колективу зі складу суб'єктів трудового права та трудових відносин на сучасному етапі розвитку як трудового законодавства, так і практики його застосування є у всякому випадку передчасним заходом. Як би ми не старалися заперечувати існування трудового колективу, спираючись при цьому, на наш погляд, на надумані та не підтвержені дійсністю підстави, проте, трудовий колектив є і залишається існувати де факто і при цьому брати активну участь у виникненні, розвитку та зміні трудових відносин. Ігнорування усталеного у законотворчій практиці поняття трудового колективу представляється невиправданим.

Метою українського законодавця у сфері реформування трудового законодавства з урахуванням євроінтеграційних процесів нашої держави та пристосування його до сучасних реалій є визначення оптимальних форм

участі трудових колективів у трудових відносинах, що являє собою досить складну справу. Це пояснюється тим, що обравши курс на поступове входження України в Європейський Союз, український законодавець повинен, перш за все, враховувати той факт, що майже у всіх відомих джерелах права ЄС конструкція «трудоий колектив» замінена терміном «працівники». Це певною мірою ускладнює розуміння та застосування в українській законодавчій та правозастосовній практиці норм, які стосуються вирішення питання врегулювання діяльності такого суб'єкта трудових відносин. Крім того, незважаючи на термінологічну невизначеність та невідповідність праву ЄС, українська юридична практика стикається з проблемою невідповідності трудового законодавства в цьому аспекті вимогам трудових норм нормативно-правових актів ЄС. Так, Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42] продовжує діяти і є таким, що не суперечить Конституції. Окремі положення про трудові колективи прописані в Господарському кодексі [19], ухваленому в 2003 році. Їх можна зустріти і в статутах підприємств. Але на відміну від права ЄС, гарантії прав трудових колективів у чинному законодавстві України настільки звужені, що органи трудових колективів на окремих підприємствах якщо і збереглися якимось чином, то практично не діють.

Такий незадовільний стан українського трудового законодавства, а також бажання українського законодавця переймати найкращі європейські практики регулювання діяльності трудових колективів обумовили детальне наукове дослідження обраної тематики та ретельний аналіз всіх доступних нам джерел права ЄС задля ефективного здійснення процесу гармонізації законодавства України про працю до відповідних вимог нормативно-правових актів у сфері найманої праці ЄС.

Перш за все, звернемось до установчих договорів, які є представниками первинних джерел права ЄС, задля визначення особливостей регулювання питання діяльності трудових колективів на найвищому рівні.

Варто зазначити, що в установчих договорах містяться лише загальні принципи здійснення правового регулювання діяльності трудових колективів на території дії права ЄС. Найбільш яскравим та повним нормативно-правовим актом, що стосується питань діяльності трудових колективів є Єдиний європейський акт (1986 р.) [113], який вніс зміни та доповнення до Римського договору [114], розширив компетенцію ЄС у галузі трудового права. Ще далі пішов Амстердамський договір 1997 року [115], який вніс суттєві зміни до договорів у формі основних поправок. Основна увага цих змін зосереджувалася на питаннях розширення змісту соціальної політики.

Статтею 2 Амстердамського договору були внесені доповнення в ст. 118 а) та 118 б) Договору про заснування Європейської Спільноти [116], які визначали рамки співпраці європейських соціальних партнерів та їх участь у законодавчому процесі. Так, згідно зі ст. 118 а) на Комісію покладається обов'язок забезпечити консультації між роботодавцями та працівниками на рівні Співтовариства, а також за допомогою відповідних заходів сприяти їх діалогу, гарантуючи підтримку обом сторонам. Ст. 118 б) встановлює, що за бажанням роботодавців та працівників діалог між ними може розвиватися у договірній формі, зокрема через укладання угод [115]. Як бачимо, наведені положення свідчать про покладання обов'язку регулювання діяльності трудових колективів (працівників, працюючого персоналу – альтернативні назви трудового колективу) безпосередньо на наднаціональні інституції ЄС.

Положення Лісабонського договору [117] наголошують, що Договір про Європейський Союз [118] та Договір про функціонування Європейського Союзу [119, с. 50] (у минулому Договір про заснування Європейського співтовариства) становлять правову базу функціонування Європейського Союзу. Саме в Договорі про функціонування Європейського Союзу [119, с. 114] міститься окремий розділ X, присвячений соціальній політиці, де окрім інших питань, зачіпаються проблеми діяльності трудових колективів. Керуючись положеннями вказаного розділу, Союз бере активну участь у

діяльності, пов'язаній з інформуванням та консультаціями працівників, а також забезпечує представництво та колективний захист інтересів працівників та роботодавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні. Незважаючи на те, що сам механізм такої участі Союзу у діяльності трудових колективів (працівників) є не досить визначеним, проголошення та обрання цього напрямку як пріоритетного свідчить про особливу вагу та значення питань правового статусу та діяльності працюючого персоналу на наднаціональному рівні. Це безумовно можна визначити як особливість первинних джерел трудового права ЄС, оскільки в Україні на рівні Конституції як Основного Закону держави ці питання не тільки не вирішуються, навіть не декларуються.

Важливим кроком на шляху утвердження та забезпечення фундаментальних прав працівників, які складають трудовий колектив підприємств, установ та організацій, що діють на території ЄС, стало проголошення Хартії Співтовариства про основоположні соціальні права працівників [120] і Європейської соціальної хартії (переглянутої) [121]. Особливе місце в якості джерела права ЄС належить прийнятій в 1989 році Хартії основоположних соціальних прав працівників. У ній сформульовані принципові положення, що стосуються змісту соціальних і трудових прав, в тому числі і колективних, які визнані головними, базовими.

Хартія встановлює фундаментальні соціальні права і свободи за 12 напрямками, серед яких виокремлюють такі напрями як свобода асоціацій та право на колективні договори, а також інформацію, консультації, участь працівників в управлінні виробництвом. У той час в Конституції України [17], яка регулює найголовніші суспільні відносини, деталізація яких здійснюється нормами різних галузей права, в тому числі трудовими, не містить принципу інформування, консультацій з працівниками, що складають трудовий колектив. Це ще раз підкреслює особливість джерел права ЄС, що стосуються діяльності трудових колективів, оскільки вирішення питань участі та діяльності працюючого персоналу відбувається

на наднаціональному рівні. Незважаючи на те, що досліджувана Хартія носить декларативний характер і її положення мають рекомендаційний характер, необхідність прийняття такого документа Україною має велике значення, так як він закладає основу, обов'язкову початкову базу для подальшого розвитку трудового та соціального законодавства як країн Європейського Союзу, так і тих, які бажають стати повноправними членами цього регіонального утворення.

Таким чином, констатуємо, що особливістю правової природи норм установчих документів ЄС, в тому числі і Хартії Співтовариства про основоположні соціальні права працівників [120] і Європейської соціальної хартії (переглянутої) [121], в яких містяться окремі положення про діяльність трудових колективів, є те, що вони безпосередньо встановлюють принципи та напрями врегулювання трудових відносин за участю трудових колективів у країнах-учасниках ЄС без будь-якого додаткового підтвердження національним законодавством цих держав. Більше того, за наявності колізій у правовому регулюванні вони користуються пріоритетом щодо норм національного законодавства. Незважаючи на здебільшого декларативний та рекомендаційний характер більшості положень, політична вага досліджуваних документів настільки велика, що держави-учасниці та держави, які бажають приєднатися до ЄС, не можуть ігнорувати вимоги норм цих джерел права ЄС і стараються запроваджувати їх безпосередньо в своє внутрішнє трудове законодавство.

Не менший інтерес становлять нормативні документи, що складають вторинне джерело права ЄС, яке стосується діяльності трудових колективів. Найбільш яскравим прикладом таких документів, які здійснюють вагомий вплив на процеси гармонізації національних законодавств держав-членів та держав-кандидатів до трудового права ЄС, є директиви наднаціональних інституцій ЄС.

Варто зазначити, що на сьогоднішній день положення директив ЄС є обов'язковими не лише для країн-членів ЄС, а й для України. Так, з моменту

ратифікації Україною Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [78], а згодом у зв'язку з імплементацією положень цієї Угоди [122], на нашу державу були покладено обов'язок прийняти План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, який передбачав би розробку, прийняття та впровадження цілого ряду директив ЄС з різного роду питань, серед яких особливу увагу привертає необхідність розробка, прийняття та впровадження нормативно-правових актів з метою імплементації положень Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільної декларації Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників [123].

Необхідність прийняття вказаної Директиви полягає в тому, що на теренах Європейського Союзу вже давно існує та має значне поширення концепція «виробнича демократія». Під цією концепцією в ЄС розуміють сукупність прав трудового колективу на отримання інформації, проведення консультацій і участь в управлінні підприємством [124, с. 67]. Важливість підтримання такої діяльності є очевидною з огляду на положення параграфу 1 (е) ст. 153 Договору про функціонування Європейського Союзу, де зазначено, що Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів у питаннях інформування та консультування [119, с. 115]. Крім того, гарантії своєчасного отримання інформації та проведення консультацій на відповідному рівні працівниками або їх представниками встановлені ст.27 Хартії Співтовариства про основоположні соціальні права працівників [120]. Право на інформацію, проведення консультацій і участь працівників в управлінні виробництвом знайшли своє відображення і в Європейській

соціальної хартії (переглянутій) [121], яка по праву вважається європейським «соціальним кодексом».

Як бачимо, задля успішного та швидкого входження України в європейський правовий простір, гармонізація українського трудового законодавства, яка пов'язана з діяльністю трудових колективів, з нормами права ЄС, що стосуються обов'язковості інформування працівників – членів трудових колективів, а також проведення консультацій з ними, є неминучою процедурою, а для побудови справді демократичного суспільства в Україні є об'єктивною необхідністю.

Варто наголосити, що питанням інформування та консультацій з працівниками – членами трудових колективів на рівні Європейського Союзу приділена чимала увага. Крім вказаної Директиви 2002/14/ЄС [123], право на інформацію та проведення консультацій у разі зміни власника закріплено у Директиві 2001/23/ЄС про наближення правових приписів держав-членів про збереження прав працівників при переході підприємств, організацій або частини підприємства чи організацій [125]. Директива 98/59/ЄС Ради про зближення законодавства держав-членів, яке стосується скорочення штатів, закріплює право на отримання інформації та проведення консультацій при звільненні працівників [126]. Положення цих директив згідно із Законом України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [78] також підлягають імплементації в Україні. Як бачимо, Європейським Союзом приділена чимала увага питанням взаємодії роботодавців з трудовим колективом. Працюючий персонал, виходячи зі змісту положень вказаних директив, визнається самостійним суб'єктом трудових колективних відносин, врахування думки якого є обов'язковим елементом демократичності правової системи будь-якої європейської держави. Головні інституції Європейського Союзу ведуть активну боротьбу з ситуаціями, коли підприємства, як колись села з кріпаками, продаються разом з трудовими колективами. Вживаються

заходи, спрямовані на врахування думки працівників, що складають трудовий колектив, та запобігання масових їх звільнень. У зв'язку з цим передбачається позитивний ефект від застосування положень вказаних директив, оскільки саме їх імплементація дозволить Україні підняти питання ефективного регулювання діяльності трудових колективів на якісно новий рівень, законодавчо передбачити різні аспекти функціонування трудових колективів, подолати ті соціалістичні надбаня у сфері трудового права, які гальмують розвиток законодавства України про працю.

Варто детальніше розглянути положення Директиви 2002/14/ЄС [123], які спеціально присвячені питанням інформування та проведення консультацій з трудовими колективами на європейському рівні задля встановлення їх ролі та значення для вдосконалення українського трудового законодавства.

В Україні питання інформування трудових колективів взагалі ніяким чином не вирішується. В одній із статей Кодексу законів про працю (ст. 251) [20] говориться про необхідність надання інформації профспілкам за умови наявності запиту від них. Такий стан речей є однозначно незадовільним, оскільки в такому випадку, по-перше, повністю ігнорується право саме трудових колективів на інформацію, по-друге, встановлюється монополія на таку форму представництва трудових колективів як діяльність профспілкових органів, не згадуються при цьому взагалі інші форми його представництва (ради трудових колективів, загальні збори) і, по-третє, вказується на необхідність певної умови – запиту для надання інформації, що, на наш погляд, є неправильним, оскільки ми вважаємо, що надання інформації трудовим колективам про економіко-соціальний стан підприємства, установи, організації повинно здійснюватися постійно, незалежно від факту виконання ними певних формальностей.

Позитивним моментом імплементації досліджуваної Директиви є також поповнення українського трудового законодавства новими поняттями. Так, Директива дає визначення понять «інформування» та «консультації»:

інформування – це обмін між роботодавцем і представниками працівників відомостями з тим, щоб надати їм можливість ознайомитися із предметом обговорення та розглянути його. Під консультацією Директива розуміє обмін поглядами та налагодження діалогу між представниками найманих працівників та роботодавцем [123].

Інформування та консультації охоплюють:

- інформацію про сучасний та ймовірний розвиток діяльності підприємства чи організації та економічну ситуацію;
- інформацію та консультації щодо ситуації, структури, ймовірного розвитку зайнятості на підприємстві чи організації та будь-яких заходів, спрямованих на попередження загрози для зайнятості;
- інформацію та консультації щодо рішень, які можуть привести до суттєвих змін в організації праці [124].

Позитивним моментом застосування Директиви 2002/14/ЄС є також встановлення певних обмежень при наданні інформації та проведенні консультацій трудовим колективам. Зрозуміло, що в українському законодавстві пряма вказівка на схоже положення відсутня, що дозволяє говорити про велике значення вказаних положень для імплементації в Україні.

Особливої уваги заслуговує Директива 2009/38/ЄС Європейського парламенту та Ради від 6 березня 2009 року про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють в масштабі Співтовариства, Європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій [127].

Мета Директиви 2009/38/ЄС – гарантування права працівників на отримання інформації та проведення консультацій у рамках підприємств і групи підприємств, які діють в масштабі Співтовариства.

Відповідно до цієї Директиви, на кожному підприємстві або групі підприємств, які діють у масштабах Співтовариства, для досягнення цього завдання та згідно з передбаченою процедурою, створюється європейська

робітнича рада або процедура інформування працівників і проведення з ними консультацій. Досліджувана Директива потенційно може охоплювати своєю дією всі великі юридичні особи, засновані згідно із законодавством кожної з держав-членів і третіх держав (у тому числі України), якщо вони мають господарські підрозділи у двох і більше країнах ЄС. Те ж саме відноситься до підприємств, утворених фізичними особами (як громадянами, так і не громадянами Союзу), і до груп, які складаються з декількох де-юре самостійних підприємств, підконтрольних де-факто якомусь одному. Значення імплементації цієї Директиви в національне трудове законодавство полягає в тому, що, незважаючи на досить обмежений характер повноважень європейських робітничих рад, вони є вдалою формою примирення інтересів, коли сторони відкриті для діалогу.

У той же час, не дивлячись на прогресивні кроки України в сфері імплементації директив ЄС, які пов'язані з інформуванням та проведенням консультацій з трудовими колективами, розмови про гармонізацію нашого законодавства з законами країн ЄС, що ведуться в комітеті Верховної Ради з питань європейської інтеграції, чомусь не стосуються європейського законодавства щодо участі персоналу в управлінні підприємствами, хоча в ЄС така участь передбачена не тільки на державних, а й на недержавних підприємствах та корпораціях. В Україні розроблявся проект закону з використанням цього досвіду, проте його просування не дійшло навіть до розгляду в комітетах Верховної Ради.

Варто зауважити, що в чинному Кодексі законів про працю міститься лише одна стаття, присвячена питанням участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Так, згідно з ч. 1 ст. 245 КЗпП працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з

питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Ч. 2 покладає на власника або уповноважений ним орган зобов'язання створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження та пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи [20]. З досліджуваної статті видно, що ані процедури такої участі працівників в управлінні, ані гарантій такої участі в законодавчому акті не встановлено. Крім того, варто констатувати досить таки скупий перелік організаційних форм участі працівників в управлінні підприємством. Все це дозволяє говорити про неналежний рівень врегулювання цього питання, а отже його невідповідність європейським стандартам у цій сфері.

На відміну від України, в ЄС законодавство значну увагу приділяє питанням не тільки участі працівників в управлінні організацією, а й у виробленні та прийнятті управлінських рішень на рівні організації. Насамперед, це Хартія основних соціальних прав працівників [120]. У ній передбачається, що в національному законодавстві повинні міститися положення, що стосуються розвитку національних систем участі працівників в управлінні організацією, надання їм інформації та проведення з ними консультацій. Крім Соціальної Хартії, вимоги щодо обов'язкової участі працюючого персоналу в управлінні підприємством, установою, організацією містяться також в Директиві Ради 2001/86/ЄС від 8 жовтня 2001 року про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління [128], і Директиві Ради 2003/72/ЄС від 22 липня 2003 року про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління [129], в яких визначені умови проведення інформування та консультацій в рамках європейського акціонерного та кооперативного товариств. Наведені директиви, будучи схожими за змістом, закріплюють мінімальні стандартні положення про залучення працівників до управління,

проведення колективних переговорів, а також стандартні правила інформування та проведення консультацій з працівниками. Держави-члени приймають ці правила для забезпечення залучення працівників до управління.

«Участь в управлінні» означає вплив органу, що представляє працівників, і/або представників працівників на функціонування товариства шляхом:

- реалізації права обирати або призначати частину складу спостережного чи адміністративного органу товариства;
- реалізації права рекомендувати на призначення або заперечувати проти призначення частини або всього складу членів спостережного чи адміністративного органу товариства [130, с. 168].

Як бачимо, Європейський Союз виходить з того, що демократія як прояв певних свобод у сфері економіки та праці, знаходить своє вираження по відношенню до працівників в гарантуванні права на об'єднання, дотримання закріплених у законодавстві принципів відносин з ними або ж обраними ними представниками за допомогою реалізації права бути вислуханими, права на інформацію, внесення пропозицій, участі в управлінні організацією.

У зарубіжній юридичній літературі говориться про такі організаційні форми, що гарантують основні права працівників у цій сфері: можливість впливати на діяльність організації через участь у наглядовій раді (чи іншому контролюючому органі); призначення заступника директора з праці або створення в правлінні організації особливого представницького органу, орієнтованого на врахування інтересів працівників; створення рад працівників підприємства, зобов'язаних представляти інтереси працівників на протипагу керівництву підприємства; поліпшення становища працівників за допомогою врегулювання питань у рамках трудового законодавства; колективно-договірне регулювання трудових відносин [131, с. 26-27]. На жаль, у нормах українського трудового законодавства, що стосуються

діяльності трудових колективів, законодавець називає лише такі форми участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією як 1) діяльність загальних зборів (конференцій), рад трудових колективів, професійних спілок, які діють у трудових колективах, інших органів, уповноважених трудовим колективом на представництво; 2) внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації та з інших, передбачених законом, питань.

Таким чином, варто погодитись з давно поширеною думкою про те, що трудовий колектив являє собою мініатюрну модель, ланку, в діяльності якого зникаються всі завдання і проблеми суспільства [132, с. 101]. Зміна підходів законодавця до регулювання його правового становища дозволить вирішити чимало проблем, які стоять перед українським суспільством. Тому видається доцільним на основі вивчення європейського досвіду проаналізувати можливість розробки в Україні законодавства, що регламентує участь працівників в управлінні організацією. Це дозволить послабити соціальну напруженість у суспільстві, зняти перекис правового регулювання соціально-трудова відносин у бік роботодавця, домогтися гармонізації трудових відносин. Тим більше, участь працівників в управлінні організацією набуває особливого значення в періоди економічних труднощів і структурної перебудови цілих галузей промисловості, оскільки допомагає знайти шляхи реального поліпшення ефективності роботи організації та припинити, а в ряді випадків і запобігти, численним трудовим конфліктам (як колективним, так і індивідуальним), не допустити застосування сторонами таких заходів як масові звільнення і страйки. Разом з тим не можна забувати про те, що будь-яка спроба простого запозичення зарубіжного досвіду і механічного перенесення його у вітчизняне законодавство не може принести позитивних результатів. Так, ще О. Кан-Фройнд зазначав: «Спроби перенесення конкретних схем участі працівників в управлінні організацією в законодавство іншої країни приховують у собі такі ж небезпеки, як і трансплантація людських органів» [133]. Саме задля уникнення таких

незрозумілих та складних ситуацій Європейським Союзом і приймаються директиви, особливістю яких є самостійний вибір державами форм, методів та способів імплементації їх норм з урахуванням особливостей національних правових систем задля ефективного функціонування імplementованих положень.

Крім первинного та вторинного права, до джерел права ЄС відносять також загальні принципи і рішення Суду ЄС, які тлумачать норми установчих договорів, регламентів, директив тощо.

Варто погодитись з О.М. Дарморіс, яка стверджує, що Суд своїми рішеннями усуває прогалини в правовому регулюванні не лише індивідуальних трудових відносин, а й доповнює акти Союзу, що стосуються забезпечення колективних трудових прав працівників. Так, Суд визначив, що слід розуміти під трансфертом підприємства; встановив принцип автоматичного переходу прав і обов'язків від попереднього до нового роботодавця; визначив, що перехід підприємства від одного власника до іншого не означає припинення трудових відносин з працівниками; гарантував продовження трудових відносин із найманими працівниками на тих самих умовах, про які було домовлено із попереднім роботодавцем; зазначив, що слід розуміти під неоплаченими вимогами працівників у процесі банкрутства роботодавця; гарантував захист представникам працівників у процесі проведення інформування та консультацій; визначив хто є відповідальним за надання інформації представникам працівників у випадку, коли вони бажають розпочати процес інформування і консультацій з метою створення європейської робітничої ради в рамках групи підприємств, що діє в масштабі Співтовариства; уточнив вимоги, що стосуються виплати компенсацій звільненим працівникам [130, с. 84].

Як бачимо, рішення Суду ЄС безумовно виступають важливим джерелом трудового права ЄС. Наявні яскраві приклади таких рішень у сфері забезпечення діяльності трудових колективів (працюючого персоналу) [134], [135], [136]. Все це свідчить про підвищену увагу усіх без винятку інституцій

до проблем забезпечення ефективної та самостійної діяльності трудових колективів на підприємствах, корпораціях і установах ЄС.

Таким чином, враховуючи специфіку існування такого регіонального утворення як Європейський Союз, існуючі зв'язки між його інституціями, а також особливості побудови та функціонування всього нормативного матеріалу, хочемо виокремити такі характерні риси джерел права ЄС про діяльність трудових колективів: а) на відміну від звичної нам ієрархії нормативних 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. Така модель побудови системи джерел права застосовується і до трудового права; б) поступовий розвиток норм трудового права у сфері діяльності трудового колективу, який бере свій початок з моменту прийняття установчих договорів з подальшим їх відображенням у нормативних актах, що вносили об'єктивні зміни в акти первинного права; в) 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; г) наднаціональний, транснаціональний характер актів вторинного законодавства (регламентів, директив), що стосуються забезпечення діяльності трудових колективів; г) існування цілого ряду директив, які встановлюють обов'язкові мінімальні стандарти у сфері забезпечення діяльності трудових колективів як в державах-учасницях, так і тих, які прагнуть ними стати; д) 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; е) необхідність імплементації норм директив про діяльність трудових колективів державою, якій вони адресується; е) 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; ж) засадничий характер загальних принципів трудового права ЄС, що проявляється у їх врахуванні при прийнятті всіх нормативних актів як первинного так і вторинного законодавства, а також при виробленні судової практики; з) допоміжний характер практики Суду ЄС, який полягає у заповненні прогалин в чинних нормативних актах про діяльність трудових колективів, їх офіційному тлумаченні.

Наведені нами особливості джерел права ЄС про діяльність трудових колективів обумовлюють вагому роль та значення нормативно-правових актів, які приймаються уповноваженими інституціями Європейського Союзу у сфері забезпечення діяльності трудових колективів. Так, на нашу думку, 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.

Норми трудового права ЄС, що регулюють важливі аспекти діяльності трудових колективів, в Україні або врегульовані фрагментарно, або ж не врегульовані зовсім. Вони мають велике значення при вирішенні питання гармонізації українського трудового законодавства до стандартів трудового права ЄС, зокрема у сфері інформування, консультацій та участі 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 імплементації 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.

Висновки до розділу 2

1. Особливостями германської моделі правосуб'єктності трудового колективу є те, що: 1) трудовий колектив підприємства не наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства, вирішенні питань охорони праці чи соціального забезпечення; 2) у ФРН 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 в досліджуваній країні організовано на міжпідприємницькому рівні і питання, які вирішуються, виходять за рамки суто інтересів окремого трудового колективу підприємства; 4) до повноважень представницьких органів трудового колективу підприємства, які складаються виключно із представників трудового колективу підприємства, належать: регламентація робочого часу (режим роботи, відпустки), внутрішньої системи пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, участі у проведенні заходів з техніки безпеки, контроль за виконанням існуючих законодавчих актів, інструкцій щодо запобігання аварій на виробництві, тарифних договорів і внутрішніх угод, що захищають найманих працівників, а також запобігання дискримінації працівників на підставі їх походження, релігії, національності, політичної чи профспілкової діяльності або переконань, статі та сексуальної орієнтації, участь у вирішенні соціальних, кадрових і економічних питань та інше; 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.

2. Особливостями функціонування трудового колективу як самостійного суб'єкта трудового права Великої Британії є такі: 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 підтримкою роботодавця (спільні консультативні комітети); 3) до повноважень вказаних представницьких органів трудового колективу належить ідентичне їх коло, а саме: вирішення економічних, кадрових питань та соціально-побутове обслуговування працівників, право обговорювати дії адміністрації та пропонувати альтернативні рішення, право погоджувати або накладати вето на певні дії чи рішення адміністрації підприємства; управляти соціальними установами на підприємстві. Основна відмінність у правовому статусі вказаних органів полягає у ступені незалежності від роботодавця та реальній здатності захистити права й свободи трудового колективу, вплинути на невігідну, а подекуди й неправову позицію роботодавця.

3. Правова модель трудового колективу в Франції побудована на наступних особливостях: 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, брати участь в таких формах безпосередньої участі трудового колективу як виробничі збори і наради та опосередковано через визнані роботодавцем профспілки; 3) до повноважень трудового колективу та працівника як його складової належить: право безпосереднього вираження власної думки 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. Задля успішного та швидкого входження України в європейський правовий простір, гармонізація українського трудового законодавства у сфері діяльності трудових колективів, з нормами права ЄС, що стосуються обов'язковості інформування членів трудового колективу (працівників), а також проведення консультації з ними, є неминучою процедурою, а для побудови справді демократичного суспільства в Україні – об'єктивною необхідністю.

5. Характерними рисами джерел права ЄС про діяльність трудових колективів є наступні: а) на відміну від звичної нам ієрархії нормативних 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. Така модель побудови системи джерел права застосовується і до трудового права; б) поступовий розвиток норм трудового права у сфері діяльності трудового колективу, який бере свій початок з моменту прийняття установчих договорів з подальшим їх відображенням у нормативних актах, що вносили об'єктивні зміни в акти первинного права; в) 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; г) наднаціональний, транснаціональний характер актів вторинного законодавства (регламентів, директив), що стосуються забезпечення діяльності трудових колективів; г) існування цілого ряду директив, які встановлюють обов'язкові мінімальні стандарти у сфері забезпечення діяльності трудових колективів як в державах-учасницях, так і в тих, які

прагнуть ними стати; д) 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; е) необхідність імплементації норм директив про діяльність трудових колективів державою, якій вони адресуються; є) 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; ж) засадничий характер загальних принципів трудового права ЄС, що проявляється у їх врахуванні при прийнятті всіх нормативних актів як первинного, так і вторинного законодавства, а також при виробленні судової практики; з) допоміжний характер практики Суду ЄС, який полягає у заповненні прогалин в чинних нормативних актах про діяльність трудових колективів, їх офіційному тлумаченні.

РОЗДІЛ 3

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ В УКРАЇНІ

3.1 Напрями вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні

Попри формальне визнання трудового колективу суб'єктом трудового права на практиці такий суб'єкт не має реальних можливостей впливати не тільки на трудові відносини, які виникають на підприємстві, установі та організації, а й на інші відносини, які виникають в процесі організації праці. Недооцінка значення діяльності трудового колективу у процесі забезпечення дотримання роботодавцем прав працівників, створенні ним безпечних і здорових умов праці, встановлення мінімальних стандартів соціального захисту і соціального розвитку працівників, своєчасної та повної оплати праці, охорони праці, правового захисту соціальних прав та інтересів працівників і їх соціально-професійних груп призводить до збільшення кількості порушень законних прав та інтересів працюючих. Крім того, застарілість норм, їхня розпорошеність у різних нормативно-правових актах, багато з яких якщо не дублюють, то суперечать одні одним, обумовлює необхідність перегляду правового статусу трудового колективу, удосконалення правового регулювання його діяльності.

Актуальність досліджуваних проблем викликана тим, що сучасний стан правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні характеризується багатьма проблемними питаннями, зокрема відсутністю, перш за все, єдиного підходу до розуміння трудового колективу як суб'єкта права, наслідком чого є відсутність закріпленого на законодавчому рівні точного і повного визначення поняття «трудоий колектив». Крім того, на сьогоднішній день не проведена систематизація зосередженого у різних правових актах нормативного матеріалу, який стосується трудових колективів, що негативно впливає на

здійснення однакового правового регулювання діяльності трудових колективів. Це, звичайно, не весь перелік проблемних моментів здійснення правового регулювання діяльності трудових колективів.

Недостатня розробленість питань удосконалення правового регулювання діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права у науці трудового права, відсутність єдиних підходів до застосування існуючих правових норм, що стосуються правового регулювання діяльності трудового колективу на практиці, а також наявна необхідність внесення змін у чинне трудове законодавство, що стосуються оптимізації правового регулювання діяльності таких суб'єктів трудового права, обумовили вибір теми цього дослідження.

Метою дослідження є розкриття сутності, з'ясування особливостей та аналіз сучасних напрямів удосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права, а також внесення авторських пропозицій щодо шляхів такого удосконалення.

Варто наголосити, що проблеми вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права є предметом дослідження чималої кількості як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, однак питання вироблення єдиних підходів до виокремлення та закріплення напрямів удосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права залишаються дискусійними як серед вчених-теоретиків, так і серед юристів-практиків. Проаналізувавши та систематизувавши позиції багатьох правників-теоретиків, які містяться в науковій юридичній літературі, ми виокремили такі основні напрями вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права:

1. Прийняття окремого закону, в якому було б закріплено поняття «трудоий колектив», його правовий статус та повноваження [137, с. 79].

Для переважної більшості спеціалістів трудового права притаманне позитивне ставлення до такого об'єднання працівників як трудовий колектив,

що проявляється у визнанні його суб'єктом трудового права. Найбільш активними представниками позитивного підходу до трудових колективів та їх повноважень є такі вчені як Н.Б. Болотіна [138], В.С. Венедіктов [139], В.М. Вишновецький [140], Н.Д. Гетьманцева [141], Г.С. Гончарова [142], С.М. Грудницька [4], О.В. Лавриненко [143], О.І. Процевський [144], Г.І. Чанишева [138], В.І. Щербина [145] та ін.

Не торкаючись причин поступового «зникнення» цього поняття з трудового законодавства, хочемо відзначити, що предметом уваги багатьох соціальних наук був і залишається трудовий колектив працівників. Це і досі невід'ємний елемент економіки праці, об'єкт та суб'єкт науки управління і насамперед управління персоналом. Трудовий колектив постійно вивчається вченими-соціологами та психологами. Зміст чималої кількості конвенцій Міжнародної організації праці (Конвенція 1996 р. № 178 про інспекцію умов праці та побуту моряків [146], Конвенція 1977 р. № 149 про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу [41] та ін.) включає в себе поняття колективу працівників окремих професій як суб'єктів трудових правовідносин. Характерна риса українського трудового законодавства останніх років проявляється у відсутності закріплення широкої участі трудових колективів у політичному, економічному та соціальному житті суспільства. Тепер поняття «трудовий колектив» у трудовому законодавстві почали замінювати невизначеним терміном «працівники». Перехід до ринкової економіки, а також посилення правового становища роботодавців і підприємців на ринку праці і в соціально-трудої сфері стали ймовірними причинами такого стану речей. Крім того, поширеною думкою стосовно причин такої ситуації є визнання трудового колективу елементом соціалістичної системи господарювання, що в межах нової економічної системи не має права на існування.

Такої позиції притримуються і Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна, які впевнені, що трудовий колектив є головною фігурою в економіці та в виробничих стосунках, й що саме трудовий колектив є головним виконавцем

умов колективного договору. Ці вчені вказують на необхідність негайного прийняття закону про трудові колективи та визначення правового статусу цього важливого колективного суб'єкта соціально-правових відносин [138, с. 431-432]. На цьому ж наполягає і О.М. Ярошенко [Див.: 147-149]. Визнання трудового колективу суб'єктом трудового права в умовах нових ринкових відносин, а також необхідність наділення цього суб'єкта значними повноваженнями у сфері праці є обґрунтованим твердженням чималої кількості й інших фахівців з трудового права. Так, наприклад, Д.О. Карпенко пише: «Вважаю, що особливо слід наголосити на ролі трудового колективу, який за нинішніх умов не втратив можливості виступати суб'єктом трудового права» [150]. У цілому погоджуючись з думкою про визнання трудового колективу суб'єктом трудового права, хочемо зауважити на важливості вміння тримати баланс і не вдаватись до крайнощів, тобто не переоцінювати та в той же час не применшувати значення трудового колективу як суб'єкта трудового права.

Положення щодо діяльності трудових колективів на сьогоднішній день реально не відображають сучасні зміни в завданнях та змісті діяльності цих суб'єктів трудового права. Спираючись саме на ці обґрунтування, О.В. Яремчук пропонує провести якомога швидше розробку та прийняття нового Закону України «Про трудові колективи», який би закріпив належне місце за трудовим колективом як повноправним суб'єктом трудового права та визначив відповідним чином його правовий статус і повноваження [137, с. 63]. Виходячи з позицій визнання трудового колективу головним виконавцем колективного договору, Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева також переконані у необхідності прийняття спеціального закону [5, с. 462]. Більше того, на потребу у розробці та прийнятті закону про трудові колективи вказується законодавцем також у статті 65 Господарського кодексу України [19].

Незважаючи на такі, на перший погляд, переконливі аргументи, ми все ж таки дотримуємось позиції, згідно з якою правовий статус, повноваження

та й у цілому роль та місце трудового колективу як суб'єкта права повинно визначатись не спеціальним законом, а кодифікованим актом, тобто Трудовим кодексом, який наразі ще не прийнятий, однак у перспективі ці положення повинні бути обов'язково в ньому закріплені. Крім того, неварто забувати, що спроби законодавчого визначення правового регулювання діяльності трудового колективу в спеціальному законі не увінчалися успіхом. Головною причиною такої ситуації є, на нашу думку, невідповідність прийняття окремого спеціального закону стратегії сучасної кодифікації трудового законодавства, метою якої є забезпечення комплексного та системного правового регулювання статусу та діяльності усіх суб'єктів трудового права, в тому числі і трудових колективів. Окрім того, позицію необхідності прийняття спеціального закону про трудові колективи справедливо, на наш погляд, піддала критиці Н.М. Хуторян. Вона зазначила, що колективні відносини, в яких бере участь трудовий колектив, має бути врегульовано Трудовим кодексом, інакше немає сенсу здійснювати кодифікацію, що закріплює права одних суб'єктів трудових відносин і залишає поза увагою регулювання прав інших [151]. Справді, визнаючи трудовий колектив суб'єктом трудового права, ми не можемо говорити про якусь особливість, специфічність такого суб'єкта. Більше того, якщо розглядати трудовий колектив через призму його повноважень, то їх перелік по суті є не великим за обсягом і змістом, а тому доцільно визначити їх саме у кодифікованому акті. Враховуючи обраний нашою державою курс на демократизацію та децентралізацію відносин між роботодавцем та іншими суб'єктами трудових відносин, ми вважаємо доречною пропозицію щодо здійснення деталізації усіх повноважень трудового колективу у колективних договорах (або установчих документах підприємства), а в Трудовому кодексі повинні міститись, так би мовити, фундаментальні положення.

Таким чином, не погоджуючись з напрямом вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, що існує сьогодні в юридичній літературі, ми виокремили 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 – Трудового кодексу України. Саме така модель оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів сприятиме комплексному та єдиному розумінню суті та значення діяльності цих суб'єктів трудового права, а також сприятиме уніфікації всього того нормативного матеріалу, що на даний час розосереджених у різних правових актах, що в подальшому полегшить здійснення правого регулювання діяльності суб'єктів трудового права – трудових колективів.

2. Законодавче закріплення нового визначення поняття «трудоий колектив» [137, с. 31].

Необхідність здійснення такої нормотворчої діяльності пов'язана з суттєвими недоліками чинного визначення трудового колективу, що міститься в КЗпП, оскільки згідно зі ст. 252-1 трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [20]. Суттєвий недолік такого визначення полягає у тому, що особа, яка входить до трудового колективу, пов'язується з належністю до певного законодавчо невизначеного громадянства. Виходячи з аналізу змісту наведеної норми, ми дійшли висновку, що трудовий колектив підприємства утворюють лише громадяни України, оскільки особи, які є громадянами інших держав, позначаються в українському законодавстві терміном «іноземці». А тому з цього випливає, що іноземці, які на законних підставах працюють в Україні (шляхом укладення трудових договорів, контрактів з українськими роботодавцями), не можуть бути учасниками трудового колективу. Ще гірша ситуація складається з особами без громадянства. Так, Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб зазначають, що особи без громадянства, які на законних підставах перебувають та проживають на території України і при

цьому працюють на підприємстві на підставі трудового договору відповідно до сформульованого в КЗпП визначення, не зможуть бути членами трудового колективу, що, на думку вчених, є дискримінацією [141, с. 167-168]. Справді, якщо виходити з фундаментальних положень Основного Закону України, то «кожен має право на працю» [17], а це означає, що будь-якої прив'язки до громадянства апріорі бути не може. Тому ми вважаємо, що при формулюванні нового визначення трудового колективу доцільно було б урахувати зміст положення ст. 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42], який на сьогоднішній день є чинним (відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» [152]), прийняття якого хоча і відбувалось в інших соціально-економічних, правових та політичних умовах, проте оскільки більшість норм цього закону не суперечать чинному законодавству України, то, відповідно, вони можуть бути застосовані в сучасних умовах.

Тому ми підтримуємо позицію тих науковців [137, с. 31], які вважають, що у новому Трудовому кодексі при визначенні поняття «трудоий колектив» слід використовувати термін не «громадяни», а «працівники» за аналогією з нормою вказаного вище закону. Такий спосіб виправлення недоліків чинних законодавчих визначень дозволить, на наш погляд, уникнути обмежень основоположних прав іноземних громадян та осіб без громадянства, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, що в цілому відповідатиме сучасним міжнародним як трудовим, так і конституційно-правовим стандартам, оскільки на сьогоднішній день питання відповідності чинного трудового законодавства міжнародним трудовим нормам, в яких містяться загальновизнані стандарти та вимоги, набувають особливого значення зокрема і при розробці проекту нового Трудового кодексу України. Незважаючи на закріпленій в Конституції України принцип заборони будь-яких привілеїв чи обмежень за ознаками раси,

кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [17], у наведеній вище нормі КЗпП фактично встановлюється неможливість входження іноземців та осіб без громадянства, які законно перебувають на території України, до складу трудових колективів підприємств, установ та організацій. Варто зауважити, що питання забезпечення рівноправності громадян держави, іноземних громадян та осіб без громадянства у питаннях участі в певних групах, колективах, об'єднаннях залишається актуальним на національному рівні, хоча міжнародна, зокрема європейська практика регулювання такого роду відносин, вже давно свідчить про розмивання меж між громадянами певної держави та інших осіб, які законно перебувають на її території.

Варто також зазначити, що модернізація та систематизація різних законодавчих положень статей КЗпП [20] та Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42] в одному нормативному акті, Трудовому кодексі України, сприятиме однаковій їх практичній реалізації. Зокрема це проявлятиметься у єдиному розумінні сутності явища трудового колективу, що на практиці матиме своїм наслідком правильне тлумачення та застосування норм трудового законодавства, що стосуються правового статусу та повноважень трудових колективів, а отже, сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності.

3. Визнання існування трудового колективу лише у тих роботодавців, де наявна певна організаційно-правова форма [141, с. 168].

У ст. 252-1 КЗпП України [20] вказується на існування трудового колективу лише підприємства, хоча в науково-практичному коментарі до законодавства України про працю [153, с. 830] вказується на визнанні трудовим законодавством трудових колективів як установ, так і організацій, незважаючи на відсутність чіткої вказівки на це в чинному КЗпП. Варто зауважити, що при такому трактуванні трудові колективи фізичних осіб, які

використовують найману працю, не згадуються. Більше того, на думку деяких правників, трудовий колектив може існувати лише у тих роботодавців, у яких наявна певна організаційно-правова форма [141, с. 168], оскільки в іншому випадку, незважаючи на можливе законодавче визнання існування у фізичної особи-підприємця трудового колективу, такий суб'єкт трудового права жодних повноважень мати не буде. Такі висновки можна зробити на підставі аналізу КЗпП України [20], Закону України «Про колективні договори і угоди» [44], Закону «Про трудові колективи і підвищенні їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42] та інших нормативно-правових актів, в яких ніде не згадується про права та обов'язки саме трудового колективу фізичної особи-підприємця. Звідси випливає твердження про неможливість існування суб'єкта права, який не має жодних повноважень.

На жаль, з такими міркуваннями ми не можемо погодитись. По-перше, у фізичної особи, яка використовує найману працю, може на практиці таки існувати колектив працівників. По-друге, не слід ігнорувати той факт, що в юридичній літературі вже давно існує позиція, згідно з якою фізична особа-підприємець може укласти навіть колективний договір з найманими працівниками [154, с. 86]. І, по-третє, слід брати до уваги і судову практику, яка містить чимало рішень про закриття кримінального провадження у зв'язку з передачею обвинуваченого на поруки трудовому колективу саме фізичних осіб-роботодавців [155]. Отже, на нашу думку, дія положень статей, що стосуються правового регулювання діяльності трудових колективів підприємств, установ та організацій, безумовно повинна поширюватись і на трудові колективи, які складаються з працівників, що працюють за трудовим договором у фізичних осіб. Варто відзначити, що таке прогресивне, на наш погляд, положення було включене в статтю 9 проекту Закону України «Про трудові колективи» [156], згідно з якою дія положення вказаного Закону поширюється і на колективи працівників, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб. Таким чином, враховуючи наукові позиції, які

сьогодні розроблені в науці трудового права, хочемо запропонувати такий напрям вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як законодавче визнання та закріплення існування трудового колективу у фізичних осіб, які використовують найману працю на основі трудових договорів.

Слід зауважити, що запропонований нами шлях вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, враховуючи специфіку його діяльності саме у фізичних осіб-підприємців, буде неповним без дослідження питання щодо кількості членів такого трудового колективу. У чинному законодавстві кількість учасників колективу працівників підприємств, установ, організацій, а також фізичних осіб, які використовують найману працю, законодавцем не обмежена. Більше того, проблема визначення кількості працівників, необхідної для створення трудового колективу, залишається й досі ґрунтовно недослідженою як в юридичній літературі, так і в юридичній практиці.

Незважаючи на невирішеність цього питання, ми все ж таки переконані, що про трудовий колектив не можна говорити там, де є лише 1 або 2 працівники. Це стосується як підприємств, установ, організацій, так і фізичної особи-підприємця. Подолання цього недоліку слід здійснювати через призму відносин, пов'язаних з укладанням колективного договору між представниками трудових колективів та роботодавця. Справді, нелогічно та недоцільно укладати колективний договір з одним або двома працюючими, оскільки в такому випадку роботодавець може визначити всі умови праці з кожним з таких працівників індивідуально, а тому потреби укладати колективний договір немає. Такої ж думки і І.О. Лосиця, яка вважає, що там, де кількість працівників невелика, існує реальна можливість врегулювати відносини працівників з роботодавцями в індивідуальному порядку. Тому, на її погляд, укладати колективні договори недоцільно для роботодавців, у яких кількість найманих працівників менше 25 осіб [157, с. 75].

Вважаємо, що така мінімальна межа, яка необхідна для реалізації права трудового колективу на укладення колективного договору, не може бути застосована для роботодавців – фізичних осіб, оскільки більшість фізичних осіб-підприємців здійснюють свою діяльність в сфері малого бізнесу і, як наслідок, використовують працю незначної кількості осіб. Тому, на наш погляд, найоптимальнішою кількісною межею для існування трудового колективу і, відповідно, для реалізації його права на укладання колективного договору варто визначити використання праці п'яти найманих працівників.

Таким чином, на підставі вищезазначеного можна сформулювати ще один напрям вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права, згідно з яким існування трудового колективу у фізичної особи-підприємця слід пов'язувати з використанням таким роботодавцем праці п'яти найманих працівників, які і утворюють трудовий колектив. Саме таку мінімальну кількість учасників колективу працівників слід наділяти правом укладання колективних договорів.

4. Включення до складу трудового колективу власника, уповноваженого ним органу або представника.

Підставою виникнення непорозумінь при визначенні змісту категорії «трудоий колектив» стало виокремлення в юридичній літературі розуміння двох груп інтересів: спільних та протилежних. Згідно з такою позицією спільні інтереси трудового колективу з власником, уповноваженим ним органом або представником-роботодавцем проявляються у вирішенні стратегічних питань, таких як отримання якомога більшого прибутку, ефективна організація виробництва, забезпечення внутрішнього трудового розпорядку, добір кваліфікованих кадрів, забезпечення трудової дисципліни, охорона праці. Протилежні інтереси чітко простежуються при розподілі прибутку, оплаті праці, безпеці праці, здійсненні відрахувань з прибутку на різні потреби ефективної діяльності підприємства, наданні додаткових пільг тощо. Вважається, що зона неспівпадіння соціальних інтересів досить велика, а тому в правовому регулюванні ці суб'єкти знаходяться по різні боки

соціальних «барикад». Відповідно, звідси випливає, що поняття «трудоий колектив» має охоплювати тільки найманих працівників, котрі працюють за трудовим договором [5].

Варто зазначити, що такий підхід до розуміння поняття трудового колективу, на наш погляд, не можна вважати правильним, оскільки склад трудового колективу не може обмежуватися тільки працівниками, які уклали трудовий договір з роботодавцем. Слід враховувати, що трудовий колектив на підприємстві, в установі, організації формується з урахуванням реальної обстановки, коли крім найманих працівників його членами є і інші елементи організаційно-правової структури (засновники, органи управління тощо), які наділені певними правами і обов'язками не тільки по відношенню один до одного, але і по відношенню до трудового колективу. Зауважимо, що в багатьох європейських країнах поширене так зване «змішане представництво», яке передбачає включення до складу трудового колективу підприємства, установи, організації разом з найманими працівниками представників адміністрації. Крім того, міжнародний досвід здійснення трудової діяльності на відомих промислових підприємствах показує, що роботодавець, незважаючи на свої, умовно кажучи, протилежні з найманими працівниками інтереси, не тільки входить до складу трудового колективу такого підприємства, а навіть у багатьох випадках його очолює задля досягнення якомога вищих виробничих та соціальних показників. Відрадно, що така міжнародна практика була врахована вітчизняними правниками-вченими, які сформували підхід, згідно з яким наявність трудових відносин працівника саме з підприємством, установою, організацією розглядається як підстава його включення до складу трудового колективу [137, с. 28].

Однак таке теоретичне напрацювання при спробах його реалізації наштовхується на законодавчу перешкоду включення власника-працівника до складу трудового колективу, зокрема у колективно-договірному процесі, при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Це пов'язано з тим,

що у такій ситуації власник, уповноважений ним орган чи представник виступають самостійними сторонами, часто з протилежними інтересами.

У зв'язку з цим доречною, на наш погляд, видається позиція О.В. Яремчук, яка пропонує вживати поняття «трудовий колектив» у широкому та вузькому розумінні. Широке розуміння поняття «трудовий колектив» охоплює всіх працівників (у тому числі й працюючих власників), які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією на підставі трудового договору, контракту, акта про призначення тощо. Вузьке розуміння передбачає включення до складу трудового колективу лише найманих працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією без урахування працюючого власника або уповноваженого ним представника. Таке визначення слід застосовувати у законодавчо визначених випадках [138, с. 28-29]. Закріплення визначення трудового колективу лише у широкому розумінні в новому Трудовому кодексі України сприятиме виробленню єдиної практики вирішення різноманітних проблем, що виникають в процесі виробництва, спільно роботодавцем (власником, уповноваженим ним органом чи представником) з працівниками в якості єдиного суб'єкта – трудового колективу. Більше того, усвідомлення та позиціонування роботодавцем себе як частини єдиної спільності дозволить, на наш погляд, уникнути різного роду непорозумінь та конфліктів, що матиме своїм наслідком підвищення рівня виробництва, соціального добробуту кожного працівника зокрема. Зарубіжній практиці відомі безліч випадків активної участі трудових колективів в управлінні підприємствами.

Отже, на теперішньому етапі розвитку юридичної науки у сфері трудового права виокремлюють такі шляхи вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права:

1. Прийняття окремого закону, в якому було б закріплено поняття «трудовий колектив», його правовий статус та повноваження.

2. Законодавче закріплення нового визначення поняття «трудоий колектив».

3. Визнання існування трудового колективу лише у тих роботодавців, де наявна певна організаційно-правова форма.

4. Включення в поняття трудового колективу власника, уповноваженого ним органу або представника.

Це тільки декілька найпоширеніших підходів серед правників-науковців до вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права. Існує і безліч інших шляхів вдосконалення правового регулювання їх діяльності, однак вони не були нами розглянуті з причин їх незначного впливу на процеси оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів у трудовому праві.

Враховуючи наявні в науковій літературі шляхи вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права, ми спробуємо навести власні засоби здійснення такого вдосконалення. При цьому хочемо зауважити, що під час висвітлення питання шляхів вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, які містяться в науковій літературі, ми на основі їх аналізу сформулювали власні підходи, які полягають в наступному: 1) визначення поняття трудового колективу, закріплення його правового статусу та переліку повноважень на рівні єдиного кодифікованого акта – Трудового кодексу України; 2) законодавче визнання та закріплення існування трудового колективу у фізичних осіб, 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, на нашу думку, вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні повинно здійснюватись ще і за такими напрямками:

1) прийняття окремого спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях»;

2) законодавче розмежування повноважень між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу;

3) законодавче закріплення не тільки прав, а й обов'язків трудового колективу.

Отже, розглянемо перший напрям вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, який полягає у прийнятті окремого спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях». Необхідність прийняття цього акта зумовлена тим, що Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42], який на сьогоднішній день є чинним, визначає дві основні форми здійснення повноважень трудовим колективом в управлінні організаціями: безпосередню і через представників. Крім того, цей закон закріплює механізм прийняття рішення загальними зборами (конференцією) трудового колективу. При цьому доречно зауважити, що законодавець не приділив належної уваги порядку скликання цього зібрання, механізму виконання його рішень і багатьом іншим принциповим моментам, які важливі для реалізації прав трудового колективу. Але й цих, недостатньо досконалих норм, немає ані в чинному КЗпП, ані в проекті Трудового кодексу України [49].

Варто наголосити, що для повноцінної реалізації повноважень трудового колективу недостатньо, на наш погляд, лише загальних зборів – колегіального органу громадського самоврядування як форми безпосередньої демократії. Для досягнення цієї мети необхідне належне функціонування органів представницької демократії, наприклад, конференцій, рад, комісій тощо, тим більше зараз, в умовах формування нової ринкової економіки, коли роль цих органів значно підвищується. Тому створення окремого закону

можна розглядати як перший крок до демократизації процесу формування та діяльності трудових колективів, в тому числі і його органів на підприємствах, в установах, організаціях. Структура запропонованого закону повинна, на наш погляд, виглядати так: 1 розділ «Загальні положення», в якому потрібно визначити предмет регулювання, роль, місце та значення трудового колективу в системі трудових правовідносин, сфера дії закону; 2 розділ «Система представництва трудового колективу» – визначення системи органів трудового колективу, їх внутрішня структура, порядок формування представницьких органів трудового колективу; 3 розділ «Повноваження трудового колективу та форми їх здійснення», в якому були б закріплені норми стосовно визначення повноважень трудового колективу, їх розподіл між представницькими органами та форми здійснення цих повноважень вказаними органами, а також встановлення процедурних моментів діяльності кожного органу представництва трудового колективу; визначення повноважень трудових колективів структурних підрозділів підприємства, установи, організації; 4 розділ «Взаємодія органів трудового колективу з органами управління підприємства, установи, організації», в якому була б визначена організація представництва трудового колективу в органах управління, форми їх взаємодії, обов'язки органів управління по забезпеченню умов для належної діяльності трудових колективів та їх органів на підприємстві, в установі, організації, встановлення відповідальності за ухилення від ведення переговорів з органами трудового колективу; 5 розділ «Об'єднання (спілки, асоціації) трудових колективів», що містив би загальні положення стосовно створення громадських об'єднань (союзів, асоціацій) трудових колективів з метою захисту інтересів трудових колективів та їх представницьких органів в державних органах, органах місцевого самоврядування і громадських організаціях в Україні та за її межами; 6 розділ «Гарантії прав трудових колективів», де були б закріплені обов'язки органів державної влади, місцевого самоврядування, їх посадових осіб стосовно дотримання прав трудових колективів та сприяння їх

діяльності, а також встановлена відповідальність за порушення прав трудових колективів. Впевнені, що така структура закону дозволить системно підійти до питання розуміння поняття органів представництва трудового колективу та їх значення для ефективної діяльності трудового колективу як суб'єкта трудових відносин.

Як уже зазначалось раніше, на сьогоднішній день відсутній дієвий механізм виконання рішень загальних зборів трудового колективу та контролю за виконанням. У ч. 3 ст. 21 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42] зазначається, що контроль за виконанням рішень зборів (конференції) трудового колективу здійснюється профспілковим комітетом. На наш погляд, саме при виконанні цього положення виникають непорозуміння, оскільки, зважаючи на чималий перелік обов'язків профспілок, закріплений в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [71], немає сумнівів, що контроль за виконанням рішень зборів трудового колективу належним чином виконуватись ними не буде. Це є ще одним аргументом на користь прийняття спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях», оскільки саме в нього слід ввести статтю «Представницький орган трудового колективу», яка б визначила основного суб'єкта виконання рішень зборів трудового колективу. Так, в запропонованій нормі слід закріпити таке положення:

«Представницький орган трудового колективу:

- 1) виконує рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу та інформує трудовий колектив про їх виконання;
- 2) здійснює контроль за реалізацією рішень загальних зборів (конференцій) трудового колективу, документів і рішень, прийнятих або узгоджених представницьким органом трудового колективу».

Прийняття такого закону сприяло б, на нашу думку, не тільки вирішенню питання створення дієвого механізму виконання рішень вищого

представницького органу трудового колективу, а й дозволило б нарешті розмежувати повноваження між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу, що є нашим наступним напрямом вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права.

Питання розмежування повноважень між виробничими радами як представницькими органами трудового колективу і профспілками вже давно вирішено у ФРН, де завдання профспілок полягає у проведенні тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя, захисту працівників при раціоналізації виробництва, розв'язання конфліктів мирними засобами тощо. Виробничі ж ради представляють інтереси трудових колективів на переговорах з роботодавцем щодо правил трудового розпорядку на підприємствах, встановлення графіку робочого часу, строків виплати заробітної плати, впровадження нових технічних засобів контролю, запобігання травматизму, підвищення кваліфікації працівників тощо [158, с. 38]. Як бачимо, основним завданням діяльності профспілок є, перша за все, захист прав працівників, а трудових колективів – розв'язання виробничих питань.

Необхідність вирішення досліджуваного питання обумовлено наявністю елементів суперництва у взаємовідносинах профспілок і органів представництва трудових колективів при здійсненні ними взаємного впливу, наслідком чого є створення серйозних проблем політичного і юридичного характеру. На практиці реалізація повноважень рад та інших органів трудового колективу нерідко призводить до протистоянь між ними і профспілками.

Прийняття Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях» та внесення відповідних змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [71] сприятиме, на наш погляд, вирішенню проблеми

належного представництва від працівників, оскільки на підприємстві профспілка не завжди включає всіх працівників.

Пропонуємо вирішити питання розподілу функцій між представницьким органом трудового колективу і виборним органом профспілки шляхом закріплення такої статті:

«Взаємодія представницького органу трудового колективу та органів професійних спілок», яка б включала наступні положення:

1. Представник професійної спілки (професійних спілок) має право увійти до складу представницького органу трудового колективу за посадою.

2. Розподіл функцій між представницьким органом трудового колективу і виборним органом профспілки (профспілок) як органами колективу працівників підприємства, установи, організації визначається наступним чином.

Виборний орган профспілки:

– вирішує питання соціального захисту і соціального розвитку, оплати та нормування праці, охорони праці, правового захисту соціальних прав та інтересів працівників та їх соціально-професійних груп;

– бере участь у підготовці та прийнятті колективних договорів;

– виконує інші повноваження, визначені законодавством.

Представницький орган трудового колективу реалізує права працівників:

– шляхом здійснення контролю за фінансово-економічним станом підприємства, установи, організації;

– через участь в управлінні підприємством, установою, організацією;

– за рахунок вирішення виробничих та економічних проблем підприємства, установи, організації;

– узгодженням довгострокових планів організації;

– вирішує інші питання, визначені цим законом.

3. Представницький орган колективу організації та виборний орган профспілки взаємодіють у процесі реалізації прав трудового колективу,

працівників та їх груп. Для здійснення взаємодії використовуються такі форми:

- виборний орган профспілки активно бере участь у проведенні загальних зборів (конференцій) трудового колективу та обрання представницького органу трудового колективу організації;

- представницький орган трудового колективу організації бере участь спільно з виборним органом профспілки в розробці колективних договорів і переговорах з органами управління організації.

4. Якщо представницький орган трудового колективу та виборні органи профспілок не можуть прийти до спільної згоди з питання, пов'язаного зі сферою їх загальної компетенції, воно виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

5. За відсутності постійного органу представництва трудового колективу його інтереси з певного кола питань може представляти виборний орган профспілки за дорученням трудового колективу».

Підсумовуючи, хочемо зазначити, що вирішення питання розмежування повноважень між представницькими органами трудового колективу та профспілками має важливе не тільки теоретичне, але й практичне значення. Так, ми впевнені, що прийняття зазначеного законодавчого акта і реалізація його положень сприятиме усуненню непорозумінь та конфліктів, що виникають між представницькими органами трудового колективу та профспілками при реалізації їх повноважень, а також підвищенню рівня участі трудового колективу в управлінні та діяльності підприємства, установи, організації, посиленню захисту трудових та соціальних прав трудового колективу і його членів.

Останнім запропонованим нами напрямком вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права є законодавче закріплення не тільки прав, а й 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 зобов'язань дозволяє більш повно та ясно формулювати завдання суб'єкта, визначити його роль та місце в системі трудових зв'язків з іншими суб'єктами.

Варто зауважити, що права трудових колективів достатньо детально регламентовано у трудовому законодавстві, в той час коли їх обов'язки ще не знайшли належного нормативного закріплення. Так, основні права трудового колективу в сфері трудового права частково закріплені у главі II «Колективний договір», деякі з них містяться також у главі XVI-A «Трудовий колектив» КЗпП України [20], Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [42], законах України «Про колективні договори і угоди» [44], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [45] тощо.

Очевидно, що положення ч. 4 ст. 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» стосовно покладення на трудовий колектив обов'язку здійснення високопродуктивної праці, втілення в життя рішень партії, неухильного виконання радянських законів і постанов уряду, виконання державних планів і договірних зобов'язань, підвищення ефективності і якості роботи, зміцнення трудової, виробничої і державної дисципліни, здійснення постійної турботи за розвитком трудової та громадсько-політичної активності членів колективу, виховання їх у дусі моральних принципів будівників комунізму [42] вже давно не може бути застосовано в сучасних умовах здійснення трудової діяльності у зв'язку з невідповідністю їх вимогам сьогодення. Тому ми пропонуємо в новому Трудовому кодексі закріпити невичерпний перелік обов'язків трудового колективу. У зв'язку з цим норма, яка б встановлювала обов'язки трудового колективу, могла б виглядати таким чином:

«Стаття. Основні права і обов'язки трудового колективу.

Трудовий колектив та його органи зобов'язані:

1. Дотримуватися принципу соціального партнерства з органами управління підприємством, установою, організації, виконувати прийняті угоди та договори.
2. Здійснювати заходи щодо врегулювання колективних трудових спорів відповідно до чинного законодавства.
3. Представляти інтереси окремих працівників, їх груп і трудового колективу в цілому у відносинах з роботодавцем, органами державної влади та місцевого самоврядування.
4. Забезпечувати матеріальну відповідальність працівників відповідно до їх участі в управлінні, доходах та власності».

Звичайно, це не всі обов'язки, які повинен виконувати трудовий колектив задля ефективного функціонування всього підприємства, установи організації і задоволення потреб всіх його членів, але вважаємо, що це положення потребує обов'язкового врахування та вдосконалення українським законодавцем при прийнятті нового Трудового кодексу.

Підсумовуючи, ми хотіли б зазначити, що необхідність формулювання напрямів вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічними перетвореннями.

За допомогою проведеного аналізу нами було досліджено шляхи вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, які існують в юридичній літературі, визначено їх позитивні та негативні аспекти, сформульовано конкретні пропозиції щодо напрямів вдосконалення правового регулювання їх діяльності. Такими напрямками є: 1) визначення поняття «трудовий колектив», закріплення його правового статусу та переліку повноважень на рівні єдиного кодифікованого акта – Трудового кодексу України; 2) законодавче визнання та закріплення існування

трудового колективу у фізичних осіб, 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, ми встановили, 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»; 2) шляхом 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.

Під час проведення дослідження було також встановлено, що чинне трудове законодавство не враховує специфіки правового регулювання діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права, характеризується наявністю значної кількості прогалин, а тому потребує подальшого доопрацювання і удосконалення. Результати проведеної роботи дозволяють зробити висновок про те, що найбільша проблема проведення реформування правового регулювання діяльності трудових колективів криється у відсутності чіткого та повного законодавчого вирішення цього питання. На наш погляд, сформульовані та висвітлені нами моделі оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів можуть бути використані не тільки вченими-юристами для розробки концепцій реформування трудового законодавства, а й безпосередньо українським законодавцем як при прийнятті нового Трудового кодексу України, так і інших нормативно-правових актів, що стосуються вирішення питання удосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів. Так, на нашу думку, прийняття спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях» сприятиме вирішенню безлічі проблем, пов'язаних з

невизначеністю статусу представницьких органів трудового колективу, їх повноважень, взаємодії з як з органами управління підприємства, установи, організації, так і з органами державної влади, місцевого самоврядування і громадськими організаціями. Крім того, прийняття запропонованого акта надасть можливість на законодавчому рівні вирішити проблему розмежування повноважень між різними органами представництва трудових колективів, що своїм наслідком матиме підвищення рівня дотримання та захисту прав членів трудового колективу у зв'язку з належним виконанням кожним представницьким органом своїх, окремо визначених функцій, що в кінцевому результаті позитивно позначиться на всьому механізмі правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права. Слід також зауважити, що врахування законодавцем вимоги закріплення не тільки прав, а й обов'язків трудового колективу сприятиме формуванню правильного уявлення як вчених-теоретиків, так і юристів-практиків про трудовий колектив саме як про суб'єкт трудового права з належними йому правами та обов'язками.

3.2 Напрями запозичення Україною досвіду ЄС щодо діяльності трудових колективів

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом остаточно закріпила проєвропейський вектор розвитку нашої держави. Отже, можна з впевненістю стверджувати, що Україна сподівається на членство в Європейському Союзі, а для цього потрібно пройти довготривалий та непростий час змін, реформ, стандартизації та адаптації вітчизняного законодавства до європейського. Тому дана тема в умовах сьогодення є надзвичайно актуальною, адже для науки трудового права України існує об'єктивна потреба в реформуванні радянської доктрини трудового права відповідно до сучасних умов. В Україні і досі продовжують застосовувати деякі правові акти колишнього Союзу РСР або окремі їх положення, зокрема діяльність трудових колективів України визначається законом, що прийнятий

ще за радянських часів. Тому, з огляду на це, для України є необхідним використання європейського досвіду у сфері регулювання діяльності трудових колективів з метою нормативного визначення трудових колективів як соціально правового явища та регламентації порядку і умов його діяльності.

Хоча дослідження в даному напрямку ведуться науковцями досить активно, дана тема продовжує бути актуальною, адже пошук кращих зразків досвіду правового забезпечення трудових колективів в країнах Європейського Союзу обумовлює конкретні напрями запозичення та використання такого досвіду у вітчизняній правовій системі. Отже, важливо не тільки знайти найбільш ефективні системи правового регулювання діяльності трудових колективів, які діють у країнах європейської спільноти, але й вказати на основні напрями запозичення такого досвіду, способи запровадження зарубіжних норм та принципів у вітчизняне законодавство.

Правове регулювання діяльності трудових колективів в системі трудового права України нараховує велику кількість проблем, суперечностей та недоліків. Як зазначає Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб у своїй науковій статті «Трудовий колектив: проблеми визначення поняття», саме неправильне трактування даного поняття у вітчизняному законодавстві веде до неправильності його аналізу як правового явища. Специфічність трудового колективу проявляється в тому, що він не має статусу ні фізичної, ні юридичної особи [159]. Здійснюючи адаптацію трудового законодавства до правової системи ЄС та запозичення передового досвіду країн ЄС щодо правового регулювання діяльності трудових колективів, ми шляхом ратифікації європейських декларацій та внесення відповідних змін у вітчизняне законодавство реформуємо, в першу чергу, існуючу радянську правову систему, що регулює діяльність трудових колективів, визначаємо у вітчизняному законодавстві правовий статус та сутність поняття трудових колективів, порядок та умови його діяльності.

Хоча моделі правового регулювання трудових відносин в країн Європейського Союзу є досить різними, в них є і спільні, характерні для більшості, ознаки. Система трудового права Європейського Союзу – це сукупність усіх норм права, інститутів, які здійснюють регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин на наднаціональному рівні. На думку О.М. Дарморіс, до інститутів колективного трудового права слід віднести наступні:

- 1) соціальний діалог;
- 2) захист прав працівників у випадку банкрутства або ж зміни роботодавця;
- 3) захист прав працівників у випадку колективних звільнень [160, с. 5];

За допомогою норм колективного трудового права працівники мають змогу реалізувати такі колективні права як право працівника на проведення переговорів та укладання відповідних угод на європейському рівні; право на участь працівника в управлінні виробництвом; право на інформацію та на проведення консультацій; безпосереднє право працівників на створення професійних організацій або ж інших форм представництва трудового колективу; право на об'єднання профспілок; право роботодавців на створення організацій та створення їх об'єднань [160, с. 6].

Порядок регламентації трудових відносин в країнах Європейського Союзу є неоднозначним. Це пояснюється, в першу чергу, тим, що держави досягали згоди з одних питань легше, ніж з інших. Як правило, загальнодержавні директиви, що діють в ЄС, більше приділяють увагу індивідуальним трудовим відносинам, проте і колективним трудовим відносинам визначена не менша участь в правовій системі, що регулює трудові відносини [161, с. 870].

Існуюча система правового регулювання діяльності трудових колективів в країнах Європи склалася неоднозначно, тому що кожна правова система окремо взятої держави є унікальною та змодельованою відповідно до вимог, особливостей та рівня розвитку окремого суспільства. З приводу

загальних принципів, основоположних норм діяльності трудових колективів у країн ЄС суперечностей не виникає, а от конкретне регулювання окремо взятих питань колективно права вимагає індивідуального підходу та індивідуальної моделі правового регулювання і визначення у вітчизняному законодавстві.

Розглянемо основні напрями запозичення досвіду ЄС щодо діяльності трудових колективів в Україні на конкретних зразках трудового законодавства європейських країн. Наприклад, в країнах Скандинавії галузь трудового права відносять до системи публічного права. Так, в Королівстві Швеція основні нормативно-правові акти про трудове право містяться в законах, колективних договорах та у окремих робочих контрактах. Деякі закони мають імперативну дію, дія ж інших може бути обмежена за допомогою договору [162, с. 317].

Історія формування трудового законодавства Швеції є досить довготривалою. До основних етапів формування сучасного трудового законодавства Швеції належать:

- 1) створення групи посередництва у 1902 р.;
- 2) прийняття на законодавчому рівні основних законів про колективні угоди та про Трудовий суд у 1928 р.;
- 3) законодавче закріплення права на свободу асоціацій та проведення колективних переговорів у 1936 р.;
- 4) укладення угоди у Сальтшюбадені у 1938 р., яка заклала базові принципи соціального партнерства, а саме: солідарність, соціальна впевненість, демократія, рівність та справедливість;
- 5) ратифікація Швецією на початку 1998 р. 87 конвенцій МОП [163].

Як ми бачимо, протягом усієї історії розвитку трудового права Швеції прослідковується формування основних принципів та засад колективного трудового права, що регулює діяльність трудових колективів. Така закономірність спричинена головним чином тим, що на всіх етапах формування трудового права трудові колективи виступали рушієм прогресу,

адже саме їхня неупереджена позиція та вимоги щодо гуманізації трудового законодавства сприяли розвитку колективно-трудова відносин.

До основних джерел трудового права Швеції, які регулюють діяльність трудових колективів, відносяться:

1. Конституційна угода. У Конституційній угоді захисту трудових колективів присвячено декілька статей, а саме: право на профспілкову організацію, право на страйк і локаут.

2. Закони. У правовій системі Швеції діє декілька законів, що регулюють діяльність трудових колективів, головними з яких є: «Закон про права профспілок на підприємствах 1974 р.», «Закон про спільні рішення в трудових відносинах 1976 р.» [164, с. 189].

3. Колективні договори, за допомогою яких трудові колективи мають право на визначення основних соціальних стандартів: рівня заробітної плати та умов праці. В Швеції історично склалася централізована система колективних договорів, яка отримала обов'язкову юридичну силу ще в 1915 році. На вершині піраміди колективних договорів знаходяться міжконфедераційні (центральні) угоди, які регулярно з 1938 року укладаються Центральним об'єднанням профспілки Швеції (ЦОПШ) і Шведським об'єднанням підприємців. Центральні угоди фіксують основні, принципові положення, які стосуються регулювання праці і її основних умов. Вони в значній мірі визначають зміст галузевих колективних договорів, які в свою чергу впливають на колективні договори, що укладаються на підприємстві. Центральні колективно-договірні угоди створюють вихідну основу для колективно-договірного регулювання праці та містять велику кількість нормативних положень, які є рівнозначні законодавчим. Ці положення адаптуються на галузевому, місцевому та локальному рівнях. У цьому випадку національні угоди розглядаються як рамкові [165, с. 492].

Швеція сформувала потужну правову базу, що не тільки регулює діяльність трудових колективів, але й надає таку можливість самим колективам. Компетентних соціальних партнерів, в особі яких виступають

організації роботодавців та профспілки як представники трудових колективів, законодавство уповноважує вести соціальний діалог на національному, галузевому та місцевому рівнях, метою якого є укладання юридично обов'язкових угод.

У залежності від рівня укладеної колективної угоди, вона має чітко визначену сферу регулювання. Отже, за допомогою угод на національному та міжгалузевому рівні визначаються питання, пов'язані насамперед з пенсіями, страхуванням, гарантіями зайнятості найманих працівників. Угоди галузевого рівня визначають умови праці та розмір заробітної плати. А уже на локальному рівні, тобто на рівні конкретного підприємства, сторони домовляються про, перш за все, виконання галузевої угоди та встановлюють, у разі необхідності, додаткові положення [163].

Така трьохрівнева система прийняття колективних угод, що головним чином регламентує принципи, права та умови праці робітників, надає змогу трудовим колективам об'єктивно вести соціальний діалог разом із представницькими організаціями роботодавців. Найцікавішим у даній системі є те, що держава не виступає стороною такого переговорного процесу. Вона тільки надає необхідну інформацію для того, щоб прийняті рішення були об'єктивними та відповідали сучасним вимогам. На нашу думку, запровадження розглянутого досвіду в Україні можливе шляхом приведення в дію чинного Закону України «Про колективні договори та угоди». Нормативне підґрунтя для створення системи укладання колективних договорів у вітчизняному законодавстві визначене, проте на практиці воно не діє. Україна в особі уповноважених органів повинна стимулювати проведення соціального діалогу шляхом зобов'язання роботодавців та трудових колективів до відкритих та прозорих переговорів.

Цікавою є також процедура формування справедливої заробітної плати, яка передбачає, що перед початком переговорів сторонам соціального діалогу надається ґрунтовна інформація від Економічного комітету, незалежні прогнози банків, Національної служби посередництва, Інституту

економічних досліджень. Завдяки цій інформації сторони мають змогу повністю та всебічно оцінити існуючу ситуацію на даному економічному ринку, врахувати всі за і проти та провести аргументовану дискусію, метою якої є встановлення справедливої заробітної плати [166].

Досвід Швеції у сфері регулювання трудових відносин, зокрема регулювання діяльності трудових колективів, в силу довготривалого та ефективного процесу творення трудової системи є надзвичайно важливим для України. Як ми помітили, в Швеції неабияке місце відведене саме трудовим колективам, адже за допомогою трудових колективів та їх представників – профспілкових організацій, сторони мають можливість самостійно визначити умови праці, внутрішній трудовий розпорядок, заробітну плату тощо. Тому ми пропонуємо такі напрями запозичення досвіду Швеції щодо діяльності трудових колективів:

1. Враховуючи те, що в Швеції близько 80 % працівників є членами профспілкових організацій, інтереси трудових колективів представляють профспілки. В Україні ситуація є неоднозначною, особливо на місцевому рівні та у недержавних установах. Тому, на нашу думку, Україна повинна чітко визначити коло суб'єктів соціального діалогу, якими мають бути представницькі організації роботодавців та представники трудових колективів – трудові ради.

2. Швеція створила таку систему правового регулювання діяльності трудових колективів, яка не потребує державного втручання. Україна також має відповідну базу нормативного регулювання, проте існують деякі недоліки щодо визначення функцій прав та статусу трудових колективів у КЗпП. Отже необхідно внести відповідні зміни до КЗпП, які б чітко визначали правовий статус трудових колективів на рівні профспілок та розмежовували сфери їхньої діяльності.

Однією із скандинавських країн, яка не менш успішно, ніж Швеція, здійснює регулювання діяльності трудових колективів, є Данія. Правова система у сфері регулювання трудових відносин цієї країни складається з

конституційних законів, підзаконних нормативно-правових актів, колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, звичаїв, індивідуальних трудових договорів, судової практики та ратифікованих конвенцій МОП.

Відразу ж перейдемо до основних нормативно-правових актів, які здійснюють регулювання діяльності трудових колективів. У Конституції Данії закріплені не тільки основні індивідуальні права та обов'язки працівника та роботодавця, а й право на асоціацію, яке стосується як профспілок, так і організацій роботодавців [167, с. 40].

Що ж до законодавчої бази, то в Данії діє найбільша кількість законів про працю. Проте в сфері колективної праці діє два основних закони, серед яких «Закон про трудовий суд 1973 р.» та «Закон про державні служби примирення 1971 р.». Обидва акти містять процесуальні норми.

Підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють цю сферу, невелика кількість. Основним джерелом правового регулювання трудових колективів Данії слід вважати колективні договори, саме в них сконцентрована більшість норм колективного трудового права. Види таких договорів доволі різні. У першу чергу до них відносяться міжконфедераційні (основні) угоди, які укладаються конфедераціями профспілок і підприємцями, що діють у всіх галузях економіки і встановлюють базові принципи правового регулювання праці головним чином в сфері колективних відносин (положення про профспілки, страйки і локаути, порядок укладання колективних договорів і тощо). Найголовніша з таких угод була укладена в 1992 році. Вона являє собою модернізовану версію основної угоди, укладеної у вересні 1899 року і періодично переукладеної з того часу. Крім того, існують стандартні галузеві угоди, які регламентують заробітну плату та інші умови праці робітників, таким чином доповнюючи закони [168, с. 16].

Данія входить у четвірку тих держав, які ратифікували усі конвенції МОП та юридичні документи ЄС, що створило гарантію прав та обов'язків сторін трудових відносин [169, с. 771].

Правова система, що регулює діяльність трудових колективів Данії, є досить схожою із правовою системою Швеції. Для них є характерними стимулювання роботи трудових колективів за допомогою збільшення ролі профспілкових організацій та укладання колективних договорів як основних джерел нормативного забезпечення діяльності трудових колективів.

Отже, досвід країн Скандинавії у сфері регулювання діяльності трудових колективів є досить корисним для України. Національна служба посередництва і примирення України вже веде перемовини щодо запровадження досвіду країн Скандинавії, зокрема Швеції. На нашу думку, Україні слід звернути увагу на такі напрями запозичення досвіду щодо діяльності трудових колективів:

1. Україна за прикладом європейських країн ратифікувала та продовжує ратифікацію конвенцій МОП, які забезпечують діяльність трудових колективів, зокрема № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.), № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.), проте практичного застосування вони не набули. Україна й досі чітко не визначила суб'єкта соціального діалогу зі сторони трудового колективу. Ми пропонуємо, щоб таким суб'єктом за вітчизняним законодавством визнавався трудовий колектив в особі трудових рад, а підготовчі дії до підписання колективного договору провадили профспілкові організації. Таким чином ми розмежуємо сфери діяльності трудових колективів та профспілок і чітко визначимо суб'єкта трудового колективу, правомочного підписувати колективний договір.

2. За прикладом скандинавських країн Україна повинна удосконалити законодавчу базу, яка без втручання самої держави створювала б відповідні умови для ведення соціального діалогу на всіх рівнях та забезпечувала б рівність, прозорість і достовірність такого діалогу. Також Україна повинна

визначити гарантів виконання колективного трудового договору, або встановити такі обов'язки сторонам, які підписують даний договір.

3. Шляхом внесення відповідних змін до статей КЗпП Україна повинна визначити правовий статус трудових колективів, наділити їх рівнозначними з профспілковими організаціями правами та обов'язками, розмежувавши при цьому сфери їх діяльності.

Країни Західної Європи належать до групи індустріально розвинених держав світу з переважно однотипною економікою та схожими правовими системами. Однією з таких країн є Велика Британія, держава, яка належить до англосаксонської правової системи. У сфері колективного трудового права вона характеризується особливістю функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутністю таких відносин на рівні галузей і регіонів [170, с. 82]. Це свідчить про те, що колективні договори у Великій Британії забезпечують регулювання діяльності трудових колективів лише на загальнодержавному рівні, встановлюючи основні принципи, права та умови праці трудових колективів незалежно від галузей та регіонів. Якщо колективні договори і укладаються на місцевому рівні, то юридичної сили вони не мають. Тому у цій країні, на відміну від інших держав Європейського Союзу, колективні договори не виступають основним нормативно-правовим актом, який забезпечує діяльність трудових колективів.

До основних нормативно-правових актів Англії, які здійснюють регулювання трудових відносин та діяльність трудових колективів зокрема, належить декілька сотень підзаконних актів, які видані виконавчими органами державної влади. Вони стосуються різних питань діяльності трудових колективів, а також встановлюють розмір податку на професійне навчання, порядок видачі ліцензій на діяльність бірж праці тощо [171, с. 216].

Специфічне джерело британського трудового права складають кодекси практики (codes of practice), які хоч і не є обов'язковими для виконання, але враховуються судами та іншими державними органами. Такі кодекси

роз'яснюють норми законодавства та вказують на приклади їх застосування, вони швидше носять методично-допоміжний характер, ніж обов'язковий. Ці документи видаються різними державними органами (Державним секретаріатом з питань зайнятості населення, Консультативною службою з питань арбітражу, Комісією по забезпеченню расової рівності та ін.) за спеціальною вказівкою законів і мають бути затверджені обома палатами парламенту [172, с. 247].

На сьогодні діють такі кодекси, які регулюють діяльність трудових колективів, а саме: реалізацію трудовими колективами права на страйк, порядок співпраці трудових колективів з профспілками, порядок дисциплінарної відповідальності тощо. До таких кодексів належать ті, які регулюють порядок здійснення пікетів; надання профспілкам інформації, необхідної для колективних переговорів; право профспілкових працівників використовувати робочий час для виконання їх обов'язків; дисциплінарну практику та процедуру; заходи, спрямовані проти дискримінації за ознакою раси, статі; порядок голосувань у зв'язку із протестом [172, с. 147-148].

Досвід Англії з формування та використання такого роду кодексів-практик є унікальним серед країн Західної Європи. Для України така практика цікава тим, що хоча ми країна неprecedентного права, але нагромадження, формування, а згодом використання такого роду досвіду застосування трудових норм стосовно діяльності трудового колективу внесло б ясність у визначення багатьох питань. В Англії такі кодекси не мають обов'язкового характеру, вони є рекомендаційними актами, проте мають юридичну силу та приймаються законодавчим органом. Україна ж за допомогою кодексів практик могла б роз'яснити для трудових колективів межі та умови їх співпраці з профспілками, порядок здійснення захисту своїх прав та інтересів та багато інших спірних питань.

Також джерелом трудового права Великої Британії виступають акти роботодавців, прикладом яких є правила внутрішнього трудового розпорядку, які видаються одноособово [173, с. 147].

Оскільки Великобританія є країною прецедентного права, велике значення тут має судова практика (загальне право), де застосовується принцип «*stare decisis*», який зобов'язує суди нижчих рівнів слідувати правилам, що видавались по аналогічних справах, раніше винесених судами вищого рівня.

Особливість британського трудового права полягає в тому, що в результаті тривалої боротьби робітничий клас домогся прийняття парламентом законодавчих актів, які відмінили деякі положення загального права. Наприклад, легалізація профспілок і страйків сталася в результаті прийняття законів, які відмінили або ж обмежили дію доктрин загального права щодо діяльності профспілок та судових прецедентів, направлених проти права на об'єднання та колективні дії [103, с. 453].

Колективні договори також являють собою джерело трудового права, яке має свою специфіку порівняно з іншими країнами. За своєю юридичною природою – це своєрідна джентльменська угода, яка має моральну силу, а не юридичний контракт. Їх примусове виконання за допомогою звичайної судової процедури неможливе. Таким чином, реалізація колективних договорів не забезпечена правовими санкціями. Характерною рисою сучасної англійської галузі трудового права є істотна роль колективних договорів у регулюванні найважливіших аспектів трудових відносин: умов праці, заробітної плати тощо. В Англії основні параметри праці, в тому числі розмір заробітної плати та тривалість відпочинку, визначають не законодавчі акти, а саме колективні договори [174, с. 9].

В країнах Західної Європи ще з повоєнних часів склалася система, яка передбачає проведення роботодавцем консультацій з працівниками і надання їм відповідної інформації. До того ж права в цій галузі в даному випадку належать не профспілкам, а особливим представникам, спеціально уповноваженим для здійснення таких процедур. Таких представників працівників (або спільні спеціальні комітети) загалом називають виробничими радами. Діяльності цих органів присвячена ратифікована

Великою Британією Конвенція МОП 1971 р. про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135, а також Рекомендація МОП 1952 р. про консультації та співробітництво між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства № 94.

У 2002 році в ЄС була прийнята Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства, яка встановила загальні принципи проведення інформування і консультацій з працівниками в країнах ЄС уже не по відношенню до великих міжнародних корпорацій, а на рівні, що включає в себе і менші організації, в тому числі, ті організації, що не виходять за рамки однієї держави [173, с. 89-90].

Інформування та консультування працівників з боку роботодавця здійснюється за допомогою представницьких органів трудових колективів, так званих виробничих рад, які по суті є незалежним від профспілки та роботодавця утворенням. Таким чином Англія запроваджує політику якісного виробництва за допомогою діяльності трудових колективів, уповноважуючи їх на підвищення кваліфікаційного рівня свої працівників. Україна повинна запровадити використання такого досвіду Англії, для цього вона має ратифікувати Конвенції МОП № 94, 135 та Директиву № 2002/14/ЄС, які встановлюють загальні принципи та правила проведення консультування та інформування працівників в країнах ЄС.

Серед науковців Великої Британії загальнопоширене застосування терміна «колективне трудове право». Предметом багаточисельних наукових досліджень залишаються сучасні трудові відносини в умовах ринкової економіки Великобританії. Відомі англійські спеціалісти з колективного трудового права у своїй книзі «Collective Labour Law» відслідковують еволюцію колективного трудового права у Великобританії протягом останніх трьох-чотирьох десятиліть ХХ століття [175, с. 494].

Зокрема, розглядаються закони 90-х років, що регулюють права профспілок і були прийняті під впливом Європейського Співтовариства; характеристика профспілкового руху і його проблеми; аналізуються зміни в системі колективних договорів останніх років; розглядаються можливості застосування європейської моделі колективних трудових відносин, що передбачають доступ до інформації та проведення консультацій з представниками робітників у дусі партнерства; підкреслюється вплив міжнародних документів на англійське законодавство; вказується на значення Європейської соціальної хартії щодо регулювання зайнятості, міжнародних пактів ООН про права людини, а також конвенцій МОП, передусім Конвенції № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію (1948 р.), Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.) у захисті трудових прав [175, с. 465].

Отже, діяльність трудових колективів у Великобританії здійснюється за допомогою спеціального законодавства, а саме нормативно-правових актів, прийнятих та ратифікованих Парламентом, існуючого прецедентного права, колективних договорів тощо. Хоча Україна, порівняно з Англією, має іншу правову систему, вона повинна запозичувати досвід цієї країни щодо діяльності трудових колективів, а саме:

1. Одним із напрямків запозичення такого досвіду може бути, за прикладом Англії, формування та видача на законодавчому рівні кодексів-практик, які б містили в собі конкретні приклади із застосування трудового права стосовно діяльності трудових колективів, а саме визначали б сутність поняття трудових колективів, роль представницьких органів трудових колективів під час захисту працівниками своїх прав та інтересів, порядок взаємодії трудових колективів та профспілок тощо.

2. Ратифікація за прикладом Великобританії Конвенції МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135, Рекомендації МОП щодо консультацій та співробітництва

між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства № 94 та Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства, які встановлюють основні принципи і правила інформування та проведення консультацій працівників, і створення у вітчизняному законодавстві органу, який би був аналогом виробничих рад Великої Британії.

Однією з індустріально розвинених країн не тільки Західної Європи, але й усього світу є Федеративна Республіка Німеччина. Ця держава, як і більшість країн з розвинутою економікою, поступово створила ефективну систему регулювання трудових відносин і використання трудових ресурсів. Трудове законодавство Німеччини складається із законів, колективних договорів та індивідуальних трудових договорів.

Основою системи регулювання діяльності трудових колективів ФРН є виробнича рада, що створюється на підприємстві та являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Саме завдяки виробничим радам працівники відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Порядок утворення та діяльності виробничих рад регламентується Законом «Про правовий порядок підприємств». Виробничі ради створюються на виборній основі. У виборах не мають права брати участь особи, які представляють інтереси роботодавця, зокрема провідні службовці, члени правління акціонерного товариства [176].

Отже трудовий колектив у ФРН делегував свої права щодо захисту власних прав та інтересів представницьким органам – виробничим радам. Діяльність виробничих рад чітко закріплена в нормативно-правовій базі Німеччини, де визначено повноваження, порядок утворення, термін дії, форми та методи взаємодії виробничих рад з трудовим колективом і профспілками.

У складі виробничої ради можуть діяти виборні представницькі органи молоді, учнів, інвалідів. У тісному співробітництві з виробничою радою

підприємства цей соціально незахищений контингент громадян відстоює свої специфічні життєві інтереси. Представники молоді й інвалідів мають право припинити дію рішення виробничої ради, якщо їхні інтереси не враховані. Робочі контракти між трудовим колективом і виробничою радою згідно із законодавством затверджують виробничі збори. Виробнича рада має право скликати їх раз на три місяці для обговорення та вирішення завдань, що стоять перед колективом. Виробничі збори мають верховенство перед виробничою радою, яка мусить звітуватись на їх чергових засіданнях. Роботодавець не менше одного разу на рік зобов'язаний доповідати на виробничих зборах про соціально-економічну ситуацію на підприємстві та перспективи його розвитку [177, с. 87].

Вибори у виробничу раду проводяться під керівництвом виборчої комісії, призначаються чинною радою, а за її відсутності – виробничими зборами. Строк повноважень виробничої ради – чотири роки. На підприємствах, де виробничі ради великі, їх члени можуть бути звільненими. Кількісний склад виробничої ради залежить від чисельності робітників і службовців на підприємстві. Чинним законодавством ФРН передбачається диференціація виробничих рад [178, с. 465].

По суті за допомогою діяльності саме виробничих рад працівники ФРН мають невід'ємне право на вирішення основних питань, які стосуються оплати та умов праці. У вітчизняному законодавстві відсутнє нормативне регулювання та визначення такого органу, який би представляв інтереси конкретного трудового колективу перед своїм роботодавцем.

Особливістю трудового права ФРН, яка відрізняє його від інших правових систем Західної Європи, є чіткий розподіл основних функцій між виробничими радами та профспілками. Основна функція профспілки полягає у здійсненні політики, спрямованої на покращення якості життя працівника, шляхом проведення тарифних переговорів. В процесі проведення таких переговорів сторонами укладаються рамкові тарифні договори, які стосуються заробітної плати, посадових окладів та винагороди за працю,

угоди, які захищають працівника при раціоналізації виробництва тощо. Виробничі ж ради, на відміну від профспілок, спрямовують свою діяльність на захист трудових колективів конкретного підприємства, проводячи її шляхом ведення переговорів з роботодавцем [179, с. 46].

На підставі даного аналізу можна дійти висновку, що в правовій системі регулювання трудових відносин Німеччини та України присутні спільні риси, які пов'язані із забезпечення основних прав та соціальних гарантій. Проте Німеччина значно випередила Україну стосовно регулювання діяльності трудових колективів. Її головним досягненням є створення та забезпечення діяльності виробничих рад як безпосередніх представників трудового колективу підприємства чи організації. Також Німеччина чітко визначила їх повноваження та розмежувала сфери діяльності із профспілками. Отже при запровадженні Україною досвіду країн Західної Європи щодо діяльності трудових колективів ми приведемо вітчизняне законодавство у відповідність до європейського, визначимо поняття трудового колективу, сферу його діяльності, розмежуємо повноваження із іншими організаціями та утвореннями працівників тощо. На нашу думку, Україна повинна використати 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 останнього до актів трудового законодавства, зокрема це можливо шляхом розкриття у КЗпП дефініції поняття «трудоий колектив», визначення його правосуб'єктності, внесення до КЗпП нового розділу де б містилися основні права, обов'язки, умови та способи діяльності трудового колективу.

2. За прикладом ФРН нам необхідно на законодавчому рівні прийняти відповідні зміни до КЗпП, що містили б положення про створення трудовим колективом відповідного органу (ради працівників), який би представляв інтереси працівників перед роботодавцем.

3. Також на законодавчому рівні, шляхом внесення змін до КЗпП, ми повинні визначити чіткі правові межі взаємодії трудового колективу та ради працівників, а також трудового колективу з роботодавцем, профспілками та органами влади.

Для України буде позитивним використання досвіду країн Центральної Європи щодо забезпечення діяльності трудових колективів, а саме Республіки Польщі, оскільки саме поступальні економічні перетворення, які вона здійснювала в другій половині 90-х рр. XX ст., політична стабільність, зміцнення міжнародних позицій стали передумовами для розбудови демократичної держави з потужною економікою. Саме чітка орієнтація Польщі на ринкові відносини стала могутнім поштовхом до становлення у цій державі трудового права європейського типу.

На початку 90-х років XX ст. в Польщі були прийняті чотири закони (про профспілки; про організації роботодавців; про колективні договори; про порядок вирішення колективних трудових спорів), які заклали фундамент нового колективного трудового законодавства та забезпечили правові засади діяльності трудових колективів. Дані закони в повному обсязі відповідали міжнародним стандартам і разом з тим відображали специфіку країни з перехідною економікою, яка іде шляхом ринкових перетворень [180, с. 66].

Прийняття нового «Закону про профспілку» 1991 р. означало, що держава відходить від попередньої системи регулювання трудових відносин, в тому числі профспілок. Він вводив нові поняття, зовсім чужі попередньому трудовому законодавству: незалежність профспілок від політичних партій, профспілковий плюралізм тощо. Закон визначав профспілку як добровільну саморегулюючу організацію працівників, створену для захисту і представництва їх соціальних і професійних прав та інтересів. Право на об'єднання в профспілку одержало широке коло працівників (члени кооперативів, менеджери, робітники найняті за контрактом, працівники із дистанційними формами зайнятості). Профспілки представляли інтереси всіх працівників (незалежно від профспілкового членства) з питань, які

стосуються їх колективних прав та інтересів. Профспілки здійснюють нагляд за дотриманням трудового законодавства, ведуть колективні переговори та укладають колективні договори і угоди. Там, де відсутні колективні договори, роботодавці повинні консультиватися з профспілками з питань праці та заробітної плати [180, с. 67].

«Закон про колективні договори» від 25 вересня 1994 року представляє собою нову редакцію глави 11 Трудового кодексу Польщі. У вказаному Законі закріплені загальні принципи колективно-договірного регулювання праці, процедура колективних переговорів, визначений юридичний статус колективних договорів. Він запроваджує дворівневу систему колективно-договірного регулювання праці. На нижчому рівні (підприємство, відомство, організація) укладаються колективні договори, на рівні галузі, регіону – колективні угоди. Згідно із Законом умови колективних договорів (угод) поширюються не лише на працівників, які укладають трудовий договір, а й на працівників, які працюють на інших підставах, а також пенсіонерів. Колективні договори укладаються на підставі колективних переговорів. Сторони повинні вести їх добросовісно з урахуванням законних інтересів контрагента [181, с. 118].

Це, зокрема, означає те, що роботодавці зобов'язані іти на поступки профспілкам, якщо їх вимоги виправдані становищем працівників, а профспілки – утримуватися від висування вимог, які перевищують реальні фінансові можливості роботодавців.

Колективний договір укладається зі сторони працівників профспілковими організаціями, а зі сторони роботодавця – уповноваженим органом підприємства, компетентним міністерством. У цілому законодавство Польщі про колективні договори відповідає вітчизняному, проте є суттєва різниця, яка полягає у тому, що у Кодексі Праці окремо встановлюються норми, які визначають державні та локальні умови колективних договорів [182, с. 193].

Як бачимо, трудовий колектив у Польщі здійснює свою діяльність за допомогою профспілок. Законодавство надає профспілкам широкі повноваження, що забезпечує захист прав та інтересів не лише працівників, які є членами профспілки, але й усього трудового колективу. Тому в Польщі немає потреби окремо створювати уповноважений орган, який би представляв інтереси трудового колективу, відповідні функції виконують профспілки в залежності від рівня функціонування (галузеві або ж локальні).

Отже, система трудового законодавства Польщі найбільш наближена та подібна до вітчизняної. Попри існування певних відмінностей запозичення польського досвіду щодо діяльності трудових колективів є очевидним. Польща уніфікувала законодавство у сфері забезпечення діяльності трудових колективів шляхом прийняття чотирьох основних законів (про профспілки; про організації роботодавців; про колективні договори; про порядок вирішення колективних трудових спорів), де визначила суб'єктів представництва інтересів трудових колективів та роботодавців, нормативно-правовий документ, який закріплює взаємні права і обов'язки та порядок вирішення трудових спорів між даними організаціями у випадку виникнення таких. Україна також має право обрати такий шлях забезпечення діяльності трудових колективів, для цього потрібно:

1. Систематизувати вітчизняне законодавство шляхом внесення відповідних змін до КЗпП, Закону України «Про колективні договори та угоди», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та конкретно визначити розділ у кожному із законів, який би стосувався трудових колективів, представництва їх інтересів, умов і порядку закріплення прав у колективних договорах.

2. Забезпечити реалізацію даних законів на практиці шляхом встановлення зобов'язання трудовим колективам та роботодавцям щодо укладання колективних договорів на різних рівнях та представництва інтересів трудових колективів профспілкою під час переговорного процесу.

До країн Європейського Союзу, які займають далеко не останнє місце в світі за рівнем свого розвитку та економічної стабільності, відноситься Королівство Іспанія. Джерелами трудового права Іспанії є: Конституція; міжнародні акти, які регулюють трудові відносини; закони; підзаконні нормативно-правові акти; колективні договори; правила внутрішнього трудового розпорядку; трудовий договір; судові рішення; ратифіковані конвенції МОП. Відразу перейдемо до характеристики правових актів, які здійснюють правове регулювання діяльності трудових колективів в цілому.

У Конституції Іспанії закріплені основні права та принципи діяльності трудових колективів, а саме: право на профспілкову діяльність, право на страйк тощо. Серед законів, які регулюють трудові відносини, центральне місце посідає конституційний закон № 8 від 10 березня 1980 року «Про статус працівників» [183, с. 145-146].

Одним із основних джерел трудового права Іспанії є Статут працівників, який складається з трьох розділів. Діяльності трудовим колективам в даному Статуті присвячений II розділ «Про права на колективне представництво і об'єднання працівників на підприємстві», який містить норми про органи представництва працівників (делегати працівників і комітети підприємства). Розділ III містить положення, які стосуються колективних переговорів і договорів. Згідно із Статутом працівник не може відмовитись від встановлених для нього в законодавстві прав. Трудові договори, які погіршують становище працівника порівняно із діючим законодавством, визнаються недійсними [184, с. 78].

Отже, Іспанія нормативно визначила діяльність трудових колективів шляхом встановленням в одному з розділів основного закону про працю способів реалізації прав та обов'язків трудового колективу, порядку здійснення представництва, форми об'єднання працівників. В іншому розділі Іспанія визначила нормативний порядок та умови укладання колективного договору, де закріплюються умови співпраці трудового колективу з роботодавцем.

Закон надає можливість Раді міністрів право на регулювання умов праці в окремих галузях шляхом видачі відповідних постанов. Але це можливо лише при умові, що в даній галузі відсутні колективні договори. Право на колективні договори гарантовано Конституцією, тому система колективних договорів на практиці добре розвинута. Закон про профспілкові права та свободи 1985 р. надає право вести колективні переговори тільки профспілкам. Трудовий договір розглядається статутом робітників (ст. 31) як одне із джерел регулювання трудових колективів. Іспанія одна з тих європейських країн, які ратифікували всі конвенції МОП, що регулюють діяльність трудових колективів [185, с. 18].

Отже, іспанське законодавство у сфері діяльності трудових колективів, хоча й не більш розвинуте, ніж в інших країн Європи, та все ж знаходиться на гідному рівні. Для України, на нашу думку, доречним було б за прикладом Іспанії:

- 1) шляхом внесення змін до КЗпП окремим розділом визначити правовий статус трудових колективів, форми та способи представництва інтересів трудового колективу;

- 2) шляхом внесення змін до КЗпП окремим розділом визначити способи взаємодії трудових колективів із представницькими органами роботодавця, порядок та умови укладання трудових договорів;

- 3) 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.

Для України корисно вивчати, аналізувати, оцінювати, критично осмислювати, по можливості використовувати досвід європейського правового регулювання діяльності трудових колективів. Тому, аналізуючи та систематизуючи зібрану інформацію щодо європейського досвіду

забезпечення діяльності трудових колективів, ми б хотіли запропонувати основні напрямки запозичення такого досвіду Україною, а саме:

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 умови для соціального діалогу шляхом законодавчого визначення в КЗпП його принципів, порядку проведення та зобов'язання роботодавців до укладення з трудовими колективами колективних договорів.

3. Розмежувати трудове й господарське законодавство щодо визначення трудового колективу та перенести конструктивні положення останнього 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 і взаємодії трудового колективу та профспілки, а також трудового колективу з роботодавцем та іншими органами влади.

6. Видання кодексів-практик як допоміжного та методичного нормативно-правового акта реалізації трудовими колективами своїх прав та інтересів.

Основу європейського законодавства, що забезпечує діяльність трудових колективів в країнах-учасницях Європейського Союзу становлять конвенції МОП та директиви ЄС. Це також і набір мінімальних соціальних стандартів та правових принципів, заниження яких у трудовому

законодавстві є недопустимим. Проте кожна країна має свої певні особливості розвитку, свої традиції та інтереси. Але всі вони живуть за об'єктивними історичними законами та в умовах глобалізації стикаються з подібними проблемами – забезпечення інтересів людини, створення їй гідних умов життя та праці.

Основним напрямком використання досвіду європейських країн щодо діяльності трудових колективів є визначення законодавством трудового колективу основним суб'єктом соціально-партнерських відносин на боці працівників і нормативне закріплення його правового статусу.

Запровадження такого досвіду внесе чіткість і визначеність у регулювання діяльності трудових колективів на сучасному етапі та сприятиме його розвитку в умовах ринкових відносин незалежної України.

Висновки до розділу 3

1. Резюмовано, що визначення поняття трудового колективу, закріплення його правового статусу та переліку повноважень повинно відбуватись на рівні єдиного кодифікованого акта – Трудового кодексу України. Саме така модель оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів сприятиме комплексному та єдиному розумінню суті та значення діяльності цих суб'єктів трудового права, а також уніфікації всього того нормативного матеріалу, який на даний час розосереджений у різних правових актах, що в подальшому полегшить здійснення правового регулювання діяльності суб'єктів трудового права – трудових колективів.

2. Створення окремого закону можна розглядати як перший крок до демократизації процесу формування та діяльності трудових колективів, в тому числі і його органів на підприємствах, в установах, організаціях. Структура запропонованого закону повинна, на наш погляд, виглядати так: 1 розділ «Загальні положення», в якому потрібно визначити предмет регулювання, роль, місце та значення трудового колективу в системі трудових правовідносин, сфера дії закону; 2 розділ «Система представництва

трудового колективу» – визначення системи органів трудового колективу, їх внутрішня структура, порядок формування представницьких органів трудового колективу; 3 розділ «Повноваження трудового колективу та форми їх здійснення», в якому були б закріплені норми стосовно визначення повноважень трудового колективу, їх розподіл між представницькими органами та форми здійснення цих повноважень вказаними органами, а також встановлення процедурних моментів діяльності кожного органу представництва трудового колективу; визначення повноважень трудових колективів структурних підрозділів підприємства, установи, організації; 4 розділ «Взаємодія органів трудового колективу з органами управління підприємства, установи, організації», в якому була б визначена організація представництва трудового колективу в органах управління, форми їх взаємодії, обов'язки органів управління по забезпеченню умов для належної діяльності трудових колективів та їх органів на підприємстві, в установі, організації, встановлення відповідальності за ухилення від ведення переговорів з органами трудового колективу; 5 розділ «Об'єднання (спілки, асоціації) трудових колективів», що містив би загальні положення стосовно створення громадських об'єднань (союзів, асоціацій) трудових колективів з метою захисту інтересів трудових колективів та їх представницьких органів в державних органах, органах місцевого самоврядування і громадських організаціях в Україні та за її межами; 6 розділ «Гарантії прав трудових колективів», в якому були б закріплені обов'язки органів державної влади, місцевого самоврядування, їх посадових осіб стосовно дотримання прав трудових колективів та сприяння їх діяльності, а також встановлена відповідальність за порушення прав трудових колективів.

3. Прийняття спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях» сприяло б не тільки вирішенню питання щодо створення дієвого механізму виконання рішень вищого представницького органу трудового колективу, а й дозволило б нарешті розмежувати повноваження

між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу. Саме в ньому слід закріпити статтю «Представницький орган трудового колективу», в якій би містилося таке положення:

«Представницький орган трудового колективу:

1) виконує рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу та інформує трудовий колектив про їх виконання;

2) здійснює контроль за реалізацією рішень загальних зборів (конференцій) трудового колективу, документів і рішень, прийнятих або узгоджених представницьким органом трудового колективу».

4. Трудовий колектив у Польщі здійснює свою діяльність за допомогою профспілок. Законодавство надає профспілкам широкі повноваження, що забезпечує захист прав та інтересів не лише працівників, які є членами профспілки, але й усього трудового колективу. Тому в Польщі немає потреби окремо створювати уповноважений орган, який би представляв інтереси трудового колективу, відповідні функції виконують профспілки в залежності від рівня їх функціонування (галузеві або ж локальні).

5. Іспанське законодавство у сфері діяльності трудових колективів хоча й не більш розвинуте, ніж у інших країнах Європи, та все ж знаходиться на гідному рівні. Для України доречним було б за прикладом Іспанії:

1) шляхом внесення змін до КЗпП окремим розділом визначити правовий статус трудових колективів, форми та способи представництва інтересів трудового колективу;

2) шляхом внесення змін до КЗпП окремим розділом визначити способи взаємодії трудових колективів із представницькими органами роботодавця, порядок та умови укладання трудових договорів;

3) внести зміни до закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» і закріпити виключно за профспілкою право на представництво інтересів трудового колективу при укладанні колективного договору, а також порядок взаємодії представницьких органів трудових колективів із профспілками.

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. Роль трудового колективу як суб'єкта трудового права визначається його повноваженнями з питань впровадження форм організації, нормування та оплати праці. 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.

2. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права – це специфічний суб'єкт трудового права, що складається з усіх працівників підприємства, 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.

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.

3. 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.

4. Особливості германської моделі правосуб'єктності трудового колективу: (1) трудовий колектив підприємства не наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства, вирішенні питань охорони праці чи соціального забезпечення; (2) у ФРН 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 в досліджуваній країні організовано на міжпідприємницькому рівні і вирішувати 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, участі у проведенні заходів з техніки безпеки, контроль за виконанням існуючих законодавчих актів, інструкцій щодо запобігання аварій на виробництві, тарифних договорів і внутрішніх угод, що захищають найманих працівників, а також запобігання дискримінації працівників на підставі їх походження, релігії, національності, політичної чи профспілкової діяльності або переконань, статі та сексуальної орієнтації, 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 в

Франції слід виокремити наступні особливості: (1) трудовий колектив підприємства наділений повноваженнями щодо безпосередньої участі в управлінні справами підприємства; (2) у Франції трудовий колектив реалізує свої права та обов'язки безпосередньо: кожний працівник має право особисто звертатися до адміністрації підприємства, брати участь в таких формах безпосередньої участі трудового колективу як виробничі збори і наради 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.

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

– на відміну від звичної нам ієрархії нормативних 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, який бере свій початок з моменту прийняття установчих договорів з подальшим їх відображенням у нормативних 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 нормативних актів як первинного, так і вторинного законодавства, а також при виробленні судової практики;
- допоміжний характер практики Суду ЄС, який полягає у заповненні прогалін в чинних нормативних актах про діяльність трудових колективів, їх офіційне тлумачення.

6. 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 акта – Трудового кодексу України; (2) законодавче визнання та закріплення існування трудового колективу у фізичних осіб, які використовують найману працю на підставі трудових договорів; (3) визнання можливості існування трудового колективу у фізичної особи-підприємця за умови використання таким роботодавцем праці 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»; (2) шляхом 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.

7. 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 консультивання 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 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 консультивати 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 допоміжного та методичного нормативно-правового акта реалізації трудовими колективами своїх прав та інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гордієнко Л.М. Роль трудового колективу у вихованні молоді / Л.М. Гордієнко; Т-во «Знання» УРСР. – К., 1985. – 48 с.
2. Вовканич С.Й. Вплив трудового колективу на присокрення НТП / С.Й. Вовканич. – К., 1983. – 32 с.
3. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві / І.І. Шамшина // Держава і право. – 2011. – Вип. 52. – С. 272-277.
4. Грудницька С.М. Засновник-підприємство-трудовий колектив: потрібен баланс інтересів / С.М. Грудницька, О.М. Переверзев // Правничий часопис Донецького університету. – 2000. – № 1. – С. 17-22.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна. – К.: Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. – 564 с.
6. Лукашевич М.П. Соціологія: загальний курс: [підручник для студ. вищ. навч. закладів] / М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. – 2-ге вид. – К.: Каравела, 2011. – 407 с.
7. Гусов К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М., 1999. – 278 с.
8. Павлович З.А. Правове регулювання трудових колективів при нових формах власності / З.А. Павлович, В.А. П'ятина // Право України. – 1995. – № 7.
9. Лазор В.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / В.В. Лазор // Право України. – 2003. – № 10. – С. 100-104.
10. Трудове право: підручник / [Н.А. Бриліантова, І.Я. Кисельов, В.Г. Малов, О.В. Смирнов, І.О. Снігір'ова]. – 2-е вид., перероб. і доповн. – М.: ПРОСПЕКТ, 1998. – 448 с.

11. Морозов С.В. Трудовий колектив як суб'єкт вираження інтересів працівників на підприємстві, установі та в організації / С.В. Морозов // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2013. – № 2. – С. 111-116 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/bmju_2013_2_17.pdf
12. Грузінова Л.П. Трудове право України: курс лекцій / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін; МАУП. – К.: МАУП. – 2003. – Ч. 1. – 128 с.
13. Яковлєва Г.О. До визначення правосуб'єктності трудового колективу / Г.О. Яковлєва, Г.І. Салівон. – Х.: Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=44608>.
14. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Х., 1996. – 136 с.
15. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / В.В. Лазор. – Луганськ: Література, 2004. – 352с.
16. Лукашевич М.П. Соціологія праці: підручник / М.П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
18. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
19. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
20. Кодекс законів про працю УРСР: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
21. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / [под. ред. В.В. Жернакова]. – 5-е изд., перераб. и дополн. – Х.: Одиссей, 2007. – 664 с.

22. Трудове право України: підручник / [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.]; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербини. – Х.: НікаНова, 2012. – 560 с.
23. Сьоміна Н.А. Генезис криміналістичного вчення про механізм вчинення злочину / Н.А. Сьоміна // Адвокат. – 2010. – № 2. – С. 41-44.
24. Курс порівняльного трудового права: підручник / [Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І.] / за ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – 980 с.
25. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 5-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2012. – 800 с.
26. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: Закон України від 05.04.2001 р. № 2343-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 21. – Ст. 104.
27. Васильков В.Г. Організація виробництва: навч. посібник / В.Г. Васильков – К.: КНЕУ, 2003. – 524 с.
28. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т.Я. Валетов // Экономическая история. – 2007. – Вып. 13. – С. 34-44.
29. Богдан В.И. Становление и развитие фабричного законодательства Российской империи в конце XIX – начале XX века (историко-юридическое исследование): дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.01 / Богдан Вадим Иванович. – М., 2002. – 210 с.
30. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – 372 с.
31. Устав о промышленном труде. С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указами, предметным и сравнительным постатейным /

[сост. В.В. Громан]. – Петроград: Изд. юрид. кн. склада «Право», 1915. – 439 с.

32. Каринский С.С. Основные черты развития советского трудового права / С.С. Каринский // Советское государство и право. – 1957. – № 11. – С. 104-117.

33. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / [за наук. ред. проф. Ярошенка О.М.] – Х.: Юрайт, 2012. – 256 с.

34. Семенова А.Е. Очерки советского трудового права / А.Е. Семенова. – 2-е изд., доп. – Х.: Изд-во ВУСПС, 1925. – 135 с.

35. О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с текучестью рабочей силы: Постановление НКТ СССР от 29.10.1929 г. № 37 // СЗ СССР. – 1930. – № 60. – Ст. 641.

36. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблением в этом деле: Постановление СНК СССР, ЦК ВКП (б) и ВЦСПС от 28.12.1938 г. // Решения партии и правительства по хоз. вопр. (1917-1967 гг.): сб. док. за 50 лет. – Т. 2. (1929-1940 гг.) – М.: Политздат, 1967. – С. 665-672.

37. Вербицкая О.М. Российское крестьянство: от Сталина к Хрущеву. Середина 40-х – начало 60-х годов / О.М. Вербицкая. – М., 1992. – 432 с.

38. Краснопольский А.С. Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву / А.С. Краснопольский // Вопросы советского гражданского и трудового права. – 1952. – Ч. 1. – С. 111-190.

39. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1971 года // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1971. – № 29. – Ст. 265.

40. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135: Міжнародний документ

від 23.06.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_186

41. Конвенція про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу № 149: Міжнародний документ від 21.06.1977 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_056

42. Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 р. № 9500-Х [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>

43. Про внесення змін і доповнень в рішення Уряду СРСР в зв'язку з прийняттям Закону СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»: Постанова Ради Міністрів СРСР від 23.05.1984 р. № 486 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0486400-84>

44. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

45. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1999 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 34. – Ст. 227.

46. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників: Постанова КМУ від 13.08.1999 р. № 1475 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF>

47. Про затвердження Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 р. № 92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0092299-01>

48. Про затвердження Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці: Наказ

Державного комітету України з промислової безпеки охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р. № 56 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0092299-01>

49. Проект Трудового кодексу України: текст законопроекту від 27.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

50. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.

51. Академічний тлумачний словник української мови: в 11 томах. – Т. 8. – К.: Наукова думка, 1977. – 913 с.

52. Юридичний словник / [за ред. Б.М. Бабія, В.М. Корецького, В.В. Цветкова]. – К.: Гол. ред. української радянської енциклопедії Академії наук УРСР. – К., 1974. – 847 с.

53. Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 688 с.

54. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка]. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К.: Юридична думка, 2012. – 1020 с.

55. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом обществе / С.С. Алексеев. – М.: Юридическая литература, 1966. – 187 с.

56. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. / П.М. Рабінович. – 5-те вид., зі змінами. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.

57. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2008. – 656 с.

58. Черданцев А.Ф. Толкование советского права. Теория и практика / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрид. лит., 1979. – 168 с.

59. Онопенко П.В. Функції сучасної держави, її сутність, різновиди та тенденції розвитку / П.В. Онопенко // Держава і право: зб. наук. праць. –

Вип. 7. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – С. 72-76.

60. Лукашук І.І. Механізм міжнародно-правового регулювання / І.І. Лукашук. – К.: Вища школа, 1980. – 165 с.

61. Піголкін А.С. Язык закона / А.С. Піголкін. – М., 1990. – 200 с.

62. Теорія держави і права: конспект лекцій. – Суми: Ініціатива, 2002. – 96 с.

63. Академічний тлумачний словник української мови: в 11 томах. – Том 10. – К.: Наукова думка, 1979. – 658 с.

64. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – К.- Ірпінь: Перун, 2003. – 1440 с.

65. Крысин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов / Л.П. Крысин. – М.: Эксмо, 2008. – 944 с.

66. Павленко О.О. Операційний менеджмент: конспект лекцій для студ. спец. 6.050201 «Менеджмент організацій» усіх форм навчання / О.О. Павленко, Д.О. Смоленніков. – Суми: СумДУ, 2008. – 98 с.

67. Алексеев С.С. Теория государства и права: норма / С.С. Алексеев. – М., 2004. – 283 с.

68. Матузов Н.И. Теория государства и права: курс лекцій / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.

69. Іншин М.І. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 500 с.

70. Шпарка І.І. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах / І.І. Шпарка // Матеріали X Міжнародної наукової конференції «Соціум, наука, культура». – Серія: Право. – 2014. – С. 62-65.

71. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

72. Трудове право України. Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [за ред. П.Д. Пилипенка]. – К.: Ін Юре, 2004. – 536 с.

73. Трудове право України: навчальний посібник / [за ред. П.Д. Пилипенка]. – 2-ге вид., змін. і доповн. – К.: Істина, 2007. 208 с.

74. Момоток О.М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права / О.М. Момоток, А.В. Шелдагаєва // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2013. – № 2. – С. 54-61.

75. Прокопенко В.І. Трудове право України: курс лекцій / В.І. Прокопенко. – К.: Вентурі, 1996. – 224 с.

76. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Олег Миколайович Ярошенко. – Х., 2007. – 476 с.

77. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. № 1629-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004 р. – № 29. – Ст. 367.

78. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014 р. – № 40. – Ст. 2021.

79. Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/text.xav?SID=&tf=xaver.component.Text_0&ocf=&qmf=&hlf=xaver.component.Hitlist_0&bk=bgbl&start=%2F%2F*%5B%40node_id%3D%27295164%27%5D&skin=pdf&tlevel=-&nohist=1.

80. Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung 25.09.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archiv.jura.uni-saarland.de/BGBl/TEIL1/1996/19961476.1.HTML>.

81. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
82. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада: учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. – М.: Феникс, 2000. – 416 с.
83. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма: учебник для ВУЗов / М.В. Лушникова. – М.: КОРОС, 2002. – 338с.
84. M Cully, S Woodland, A O'Reilly and G Dix, Britain at Work As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey (1999).
85. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 s 188 (2) (c) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52>.
86. S. Deakin, G. S. Morris Laobur Law Hart Publishing; 5th New edition edition (17 Aug. 2009).
87. W Brown, S Deakin, M Hudson and C Pratten, 'The limits of statutory trade union recognition' (2001). Industrial Relations Journal.
88. S Deakin and G Morris, Labour Law (4th ed, 2005).
89. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, s 188 (1B). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52>.
90. The Information and Consultation of Employees Regulations 2004, Regulation 7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/3426/contents/made>.
91. The Information and Consultation of Employees Regulations 2004, Regulation 16. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/3426/contents/made>.
92. Єремєєва І.А. Основні напрямки профспілкової реформи консервативного кабінету Е. Хіта (1970-1974 рр.) / І.А. Єремєєва // Гуманітарний журнал. – 2011. – Зима-весна 1-2. – С. 76-86.

93. S Machin, 'Union decline in Britain' (2000) *British Journal of Industrial Relations*.

94. Inserted into TULRCA 1992, Schedule A1; for an overview of the Schedule A1 statutory mechanism see B Simpson, 'Trade Union Recognition and the Law, a New Approach – Parts I and II of Schedule A1 to the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992' (2000) 29 *ILJ* 193.

95. G Gall, 'Trade union recognition in Britain, 1995-2002: turning a corner?' (2004). *Industrial Relations Journal*.

96. Community Advisory Committee Report 2004–2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mdba.gov.au/annualreports/mdbc/ar0405/cac_report.htm.

97. *Industrial Relations Law Reports 2005* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.co.uk/store/uk/Industrial-Relations-Law-Reports/product>.

98. S Moore, S McKay and H Bewley, DTI Employment Relations Research Series No. 43: The Content of new voluntary trade union recognition agreements 1998-2002, Volume 2 (2005).

99. See Case C – 383/92 EC Commission v United Kingdom [1994] *IRLR* 412, discussed by P L Davies, 'A Challenge to Single Channel' (1994) 23 *ILJ* 272.

100. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, s 188A (1) (I) (ii) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52>.

101. Employment Rights Act 1996 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.

102. Sewerynski M. Prospect for the Development of Labour and Social Security Law in Central and Eastern Europe in the Twenty-first Century // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Winter 1996.

103. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
104. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
105. Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe. From Planned to Market Economy / Ed. by Blanpain R. and Nagy L. // Bulletin of Comparative and Labour Relations. November 1996.
106. Бойко Н.Д. Порівняльне трудове право / Н.Д. Бойко. – К., Атіка, 2007. – 379 с.
107. KODEKS PRACY (LABOR CODE), June 26, 1974 (effective Jan. 1, 1975) [hereinafter LABOR CODE] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>.
108. Ustawa o Przedsiębiorstwach Państwowych z dnia 25 września 1981 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19810240122>.
109. Ustawa o Samorządzie Zalogi Przedsiębiorstwa z dnia 25 września 1981 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19810240123>.
110. Ustawa o Związках Zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19910550234>.
111. Ustawa o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. z dnia 18 kwietnia 1985 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19850200085>.
112. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: ЛДУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
113. Єдиний європейський акт: Міжнародний документ від 17.02.1986 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_028

114. Treaty establishing The European Economic Community [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf

115. Treaty of Amsterdam [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf>

116. Договір про заснування Європейської Спільноти: Міжнародний документ від 25.03.1957 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_017

117. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC>

118. Договір про Європейський Союз: Міжнародний документ від 07.02.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029

119. Договір про функціонування Європейського Союзу // Офіційний вісник Європейського Союзу. – 2010/C83/01. – С. 47-201

120. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників: Міжнародний документ від 09.12.1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044

121. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163): Міжнародний документ від 03.05.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062

122. Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Розпорядження КМУ від 17.09.2014 р. № 847-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/847-2014-p>

123. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation / Official Journal L 080, 23/03/2002, P. 0029-0034.

124. Четвериков А.О. Европейское социальное пространство и гармонизация трудового права России и Европейского Союза / А.О. Четвериков // Право и государство: теория и практика. – 2006. – № 2. – С. 61-68.

125. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses / Official Journal L 082, 22/03/2001, P. 0016-0020.

126. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies / Official Journal L 225, 12/08/1998, P. 0016-0021.

127. Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) Text with EEA relevance / Official Journal L 122, 16/05/2009, P. 0028-0044.

128. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees / Official Journal L 294, 10/11/2001, P. 0022-0032.

129. Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees / Official Journal L 207, 18/08/2003, P. 0025-0036.

130. Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.М. Дарморіс; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2010. – 226 с.

131. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / [под научной ред. Райнера Марра и Герберта Шмидта.]. – М., 1997. – 309 с.

132. Куренной А.М. Трудовой коллектив и участие советских трудящихся в управлении предприятием. – В кн.: Сравнительное трудовое право (по материалам советско – британского симпозиума) / А.М. Куренной. – М., 1987. – 325с.

133. Kahn – Freund Otto. On Uses and Misuses of Comparative Law // Labour Law Review. – 1974. – № 1.

134. Case C-405/08, Ingeniørforeningen i Danmark, acting for Bertram Holst v. Dansk Industri, acting for Babcock & Wilcox Vølund ApS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://europa.eu.int/eur-lex/de/search_case.html.

135. Case C-440/00, Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG v. Kühne & Nagel AG & Co. KG [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://europa.eu.int/eur-lex/de/search_case.html.

136. Case C-349/01, Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v. ADS Anker GmbH [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://europa.eu.int/eur-lex/de/search_case.html.

137. Яремчук О.В. Трудовой коллектив як суб'єкт трудового права: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Яремчук Олена Валеріївна; Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди, Інститут економіки і права. – Х., 2005. – 199 с.

138. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.

139. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (общая часть): учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МВД Украины / В.С. Венедиктов. – Симферополь: ДОЛЯ, 2004. – 164 с.

140. Вишновецький В.М. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності трудового колективу / В.М. Вишновецький, Н.А. Липська // IV Міжнародна науково-практична конференція «Людина, суспільство,

держава: правовий вимір в сучасному світі» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://conference.nau.edu.ua/index.php/TL/PRAVVYIMIR/paper/view/1533/915>

141. Гетьманцева Н.Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Форум права . – 2009. – № 3. – С. 167-173.

142. Гончарова Г.С. Повноваження трудових колективів на сучасному етапі / Г.С. Гончарова // Матеріали наукової конференції «Конституція України – основа модернізації держави та суспільства» (21-22 червня 2001 року). – Х.: Право, 2001. – С.193-196

143. Лавриненко О.В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). – Х.: АВГ-Пресс. – 2000. – 768 с.

144. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101-105.

145. Щербина В.І. Органи представництва трудового колективу: права та гарантії діяльності / В.І. Щербина // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія» . – 2012. – Вип. 1. – С. 91-99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vchfo_2012_1_11.pdf

146. Конвенція про інспекцію умов праці та побуту моряків: Міжнародний документ від 22.10.1996 р. № 178 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_047

147. Колективні угоди яку результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): моногр. / [за наук. ред. О.М. Ярошенка]. – Х.: ФІНН, 2011. – 256 с.

148. Договір як універсальна правова конструкція: моногр. / [за ред. А.П. Гетьмана, В.І. Борисової]. – Х.: Право, 2012. – 432 с.

149. Ярошенко О.М. Про зміст колективного договору / О.М. Ярошенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. – Вип. 104. – С. 95-102.

150. Праця і зарплата. – 2004. – № 45.

151. Праця і зарплата. – 2004. – № 36.

152. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 р. № 1545-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

153. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К.: А.С.К., 2006. – 976 с.

154. Гончарова Г.С. Сфера укладення колективного договору / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85-87.

155. Ухвала Новокаховського міського суду Херсонської області від 15.01.2014 р. у справі № 661/6022/13-к // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua>

156. Проект Закону про трудові колективи № 6047 від 08.09.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?skl=4&pf3516=6047

157. Лосиця І.О. Колективний договір в нових умовах господарювання / І.О. Лосиця // Право України. – 1997. – № 5. – С. 73-76.

158. Новіков В.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В.М. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С.38-41.

159. Гетьманцева Н.Д. Трудовий колектив: проблеми визначення поняття / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Національна служба посередництва і примирення. – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nspp.gov.ua

160. Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: автореф. дис.на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.М. Дарморіс. – Одеса, 2010. – 20 с.

161. Тацишин І.Б. Правові проблеми та новації у забезпеченні соціального діалогу в Україні / І.Б. Тацишин // Форум права. – К., 2011. – № 2. – С. 868-872.

162. Майданик Р.А. Цивільне право: загальна частина / Р.А. Майданик // Вступ у цивільне право. – К.: Алерта, 2012. – С. 472.

163. Бабич Т.Л. Перспективи шведсько-української співпраці щодо реалізації проекту з вирішення трудових спорів / Т.Л. Бабич // Національна служба посередництва і примирення. – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nspp.gov.ua

164. Історія держави і права зарубіжних країн: підручник для вузів / [Крашенинникова Н.А. та ін.]; за заг. ред. Н.А. Крашенинникової. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. – 467 с.

165. Глиняний В.П. Історія держави і права зарубіжних країн: навчальний посібник / В.П. Глиняний. – 5-те вид. перероб. і доповн. – К.: Істина, 2005. – С. 768 с.

166. Крещенко Н.С. Соціальний діалог з позиції країн ЄС / Н.С. Крещенко // Віче. – № 18. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info>

167. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах / В. Дойблер // Государство и право. – 1995. – № 2. – С. 37-48.

168. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) / Э.Н. Бондаренко // Современное право. – 2003. – № 7. – С. 14-16.

169. Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека: учеб. для вузов / [Энтин Л.М. и др.]; отв. ред. Л.М. Энтин. – М.: Норма, 2005. – С 771-772.

170. Жадан О.В. Європейська модель державного регулювання соціально-трудоких відносин: вітчизняні інтерпретації / О.В. Жадан // Державне будівництво: науково-фахове видання Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – Х., 2013. – № 2. – С. 79-90.

171. Насалевич Т.С. Понятие и виды работников по законодательству о труде Великобритании / Т.С. Насалевич // Право. – 2009. – № 4. – С. 215-217.

172. История государства и права зарубежных стран / [Жидков О.А. и др.]; под общ. ред. О.А. Жидкова. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – 480 с.

173. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография / Н.Л. Лютов. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – С. 232.

174. Климов П.В. Трудовой договор в Англии: автореф. дис.. на соиск. ученой степени канд. юрид наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соц. обеспечения» / П.В. Климов. – М., 2002. – 20 с.

175. Collective Labour Law / [Morris G.] G.Morris, T. Archer; Oxford. – London, 2000. – 594 с.

176. Про правовий порядок підприємств: Закон [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

177. Дудка О.В. Особливості трудового права Німеччини / О.В. Дудка // Юридичний журнал. – 2012. – № 10. – С. 86-90.

178. Жалинский А.Э. Введение в немецкое право / А.Э. Жалинский, А.А. Рерихт; под общ. ред. А.Э Жалинского. – М.: Спартак, 2001. – 767 с.

179. Шайхатдинов В.Ш. Вопросы права социального обеспечения в германской литературе / В.Ш. Шайхатдинов, Е.А. Силкина // Электрон. прил. к «Рос. юрид. журн.». – 2011. – № 6. – С. 44-49.

180. Ершова И.Б. Роль профсоюзов в формировании трудовых отношений переходного периода в странах Восточной Европы / И.Б. Ершова // Труд за рубежом. – 1995. – № 2. – С. 64-75.

181. Френкель Э.Б. Коллективно-договорное регулирование труда в зарубежных странах / Э.Б. Френкель // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. – 1995. – № 1. – С. 113-122.

182. Андрушко А.В. Деякі особливості регулювання трудових відносин за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аспект / А.В. Андрушко // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 191-194.

183. Хрестоматия по всеобщей истории государства и права / [под ред. К.И. Батыра]. – Т. 2. – М.: Проспект, 2006. – 545 с.

184. Якимова И.С. Применение трудового договора в зарубежной практике // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 4. – С. 75-80.

185. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави / Т.М. Ляшенко // Юрид. вісн. – 1999. – № 18. – С. 16-19.