

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА**

На правах рукопису

БУТИНСЬКА РОКСОЛАНА ЯРОСЛАВІВНА

УДК 349.222; 331.106

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВИЙ СТАТУС УЧАСНИКІВ
КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Р.Я. Бутинська

Науковий керівник

Пилипенко Пилип Данилович

доктор юридичних наук, професор

Львів – 2019

АНОТАЦІЯ

Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). – Донецький юридичний інститут Міністерства внутрішніх справ України. – Кривий Ріг, 2019.

Дисертацію присвячено дослідженню проблем правого забезпечення та реалізації правового статусу суб'єктів колективно-трудоових правовідносин.

Визначено поняття колективно-трудоових правовідносин; досліджено коло їхніх суб'єктів та окреслено законодавчі умови правосуб'єктності; узагальнено теоретичні висновки про юридичні ознаки їхнього правового статусу; охарактеризовано роботодавця, організації роботодавців (їхні об'єднання) як суб'єктів колективно-трудоових правовідносин; розкрито правовий статус профспілок у цих правовідносинах; з'ясовано специфіку сучасного правого статусу колективу працівників; охарактеризовано суб'єктів, що беруть участь у вирішенні колективно-трудоових спорів.

Обґрунтовано правові ознаки колективно-трудоових правовідносин. Зокрема: вони є різновидом трудоових правовідносин; виникають з огляду на тісний зв'язок із індивідуальними трудоовими правовідносинами та невід'ємно пов'язані із ними; існують як матеріальні, процедурні та процесуальні правовідносини; виникають щодо об'єктивно - суб'єктивної збалансованості та консолідованості законних інтересів колективу працівників та роботодавця з питань, пов'язаних із здійсненням ними діяльності відповідно до трудоового договору.

Обґрунтовано особливості правого статусу транснаціональної компанії як роботодавця та колективу її працівників як учасників колективно-трудоових правовідносин в Україні. Норми права, які визначають їх правовий статус застосовуються відповідно до засад міжнародного приватного права

та містяться у законодавстві України (пріоритетно) та міжнародно-локальних і локальних актах в межах корпорації чи її структурного підрозділу.

Доведено, що репрезентативність є суб'єктно-видовою правосуб'єктністю учасників цих правовідносин. Наведено аргументи необхідності уніфікації законодавчих умов визначення представництва інтересів працівників і роботодавців у правовідносинах соціального діалогу та при вирішенні колективних трудових спорів.

Розмежовано суб'єктивні права (дозволеність поведінки суб'єкта), юридичні обов'язки (необхідність поведінки) та повноваження (необхідна можливість чи можлива необхідність вчинення дій) їхніх суб'єктів. Зроблено висновок, що залежно від виду суб'єкта його правовий статус здебільшого містить суб'єктивні права (колектив працівників), юридичні обов'язки (роботодавець) або повноваження (профспілкова організація, організація роботодавців, органи, які покликані вирішувати колективні трудові спори).

Доведено, що кожен із суб'єктів колективно-трудоових правовідносин наділений галузевим, родовим та суб'єктно-видовим правовими статусами. Галузевий характеризує всіх суб'єктів трудового права та базується на правових принципах відповідної галузі права. Родовий визначає основні характеристики всіх учасників колективних трудових правовідносин та ґрунтується на принципах колективного трудового права. Суб'єктно-видовий зумовлений метою існування суб'єкта та відображає його правове становище у взаємодії з іншими учасниками колективно-трудоових правовідносин.

Чимало уваги приділено з'ясуванню відмінностей у правовому статусі окремих роботодавців як суб'єктів колективно-трудоових правовідносин: юридичних осіб та їх відокремлених підрозділів; державних органів; бюджетних організацій; фізичних осіб. Доведено, що правовий статус роботодавців бюджетної сфери, державних органів та органів місцевого самоврядування є вужчим за змістом (у порівнянні з іншими) з огляду на специфіку їхньої діяльності та фінансування.

Розглянуто матеріальну відповідальність роботодавця як необхідний елемент його правового статусу у колективних трудових правовідносинах. Запропоновано законодавчо закріпити обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну колективу працівників внаслідок невиконання ним (роботодавцем) повноважень, визначених колективним договором.

Обґрунтовано необхідність закріплення у законодавстві обов'язку органу, який здійснює керівництво страйком відшкодувати матеріальну шкоду, завдану роботодавцю у випадку невиконання чи неналежного виконання заходів щодо забезпечення під час страйку життєздатності роботодавця, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, довкіллю.

Удосконалено наукові висновки та законодавчі положення щодо колективних переговорів як форми соціального діалогу. Аргументується необхідність обов'язкового проведення колективних переговорів не лише з метою укладення колективних договорів та угод, а й з інших питань регулювання відносин між роботодавцями та працівниками.

Пропонується Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” привести у відповідність до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” в частині повноважень організацій роботодавців щодо обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та інших форм соціального діалогу.

Ефективним засобом підтримки вимог і впливу на роботодавця під час вирішення колективних трудових спорів може стати право профспілки оголошувати попереджувальний страйк або страйк солідарності. Такий страйк може проводитися за рішенням виборного органу первинної профспілкової організації, яка представляє у колективному трудовому спорі інтереси колективу працівників.

Наводяться аргументи щодо ухвалення нових законодавчих норм, які б ефективно регулювали статус колективу працівників відповідно до міжнародних стандартів та сучасного стану розвитку трудових

правовідносин. Доведено необхідність збереження безпосередніх (через загальні збори, шляхом збирання підписів чи таємним голосуванням) та представницьких (через конференцію колективу працівників, шляхом участі у роботі органів, які утворюються роботодавцем, а також через виборний орган первинної профспілкової організації чи вільно обраних та уповноважених представників колективу працівників) форм участі колективу працівників в управлінні виробництвом.

Розмежовано організаційні, контрольні та рекомендаційні повноваження Національної служби посередництва та примирення. Наводяться аргументи на користь посилення контрольних повноважень та підвищення відповідальності за невиконання її рішень. Обґрунтовано необхідність закріплення у Законі України “Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та Положенні про Національну службу посередництва і примирення рекомендаційних повноважень примирного органу.

Ключові слова: колективно-трудові правовідносини, правосуб’єктність, репрезентативність, колектив працівників, роботодавець, організації роботодавців, профспілка, суб’єкти, що вирішують колективні трудові спори.

SUMMARY

Butynska R. Y. The legal status of subjects of collective labour relations. – *The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.*

Thesis for a Candidate Degree in Law (Doctor of Philosophy) in specialty 12.00.05 – Labor Law; the right to social security (081 – Law). – Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. – Kryvyi Rih, 2019.

The dissertation is devoted to investigation of the issues of legal securement and realization of legal status of subjects of collective labour relations.

The author defines the notion of collective labour relations; determines the circle of subjects of these relations; singles out the legislative conditions of legal subjectivity. Theoretical implications on the legal features of legal status of subjects of collective labour relations are generalized. Based upon these generalizations the author characterizes the employer, organizations of employers (their associations) as the subjects of collective labour relations; finds out the legal status of trade unions in these legal relations; reveals the peculiarities of actual legal status of staff of employees; characterizes the subjects that participate in the process of collective labour disputes solution.

The legal features of collective labour relations are defined. They are the following: they are the type of labour relations; they arise of close connection with the individual labour relations and are integrally related to them; they exist in a form of material, procedural and processual legal relations; they arise of objectively subjective balance and consolidation of legal interests of staff of employees and the employer on the issues related to the activity that is accomplished according to the labour contract.

The author circles out the peculiarities of legal status of transnational company as an employer and the staff of its employees as the subjects of collective labour relations in Ukraine. The legal provisions defining their legal status are implemented in accordance with the principles of international private law and are contained in the legislation of Ukraine (foremost) as well as in the international local and local acts within the corporation or its department.

The author argues that representativeness is a subjective specific legal capacity of participants of these relations. The arguments of the necessity of unification of the legal conditions for the determination of representation of the interests of employees and employers in the legal relations of social dialogue and in the resolution of collective labor disputes are given.

Subjective rights (such as the permissibility of the subject's behaviour), legal obligations (as a necessity of his/her behaviour), and powers (as necessary possibility or possible necessity of committing actions) of their subjects are

delimited. The author concludes that, depending on the type of subject, his legal status mainly contains subjective rights (staff of employees), legal obligations (employer) or powers (trade union organization, organization of employers, bodies that are called to resolve collective labour disputes).

Each of the subjects of collective labour relations is proved to be endowed with branch, generic and subjective specific legal status. The branch legal status characterizes all the subjects of labour law and is based on the legal principles of the corresponding branch of law. The generic legal status defines the basic characteristics of all participants in collective labour relations and is based on the principles of collective labour law. Subjective specific legal status is determined by the purpose of expediency of the existence of this subject and reflects its legal position in interaction with other participants in collective labour relations.

Moreover, the author clarifies the differences in the legal status of different employers as subjects of collective labour relations: legal entities and their departments; state bodies; budgetary organizations; individuals. The legal status of employers of the budget sphere, state bodies and bodies of local self-government is proved narrower in content (in comparison with others), taking into account the specifics of their activities and financing.

The material liability of the employer as the necessary element of its legal status in collective labour legal relations is considered. It is proposed to legislate the duty of the employer to compensate for the damage caused to the staff of the employees as a result of failure (by the employer) of the powers specified in the collective agreement.

The author justifies the necessity of consolidation in the legislation of the obligation of the body that manages the strike to compensate the material damage caused to the employer in the case of failure or improper performance of measures to ensure during the strike of the employer's viability, the preservation of property, observance of legality and public order, prevention of a threat to life and health people, the environment.

Scientific conclusions and legislative provisions on collective bargaining as a form of social dialogue are improved. The necessity of compulsory collective bargaining is argued not only for the purpose of concluding collective agreements, but also with other issues concerning regulation of relations between employers and employees.

The Law of Ukraine "On the organization of employers, their associations, rights and guarantees of their activities" is proposed to amend in order it to correspond with the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" concerning the powers of employers' organizations for the exchange of information, consultations, conciliation procedures and other forms of social dialogue.

The effective means of supporting claims and influencing the employer in solving the collective labour disputes may be the right of trade unions to declare a warning strike or a solidarity strike. Such a strike may be conducted by a decision of the elective body of the primary trade union organization, which represents in the collective labour dispute the interests of the staff of the employees.

Arguments are put forward on the adoption of new legislative provisions that would effectively regulate the status of the staff of employees in accordance with international standards and the current state of labour legal relations. The necessity of preserving the direct (through the general meeting, by collecting signatures or by secret ballot) and representative (through the conference of the staff of the employees, by participating in the work of the bodies created by the employer, as well as through the elected body of the primary trade union organization or freely elected and authorized representatives of the staff) forms of staff of employees' participation in the production management has been proved.

The organizational, control and advisory powers of the National Mediation and Reconciliation Service are differentiated. Arguments in favour of strengthening control powers and increasing responsibility for non-fulfilment of its decisions are presented. The necessity of consolidation in the Law of Ukraine "On the Procedure for Settlement of Collective Labour Disputes (Conflicts)" and the

Regulation on the National Mediation and Reconciliation Service of the recommendation powers of the conciliatory body has been substantiated.

Key words: collective labour relations, legal subjectivity, representativeness, staff of employees, employer, organizations of employers, trade union, subjects that settle the collective labour disputes.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові статті у фахових виданнях України:

1.Бутинська Р.Я. Щодо поняття колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Серія: юридичні науки.2016. Вип.1.С.77-86.

2.Бутинська Р.Я. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудоових правовідносин в Україні. *Вісник Львівського національного університету ім.І.Франка.* Серія: юридичні науки.2016.Вип.63. С.132-141.

3.Бутинська Р.Я. Право на свободу об'єднань роботодавців. *Науково практичний господарсько-правовий журнал. Підприємництво, господарство і право.*2017.№5.С.68-71.

4.Бутинська Р.Я. Національна служба посередництва і примирення як суб'єкт примирних процедур щодо вирішення колективних трудових спорів. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія юридичні науки.2017.Вип.5.Т.1.С146-149.

5.Бутинська Р.Я. Щодо структури правового статусу учасників колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія юридичні науки.2018.Вип.2.Т.1.101-105.

Наукові статті у зарубіжних виданнях з юридичного напрямку:

6.Бутынская Р.Я. Представительство профсоюзом прав и интересов работников в коллективных трудовых правоотношениях: теоретические аспекты. *Журнал Legea și viața.* 2016.С.20-24.

Тези доповідей і наукових повідомлень:

7.Бутинська Р.Я. Соціальний діалог у сфері зайнятості. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості*: матеріали Всеукр.наук.-практ. конф. (22 грудня 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень, 2016.С.38-40.

8.Бутинська Р.Я. Передумови правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали Всеукр. «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016.С.79-81.

9.Бутинська Р.Я. Основні риси примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез Міжн. наук.-практ. конф. «П'ятнадцяті осінні юридичні читання» (м.Хмельницький, 21-22 жовтня 2016р.): у 2-ох частинах. Ч.1.Хмельницький: Хмельницький університет управління та права,2016.С.195-197.

10.Бутинська Р.Я. Захисна функція профспілок та форми її реалізації. *Конституційні гарантії прав і свобод людини:20 років досвіду правового регулювання*: матеріали II Міжнар.наук.-практ. конф. (м.Львів, 28 червня 2016р.) Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016.С.33-36.

11. Бутинська Р.Я. Щодо поняття «колектив працівників». *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні*: тези регіонал. наук.-практ. конф. (16 грудня 2016 року).Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.2016.С.62-65.

12.Бутинська Р.Я. Щодо питання трудової правосуб'єктності примирної комісії. *Правовий режим державних реєстрів та їх роль у здійсненні господарської діяльності*: збірник матеріалів наук.-практ. семінару.(21 квітня 2017р.).Львів: Кафедра господарсько-правових дисциплін факультету №6 ЛьвДУВС,2017.С11-14.

13.Бутинська Р.Я. Правосуб'єктність роботодавців у відносинах соціального діалогу. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов.учасн.Всеукр.наук.-практ.конф. (м.Київ, 26 квітня 2017р.)*.Київ:Прінт-Сервіс,2017.С.37-39.

14.Бутинська Р.Я. Щодо питання про правосуб'єктність примирної комісії. *«Правові проблеми земельної реформи в Україні»*: матеріали IV Міжнар. наук.- практ. конф. (м.Львів, 2 червня 2017 р.) Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень,2017. С.60-65.

15.Бутинська Р.Я. Щодо питання про повноваження національної служби посередництва і примирення. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні: збірник тез регіон. наук.-практ. конф. (15.12.2017)*. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2017.С.130-133.

16.Бутинська Р.Я. Правовий статус національної служби посередництва і примирення. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXIV звітної наук. - практ. конф. (7-8 лютого 2018р.): у 2 ч.Ч.2*.Львів:Юридичний факультет Львівського національного університету імені І.Франка.2018.С.10-13

17.Бутинська Р.Я. Особливості правового статусу суб'єктів , які вирішують колективні трудові спори. *Актуальні проблеми соціального права. Матеріали 7 міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні»*. (27 квітня 2018 року).Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС».2018.С.84-88.

18.Бутинська Р.Я, Щодо питання визначення правового статусу суб'єктів колективно-трудоових правовідносин локальними правовими актами. *Актуальні правові проблеми господарської діяльності в Україні: збірник матеріалів науково-практичного семінару, присвяченого 10-річчю кафедри господарсько-правових дисциплін (30 травня 2018 року)*.Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.2018.С.47-51.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	12
1.1 Колективно-трудова правовідносина та її суб'єкти	12
1.2 Правосуб'єктність учасників колективно-трудова правовідносин.....	42
1.3 Правові ознаки правового статусу суб'єктів колективно-трудова правовідносин.....	63
РОЗДІЛ 2 ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСНОВНИХ УЧАСНИКІВ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	83
2.1 Правовий статус роботодавця у колективно-трудова правовідносинах.....	83
2.2 Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань	97
2.3 Правовий статус профспілок у колективно-трудова правовідносинах.....	114
РОЗДІЛ 3 ПРАВОВИЙ СТАТУС ІНШИХ УЧАСНИКІВ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	135
3.1 Правовий статус колективу працівників.....	135
3.2 Правовий статус суб'єктів, що беруть участь у вирішенні колективно-трудова спорів.....	151
ВИСНОВКИ	176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	180

ВСТУП

Актуальність теми. Важливим напрямом внутрішньої та зовнішньої політики України на сучасному етапі є забезпечення інтеграції нашої держави в європейський політичний, економічний та правовий простір з метою набуття членства в Європейському Союзі. Вагомого значення у зв'язку з цим набуває поступальне та систематичне впровадження у вітчизняну правотворчу і правозастосувальну практику стандартів Європейської соціальної моделі як суми колективних цінностей сучасного соціального суспільства, базове місце серед яких займають колективні трудові права. Проблема реалізації цих прав й необхідність забезпечення ефективного узгодження інтересів та попередження конфліктів між їхніми носіями суттєво посилює значимість наукового дослідження правового статусу учасників колективно-трудова правовідносин.

Питання теорії колективних трудових прав та обов'язків все ще продовжують бути малодослідженими в доктрині вітчизняного трудового права, з огляду на відносну "молодість" концепції колективно-трудова правовідносин у складі предмета трудового права України. Зокрема, потребують з'ясування проблеми, що пов'язані із правосуб'єктністю колективу працівників, особливо з появою нових видів цих колективів, співвідношення прав, обов'язків, повноважень, функцій, завдань кожного із колективних суб'єктів трудового права, розширення шляхів реалізації прав та виконання ними своїх повноважень, узгодження способів їх легалізації, а також доцільність законодавчого запровадження відповідальності суб'єктів колективно-трудова правовідносин.

Чинне на сьогодні законодавство, що визначає правовий статус суб'єктів колективно-трудова правовідносин є доволі розрізненим і сформованим із окремих актів, які не завжди узгоджені між собою. Норми про суб'єктивні права та обов'язки цих суб'єктів відсутні у Кодексі законів про працю України. А у проекті Трудового кодексу України про них згадується дещо поверхово. Тому, назріла необхідність якісної законодавчої

регламентації багатьох питань, пов'язаних із колективними суб'єктами трудового права для чіткого визначення їхнього правового статусу в умовах інтеграції України до Європейського Союзу.

Ці та інші обставини й зумовлюють гостроту проблеми правового статусу суб'єктів колективних трудових правовідносин і вимагають впровадження результатів теоретичних напрацювань до законодавства та правозастосовної практики.

Окремі теоретичні та практичні аспекти правового статусу суб'єктів колективних трудових правовідносин розглядалися у роботах таких вітчизняних вчених, як Н.Б. Болотіна, О.В. Брильова, В.М. Божко, В.Я. Бурак, С.В. Вишневецька, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, О.І. Жолнович, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, З.Я. Козак, В.М. Короленко, В.Л. Костюк, Є.В. Краснов, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, Н.М. Хуторян, О.В. Яремчук, О.М. Ярошенко та ін.

Незважаючи на вагомі здобутки науки трудового права за цією проблематикою, сьогодні об'єктивно існує потреба у теоретичній розробці сучасної концепції правового статусу суб'єктів колективно-трудоових правовідносин, яка б могла стати основою для реформування галузевого законодавства України у цій сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах держбюджетної теми “Проблеми систематизації трудового, земельного та екологічного законодавства в Україні” (номер державної реєстрації 0111U005531).

Мета і задачі дослідження. Мета дисертації полягає в дослідженні актуальних теоретичних та практичних проблем правового статусу суб'єктів колективно-трудоових правовідносин та виробленні рекомендацій щодо вдосконалення національного законодавства у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких **задач**:

- визначити поняття колективно-трудова правовідносин та розкрити його зміст з огляду на сучасні напрацювання у цій сфері;
- дослідити коло суб'єктів колективно-трудова правовідносин та окреслити законодавчі умови їх правосуб'єктності;
- узагальнити теоретичні напрацювання щодо правових ознак, що визначають правовий статус суб'єктів колективно-трудова правовідносин;
- охарактеризувати роботодавця як суб'єкта колективно-трудова правовідносин;
- визначити правовий статус організацій роботодавців та їхніх об'єднань у колективно-трудова правовідносинах;
- розкрити правовий статус профспілок як суб'єктів колективно-трудова правовідносин;
- з'ясувати специфіку правового статусу колективу працівників з огляду на сучасні тенденції розвитку трудового права;
- охарактеризувати правовий статус суб'єктів, що беруть участь у вирішенні колективно-трудова спорів.

Об'єктом дослідження є колективно-трудова правовідносини.

Предметом дослідження є правовий статус суб'єктів колективно-трудова правовідносин.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано низку методів, застосовуваних юридичною наукою та наукою трудового права. Із загальнонаукових методів використовувались, насамперед, діалектичний, системно-структурний, історичний, порівняльний та метод аналізу і синтезу, а зі спеціально-юридичних методів – формально-юридичний.

Методологічною основою дослідження обраний діалектичний метод наукового пізнання правових процесів та явищ, який дозволяє виявляти закономірності й тенденції розвитку колективно-трудова правовідносин та правового статусу їхніх суб'єктів (розділи 1, 2, 3). Метод аналізу та синтезу

використано для дослідження поняття колективно-трудова правовідносин (підрозділ 1.1), з'ясування характеристики галузевої правосуб'єктності (підрозділ 1.2), обґрунтування правових ознак, особливостей та процедури реалізації правового статусу суб'єктів колективно-трудова правовідносин (підрозділи 1.3 – 3.2). Компаративістський метод застосовано під час аналізу правових норм, які закріплені у різних законодавчих актах та регулюють одні й ті ж питання правого статусу суб'єктів колективно-трудова правовідносин, щодо їх узгодженості (підрозділи 2.1 – 3.2). Системно-структурний підхід дав можливість розкрити особливості правого статусу суб'єктів колективно-трудова правовідносин, відобразити взаємозв'язок між ними відповідно їхнього правого статусу (підрозділ 1.1). Для удосконалення існуючих законодавчих положень та внесення пропозицій щодо створення нових застосовано формально-юридичний метод (підрозділи 1.2 – 3.2). Зазначені методи були використані комплексно, у їх взаємозв'язку.

Науково-теоретичне підґрунтя становлять наукові праці фахівців у галузі теорії держави і права та трудового права. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають правовий статус суб'єктів колективно-трудова правовідносин. Інформаційною та емпіричною основою дослідження є узагальнення практичної діяльності, судова практика, довідкові та статистичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших комплексних наукових досліджень проблем правого забезпечення та реалізації правового статусу суб'єктів колективних трудових правовідносин.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачкою, зокрема:

Вперше

– обґрунтовано особливості правого статусу транснаціональної компанії як роботодавця та колективу її працівників як учасників

колективно-трудоуих правовідносин в Україні. Норми права, які визначають їх правовий статус застосовуються відповідно до засад міжнародного приватного права та містяться у законодавстві України (пріоритетно) та міжнародно-локальних і локальних актах в межах корпорації чи її структурного підрозділу;

– розглянуто матеріальну відповідальність роботодавця як необхідний елемент його правового статусу у колективних трудових правовідносинах. Запропоновано законодавчо закріпити обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну колективу працівників внаслідок невиконання ним (роботодавцем) повноважень, визначених колективним договором;

– обґрунтовано необхідність закріплення у законодавстві обов'язку органу, який здійснює керівництво страйком відшкодувати матеріальну шкоду, завдану роботодавцю у випадку невиконання чи неналежного виконання заходів щодо забезпечення під час страйку життєздатності роботодавця, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, довкіллю. Доведено доцільність застосування заходів адміністративної та кримінальної відповідальності щодо винних осіб, які не вжили заходів для попередження настання небезпечних чи шкідливих наслідків страйку;

– запропоновано передбачити у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” право профспілок оголошувати попереджувальний страйк або страйк солідарності під час проведення примирних процедур як засіб підтримки своїх вимог і впливу на роботодавця.

Удосконалено:

– законодавчі вимоги щодо представництва інтересів працівників і роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів. Зокрема при вирішенні колективних трудових спорів на територіальному, галузевому та

національному рівнях склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців повинен визначатися за критеріями репрезентативності;

– положення законопроекту Трудового кодексу України в частині надання роботодавцю-суб'єкту малого підприємництва права самостійно затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку. Для дотримання правових засад соціального діалогу такі правила мали б погоджуватися з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або з вільно обраними представниками (представником) колективу працівників та не можуть суперечити трудовому законодавству;

– наукові висновки та законодавчі положення щодо колективних переговорів як форми соціального діалогу. Аргументується необхідність обов'язкового проведення колективних переговорів не лише з метою укладення колективних договорів та угод, а й з інших питань регулювання відносин між роботодавцями (їхніми організаціями) та працівниками (чи організаціями) працівників;

– положення законодавства про участь організацій роботодавців у різних формах соціального діалогу. Пропонується Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” привести у відповідність до Закону України “Про соціальний діалог” в частині повноважень організацій роботодавців щодо обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та інших форм соціального діалогу;

– правила прийняття примирною комісією рішення з метою вирішення колективного трудового спору. Доведено необхідність законодавчого закріплення обов'язковості ухвалення такого рішення лише за взаємною згодою всіх членів примирної комісії;

– пропозиції щодо посилення контрольних повноважень Національної служби посередництва і примирення. Запропоновано законодавчо закріпити обов'язок центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування надавати аргументовані відповіді на рекомендації Національної служби посередництва і примирення.

Обґрунтовано необхідність встановлення дисциплінарної відповідальності службових осіб за невиконання цього обов'язку.

Набули подальшого розвитку:

– наукові висновки про правовий статус суб'єктів колективно-трудових правовідносин. Обґрунтовано галузевий, родовий та суб'єктно-видовий правовий статус цих суб'єктів; сформульовано їхню правову основу;

– теорія правосуб'єктності учасників колективних трудових правовідносин. Зокрема, репрезентативність як умова вступу у колективні трудові правовідносини певного виду є суб'єктно-видовою правосуб'єктністю учасників цих правовідносин. Доведено, що правовим підґрунтям визнання деліктоздатності структурним елементом суб'єктно-видової правосуб'єктності повинно бути законодавче закріплення заходів юридичної відповідальності за невиконання ними своїх повноважень;

– поняття колективно-трудових правовідносин як правових відносин матеріального, процедурного та процесуального характеру, що пріоритетно існують щодо об'єктивно-суб'єктивної збалансованості та консолідованості законних інтересів колективу працівників та роботодавця з питань, пов'язаних із здійсненням ними діяльності відповідно до трудового договору;

– вчення про принципи примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів. Такими слід вважати: обов'язковість примирних процедур; використання усіх незаборонених законом засобів для вирішення колективного спору; заборона ухилення від примирних процедур; активна участь сторін у вирішенні спору; правоможність сторін та їхніх представників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертаційному дослідженні положення, висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем правового статусу суб'єктів колективно-трудових правовідносин в Україні;

– правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регулюють права та обов’язки суб’єктів колективно-трудова правовідносин, а також під час доопрацювання проекту Трудового кодексу України;

– правозастосуванні – з метою вдосконалення практики застосування норм національного законодавства, які регламентують відносини реалізації суб’єктами колективних трудових прав;

– освітньому процесі у вищих навчальних закладах – під час вивчення та викладання навчальної дисципліни “Трудове право” та спецкурсів відповідного спрямування, при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, ад’юнктів, студентів, курсантів.

Апробація результатів дисертації. Дисертація виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, обговорена на її засіданнях, де одержала позитивну оцінку.

Основні положення наукового дослідження висвітлювалися у доповідях на таких науково-практичних конференціях: міжнародних – “П’ятнадцяті осінні юридичні читання” (м. Хмельницький, 2016), “Конституційні гарантії прав і свобод людини: 20 років досвіду правового регулювання” (II - конф. м. Львів, 2016), “Правові проблеми земельної реформи в Україні” (IV - конф. м. Львів, 2017), “Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні” (м. Львів, 2018), всеукраїнських – “Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості” (м. Львів, 2015), присвяченій 40-річчю кафедри соціального права (м. Львів, 2016), “Проблеми кодифікації трудового законодавства України” (м. Київ, 2017), регіональних – “Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні” (м. Львів, 2016), “Правовий режим державних реєстрів та їх роль у здійсненні господарської діяльності” (м. Львів, 2017), “Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні” (м. Львів, 2017), “Проблеми державотворення і захисту прав людини

в Україні” (XXIV - та конф. м. Львів, 2018), “Актуальні правові проблеми господарської діяльності в Україні” (м. Львів, 2018).

Публікації. Основні положення та результати дисертації відображені шести статтях, опублікованих у фахових виданнях перелік яких затверджений МОН України, одна з них – у зарубіжному періодичному виданні з юридичного напрямку, а також у дванадцяти тезах матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації визначені метою та задачами дослідження і складається з анотації, вступу, трьох розділів, які об’єднують вісім підрозділів, а також висновки та список використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 204 сторінки, з них основного тексту – 178 сторінок, список використаних джерел складається із 261 найменування.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Колективно-трудоі правовідносини та їх суб'єкти

Концепція колективно-трудоіх правовідносин у доктрині трудоіго права України пройшла власний шлях від обґрунтування, формування, повного заперечення та визнання. Перші висновки, присвячені задекларованій проблематиці були зроблені у наукових працях Л. Я. Гінцбурга [36, с.159], С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського [56, с.107-112], А.І. Цепіна, О.В. П'ятакова [179], А.Р. Мацюка [95]. Вчені-представники сучасної науки трудоіго права також активно досліджують питання, пов'язані із колективним правами суб'єктів цієї галузі права. Відомими є ґрунтовні роботи С.І. Запари [53], П.Д Пилипенка [117], О.І. Процевського [176], М.В. Сорочишина [202], Г.І. Чанишевої [232], О.М. Ярошенка [254].

Поняття “колективно-трудоіх правовідносини” формується із правових ознак, які впливають із загальнотеоретичного трактування поняття “правовідносини” та галузевих правових характеристик. Передусім, вони є різновидом суспільних відносин [86, с. 262], а отже визначаються власними суб'єктами, об'єктом, змістом (як порядком взаємодії суб'єктів щодо об'єкта), підстави їх виникнення та припинення. До того ж взаємодія суб'єктів відбувається відповідно до типового, здійснюваного у певному порядку, стабільного взірця шляхом вказівки на певні властивості суб'єктів [110, с. 660].

Суспільні відносини, будучи урегульовані нормаами правами трансформуються у правовідносини. Норми права визначають складові і тим самим надають суспільним відносинам юридичну форму. Зазначені ознаки у

тій чи іншій послідовності є визначальними у більшості пропонованих наукою права дефініцій поняття правовідносини [180, с. 127].

Галузь права, як система правових норм, надає відповідне найменування правовідносинам – суспільним відносинам, урегульованим нормами цієї галузці права [117, с. 123]. Внаслідок впливу норм трудового права на суспільні відносини, які складаються в процесі застосування і організації праці працівників, окрім основних – індивідуальних трудових, формуються і розвиваються колективні трудові правовідносини. Вони є складовою консолідованого поняття трудові правовідносини з огляду на безпосередній або опосередкований зв'язок із індивідуальними трудовими правовідносинами. В сучасній доктрині трудового права України зазначені правовідносини здебільшого трактують як різновид галузевих правовідносин, що тісно пов'язані із власне (індивідуальними) трудовими [214, с.], обслуговують трудові та функціонують водночас із ними [36, с.159]. Галузева специфіка може найбільш повно виявитися лише в їхній єдності і взаємозв'язку як трудових правовідносин у цілому [117, с. 123].

Приналежність до системи галузевих правовідносин зумовлює об'єктивну притаманність їм родових характерних рис. Ґрунтовний аналіз спільних ознак правовідносин, що визначають їх як трудові, проведено у монографії П.Д. Пилипенка [117, с.112-135]: 1) вони є результатом правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин не тільки нормами централізованого законодавства, а й нормами, встановленими на локальному рівні, в т.ч. і за угодою сторін; 2) є складними за своєю структурою і об'єднують в собі цілу групу самостійних правовідносин із власними суб'єктами, правовими зв'язками та правовими підставами динаміки.

Для формування поняття колективних трудових правовідносин важливим є визначити сферу суспільних зв'язків, які будучи врегульовані нормами трудового права України, формують основу досліджуваного поняття. Свого часу, розглядаючи поняття колективно-трудова

правовідносин А.Р. Мацюк запропонував їх родову назву: “участь трудящих в управлінні виробництвом” [95, с.215-242], тим самим визначивши їх систему такими видами правових стосунків: з участі робітників і службовців в управлінні виробництвом у вузькому розумінні слова; з укладення колективного договору (колективно-договірні відносини); із встановлення умов праці та заробітної плати шляхом локального регулювання; із застосування умов праці та трудового законодавства; з житлово-побутового і культурного обслуговування робітників і службовців; із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; з розгляду трудових спорів.

Визначаючи сучасне бачення трудового права М.І. Іншин та В.І. Щербина назвали ці правовідносини «із виробничої демократії» (відносини за участі працівників, їхніх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників) та з вирішення трудових спорів [58, с. 206]. Відмежовуючи колективно-трудова від інших галузевих вчені робили наголос, що змістом колективно-трудова є участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення та застосування умов праці; сторони – адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи [237, с. 4].

У галузевій літературі колективні суспільні відносини визначено:

1) шляхом вказівки на їх види. Зокрема, наголошується, що це: відносини з участі робітників і службовців в управлінні підприємством, з організації соціалістичного змагання, укладення колективного договору і встановлення умов праці в межах локального регулювання, з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю [179, с. 95]; відносини щодо участі трудящих в управлінні виробництвом, щодо колективних переговорів, щодо укладення і виконання колективного договору, щодо встановлення умов праці, щодо охорони праці, щодо контролю і нагляду за додержанням трудового законодавства, щодо вирішення колективних

трудових спорів, щодо участі профспілок у регулюванні трудових відносин [56, с.21]; відносини, що виникають у процесі укладення і підписання колективних договорів і угод та встановлення умов праці на підприємствах [117, с.33]; правові стосунки соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах [214, с. 62];

2) шляхом ідентифікації суб'єктів. Зокрема, це – відносини: між профспілками та іншими представницькими органами колективів, з одного боку, і роботодавцями або їх представницькими органами – з іншого, з приводу встановлення і застосування умов праці працівників [112, с. 81];

3) шляхом вказівки на права, які реалізуються у цих правовідносинах: урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації їх суб'єктами колективних трудових прав [237, с. 5].

Найбільш прийнятним є розуміння правовідносин як способу реалізації прав суб'єкта певного виду.

В основі виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, сторонами якого є працівник і роботодавець (ст.21 КЗпП України). Основними галузевими правовідносинами є власне трудові (індивідуальні). Однак кожного працівника та роботодавця стосуються також і умови праці та спори, пов'язані з ними. Відтак виникають спільні, колективні питання, які становлять неіндивідуальний (колективний) інтерес, формують колективні трудові права.

Основою колективних трудових правовідносин є спільні (гуртові, колективні) трудові права працівників, які можуть бути здійснені лише шляхом консолідованих дій працівників, що перебувають в індивідуальних трудових правових стосунках з одним чи декількома роботодавцями. Саме ці права визначають соціальні зв'язки, які виникатимуть у процесі їх реалізації та формують сферу колективних трудових правовідносин. Колективні трудові права – певні можливості працівників, роботодавців та їх представників у сфері праці, закріплені у міжнародних актах[232, с. 42].

Ґрунтуючись на досвіді Європейського Союзу та вітчизняному законодавстві колективними називають трудові права: право на інформацію та консультації, право на об'єднання; право на участь в управлінні підприємством; право на колективні переговори; право на укладення колективних угод; право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк [31, с. 64]. Ці права є колективними з урахуванням порядку (форми) їх реалізації - вони реалізуються шляхом безпосередньої, а доволі часто і представницької демократії [88, с.226]. Використавши суб'єктний критерій класифікації основних трудових прав, запропонований Є.В. Красновим, виділимо ті права, які, на нашу думку, можуть бути реалізовані лише у колективних трудових правовідносинах: права працівників; права організацій працівників, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців [79, с. 45].

Перелік колективних трудових прав визначає сферу однойменних трудових правовідносин як способу їх реалізації. Такими є правовідносини: щодо діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів колективів працівників у трудових чи інших правовідносинах; щодо діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у трудових чи інших правовідносинах; щодо укладання і виконання колективних договорів, колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо діяльності профспілок з приводу застосування трудового законодавства; щодо участі колективів працівників в управлінні виробництвом; щодо вирішення колективних трудових спорів.

Правовідносини виникають між суб'єктами, які визначені нормами права шляхом вказівки на невід'ємні властивості, притаманні їм як адресатам норм певної галузі права. А відтак, невід'ємною характеристикою колективних трудових правовідносин є правосуб'єктні відповідно до норм трудового права учасники, які перебувають у реальному правовому зв'язку та взаємодіють між собою, реалізуючи галузевий правовий статус.

Колективні трудові правовідносини є відносно визначеними за суб'єктним складом. Їхні суб'єкти вичерпно регламентовані. Саме аналізуючи учасників досліджуваних правовідносин, вчені роблять акцент на колективному їх (правовідносин) характері [232, с. 18]. Будь-який суб'єкт права, реалізуючи права, що є складовою його правового статусу вступає у правовідносини. Всі вище перелічені права є колективними, а отже суб'єкт реалізації прав в таких правовідносинах є завжди колективним. Ознаками колективу є: 1) це – група людей; 2) об'єднана загальними, що мають суспільно цінний сенс, метою та спільна діяльність, організована для її досягнення [198]. Колектив – це організована форма об'єднання людей на основі спільної соціальної значущої діяльності. Колективним суб'єктом права називають таке суспільне утворення, яке здатне забезпечити єдність цілей, волі й діяльності та визнається правомочним вступати у правовідносини [203, с. 185].

Для визначення суб'єктів колективних трудових правовідносин слід звернутися до актів чинного трудового законодавства – Кодексу законів про працю України, законів України “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями”[171], “Про соціальний діалог в Україні”[167], “Про колективні договори і угоди”[148], “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”[162], “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”[165], “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”[158] та ін.

Норми колективного трудового права окреслили суб'єктів. Відповідно до норм трудового права суб'єктами, які за кількісною ознакою можна вважати колективними є колектив працівників, об'єднання (організації) роботодавців, профспілкові організації та органи, що провадять примирні процедури у сфері реалізації трудових прав, які відповідно до міжнародних стандартів, вітчизняного законодавства та галузевої доктрини позначені як “колективні” – примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба

посередництва та примирення. Певною мірою винятковим суб'єктом тут можна вважати роботодавця, якщо відповідного суб'єкта представляє роботодавець – фізична особа, однак з огляду на той факт, що він також може вступати у колективні правовідносини, розглянемо специфіку його видової правосуб'єктності в контексті передумови саме правовідносин цього виду.

Першим серед суб'єктів є колектив працівників (трудовий колектив). Активне використання у національному законодавстві про працю та науковій літературі з трудового права поняття “трудовий колектив” та одночасна відсутність визначеного його галузевого правового статусу, недостатня чіткість щодо умов набуття ним галузевої правосуб'єктності та форм здійснення правової діяльності, – підвищують значимість теоретичних досліджень та узагальнень положень про колектив працівників як суб'єкт колективно-трудова правовідносин. Особливо важливо це з огляду на той факт, що в Україні до тепер ведуться дискусії щодо змісту законодавчих реформ у сфері трудових правовідносин та доцільності прийняття нового Трудового кодексу України.

Проблематика суб'єктів трудового права загалом та трудового колективу як одного із них, неодноразово ставала об'єктом досліджень вчених – представників галузевої науки. Правосуб'єктність та правовий статус трудового колективу були розглянуті у працях В. М. Божка [11, с.92–94], З.Я. Козак [66], В. Л. Костюка [75, с. 238–277], П. Д. Пилипенка [117, с.186–203], А. М. Слюсара [199], І. І. Шамшиної [243, с.344–356], І. М. Якушева [251], О. В. Яремчук [252].

Однак до тепер немає легалізованої дефініції колективу працівників (спробуємо довести саме таку назву суб'єкта колективних трудових правовідносин; водночас, цитуючи вчених щодо окресленого питання дослідження, у дисертації застосовуватимемо авторський термін використання), не визначено особливості його правосуб'єктності та не закріплено правовий статус.

Аналізуючи наукові джерела, присвячені проблематиці трудового колективу як суб'єкта трудового права, виділимо декілька напрямів, за якими велись найбільш активні дискусії: 1) щодо юридичного терміну, яким доцільно позначати цей суб'єкт права та правовідносин; 2) щодо сутності та обсягу досліджуваного поняття; 3) щодо наявності правових умов визнати його (колектив працівників, а не відокремленого кожного працівника зокрема) єдиним цілісним суб'єктом правовідносин певного виду; 4) щодо змісту та обсягу його правосуб'єктності та моменту її виникнення; 5) щодо можливих форм правової діяльності зазначеного колективу.

По-перше, щодо терміну, яким варто позначати групу найманих працівників одного роботодавця, які реалізують спільні трудові права та об'єднані єдиною метою інтереси.

Чинне законодавство про працю послуговується терміном трудовий колектив для позначення колективного суб'єкта – всіх громадян, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на підставі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з цим підприємством (ст.252-1 КЗпП України) [64]. Згідно із ч. 8 ст. 65 Господарського Кодексу України 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. Відповідно до ст. 12 КЗпП України [64] та ч. 1 ст. 3 Закону України “Про колективні договори і угоди” [148] однією із сторін колективного договору є представники, обрані чи уповноважені трудовим колективом.

Законодавче визначення трудового колективу міститься у Законі СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” (ч. 1 ст. 1): об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації [171].

Як зазначається у науковій літературі існуючі легальні визначення “трудового колективу” відповідно до сучасних умов розвитку соціально-економічних відносин є спірними та містять низку дискусійних неточностей [35]. Зокрема, це стосується обмеження поняття трудового колективу лише рамками підприємства (хоча чинне українське законодавство одним із видів роботодавців передбачає фізичну особу – роботодавця), вживання терміну громадянин (що не ідентифікує особу як суб’єкта трудового права), а не працівник тощо.

В навчальній літературі зазначається, що базуючись на законодавчому визначенні, у трудовий колектив включаються всі працюючі на підприємстві, а також і працюючі власники, трудові відносини яких виникають із членства і мають настільки суттєву специфіку, що виходять за рамки трудового права. Очевидно, неможливо в такому варіанті забезпечити належне укладення колективного договору, бо змішування сторін приводить у непридатність сам принцип соціального партнерства і перетворює таку угоду в декларацію [215, с. 457-458].

Необхідно зазначити, що проект Трудового кодексу України не містить такого суб’єкта трудового права, як трудовий колектив [173].

Критичні аргументи щодо доцільності використання успадкованого ще з часів формування радянської доктрини трудового права поняття трудовий колектив наведені у монографії П.Д. Пилипенка “Проблеми теорії трудового права” [117, с.186–203]. В.М. Божко настоює на тому, що суб’єктом колективно-договірних відносин є не трудовий колектив, а наймані працівники [11, с.93].

Спробуємо навести аргументи, чому для позначення суб’єкта трудового права та суб’єкта колективних трудових правовідносин варто послуговуватись терміном “колектив працівників”, а не “трудоий колектив”. Варто відмітити, що, пропонуючи визначення трудового колективу, В.Л. Костюк поряд, у дужках, вживає термін колектив працівників, однак не

наводить аргументів щодо тотожності цих понять за сутністю та обсягом. [75, с.248]

В основі виникнення індивідуальних (чи власне) трудових правовідносин є трудовий договір, однією із сторін якого є працівник (ст.21 КЗпП України [64]). У сучасних умовах різних організаційно-правових форм реалізації особою права на працю, при визначенні суб'єкта саме трудових (а не цивільних) правовідносин вчені та й законодавство послуговуються терміном «найманий працівник», «наймана праця» (ст.12 КЗпП України [64]; ст.7 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [165]). Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” однією із сторін колективного трудового спору називає найманих працівників, окремі категорії найманих працівників, об'єднання найманих працівників [162].

Варто зазначити, що чинне законодавство поняття “найманий працівник” та “працівник” трактує як тотожні за змістом. Зокрема, найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю (ч. 2 ст. 1 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [162]; працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю (ст. 1 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності” [165]). З огляду на те, що жодна інша галузь права не послуговується терміном “працівник” для позначення суб'єкта відповідних галузевих правовідносин, він (термін) є родовим та універсальним для всіх учасників індивідуальних трудових правовідносин, вважаємо, що прикметник “найманий” (вказуючи на ознаку предмета, щодо якого вчиняється певна дія – найм [25, с. 717]) не закріплює додаткових правових ознак суб'єкту, а отже, застосовувати його не доцільно. А вже з метою виокремлення більш конкретної, вузької сфери застосування родового

поняття “працівник” варто додавати уточнювальні характеристики (“наукові працівники”, “педагогічні працівники”, “працівники лісової промисловості”) чи використовувати інший законодавчий термін (“прокурори”, “державні службовці” тощо).

Доктрина сучасного трудового права безспірно вважає колективні трудові правовідносини різновидом галузевих, тісно пов’язаних з індивідуально-трудовими. Свідченням тісного зв’язку колективних трудових правовідносин з індивідуальними є суб’єкт: індивідуальних трудових правовідносин – працівник, який реалізує трудові права чи виконує обов’язки; колективних трудових – колектив як спільність, яка об’єктивно формується з працівників одного роботодавця (чи об’єднання роботодавців, чи певної галузі, чи структурного підрозділу тощо). Варто наголосити на об’єктивному характері такого формування. Адже, звичайно укладаючи трудовий договір з будь-яким роботодавцем, жоден працівник не має наміру “об’єднатися” в колектив. Це відбувається автоматично, з огляду на іншу сторону правовідносин – роботодавця. Тому, визначаючи поняття колективу працівників, більш схильні вживати термін “спільність” як сукупність людей, об’єднаних між собою певними, чітко визначеними соціально-виробничими зв’язками.

Україномовне тлумачення слова “спільність” має три аспекти: 1) однаковість для всіх; те загальне, що притаманне кожному із порівнюваних явищ; 2) нерозривний зв’язок, єдність; 3) об’єднання людей, згуртованих спільними умовами життя, інтересами, метою [25, с. 1368]. Як видається, всі три аспекти сукупно характеризують досліджуване нами поняття.

Характеризуючи колектив працівників як спільність, хочемо наголосити, що така спільність є соціально-правовою. Передусім, соціальна вона з огляду на те, що наділена ознаками соціальної спільності: є групою людей, яка склалась об’єктивно, реально існує, практично фіксується, характеризується відносною цілісністю і виступає самостійним суб’єктом

соціальної та історичної дії. А правова, оскільки нормами права визначено її правосуб'єктність та правовий статус.

Другим, не менш важливим питанням, є визначення сутності та обсягу поняття колектив працівників, а саме: з кого формується колектив працівників та за якими критеріями можна вважати, що він відбувся як суб'єкт.

Логічним і таким, що впливає з галузевої доктрини про відмінність трудового та цивільно-правових договорів є висновок О.В. Яремчук [252, с. 7], що особи, які працюють за цивільно-правовим договором не вважатимуться членами трудового колективу (незалежно від його виду).

С.В. Венедиктов ознаками трудового колективу вважає такі: 1) наявність двох або більше працівників (за винятком виконавчого органу, що здійснює представницькі повноваження щодо роботодавця; 2) спільна мета, що об'єднує працівників при здійсненні ними трудової діяльності; 3) об'єднання працівників в певну групу для досягнення обумовленої мети; 4) організаційна оформленість в межах єдиного роботодавця; 5) наявність чітко визначеної структури, взаємодії, що виражається у формуванні певного кола обов'язків працівників, їх прав та завдань, дотриманні трудової дисципліни в межах конкретної юридичної особи [27, с.116].

На думку О.В. Яремчук, до складу трудового колективу слід включати не лише найманих працівників (постійних, сезонних, тимчасових незалежно від строку трудового договору), а й працюючих власників, навіть керівника підприємства, який вже є уповноваженим власником органом (за умови перебування їх у трудових відносинах). Продовжуючи свої висновки вчена розмежовує трудовий колектив у вузькому та широкому значенні: 1) лише колектив найманих працівників, за виключенням працюючого власника або уповноваженого ним представника. 2) всі працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією на підставі трудового договору..., в тому числі працюючі власники [252, с. 7–8]. Водночас науковець зауважує, що в певних випадках керівник підприємства

виступає самостійною стороною і не включаються до складу трудового колективу (зокрема, у колективному процесі, у процесі вирішення колективного трудового спору).

Свого часу ідею по те, що склад трудового колективу формують як наймані працівники (постійні, сезонні, тимчасові, незалежно від строку трудового договору), так і інші категорії осіб, які працюють за трудовим договором (працюючі власники, уповноважений власником орган, адміністрація, члени товариств тощо) обґрунтував В.М. Скобьолкін [197, с.32].

З огляду на те, що колектив працівників як певна визначена єдність окремих працівників, як єдиний суб'єкт виступає у колективно-трудовах правовідносинах здебільшого на протиположній стороні – роботодавцю, їх організації чи об'єднанні, більш правильними, видаються твердження, що, визначаючи склад трудового колективу, потрібно враховувати два чинники: по-перше, наявність трудових правовідносин, і по-друге, спільність інтересів. А відтак, склад трудового колективу формують працівники, які знаходяться у трудових правовідносинах з роботодавцем та інтереси яких не співпадають з інтересами останнього [251, с. 13]. Колектив працівників становлять усі працівники, які перебувають з роботодавцем у трудових правовідносинах. Членами колективу працівників є працівники, для яких це місце роботи є основним, а також тимчасові та сезонні працівники, сумісники, надомники, дистанційні працівники. Тому пропонується у проекті Трудового кодексу внести зміни, включивши до суб'єктів трудових відносин колектив працівників і визначити його як колектив працівників який становлять усі працівники, які перебувають з роботодавцем у трудових правовідносинах.

Варто звернути увагу на положення проекту Трудового кодексу України, який визначає єдиною підставою виникнення трудових відносин трудовий договір. І у розумінні проекту Трудового кодексу працівником є фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору[173].

Вартим для аналізу є також твердження про те, що трудовий колектив та підприємство є поняттями невід’ємними одне від одного. Погоджуючись із висновком О.І. Процевського про те, що об’єктивною передумовою формування трудового колективу є суспільно-корисна діяльність, спільна праця, О.В. Яремчук робить хибний висновок, що такі можуть відбуватись лише в межах підприємства (розуміємо юридична особа). Однак чинне сьогодні законодавство про працю передбачає укладення трудового договору між працівниками та роботодавцями – фізичними особами. І за умови, що з фізичною особою – роботодавцем декілька (думаємо три, щоб можна було голосувати) осіб уклали трудовий договір, існує презумпція утворення колективу цих працівників як єдиного цілісного суб’єкта для реалізації своїх прав. Зрештою, запропонована у авторефераті класифікація трудових колективів також засвідчує, що автор не бачить можливості формування трудового колективу у фізичної особи – роботодавця [252, с.8].

Трудовий колектив – це: 1) організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці [243, с. 355]; 2) специфічний вид належним чином організованого об’єднання працівників певного роботодавця, що діє з метою здійснення їх інтересів, захисту трудових прав у соціальному партнерстві та інших пов’язаних із ними правовідносинах [75, с. 248].

Характеристика обсягу поняття “колектив працівників” потребує визначення кількісного його критерію. Чинне сьогодні законодавство не встановлює мінімальної кількості працівників, необхідних для існування такого колективу працівників. З урахуванням Закону СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” та з метою досягнення цілі – визначити думку колективу, вважаємо, що потрібно щонайменше три працівники.

Третім, доволі дискусійним питанням теорії трудового права, є проблема обґрунтування колективу працівників єдиним цілісним суб'єктом правовідносин певного виду, або ж заперечення цієї тези.

Деякі науковці заперечують доцільність визнання трудового колективу як суб'єкта трудового права і наполягають на тому, що у соціальному партнерстві беруть участь не самі працівники, а їх представницький орган. Так, О.С. Арсентьєва підкреслює, акцентує увагу на представництві інтересів окремих працівників певним суб'єктом (представником, вільно обраним на загальних зборах або профспівковою організацією), а не інтересів трудового колективу[5, с. 10].

П.Д. Пилипенко обґрунтовує, що трудовий колектив – категорія більш політична, аніж соціально-трудова [117, с.22]. З. Я. Козак стверджує, що правовий статус трудового колективу є нічим іншим, як “сукупністю правових статусів інших суб'єктів права” [66, с. 60].

ВЛ. Костюк та І. І. Шамшина доводять зміст та обсяг правосуб'єктності трудових колективів як суб'єктів трудового права [75, с. 238–277; 243, с. 344–356]. Л.О. Золотухіна до суб'єктів колективно-договірного регулювання відносить трудовий колектив або його представників[55, с.15]. Г.І. Чанишева також не погоджується з висловленою в літературі думкою про виключення трудових колективів з кола суб'єктів трудового права з таких причин. Трудові колективи залишаються більш-менш стійкими утвореннями, які характеризуються єдністю волі, мети і інтересів. У складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права[233, с.12].

В літературі висловлена думка, що виключити трудовий колектив за складу суб'єктів трудових правовідносин неможливо, оскільки тільки в рамках трудового колективу можна реалізувати значну кількість фундаментальних прав у сфері праці, а саме: право на страйк, ведення колективних переговорів та укладення колективного договору, встановлення окремих умов праці тощо[83].

А.М. Слюсар пропонує розглядати трудовий колектив як юридичну конструкцію побудовану на теорії юридичної фікції[199, с.190].

В.С. Венедіктов підкреслює, що трудовий колектив володіє організаційною єдністю, органами управління, та цілісною системою відносин. Трудовий колектив має такі основні ознаки об'єднання людей: вільних, які виконують трудову діяльність; які мають спільну мету – досягнення певних трудових результатів; які працюють на підставі укладених ними трудових договорів (контрактів, інших угод про працю) [26, с.76].

Дещо відмінну точку зору висловив А.М. Лушников. Він зазначає, що трудовий колектив – це об'єднання працівників в рамках конкретного підприємства, організації, на основі трудового договору; має організаційно-оформлену єдність із загальними органами управління і встановленою дисципліною праці; переслідує свої соціально-трудова інтереси при встановленні колективних умов праці і соціального захисту [89, с.298].

Основою колективних трудових правовідносин є спільні (гуртові, колективні) трудові права працівників, які можуть бути здійснені лише шляхом консолідованих дій працівників, що перебувають в індивідуальних трудових правових стосунках з одним чи декількома роботодавцями. Саме ці права визначають соціальні зв'язки, які виникатимуть у процесі їх реалізації та формують сферу колективних трудових правовідносин.

Однією із особливостей колективних трудових правовідносин в галузевій літературі називають інтерес суб'єкта, що вступає у ці правовідносини [232, с. 14]. Вони відбуваються задля забезпечення колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і вимагають відповідного правового опосередкування. Інтереси колективу – самостійна категорія інтересів, які не завжди збігаються з інтересами роботодавця і працівника [237, с. 5]. Спільність інтересів може бути тільки у працівників і то лише за умови їхнього взаємного прагнення до виразу своєї колективної волі, яка повинна, крім того, бути юридично оформлена у вигляді рішення зборів, протоколу про наміри або якимось інакше [117, с. 212].

Визнання колективу працівників (як спільності, а не відокремлених працівників) суб'єктом трудового права, наділення його трудовою правосуб'єктністю, надає йому (колективу) можливість виражати волю своїх членів, реалізовувати свої права, виступати учасником колективних трудових правовідносин.

Підсумовуючи, вважаємо, що сьогодні наявні законодавчі та теоретичні передумови для висновку, що колектив працівників є суб'єктом колективно-трудова правовідносин.

Колектив працівників – це спільність (сукупність людей, об'єднаних між собою певними соціально-виробничими зв'язками) осіб, які перебувають у індивідуально-трудова правовідносинах з одним (спільним) роботодавцем (окрім працюючих за трудовим договором власників та уповноважених ними органів) та у випадках прямо передбачених законодавством в змозі (або повинні) вчинити дії щодо реалізації колективних трудових прав[19, с.139].

У різних колективних трудових правовідносинах суб'єктами можуть виступати різні колективи найманих працівників. Залежно від роботодавця потрібно виділяти колективи найманих працівників роботодавців-юридичних осіб і колективи найманих працівників роботодавців-фізичних осіб.

О.В. Яремчук поділяє позицію вчених, які вважають, що структура трудового колективу вторинна і визначається внутрішньою структурою підприємства, установи, організації, в межах яких він існує. Тому пропонується розрізняти трудові колективи виробничих структурних підрозділів підприємства (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), які відповідно до чинного законодавства наділені певними повноваженнями (укладати колективні договори, оголошувати громадські стягнення тощо) [252, с.7].

Згідно із структурою організації існують колективи найманих працівників: 1) підприємства, установи, організації; 2) цеху, відділу, бригади та інших підрозділів.

Правосуб'єктність кожного із цих колективів найманих працівників визначається чинним законодавством, а також локальними нормативно-правовими актами.

У сучасному суспільстві відомі також колективи працівників – об'єднання колективів кількох роботодавців, які є тимчасовими та формуються щодо вирішення певних спільних проблем. Прикладом такого можливого формування вже сьогодні є об'єднання шістдесяти п'яти тисяч працівників відомих компаній [259] Apple Inc., Google Inc., Intel Corp., Adobe Systems Inc. в США проти своїх роботодавців у колективному трудовому спорі щодо зговору роботодавців про відмову приймати на роботу працівників однієї компанії в іншу, що дозволило тривало (впродовж 2005 - 2009 рр.) занижувати розмір заробітної плати працівникам всіх цих роботодавців.

Глобалізаційні процеси та поява нових соціально-економічних взаємозв'язків у сфері здійснення трудової діяльності зумовили появу нових видів суб'єктів колективно-трудова правовідносин в Україні – транснаціональної компанії як роботодавця та колективу її працівників. Серед “нових корпорацій”, представлених на вітчизняному ринку є Coca-Cola, Samsung, Toyota, Nestle, Nokia, Metro Cash&Carry, Hewlett-Packard, British American Tobacco та деякі інші транснаціональні корпорації [257]. Насправді, проблема визначення правового статусу колективу працівників транснаціональної компанії є важливою в контексті захисту трудових прав працівників, які працюють за трудовим договором та підприємницького інтересу роботодавців. Відповідно до ст. 52 Закону України “Про міжнародне приватне право” до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України [153]. Водночас світовий досвід у сфері забезпечення трудових прав працівників транснаціональних компаній сформував низку міжнародних стандартів, якими повинні послуговуватися транснаціональні компанії. Основними міжнародними документами, що формують основні

засади колективно-трудоових правовідносин у транснаціональних компаніях є: 1) Глобальний договір ООН (1999 р.), який закріплює десять принципів у сфері прав людини та трудових відносин; 2) декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи і права на виробництві; 3) Тристороння декларація принципів, яка містить положення стосовно багатонаціональних корпорацій і соціальної політики, схвалена Міжнародною організацією праці 1977р.; 4) Принципи Організації економічного співробітництва і розвитку, які стосуються транснаціональних компаній (2000р.) та зобов'язують уряди держав, які підписали цей документ, і держав, які згодом до нього приєдналися, дотримуватися основних стандартів МОП, рекомендують у кожній державі заснувати національний контактний пункт для розгляду конкретних питань взаємовідносин транснаціональних компаній із профспілками, а також налагодити співпрацю між профорганізаціями різних підприємств цієї транснаціональної компанії [258]. Відповідні зміни потрібно внести в законодавство України про колективні трудові відносини.

Представником колективу працівників та самостійним учасником колективно-трудоових правовідносин є профспілка. Професійні спілки як суб'єкт колективних трудових правовідносин діють на основі конституційних засад. Відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності”[165] профспілки створюються не тільки з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (самостійний суб'єкт), але і з метою представництва прав та інтересів членів профспілки (представництво). Законодавчо передбачено, що професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудоової) діяльності (навчання).

Н.Б. Болотіна підкреслює, що професійна спілка є добровільною, неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [12, с. 606]. П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та інші вказують, що професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на підставі вільного вибору їхніх членів [214, с. 88].

Аналізуючи Закон України “Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності” [165], доходимо висновку вірності висновку щодо самостійності (а не лише представник-довіритель колективу працівників) профспілкових організацій як суб'єктів колективно-трудова правовідносин. Якщо профспілка є стороною колективного трудового спору вона самостійно ініціює створення примирних органів, делегує до примирної комісії своїх представників, а також ініціює залучення незалежного посередника. А після завершення примирних процедур підписує угоду з представниками протилежної сторони про вирішення колективного трудового спору.

Професійна спілка створюється за наявності суб'єктивних та об'єктивних передумов. Суб'єктивною передумовою формування профспілок вважаємо вільне волевиявлення її членів, можливість вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їхніми статутами, брати участь у роботі профспілок. За змістом Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами. Об'єктивною передумовою формування професійних спілок є затвердження

статуту та здійснення легалізації органами Міністерства юстиції України [130].

Відповідно до чинного законодавства України про професійні спілки усі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки. Для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин [230, с. 11-12] профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

Натомість представництво інтересів працівників під час вирішення колективних трудових спорів здійснюється на основі договору. При проведенні колективних переговорів, або в інших примирних процедурах профспілка представляє інтереси працівників за їх дорученням. Відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, висуваючи вимоги працівники повинні визначити, хто буде представляти їхні інтереси в колективному трудовому спорі. Таке рішення колектив працівників може прийняти на зборах (конференції) працівників, або шляхом збирання підписів. Видається, що працівники повинні визначити обсяг прав профспілки, як представника. Адже відповідно до Цивільного кодексу України представник не може вчиняти правочини, поза визначеним обсягом повноважень. А тому, доцільно у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” встановити правило, за яким профспілка може представляти інтереси працівників при вирішенні колективного трудового спору лише в межах визначених працівниками [187].

Роботодавець як одна із обов’язкових сторін трудового договору та учасник індивідуально-трудова правовідносин є основним суб’єктом трудового права. Він також є учасником колективно-трудова правовідносин. Присутність в обох варіантах “роботодавця” у спірних правовідносинах не означає, що йдеться про одного і того ж учасника спору.

За фактичними ознаками це може бути та ж сама юридична особа (роботодавець), однак з огляду на правовий статус такої особи як учасника індивідуальних трудових чи колективних трудових правовідносин, його (роботодавця) участь у трудових спорах різного виду є все ж відмінною за характером оспорюваних інтересів. Тому, як безпосередній суб'єкт трудового спору роботодавець у індивідуальних трудових спорах виступатиме як сторона трудового договору, а у спорах колективно-трудовах – відповідно, як сторона однойменних правових стосунків.

Згідно із чинним законодавством роботодавцем є юридична або фізична особа, яка використовує найману працю на умовах трудового договору. Водночас роботодавцем також може бути і організація, яка не є юридичною особою, наприклад, філія, за умови, що вона (філія) на це спеціально уповноважена.

Однак основну групу правовідносин, де роботодавець є суб'єктом є індивідуальні та колективні трудові правовідносини. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” визначає поняття роботодавця в ст.1. Це – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Статтею 1 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”[158] було змінено поняття “роботодавець” і визначено, як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Аналогічне за змістом поняття роботодавця визначено у проекті Трудового кодексу України[173]. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначає поняття роботодавця як власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Можна зробити висновок, що законодавство, яке регулює колективно-договірні відносини є суперечливим

у визначенні поняття роботодавця, оскільки не є чітким розуміння того, чи виступає фізична – особа підприємець як роботодавець у колективно – договірних відносинах.

Варто звернути увагу на відсутність у законодавчих актах, присвячених питанням колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення на можливість укладення колективного договору між фізичною особою і її найманими працівниками (ст. 2, 3 Закону України “Про колективні договори і угоди”, ст. 10 – 12 КЗпП України). Вважається, що законодавець, не визначивши у якості суб’єкта колективно-договірних відносин фізичну особу, не створив заборону для цієї категорії роботодавців укладати колективні договори з найманими працівниками. Принцип правового регулювання “дозволено все, що не заборонено законом” дає підстави для вказаного висновку. Більше того, шляхом об’єднання в організації роботодавців фізична особа може брати участь в укладенні регіональних, галузевих та Генеральної угод. Тому за фізичними особами – роботодавцями слід визнати право ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод шляхом внесення змін до Закону України “Про колективні договори і угоди”, а також врахувати відповідне право під час розробки нового Трудового кодексу України. А отже, вони також є суб’єктами колективно-договірних правовідносин.

Законом України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”[158] передбачено право роботодавців об’єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами.

Організації роботодавців є наслідком реалізації роботодавцями права на об’єднання, а відтак ми констатуємо що такі організації відбулись як суб’єкти. Ґрунтовно зміст цього права розглянуто О.В. Брильовою [14, с.29], Г.І. Чанишевою [235]. Аргументи щодо самостійності організацій

роботодавців як суб'єктів колективно-трудова правовідносин наведені у дисертації О.В. Брильової [14, с.12].

У Законі України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” [158], організацію роботодавців визначено як неприбуткову громадську організацію, яка об'єднує роботодавців, при цьому роботодавцями можуть бути юридичні особи (підприємства, установи, організації) або фізична особа – підприємець. На думку О.В. Брильової, це положення закону не узгоджується із Законом України “Про громадські об'єднання”, відповідно до ст.1 якого громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи [14]. Таким чином, поняття організації роботодавців, визначене у Законі України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”, за висновком вченої не відповідає положенням Закону України “Про громадські об'єднання”, який також набрав чинності.

У юридичній літературі констатується, що органи примирення є особливими правовими утвореннями, погоджувальними органами суб'єктів колективних трудових відносин, в рамках яких відбувається врегулювання розбіжностей, пов'язаних із визначенням умов праці в організаціях, професіях, галузях, територіях та інших утвореннях, в яких можливе договірне регулювання трудових та соціально-економічних відносин [49, с.12]. Основними юрисдикційними примирними органами, які покликані вирішувати колективні трудові спори, є примирна комісія і трудовий арбітраж [253] та НСПП.

У галузевій літературі серед суб'єктів трудових правовідносин виділяють другорядні – ті, що беруть участь у конкретних правовідносинах тільки, якщо виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування [214, с.216-217]. Такими суб'єктами є примирна комісія та трудовий арбітраж.

Поняття та основні засади порядку створення примирної комісії визначені у ст. ст. 8,9 Закону України “Про порядок вирішення колективних

трудоу спорів (конфліктів)” [162], Положенні про примирну комісію [127] та Регламенті роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору[182]. Закріплено, що примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін. Вона утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п’ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно. Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою (п.2.2.).

Поняття та основні засади порядку створення трудового арбітражу визначені у ст. ст. 11,12 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [162], Положенням про трудовий арбітраж[129]. Закріплено, що трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Він утворюється з ініціативи однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника в триденний строк у разі: 1) неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “а” і “б” статті 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”;

2) виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “в” і “г” Закону України “Про колективні трудові спори (конфлікти)”.

Єдиним державним органом, який бере участь у вирішенні всіх колективних трудових спорів та є постійно діючим у часовому просторі є НСПП.

Сформована державою в особі Президента України відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, вона наділена спеціальною галузевою (трудовою) правосуб’єктністю та має передбачені законодавством спеціальні функції, пов’язані зі сприянням поліпшенню трудових відносин та запобіганню виникнення колективних трудових спорів, їх прогнозуванням та сприянням своєчасному їх вирішенню [54, с.104-107].

На підставі проведеного аналізу законів України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” [158], “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [165], “Про соціальний діалог в Україні” [167], “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [162] та глави XVI КЗпП України робимо висновок, що самостійними суб’єктами колективних трудових правовідносин із власними або представницькими правами та обов’язками є колектив працівників, роботодавець, об’єднання роботодавців, профспілки та їх об’єднання, Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради, галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо), примирні комісії, трудовий арбітраж, НСПП.

Однією із особливостей колективних трудових правовідносин в галузевій літературі називають інтерес суб’єкта, що вступає у ці правовідносини [232, с.14]. Поняття “охоронюваний законом інтерес”, що вживається в ч. 1 ст. 4 Цивільного процесуального кодексу України та інших законах України у логічно-смісловому зв’язку з поняттям “права”, треба розуміти як прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загальним змістом об’єктивного і

прямо не опосередкований у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам [189].

Зважаючи на галузеву специфіку колективних трудових правових відносин інтерес має різну змістовну сутність і вказує на мету реалізації суб'єктивних юридичних прав та обов'язків їхніми носіями, що дає змогу окреслити особливості змісту правовідносин.

Соціально-економічні інтереси працівників та роботодавців є спільними в межах внутрішніх груп – група працівників та група роботодавців, та об'єктивно різними, протилежними між зовнішніми групами – сторонами трудового договору, за змістом, кінцевою метою та способами досягнення. Для підсилення можливостей кожного із учасників внутрішніх груп досягнути спільних для всього колективу працівників чи групи роботодавців інтересів, законодавець дозволив вирішувати їх в рамках колективно-трудова правовідносин.

Про те, що забезпечення чи захист інтересу сторін трудового договору лежить в основі існування колективно-трудова правовідносин знаходимо підтвердження у законодавстві. Зокрема, із змісту ст. 1 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” випливає, що метою виникнення правовідносин цього виду є “визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців...” [167]. Інтереси працівників, поряд із соціально-економічними правами є об'єктом захисту та представництва профспілок (ст.2 Закону України “Про професійні спілки, їх права а гарантії діяльності”) [165], а згідно із ст. 5 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх об'єднання” [158] метою створення “роботодавчих” громадських об'єднань є

представництво й захист прав та законних інтересів роботодавців у різних сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.”

Інтереси роботодавця складають виробничу сторону трудових відносин, інтереси працівника – соціальну [34, с.231]. Протириччя цих інтересів зумовлюють доцільність пошуку їх об’єктивно-суб’єктивної збалансованості та консолідованості. Об’єктивність забезпечення збалансування інтересів зумовлена історичною закономірністю існування власне трудових правовідносин як наслідку угоди між працівником та роботодавцем. Суб’єктивність зумовлена тим, що кожна із сторін трудового договору, їх представники мають власні інтереси, які намагаються досягнути. Збалансованість – це доведення до правильного співвідношення взаємно зв’язаних частин, сторін чого-небудь) [25, с.440]; як наслідок – зрівноважитися, стати в правильному співвідношенні та консолідованість означає об’єднання, згуртованість [25, с.566].

Аналіз законодавства, що регулює колективні трудові відносини дозволяє зробити висновок, що суб’єктивні юридичні права учасників відповідних правових стосунків (профспілок, примирних комісій, трудового арбітражу, Національної служби посередництва та примирення об’єднання роботодавців тощо) спрямовані на задоволення “безпосереднього” об’єкта їх власного інтересу (відображає необхідність вступу цього суб’єкта у конкретні правовідносини) та “опосередкованого” об’єкта інтересу (об’єктивно - суб’єктивної збалансованості та консолідованості законних інтересів колективу працівників та роботодавця) [22].

Діяльність працівника та роботодавця, що виникає на підставі трудового договору виконується на умовах та в порядку, визначених у процесі зближення позицій, досягнення спільних домовленостей учасників колективно трудових правовідносин та вирішення конфліктів між ними [75, с.215].

Правовідносини щодо встановлення умов праці, передбачають прийняття генеральної угоди, галузевих чи територіальних угод, а також локальних правових норм, які з урахуванням специфіки конкретного підприємства визначають умови робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та ін. питання, які невід’ємно пов’язані із істотними умовами трудового договору конкретного працівника. Так само вирішення колективних трудових спорів чи розбіжностей на підставі Закону України “Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” стосуються трудової діяльності. А отже, інтереси, які потребують об’єктивної збалансованості та консолідованості стосуються питань, пов’язаних із здійсненням діяльності відповідно до трудового договору.

У науці загальної теорії права та галузевих правових науках здебільшого розмежують матеріальні, процедурні та процесуальні правовідносини з огляду на той факт, результатом яких норм права вони є. Поєднавши наукові знання доктрини трудового права та результати аналізу, законодавства України, що визначає принципи, умови та процедуру реалізації колективних трудових прав, а також способи та механізми захисту у випадку порушення цих прав та неможливості їх здійснення, підтримуємо твердження Н.Б. Болотіної, що колективні трудові правовідносини є матеріального, процедурного та процесуального характеру [12, с.131].

Підсумовуючи, колективно-трудовими є правовідносини матеріального, процедурного та процесуального характеру, що пріоритетно існують для об’єктивно-суб’єктивної збалансованості й консолідованості законних інтересів колективу працівників та роботодавця з питань, пов’язаних із здійсненням ними діяльності відповідно до трудового договору.

Системно проаналізувавши законодавство, що регулює колективно-трудові правовідносини та правовий статус їхніх суб’єктів, вважаємо, що основними рівнями таких правовідносин в сучасних умовах є: транснаціональний, державний, галузевий, територіальний та локальний. Цей поділ впливає на суб’єктний склад зазначених правовідносин.

Для повної характеристики досліджуваних правовідносин важливим є визначити правові підстави їх виникнення. Одні вчені вважають, що такою є лише укладення трудового договору [88, с.226]. Їм слушно заперечує Г.І. Чанишева, вважаючи, що трудовий договір є підставою виникнення колективних трудових правовідносин з участі трудових колективів в управлінні підприємством (установою, організацією), оскільки з укладенням трудового договору працівник стає членом такого колективу. Однак трудовий договір не є підставою виникнення всіх видів правовідносин [232, с.16]. В.Андропова [3] правовими підставами колективних трудових правовідносин вважає: 1) укладення колективного договору виникають правовідносини, пов'язані з участю трудових колективів в управлінні підприємствами (установами, організаціями), а також участю трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; 2) волевиявлення однієї зі сторін, яке має зовнішній вираз у письмовому повідомленні про початок переговорів зумовлюють виникнення правовідносини з ведення колективних переговорів; 3) утворення професійної спілки або організації (об'єднання) роботодавців спричиняє правовідносини щодо діяльності професійних спілок у соціально-трудої сфері, включаючи здійснення суспільного контролю за додержанням законодавства про працю та охорону здоров'я на виробництві; 4) виникнення трудового спору та волевиявлення однієї зі сторін спору щодо початку примирної процедури зумовлює відносини щодо вирішення колективних трудових спорів.

Вітчизняне законодавство диференціює правові підстави виникнення правовідносин залежно від їх виду. Такими є: укладення угоди про створення органу соціального діалогу чи про початок однієї із законодавчо визначених форм соціального діалогу; момент прийняття рішення колективом найманих працівників про представництво їх профспілкою чи іншими органами; момент надсилання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору, момент виникнення колективного трудового спору; момент оголошення страйку тощо.

1.2 Правосуб'єктність учасників колективно-трудо­вих правовідносин

Проблема учасників колективно-трудо­вих правовідносин та їхньої правосуб'єктності неодноразово була об'єктом наукового аналізу у працях вчених: В. М. Божка, Н.Б. Болотіної, В. Я. Бурака, М.І Іншина, О.І. Жолнович, З.Я. Козак, О.І. Кульчицької, В.К. Костюка, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, Я.В. Сімутіної, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, Н.М. Хуторян, І. М. Якушева, О.М. Ярошенка та ін.

Варто відмітити, що галузева правосуб'єктність базується на загальнотеоретичних висновках загальної теорії права, а відтак, дискусії здебільшого ведуться в контексті її складових та моменту набуття цієї правової властивості кожним із учасників колективних трудо­вих правовідносин. Визначення складових елементів впливає на авторські обґрунтування поняття та змісту правосуб'єктності. На підставі аналізу законодавства у сфері регулювання правовідносин соціального діалогу та правовідносин вирішення колективних трудо­вих спорів, спробуємо розібратися, яка із концепцій найбільш точно характеризує здатність колективу працівників, роботодавця, профспілкових організацій чи їхніх об'єднань, організацій роботодавців чи їхніх об'єднань, примирних комісій, трудо­вого арбітражу, НСПП бути учасниками колективно-трудо­вих правовідносин.

Відповідно до висновків вчених правовими властивостями, які формують правосуб'єктність є:

Передусім, – правоздатність та дієздатність. Відповідно до неї, правосуб'єктність – це здатність фізичної особи мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки, а також своїми діями набувати і здійснювати суб'єктивні права та юридичні обов'язки [210, с.444; 94, с.592; 211, с.227-228; 213, с.99; 254, с.9.] Звертаємо увагу, що учасника правовідносин тут подано – “фізична особа”.

У інших роботах були спроби урівняти правосуб'єктність та правоздатність, або правосуб'єктність та дієздатність. Так, за переконаннями П.М. Рабіновича, суб'єктом правовідносин є правоздатний носій юридичних прав і обов'язків [180, с. 75]. Таке універсальне визначення характеризує людину загалом – фізичну особу відповідно до Цивільного кодексу України. Досліджуючи правосуб'єктність у трудових правовідносинах П.Д. Пилипенко переконує, що саме дієздатність є єдиним фактором, який має істотне значення для того, щоб суб'єкт права міг стати учасником правовідносин, і саме вона (дієздатність) означатиме правосуб'єктність учасника правовідносин [, с.112].

Найбільш поширеним є розуміння правосуб'єктності як суми трьох юридичних властивостей особи: правоздатності, дієздатності та деліктоздатності. Зокрема, В.Л. Костюком пропонує визначення трудової правосуб'єктності, як передбаченої нормами трудового права властивості особи мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання[75]. Через такі складові проаналізовано в літературі правосуб'єктність професійних спілок [249, с.97; 75, с.292].

Базуючись на працях із загальної теорії права (В.Б. Авер'янова [44, с.113], В.К. Колпакова [71, с.73-74], О.В. Міцкевича [172, с.373]), О.І. Кульчицька вважає, що для того, щоб вступити у правовідносини, особа повинна володіти здатністю мати права та обов'язки (правоздатністю), здатністю реалізовувати ці права та обов'язки (дієздатністю), а також тими правами та обов'язками, які вона має намір реалізувати шляхом вступу в конкретні правовідносини (правовим статусом) [80, с.34-36].

Авторські аргументи бачимо такими. Передусім, у загальній теорії правовідносин розмежовують поняття правосуб'єктності фізичної та юридичної особи. Аналіз КЗпП України, Законів України “Про соціальний діалог в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності”,

“Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” дозволяє зробити висновок, що визначення змісту правосуб’єктності суб’єктів колективних трудових правовідносин є більш схоже до правосуб’єктності юридичної особи: правоздатність і дієздатність у них виникають та формують єдину властивість – праводієздатність. А відтак, концепції, де визначальним елементом є лише правоздатність або дієздатність не можуть бути використані.

Окремого аналізу потребує деліктоздатність, як здатність учасника понести юридичну відповідальність певного виду. Така юридична властивість, за висновками В.Л. Костюка, притаманна колективу працівників. Зокрема, трудова правосуб’єктність колективу працівників – це передбачена нормами трудового права властивість особи мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов’язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [75, с. 115].

Закон України “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” не визначає жодних правових підстав та видів юридичної відповідальності колективу працівників. Невиконання колективом працівників повноважень не матиме наслідком застосування заходів колективної юридичної відповідальності. Чинний Закон України “Про колективні договори і угоди” у ст. 18 встановлює відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди стороною роботодавця. Зокрема, на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені колективом працівників органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов’язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Аналіз

законодавчого положення дозволяє зробити висновок, що йдеться про індивідуальну (а не колективну) юридичну відповідальність. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності”, наділяючи професійні спілки (чи їх об’єднання) повноваженнями представництва та захисту працівників, не визначає її юридичної відповідальності ані перед працівниками, ані перед роботодавцем. Аналогічний підхід міститься і в Законі України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” щодо наслідків невиконання повноважень організаціями роботодавців. А ч. 2 ст. 19 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” передбачає, що особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом. Водночас, зазначена норма є декларативною та не містить ані видів, ані підстав, ані процедури застосування заходів юридичної відповідальності.

Підсумовуючи, вважаємо, що наукові висновки про деліктоздатність як юридичну властивість суб’єктів колективно-трудова правовідносин є дискусійними; вона не є окремою складовою їхньої правосуб’єктності. Деліктоздатність колективних суб’єктів трудового права невіддільно пов’язана із їхньою дієздатністю. Відповідно до чинного законодавства України до них не може бути застосовано жодного виду юридичної відповідальності. Правовим підґрунтям визнання деліктоздатності структурним елементом суб’єктно-видової правосуб’єктності цих суб’єктів повинно бути законодавче закріплення заходів юридичної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання ними повноважень. Пріоритетними тут повинні бути заходи матеріальної відповідальності учасника колективно-трудова правовідносин. Окремого акценту потребує той факт, що, передбачивши юридичні обов’язки та повноваження, законодавець не визначив поняття, змісту та обсягу поняття “невиконання чи неналежне виконання повноважень”. Видається, такі зміни законодавства є необхідними у напрямі забезпечення ефективного виконання всіма колективними суб’єктами трудового права своїх повноважень з метою максимального

збалансування та консолідації законних інтересів колективу працівників та роботодавця (чи роботодавців).

I, нарешті, правовий статус як складова правосуб'єктності. Підтримуємо висновок П.Д. Пилипенка, що правовий статус є явищем об'єктивної дійсності, у якому суб'єкти права набувають правосуб'єктності і стають суб'єктами правовідносин [117, с. 142]. Відповідно до норм, що визначають правовий статус, колективний суб'єкт набуває правових ознак, наявність яких виокремлює його як окремого учасника колективних трудових правовідносин із власним правовим становищем щодо інших можливих суб'єктів.

Учасники колективно-трудоових правовідносин наділені трьома видами правосуб'єктності. Перший – загальна, є здатністю особи брати участь у правовідносинах різної правової природи; сукупністю всіх різногалузевих юридичних властивостей суб'єкта. Другий – галузева трудова, є здатністю суб'єкта права бути учасником правовідносин, які визначені предметом трудового права як галузі права. Ми б її назвали терміном, вже традиційно використовуваним у науковій літературі – “спеціальна правосуб'єктність”. Вона об'єктивно зумовлена метою створення чи існування конкретного суб'єкта та його повноваженнями. Так, зміст спеціальної правосуб'єктності професійних спілок визначено ст. 2 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності”: професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Зміст та обсяг роботодавчої спеціальної правосуб'єктності визначено КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами, які регулюють діяльність його як суб'єкта трудового права. Згідно із ст. 5 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального

діалогу. Зміст спеціальної правосуб'єктності примирної комісії та трудового арбітражу є законодавчо обмеженим та визначається вичерпно метою створення такого органу. Відповідно до ст. 7 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” примирною комісією здійснюється розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору (угоди). За угодою сторін колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія може розглядати вимоги найманих працівників або профспілки з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

В.Л. Костюк трудову правосуб'єктність примирної комісії визначив як встановлену нормами трудового права властивість примирної комісії володіти та здійснювати трудо-правові повноваження, спрямовані на врегулювання колективних трудових спорів, пов'язаних і встановленням нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладенням або зміною колективного договору чи угоди[75].

Відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” трудовим арбітражем здійснюється розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “а” і “б” статті 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “в” і “г” Закону України “Про колективні трудові спори (конфлікти)”. Зазначений перелік питань визначає спеціальну правосуб'єктність трудового арбітражу як органу, що вирішує колективні трудові спори.

Єдиним державним органом, який бере участь у вирішенні всіх колективних трудових спорів та є постійно діючим у часовому просторі є

НСПП. Сформована державою в особі Президента України відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, вона наділена спеціальною галузевою (трудовою) правосуб’єктністю та має передбачені законодавством спеціальні функції, пов’язані зі сприянням поліпшенню трудових відносин та запобіганню виникнення колективних трудових спорів, їх прогнозуванням та сприянням своєчасному їх вирішенню [54, с.104-107].

Третій вид правосуб’єктності – суб’єктно-видова, є здатністю особи бути учасником певного кола правовідносин у межах конкретної галузі права (для прикладу, правовідносин соціального діалогу, чи щодо вирішення колективних трудових спорів).

У Законі України “Про соціальний діалог в Україні” правова умова можливості вступу у зазначені правовідносини позначена терміном “репрезентативність”. Так, відповідно до ч. 1 ст. зазначеного нормативного акта однією із форм соціального діалогу є колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. А ч. 3 ст.4 цього ж Закону України передбачає, що для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Системний тлумачний аналіз слів “репрезентативний”, “репрезентація”, “репрезентувати” дозволяє зробити висновок, що законодавче поняття “репрезентативності” пов’язує із здатністю представляти протилежні сторони – соціальні партнери у правовідносинах ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод. Водночас, невідповідність законодавчими вимогам позбавляє конкретну профспілкову організацію чи організацію роботодавців стати учасником правовідносин зазначеного виду. Правова властивість суб’єкта бути здатним набувати права та обов’язки у правовідносинах конкретного виду і є правосуб’єктністю.

М.В. Сорочишин визначає репрезентативність профспілок або організацій роботодавців як їх особливу здатність виступати з визначених питань у соціальному діалозі, особливо як сторона в колективних переговорах, а також колективних трудових спорах [201, с.349]. Д.В. Приміч розглядає критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів та угод як сукупність вимог, виконання яких дозволяє стороні брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах об'єктивності, неупередженості і рівності [134, с.205]. На основі змісту ч. 3 ст. 4 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, репрезентативність суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців можна визначити як їх особливу здатність брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах у разі відповідності визначеним законом критеріям [14, с.92].

Окремої уваги заслуговують декілька дискусійних питань, пов'язаних із правосуб'єктністю колективних суб'єктів трудового права.

Визначення колективу працівників суб'єктом трудового права та колективних трудових правовідносин зумовлює питання про зміст правосуб'єктності колективу працівників та момент її виникнення.

І.І. Шамшина переконує, що правосуб'єктність колективу працівників – це визнана законом здатність організованої спільності працівників, які становлять більшість, з моменту прояву ними активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав і обов'язків у сфері колективно-договірних відносин [243, с. 355, 404]. Із визначення, пропонованого вченою випливає, що до загальних зборів колективу працівників одного роботодавця його (колективу) як такого не існує. Такий підхід, видається, не безспірним. Правоздатність колективу працівників (незалежно від виду цього колективу) визначається законодавством попередньо, ще до його створення, адже наявність правового

статусу цього колективу передбачає презумпцію здатності ним мати ці права з моменту утворення.

Однією із об'єктивних передумов визнання за трудовим колективом трудової правосуб'єктності є наявність законодавчого регулювання його правового становища на підставі Конституції України, актів трудового законодавства України, Господарського кодексу України та низки інших, в тому числі локальних нормативно-правових актів [75, с. 250].

Визначаючи момент утворення колективу працівників, вчені називають момент виникнення трудових правовідносин між роботодавцем і працівниками (І. М. Якушев [251, с.12], О.В. Яремчук [252, с.9]). Водночас дієздатність та деліктоздатність за переконаннями цих вчених виникає пізніше: з моменту проведення перших загальних зборів (конференції). Дієздатність як здатність колективу працівників самостійно чи через уповноваженого представника набувати та здійснювати суб'єктивні права та обов'язки у колективних трудових правовідносинах також є властивістю колективу з моменту його утворення. Він в змозі реалізовувати свої колективні права та виконувати обов'язки в будь-який момент, з часу фактичного існування. А проведення загальних зборів є формою реалізації прав та обов'язків (правової діяльності) цього колективу. Вважаємо, що наявність у колективу працівників дієздатності є галузевою презумпцією та не потребує додаткового доведення.

Правосуб'єктність роботодавця як суб'єкта колективно-трудоових правовідносин, на нашу думку, також презюмується з огляду на той факт, що він є здатним набувати права та обов'язки та здійснювати їх з моменту набуття ним правового статусу роботодавця, з моменту укладення трудового договору з щонайменше трьома працівниками (доцільність такої кількості працівників для позначення колективу працівників як суб'єкта правовідносин ми обґрунтовували у попередньому параграфі). Правосуб'єктність роботодавця в усіх інших (не індивідуально-трудоових) видах правовідносин є похідною від роботодавчої. Умови набуття особою роботодавчої

правосуб'єктності ґрунтовно розглянуто у монографії П.Д. Пилипенка “Проблеми теорії трудових правовідносин” [117, с.160-186]. Основними критеріями трудової правосуб'єктності вчений обґрунтовує: можливість приймати і звільняти працівників; майнова самостійність; здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до українського законодавства, роботодавці можуть бути різних організаційно-правових форм та форм власності. Вид роботодавця впливає на його правовий статус у колективно-трудовах правовідносинах (розглянемо у відповідному параграфі Розділу II дисертації).

І.І. Шамшина вважає, що тільки роботодавці-юридичні особи, які мають істотну матеріальну базу та велику кількість найманих працівників, а також певною мірою суб'єкти малого підприємництва можуть мати правосуб'єктність у колективно-договірних відносинах [243]. Інші види роботодавців є правосуб'єктними лише у індивідуально-трудовах правовідносинах. Із таким твердженням вченої не погоджуємося. Оскільки, такий підхід заперечує принцип рівності усіх роботодавців, не залежно від організаційно-правової форми. Також, він обмежує право колективу працівників, які здійснюють трудову діяльність на підставі трудового договору з роботодавцем-фізичною особою реалізувати колективні трудові права. Роботодавці-фізичні особи можуть бути учасниками колективно-трудовах правовідносин як самостійно, так і через організації чи об'єднання роботодавців. Відповідні зміни пропонуємо внести у законодавство України, що регулює колективно-трудові правовідносини.

В юридичній літературі висловлюється й інше твердження. Так, О.С. Арсентьева вважає, що виправданою є позиція щодо законодавчого закріплення права укладати колективні договори не тільки на підприємствах, що є юридичними особами, а й з фізичною особою, яка використовує найману працю, а також щодо недоцільності й безпідставності обмеження чисельності працівників, які беруть участь у колективно-договірному

регулюванні праці”[5, с.15]. Н.Ф. Чубоха стверджує, що колективний договір має укладатися на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які мають права юридичної особи і використовують найману працю не менше 10 осіб та у випадку використання праці не менше 5 найманих працівників підприємцями без права юридичної особи[242, с.153].

Роботодавчі властивості фізичних осіб-роботодавців чи відокремлених підрозділів юридичних осіб-роботодавців можна впорядкувати, доповнивши ч.2 ст.2 Закону України “Про колективні договори і угоди” чітким визначенням сфери укладення колективних договорів та угод.

Профспілкова організація та організація роботодавців є добровільними, неприбутковими громадськими організаціями, яка об’єднує: 1) профспілка – громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання); 2) організація роботодавців – роботодавців. Тож вони наділені загальною правосуб’єктністю громадського об’єднання. Загальні засади утворення громадського об’єднання передбачені розділом 1 Закону України “Про громадські об’єднання”. На це звертають увагу Н.Б. Болотіна [12, с. 606], П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [214, с. 88].

Аналіз українського законодавства дозволяє виділити наступні критерії правосуб’єктності профспілки:

По-перше, кількість членів професійної спілки. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” закріплює право громадян на об’єднання у профспілки, не обмежуючи його вимогою про мінімальну кількість осіб, необхідну для створення профспілки. Згідно з ч. 1 ст. 6 названого Закону України громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них за умов і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Водночас первинна профспілкова організація відповідно до Примірного положення про первинну профспілкову організацію [133] створюється відповідно до Статуту

профспілки за наявності не менше трьох осіб, які виявили бажання утворити організацію.

По-друге, відсутність вимоги попереднього дозволу для створення професійної спілки. Відповідно до ч. 1 ст. 16 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [165] легалізація (офіційне визнання) профспілок, їх об’єднань є обов’язковою та здійснюється шляхом їх реєстрації: “профспілки та їх об’єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу”. Легалізуючий орган у законодавчі (місячний термін) строки підтверджує заявлений статус на відповідність законодавчим ознакам (ст.11) та включає профспілку до реєстру об’єднань та видає свідоцтво про легалізацію. У разі реєстрації профспілки та їх об’єднання набувають статусу юридичної особи (ч. 9 ст. 16). Отже, лише після реєстрації профспілки у відповідних органах починається її діяльність як організації.

Стаття 11 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [165] визначає, що для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських. Цим Законом України визначено правові ознаки профспілок, які можуть заявити про відповідний статус. Ґрунтовно ці ознаки були розглянуті В.П. Короленком [74]. Щодо статусу профспілки важливою в контексті реалізації право на представництво колективу працівників транснаціональної компанії є ст. 9 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [165], відповідно до якої профспілки та їх об’єднання відповідно до своїх статутних цілей і завдань мають право вступати до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об’єднань, які представляють інтереси працівників, і брати участь в їх діяльності, співробітничати з профспілками інших країн, здійснювати іншу діяльність, яка не суперечить законодавству

України. Профспілкова організація, утворена в межах транснаціональної компанії матиме статус міжнародної. Водночас, іншого законодавства, яке б визначало правовий статус міжнародної профспілки в Україні не має, і це, очевидна прогалина, яка потребує змін.

Роботодавець не має права вимагати легалізації профспілки, яка може бути проведена будь-коли і має на меті лише підтвердити її статус [195, с.361]. Конституційний Суд України своїм рішенням у справі про свободу утворення профспілок визнав таким, що обмежують право громадян на свободу об'єднання, положення ст. 11 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, згідно з якими встановлюється кількісний критерій – “більшість” – для об'єднання у профспілці відповідного статусу членів профспілки, які працюють за даною професією, фахом в області, містах Києві та Севастополі (ч. 3) та які працюють за даною професією чи в Україні (п. 3 ч. 5); положення, що встановлює мінімальну кількість — “не менше третини” – для об'єднання у профспілці з всеукраїнським статусом членів профспілок галузі або членів профспілки певного фаху, професії (п. 2 ч. 5) [188].

Я.В. Сімутіна доходить висновку, що професійна спілка вважається створеною (набуває правосуб'єктності) з моменту проведення установчих зборів та затвердження статуту, а не з моменту державної реєстрації [194, с.362).

Водночас роботодавець має право бути повідомленим про створену профспілку (бути обізнаним про статут, протокол установчих зборів, на підставі яких було створено профспілку, кількість членів тощо) з метою ефективної співпраці з нею. У законодавстві відсутнє чітке регулювання порядку та строків повідомлення. Зазначену законодавчу прогалину рекомендує усунути Я.В. Сімутіна та закріпити у Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” термін, протягом якого профспілка повинна повідомити роботодавця про її утворення Я.В. Сімутіна [194, с.363].

Оскільки громадяни можуть визнати за потрібне об'єднатися з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав у таку професійну спілку (як правило, нечисленну), яка не обов'язково повинна мати права юридичної особи. Конституційний Суд визнав таким, що не відповідають ч. 3 ст. 36 Конституції України, положення ст. 16 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в частині встановлення таких умов. Легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки.

Британський консолідований закон “Про професійні спілки та трудові відносини” 1992 р. визначає професійну спілку як “тимчасову або професійну організацію..., яка переважно або повністю складається з працівників..., метою якої є регулювання відносин між відповідними працівниками та їх роботодавцями або організаціями роботодавців”. Для того, щоб ефективно представляти своїх членів, професійна спілка в Великобританії повинна відповідати трьом критеріям: 1) спілка повинна відповідати законодавчому визначенню професійної спілки; 2) професійна спілка повинна бути незалежною; 3) професійна спілка повинна бути визнаною роботодавцями. Профспілки не підлягають державній реєстрації, як юридичні особи [90, с.27-30].

Змістовний теоретико-правовий аналіз проекту Трудового кодексу [173] дозволяє констатувати, що у ньому визначені лише окремі елементи галузевої правосуб'єктності професійної спілки, які розпоршені по усьому тексту документу. Враховуючи ініційовану складову сучасної кодифікації трудового законодавства, для удосконалення правового становища професійної спілки у проекті Трудового кодексу доцільно передбачити: а) поняття та ознаки професійної спілки; б) умови та порядок набуття професійною спілкою правосуб'єктності; в) визначення змісту правового становища професійної спілки; г) визначення оптимальних форм

реалізації професійною спілкою своїх трудо-правових повноважень, а також пов'язаних із ними трудових прав та обов'язків; г) визначення правових механізмів взаємодії професійної спілки з трудовим колективом, роботодавцем, уповноваженим ним органом, працівниками, органами влади.

Питання набуття організаціями роботодавців та їхніми об'єднаннями трудової правосуб'єктності ґрунтовно розглянуті Г.І. Чанишевою [236, с.43-44] та О.В. Брильовою [14, с.83].

Відповідно до Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” (ст. 8, 9) організації роботодавців (чи їхні об'єднання) можуть бути утворені за територіальним або галузевим принципом: 1) організації – місцеві, обласні, республіканські; 2) об'єднання – місцеві, обласні, республіканські, всеукраїнські.

Рішення про утворення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференції) (ст. 10 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”). Рішення про створення об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) уповноважених представників організацій роботодавців. (як туди мають потрапити фізичні особи роботодавці (ст.11 цього ж Закону України).

Державна реєстрація всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, інших організацій роботодавців, їх об'єднань здійснюється в порядку, визначеному Законом України “Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань” [139] (ст. 15 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”). Дія Закону України “Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань” поширюється на державну реєстрацію всіх юридичних осіб, незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, їхньої символіки, громадських формувань, що не мають

статусу юридичної особи, та фізичних осіб – підприємців (ч. 1 ст. 3). Видається, що порядок легалізації об'єднань роботодавців шляхом їх державної реєстрації суперечить відповідним міжнародним і європейським актам про свободу об'єднань. Адже в даному випадку закон передбачає дозвільний порядок їх утворення шляхом відповідної реєстрації. Тому необхідно внести відповідні зміни до Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”, передбачивши аналогічно, як і стосовно профспілок, заявочний принцип їх легалізації.

Окремої уваги заслуговує питання репрезентативності профспілкових організацій та організацій роботодавців, як спеціально-видової їхньої правосуб'єктності, що відображає можливість брати участь у правовідносинах соціального діалогу. Порівняльний аналіз Законів України “Про соціальний діалог в Україні” та “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” підтверджує неоднаковий підхід.

Відповідно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Зокрема, ст. 4 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” передбачає, що правосуб'єктність сторін правовідносин соціального діалогу визначається їх видовим правовим статусом (всеукраїнський, галузевий, територіальний та локальний). На національному рівні – об'єднання професійних спілок та роботодавців зі всеукраїнським статусом; на галузевому – ті, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному – ті, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на локальному – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники

роботодавця. У чинному Законі України “Про соціальний діалог в Україні” відсутнє регулювання представництва колективів працівників транснаціональних компаній у колективно-трудовах правовідносинах. У цій частині він потребує внесення змін.

Частина 3 ст. 4 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” передбачає що для участі у правовідносинах з колективних переговорів щодо укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Відповідно до ст. 5 зазначеного Закону України загальними критеріями репрезентативності для суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

1) легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об’єднань) та їх статус (а значить для колективних трудових правовідносин легалізація є обов’язковою);

2) для профспілок, їх організацій та об’єднань - загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об’єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

3) галузева та територіальна розгалуженість. Стаття 6 цього Закону деталізує вимоги стосовно рівня соціального діалогу, правовідносини якого відбуваються. Оцінку репрезентативності здійснює НСПП (ст. 7) або її органи відповідно до зазначеного Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб’єктів сторін профспілок та організацій роботодавців[131].

Натомість, Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено, що стороною колективного трудового спору залежно від рівня його виникнення можуть бути наймані працівники чи профспілки, їх об’єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи. Для участі у примирних процедурах при

вирішенні колективних трудових спорів зазначений закон не вимагає дотримання умови репрезентативності.

Однак в даному випадку є суперечність, оскільки на територіальному рівні, галузевому та національному рівнях представляти інтереси працівників не може профспілка, яка не має розгалуженої структури і не охоплює певну кількість працівників. Як видається, в даному випадку інтереси колективу працівників повинні представлятися за критеріями репрезентативності. І відповідно, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” потребує змін у цій частині. Пропонуємо закріпити у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” положення, що при вирішенні колективних трудових спорів на територіальному, галузевому та національному рівнях склад суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців повинен визначатися за критеріями репрезентативності.

Професійні спілки та їх об’єднання, організації роботодавців та їх об’єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, не мають суб’єктно-видової правосуб’єктності бути учасником правовідносин конкретного виду, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям (делегувати правосуб’єктність) та об’єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов’язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень (ч. 5 ст. 6 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”).

Особливістю суб’єктно-видової трудової правосуб’єктності примирної комісії та трудового арбітражу як юрисдикційного органу є наявність специфічного кола трудо-правових повноважень, які зумовлені процедурою врегулювання відповідних колективних трудових спорів. Основним завданням примирної комісії та трудового арбітражу є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту).

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін з моменту виникнення колективного трудового спору з однакової кількості представників сторін колективного трудового спору. Сторони самостійно визначають вимоги щодо кандидатів-претендентів у члени примирної комісії. Важливим, звичайно, є наявність фахової освіти, професійної підготовки тощо майбутніх примирювальників сторін не врегульованих розбіжностей, що виникли між сторонами колективних трудових відносин. Варто також зазначити, що примирна комісія проводить свою роботу у формі засідань. У інший спосіб вона не може здійснювати правову діяльність. Відповідно до п. 3.26 Регламенту роботи примирної комісії по розгляду та вирішенню колективного трудового спору засідання примирної комісії відкривається і проводиться, якщо на ньому присутні не менше 2/3 членів примирної комісії від кожної із сторін колективного трудового спору. Вважаємо, що саме за наявності зазначеної кількості осіб на засіданні конкретна примирна комісія набуває правосуб'єктності вирішувати колективні трудові спори, віднесені до її компетенції.

Припинення правосуб'єктності відбувається за умови досягнення мети створення такого правового утворення або визнання факту про неможливість примирною комісією вирішити зазначений колективний спір. Зокрема, відповідно до п. 3.6. Положення про примирну комісію Примирна комісія, з додержанням вимог Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, на першому засідання самостійно вирішує питання про наявність або відсутність у неї компетенції для розгляду конкретного спору. У випадках, передбачених ч.1 п.3.6. Положення, примирна комісія повинна відкласти розгляд справи або зупинити розгляд справи по суті до вирішення нею питання щодо наявності у неї відповідної компетенції. З питань наявності чи відсутності компетенції примирна комісія у зазначених випадках виносить мотивоване рішення. Якщо примирна комісія дійде висновку щодо неможливості розгляду нею конкретного спору внаслідок відсутності у неї компетенції, вона самостійно припиняє свою

правосуб'єктність (розгляд колективного трудового спору (конфлікту) припиняється).

Варто відзначити, що примирна комісія може припинити діяльність з огляду на факт, що сторони закінчують справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Це може відбутися, як до початку роботи примирної комісії, так і на будь-якій її стадії, до прийняття рішення.

У контексті дослідження правового становища примирної комісії, слід звернути увагу на положення проекту Трудового кодексу України, на підставі якого пропонується законодавчо врегулювати ці питання: передбачається, що примирна комісія – орган, що складається із представників сторін і призначений для прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору. При цьому створення примирної комісії, її кількісний склад та порядок роботи затверджується спільним рішенням сторін колективного трудового спору [75, с.365].

Таким чином, суб'єктно-видову правосуб'єктність примирної комісії слід розглядати як визначену нормами трудового права властивість примирної комісії володіти та здійснювати трудо-правові повноваження, спрямовані на врегулювання колективних трудових спорів, пов'язаних і встановленням нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладенням або зміною колективного договору чи угоди.

Момент виникнення суб'єктно-видової правосуб'єктності трудового арбітражу пов'язаний з особливостями його утворення. Він утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі не вирішення спору примирною комісією або виникнення колективного спору з питань виконання колективного договору, угоди, або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю[129].

Відповідно до п. 2.3. Положення про трудовий арбітраж склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між

сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу. Трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Вважаємо, що саме за умови присутності трьох членів трудового арбітражу він набуває дієздатності.

Повноваження трудового арбітражу припиняються після прийняття ним рішення щодо суті колективного трудового спору (конфлікту) (2.9. Положення про трудовий арбітраж [129]). Саме з цього моменту припиняється і суб'єктно-видова трудова правосуб'єктність цього примирного органу.

Таким чином, суб'єктно-видову трудову правосуб'єктність трудового арбітражу слід розглядати як визначену нормами трудового права властивість трудового арбітражу володіти та здійснювати трудо-правові повноваження, спрямовані на врегулювання колективних трудових спорів, пов'язаних і встановленням нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладенням або зміною колективного договору чи угоди, виникнення колективного спору з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю.

НСП є державним органом спеціальних повноважень у колективно-трудових правовідносинах. Відтак, вона набуває трудової правосуб'єктності з моменту її створення як державного органу і жодної специфіки законодавчо не встановлено.

1.3 Правові ознаки правового статусу учасників колективно-трудоових правовідносин

Правовий статус, як і правосуб'єктність, є невід'ємною характеристикою суб'єкта права та правовідносин. Визначення поняття, правових ознак, складу та місця в галузевому правового статусу учасників колективних трудових правовідносин має вагоме значення.

Проблемі правового статусу учасників колективних трудових правовідносин присвячені наукові дослідження В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.В. Венедиктова, М.І Іншина, О.І. Жолнович, З.Я. Козак, В.К. Костюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, А.М. Слюсара, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, І.М. Якушева, О.М. Ярошенка, О.В. Яремчук, Ю.М. Щотової та ін. Однак чимало питань, пов'язаних із обов'язковими структурними елементами правового статусу кожного із учасників колективних трудових правовідносин продовжують залишатися не вирішеними, що, на нашу думку, має істотне значення під час реалізації цими суб'єктами їхнього статусу на практиці.

Наукові визначення поняття правовий статус свідчать про намагання вчених розкрити різні аспекти цього правового явища. Зокрема, М.А. Драчук юридичний (правовий) статус суб'єкта трудового права розглядає як взаємопов'язану сукупність правових можливостей та обов'язків особи, склад і ступінь узагальнення яких обумовлюється можливістю і необхідністю його участі у правовідносинах певного типу [47, с.83]. І.І. Шамшина вважає, що це – законодавчо закріплений стан особи у системі права, визначальне її становище щодо інших суб'єктів і можливі напрями дій у сфері суспільних відносин [243, с.34]. П.Д. Пилипенко доводить, що правовий статус є явищем об'єктивної дійсності та не характеризує учасника правовідносин, є середовищем, у якому суб'єкти права набирають ознак (набувають правосуб'єктності) і стають суб'єктами правовідносин [117, с.113].

Є.Б. Хохлов вважає його (правовий статус) визначенням того загального, що існує у різних суб'єктів права одного виду [81, с.350]. Юридичний (правовий) статус суб'єкта трудового права – взаємопов'язана сукупність правових можливостей та обов'язків особи, склад і ступінь узагальнення яких обумовлюється можливістю і необхідністю його участі у правовідносинах певного типу [47, с.83]. В.В. Федін юридичний статус суб'єктів трудового права розглядає як базову, основну характеристику, що визначається нормами трудового законодавства, розкриває становище суб'єкта трудового права і дозволяє йому брати участь у правовідносинах у сфері несамостійної праці[220, с.101].

Поширеним серед науковців є визначення правового статусу як системи суб'єктивних прав і обов'язків конкретного суб'єкта права. Для прикладу, це – сукупність прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в законодавстві (С.С. Алексєєв [2, с.142], М. Н. Марченко [109, с.103; 111, с.35], В.С. Нерсесянц [172, с.373]) комплекс суб'єктивних прав та юридичних обов'язків особи [180, с.69]; сукупність закріплених у Конституції та законах України прав і обов'язків осіб у сфері відповідної галузі права (О.І. Кульчицька) [80, с.6].

З огляду на цитовані вище визначення, вважаємо, що правовий статус суб'єкта колективних трудових правовідносин є явищем об'єктивно-статичним та існує тому, що правовими нормами визначено суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів відносин, які (права та обов'язки) формують соціально-правове становище в механізмі реалізації колективних трудових прав суб'єктів цих правовідносин.

Законодавча визначеність правового статусу колективу працівників, роботодавця, об'єднання (організації) роботодавців, профспілкового комітету (первинного виборного органу профспілкової організації), примирної комісії, трудового арбітражу свідчить, що такі суб'єкти потенційно можуть починати та припиняти свою діяльність як учасники колективних трудових правовідносин.

Досліджуючи правовий статус учасників колективних трудових правовідносин, розглянемо наукову дискусію щодо елементів, які формують зазначене поняття. Із наведених вище наукових визначень видно, що безспірними елементами правого статусу вважають суб'єктивні права та юридичні обов'язки їх суб'єктів.

Вченими-теоретиками сформульовані правові ознаки суб'єктивного юридичного права та юридичного обов'язку. Зокрема, ознаками суб'єктивного права є: 1) це можлива поведінка; 2) може бути здійснена уповноваженим суб'єктом у своїх інтересах; 3) може бути здійснена у певних межах, визначених нормою права; 4) забезпечується державою шляхом покладення відповідного обов'язку (обов'язків) на іншого (зобов'язаного суб'єкта) [86, с.267]. Ознаки, що характеризують юридичний обов'язок, це: 1) є необхідною поведінкою; 2) здійснюється в певних межах, визначених нормою права; 3) може бути здійснена в інтересах уповноваженого суб'єкта; 4) забезпечується засобами державного примусу, зокрема – засобами юридичної відповідальності [86, с.267].

Відтак, з певними відмінностями під суб'єктивним правом розуміють надану і охоронювану державою міру (межу) можливої (дозволеної) поведінки особи із задоволення своїх законних інтересів, передбачених об'єктивним правом (Н.М. Оніщенко [210, с.435], О.Р. Дашковська [50, с.345], М.О. Стефанчук [206, с.3]), а під юридичним обов'язком - вид і міру належної поведінки, яка встановлена законом (О.Р. Дашковська [50, с.345-346]); передбачену законом необхідність певної поведінки однієї особи – суб'єкта правовідносин в інтересах іншої особи, яка має відповідне право (Н.М. Оніщенко, О.В. Зайчук [210, с.435]). З огляду на цільове призначення утворення суб'єктів колективно-трудоових правовідносин та законодавче визначення меж їх поведінки, вважаємо, що для визначення сутності їхніх суб'єктивних прав більш правильним буде використовувати термін “дозволена” поведінка.

Учасники колективних трудових правовідносин поєднують два способи реалізації суб'єктивного юридичного права: 1) використання; 2) одночасно використання та виконання. Суб'єктивне юридичне право суб'єктів колективних трудових правовідносин, реалізація якого поєднує одночасно два способи (використання та виконання) має ознаки “права-обов'язку”. З однієї сторони, суб'єкт має можливість вчинити певні дії, а з іншого – змушений їх вчинити. З огляду на таке наукове розуміння співвідношення суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, які формують правовий статус учасників колективних трудових правовідносин, вважаємо, що ті з них, що мають ознаки “права-обов'язку” є повноваженнями конкретного суб'єкта щодо забезпечення реалізації завдань законодавчо чи договірно покладених на цього суб'єкта. Отже, повноваження – це необхідна можливість чи можлива необхідність вчинення дій учасника правовідносин.

Трудоправові повноваження визначають характер та спрямованість діяльності окремих суб'єктів трудового права у розвиток їх мети, завдань та функцій відповідно та в межах, визначених законом [75, с.106].

Досліджуючи правосуб'єктність суб'єктів трудового права, В.Л. Костюк прийшов до висновку, що суб'єкт трудового права наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати не лише трудові права й обов'язки, а ще й трудові повноваження [75, с.104]. Вчений доводить, що трудові повноваження випливають зі ст. 6 Конституції України. Не всі суб'єкти трудового права (в т.ч. колективні) наділені статусом органів законодавчої, виконавчої та судової влади, а тому, більш правильним видається, висновок, що базується на способах реалізації суб'єктом права своїх прав. Не погоджуємось також із твердженням В.Л. Костюка, що повноваження конкретизуються через трудові права та обов'язки [75, с.104]. Суб'єктивні права (як дозволеність поведінки), юридичні обов'язки (як необхідність поведінки) та повноваження (як необхідна можливість чи можлива необхідність) є самостійними правовими категоріями, що характеризують суб'єкта права.

На підтвердження вище наведеного висновку наведемо приклади із законодавства. Стаття 8 Закону України “Про професійні спілки та гарантії їх діяльності” [165] визначає право профспілок, їх організацій на добровільних засадах створювати об’єднання (ради, федерації, конфедерації тощо). Це – суб’єктивне право названих у статті суб’єктів права, з огляду на той факт, що це – законодавчо передбачена “можливість” поведінки, вважаємо чисте суб’єктивне право). Натомість ст. ст. 19, 20 названого Закону України сформульовані відповідно: “Право профспілок, їх об’єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок”; “Право профспілок, їх об’єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод”. Стаття 21 цього ж Закону містить назву “Повноваження профспілок, їх об’єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю”. Зважаючи на спосіб реалізації законодавчо визначеної діяльності, всі вони є повноваженнями відповідних суб’єктів. Аналогічний підхід варто застосувати і щодо ст.ст.18, 19 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” [158].

Формулюючи повноваження суб’єктів права, законодавець в одних випадках може перенести центр ваги лише на права, в інших – лише на обов’язки. Водночас, часто зі змісту норми не випливає: визначено право чи обов’язок суб’єкта.

Закон України “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” [171], визначаючи правовий статус трудових колективів, використовує термін “повноваження”. В.Л. Костюк пропонує визначення трудових повноважень трудового колективу як систему повноважень трудового колективу у сфері праці, які знаходять свою конкретизацію у трудових правах та обов’язках [75, с.262]. Такий підхід видається спірним з огляду на той факт, що невиконання повноважень має мати наслідком застосування до суб’єкта невиконання повноважень заходів юридичної відповідальності. За невикористання

колективом працівників своїх колективних трудових прав такого законодавчого наслідку не передбачено.

Пріоритетним у правовому статусі суб'єктів, покликаних вирішувати колективні трудові спори відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [162]: примирної комісії, трудового арбітражу, - є юридичні обов'язки. Зокрема, ст. 13 відповідного Закону України, хоча й має назву “Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту), передбачає, що “сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Правовий статус НСПП як державного органу, створеного для сприяння врегулювання вирішення колективних трудових спорів складається з повноважень, обсяг та зміст яких визначено з огляду на спеціальну правосуб'єктність цього органу (ст. 15 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Досліджуючи поняття правовий статус суб'єктів колективних трудових правовідносин, варто розібратися про приналежність до його структури мети та завдання створення конкретного суб'єкта. Для прикладу ст. 5 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” визначає мету і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань. Відповідно до ч. 1 ст. цього Закону організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою (україномовне тлумачення слова мета – те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти) представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу. Частина 2 цієї статті визначає завдання (україномовне тлумачення слова завдання - наперед визначений обсяг роботи або її мета [158]) організацій (об'єднань) роботодавців. Водночас ст. 18 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”

визначає право організацій роботодавців, їх об'єднань представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів. Тобто мета та право організацій роботодавців, їх об'єднань сформульовано ідентично. А завдання, сформульовані для цих організацій ширші за змістом, аніж мета. Низка статей сформульовані таким чином, що визначити яка саме складова правового статусу реалізовується неможливо. Зокрема, назва статті 19 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” визначена, як участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод. Не зрозумілим для суб'єктів, які застосовують зазначену норму, це право чи обов'язок. З огляду на той факт, що правові наслідки вчинення або невчинення прав чи обов'язків є різними, зазначена стаття потребує корекції відповідно до правил юридичної техніки.

У галузевій літературі, аналізуючи завдання створення професійних спілок, вчені використовують термін “функції”, як основні напрями її діяльності [74, с.3].

У правовій літературі вже впродовж тривалого періоду ведеться дискусія щодо наявності в структурі правового статусу законних інтересів. Чимало науковців є прихильниками твердження, що законні інтереси є невід'ємним елементом правового статусу [28, с.147-159]. Досліджуючи суб'єктів права соціального забезпечення, О.І. Кульчицька розмежовує публічні та приватні галузі права, та вважає, що в межах приватних – законні інтереси суб'єктів права є складовою їх правового статусу. Натомість суб'єкти публічних галузей права законних інтересів у складі їхнього правового статусу мати не можуть об'єктивно [80].

У теорії права законний інтерес визначають як закріплений в об'єктивному праві або такий, що впливає з його загального змісту, певною мірою гарантований державою простий правовий дозвіл, що виражається у прагненні суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом, а також в деяких випадках звертатися за захистом до компетентних органів з метою

задоволення своїх потреб, які не суперечать суспільним [110, с.29]. Законні інтереси мають багато спільного із суб'єктивними правами. Однак ці поняття не є тотожними. Відмінність між ними полягає в тому, що суб'єктивне право є можливістю певної поведінки, яка гарантується відповідним юридичним обов'язком. Законний інтерес є простим правовим дозволом, який не гарантується необхідністю певної поведінки іншої особи, тобто законному інтересу не кореспондує юридичний обов'язок іншої особи. Відтак законний інтерес не передбачає можливості вимагати вчинення певних дій іншими особами.

Суб'єкт, вступаючи у різні правовідносини та здійснюючи діяльність, яка не завжди імперативно регулюється правовими нормами, керується, передусім задоволенням своїх інтересів. І якщо такі інтереси не суперечать праву, відповідають його принципам, то їх жодним чином не можна відкидати, оскільки: 1) законні інтереси суб'єктів відіграють велику мотиваційну роль для учасників правовідносин, вони визначають спрямованість поведінки, обґрунтовують ті чи інші поступки; 2) законні інтереси свідчать про те, що в конкретний момент важливо для суб'єкта, чого він хоче досягнути і які перешкоди є чи можуть бути на шляху [207, с.207].

Вважаємо, що для обґрунтування законного інтересу як складової правого статусу того чи іншого суб'єкта, варто базуватися не лише на приватності чи публічності галузі права, щодо суб'єктів яких ведеться дискусія. Універсально-самостійними колективними суб'єктами трудового права є працівники (як колектив) та роботодавець. Вони можуть об'єднуватися у відповідні громадські об'єднання спеціально-визначеного правого статусу - профспілкову організацію (об'єднання) та чи організацію (об'єднання) роботодавців для представлення і захисту своїх законних інтересів (ст.ст.2, 8 Закону України "Про професійні спілки та гарантії їх діяльності" та ч. 1 ст. 5 Закону України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності").

Натомість профспілкові організації та об'єднання роботодавців є представниками, виразниками законних інтересів останніх, не мають самостійних інтересів, а відтак наділені повноваженнями з метою представлення та захисту працівників та роботодавців. Тож правовий статус профспілкової організації (об'єднання) та організації (об'єднання) роботодавців не містить законного інтересу цього суб'єкта права. Органи, покликані вирішувати колективні трудові спори наділені спеціальною компетенцією, а відтак їх правовий статус обмежено їхніми повноваженнями.

Юридична відповідальність як елемент правового статусу суб'єкта права доволі часто зумовлює чимало наукових дискусій [86, с.267; 196, с.384].

Наявність чи відсутність юридичної відповідальності у складі правового статусу суб'єкта права, на нашу думку, залежить від юридичної природи суб'єктивних прав та юридичних обов'язків суб'єкта права. Виконання чи невиконання суб'єктом права своїх повноважень ("суб'єктивних прав – юридичних обов'язків") або юридичних обов'язків можуть мати наслідком порушення суб'єктивних прав інших суб'єктів права, на кого спрямовані або в інтересах кого мали б бути виконанні ці повноваження чи юридичні обов'язки. Аналіз законодавства, що регулює колективні трудові відносини дозволяє зробити висновок про відсутність нормативно-передбаченої юридичної відповідальності їх суб'єктів. Цікаво, що в Законі України "Про профспілкові організації та гарантії їх діяльності" розділ 4 передбачає гарантії прав профспілок, а розділ 5 відповідальність за порушення законодавства про профспілки. Водночас, жодного виду відповідальності профспілкової організації перед колективом працівників, який вона уповноважена представляти законодавством не встановлено.

Юридична відповідальність представників роботодавців чи профспілки (чи уповноважених трудовим колективом) передбачена Законом України "Про колективні договори і угоди" (ст. ст. 17, 18, 19), що, на нашу думку, є складовою їх правового статусу. Вона також передбачена за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти). Зокрема,

відповідно до ст. 29 Закону України “Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” особи, винні в порушенні зазначеного законодавства несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінально-правову відповідальність. Проаналізувавши відповідні положення закону, бачимо, що така відповідальність є персональною та не стосується суб’єктів колективних трудових правовідносин. Досліджуючи повноваження зазначених суб’єктів права, спробуємо обґрунтувати підстави, види та значення юридичної відповідальності учасників колективно-трудоових правовідносин.

Переконані, що така відповідальність повинна бути невід’ємним елементом правового статусу профспілкових організацій, організацій роботодавців, роботодавця та органів, які покликані вирішувати колективні трудові спори. Відповідні зміни необхідно внести у закони, які визначають правовий статус кожного із учасників колективно-трудоових правовідносин.

Суб’єктивні права та юридичні обов’язки, які формують правовий статус будь-якого суб’єкта відбуваються лише за умови, що вони закріплені правовими нормами. Відтак, не підтримуємо твердження [178, с.8], що правові норми є складовою правового статусу; вони є передумовою існування правового статусу. Без закріплення його в правових нормах немає підстав стверджувати про таку правову категорію, як правовий статус.

Певна група учених обстоює тезу, що принципи права також є структурним елементом правового статусу суб’єкта права. Базуючись на визначенні поняття принципів права як таких засадничих, вихідних положень, на яких ґрунтується право як система норм[214, с.45], вважаємо, що принципи відповідної галузі права є підґрунтям для визначення правового статусу суб’єктів цієї галузі. Вважаємо, що категорію принципів права можна використати для розмежування різних видів правового статусу учасників колективних трудових правовідносин.

Кожен з колективних суб’єктів трудового права, на нашу думку, наділений трьома видами правового статусу [23, с.104-105]:

Перший: галузевий правовий статус як суб'єкта трудового права. Загальний (галузевий) правовий статус завжди носить абстрактний характер і формується із великої кількості прав та можливостей, які завжди конститууються в індивідуальне правове становище: їх набір неповторний для кожної взятої особи [47]. Він характеризує однаковою мірою всіх суб'єктів трудового права. Цей вид правового статусу базується на правових принципах трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

Ними є такі засадничі ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів [214, с.45-46]. Систему галузевих принципів трудового права вчені – представники наукових шкіл трудового права обґрунтовували по-різному: 1) Львівська наукова школа трудового права (обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах); 2) Харківська наукова школа трудового права (принцип забезпечення права на працю; свободи праці і свободи трудового договору; заборони примусової праці; рівності у трудових правах та заборони дискримінації у сфері праці; свободи об'єднання; стабільності трудового договору і стабільності трудового правовідношення) [218, с.29-37].

Другий: родовий правовий статус суб'єкта колективного трудового права як підгалузі трудового права. Він характеризує однаковою мірою всіх учасників колективних трудових правовідносин. Цей вид правового статусу базується на правових принципах колективного трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати відносини, що виникають у процесі укладення і підписання колективних договорів і угод; встановлення умов

праці на підприємствах; вирішення колективних трудових спорів. Принципами колективного трудового права є (ст. 3 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”): законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов’язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов’язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов’язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов’язань.

Третій: індивідуальний правовий статус, який визначатиме відмінні в межах родових видів характеристики конкретного суб’єкта (об’єднання роботодавців, колективу працівників, професійної спілки, роботодавця, органів, що покликані вирішувати колективні трудові спори), пропонуємо позначати терміном “суб’єктно-видовий” правовий статус. Він зумовлений метою утворення та завданнями участі цього суб’єкта у колективних трудових правовідносинах та відображає його правове становище у процесі взаємодії з іншими суб’єктами права, що базується на правових зв’язках між ними.

З огляду на це правовий статус суб’єктів колективних трудових правовідносин розглядаємо як сукупність закріплених в законах, актах договірному чи локального характеру прав і обов’язків осіб у сфері колективних трудових прав, тобто галузевий правовий статус.

У правовому регулюванні правового статусу пріоритетним є принцип пріоритетності централізованого регулювання щодо локального. Оскільки, погоджуємось із сформульованим принципом Н.О. Мельничук: “дозволено все, що визначено законом”[97, с.79]. Щоб здійснювалась локальна нормотворчість, необхідні дві умови: 1) норми є локальними й набувають чинності за умови, що вони прийняті в порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням, і 2) наявність загальної норми, що надає

певним суб'єктам право займатися нормотворчістю [97, с.79]. Тож першочергове значення мають нормативно закріплені суб'єктивні юридичні права та обов'язки, що формують їхній родовий та суб'єктно-видовий правовий статус. Він визначається законами України та підзаконними нормативними актами. Зокрема, права та обов'язки суб'єктів колективних трудових спорів визначено Кодексом законів про працю України[64], законами України “Про соціальний діалог в Україні”[167], “Про громадські об'єднання”, “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”[158], “Про колективні договори і угоди”[148], “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [162], законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та ін.

Окрім того норми про права та обов'язки зазначених суб'єктів містяться і в Генеральній угоді, яка за своєю правовою формою є нормативно-правовим актом договірною спрямування. Для прикладу, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (на 2016-2017 роки) [32]. Генеральну угоду укладено відповідно до Законів України „Про колективні договори і угоди”, „Про соціальний діалог в Україні” між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Розділ III зазначеної Генеральної угоди містить рекомендації, домовленості або зобов'язання сторін соціального діалогу. Додаток 4 до Генеральної угоди містить Порядок здійснення соціального діалогу при розробленні проектів законів, інших нормативно-правових актів.

Суб'єктивні права та обов'язки суб'єктів колективних трудових правовідносин визначено також Галузевими угодами. Для прикладу: Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки

працівників освіти та науки України на 2016-2020 роки [30]; Галузева Угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців “Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України” і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016-2018 роки [29].

Вони також можуть бути передбачені в установчих документах юридичних осіб.

Сучасні зміни у сфері трудових відносин, об'єктивна потреба в упорядкуванні суспільних відносин відповідно до нової економічної сутності відносин найму, здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів, зумовили відповідну адаптацію правового регулювання трудових відносин шляхом розширення сфери локального правового регулювання. Оптимальне поєднання централізованого та локального правового регулювання у галузевій літературі обстоюється як принцип трудового права, який, своєю чергою, визначає специфіку методу, притаманного однойменній галузі права [117, с.101]. Доктрина трудового права поза державними кордонами визнає локальні правові акти джерелами однойменної галузі права. Щоправда, якщо значення локальних правових актів у впорядкуванні індивідуальних трудових правовідносин (між працівником та роботодавцем) неодноразово досліджувалося науковцями, то вплив їх на правовий зв'язок між суб'єктами колективних трудових правовідносин описувалось науковцями фрагментарно.

Права та обов'язки суб'єктів колективно-трудоових правовідносин можуть бути предметом врегулювання локальними правовими актами. Більше того їх вважають (О.М. Крапівін, В.І. Власов [78, с.62]) формою реалізації права роботодавця на соціально-правову автономію, на створення та підтримання внутрішнього правопорядку, на обмеження самоуправління, що є наслідком так званої господарської влади роботодавця.

Водночас, якщо для деяких інших галузей права (адміністративного)

сфера локального правостановлення визначається територіальними ознаками (місто, район), то за трудовим правом локальними вважаються норми, прийняті безпосередньо на підприємствах самими ж учасниками трудових правовідносин [214, с.48]. Приймаючи такий акт, сторони створюють певні правила поведінки для працівників, на яких поширюється його дія. Локальні правові акти визнаються державою і в разі виникнення трудових суперечок враховуються правоохоронними органами і судом [256, с. 136-137].

Локальні нормативні акти – це прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі або організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці [218, с. 72].

Локально-правові акти можна приймати в розвиток централізованого законодавства, тобто для конкретизації окремих норм, що за своїм характером потребують прив'язки до місцевих умов того чи іншого підприємства [214, с.113]. Однак локальні правові норми існують не лише для конкретизації, вони покликані також заповнювати певні прогалини в правовому регулюванні трудових відносин, а в сучасних умовах саме цьому напряму локальної нормотворчості надається пріоритет [117, с.101].

Предметом локального правового регулювання в контексті визначення правового статусу суб'єктів колективних трудових правовідносин здебільшого є питання, не врегульовані законодавством про працю.

Найбільш поширеними локальними актами, що містять норми-регулятори правового статусу учасників колективних трудових правовідносин в доповнення до законодавчих положень є:

- 1) статут юридичної особи – локальний правовий акт, який є найвищим за юридичною силою в системі локальних актів однієї юридичної особи. Зокрема у статуті визначається форма власності юридичної особи, сфера її діяльності, форми управління та контролю, правовий статус майна, порядок розподілу прибутку, порядок реорганізації, а також обов'язково

повинні бути визначені повноваження органів колективу працівників, суб'єктивні права та обов'язки колективу працівників, форми його діяльності.

На практиці Статут юридичної особи рідко містить норми, що регулюють взаємозв'язки суб'єктів колективно-трудова правовідносин. Однак, для прикладу, Статут комунального підприємства “Міськводоканал” Сумської міської ради містить розділ 6 “Повноваження трудового колективу”, в якому чітко врегульовані питання повноваження та представництва трудового колективу, умови правосуб'єктності загальних зборів трудового колективу, визначення предмету регулювання колективного договору підприємства [204].

2) колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників або уповноважених ними сторін.

Колективний договір відповідно до висновків вчених – представників Харківської школи трудового права, поєднує в собі ознаки як договору, так і нормативно-правового акту. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови та діє протягом встановленого строку [218, с.72]. Водночас, він закріплює локальні норми права, що поширюються на конкретне підприємство й мають усі властивості, притаманні правовим нормам взагалі, а саме: вони обов'язкові для виконання; розраховані на багаторазове застосування; поширюються на невизначене коло осіб. Норми колективного договору створюють підґрунтя для інших локальних нормативних актів, що регулюють відносини у сфері праці [218, с.72] (для прикладу, Колективний договір Львівського національного університету імені Івана Франка врегульовує питання взаємовідносин між Роботодавцем (Львівським національним університетом імені Івана Франка та трудовим колективом; повноваження сторін у

колективно-трудоових правовідносинах, представництво сторін, гарантії діяльності представників тощо) [68];

Однією із форм космополітичної солідарності та відповідного інтернаціонального соціального діалогу за умов глобалізації має стати міжнародний колективний договір, тобто колективний договір, який охоплює в основному працівників транснаціональних корпорацій. Укладення міжнародних колективних договорів вигідно працівникам, оскільки перешкоджає керівництву цих компаній використовувати у своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної плати, умов праці конкуренцію між працівниками різних держав, а також більшу мобільність капіталів, аніж робочої сили [241, с.74].

Водночас, варто зазначити, що укладення міжнародних колективних договорів сьогодні в Україні не має законодавчої регламентації, не визначено його як джерело трудового права України, не розроблено механізму його укладення. Законодавчо не сформовано вимоги репрезентативності сторін (роботодавця та профспілок) для укладення таких договорів. Відповідні положення необхідно закріпити у Законах України “Про колективні договори та угоди” та “Про соціальний діалог в Україні”.

3) положення про персонал. Відзначаємо, що аналізуючи зміст положень про персонал можна зробити висновок: в одному випадку термін “персонал” є тотожним колективу працівників, як соціально-професійної спільності осіб, які уклали трудовий договір з конкретним роботодавцем; в іншому - поняття “персонал” є ширшим щодо поняття “колектив працівників”, оскільки за обсягом охоплює не лише найманих працівників, а й осіб, які працюють в межах відмінних від трудового договору організаційно правових форм здійснення трудової діяльності (працюючі власники, особи, що виконують роботу за цивільно-правовими договорами тощо).

Разом із основними вимогами до кадрової політики щодо формування персоналу, розробки та здійснення програм розвитку персоналу,

регулювання порядку оплати праці, порядку найму, просування на службі, атестації, вивільнення персоналу, Положення про персонал може містити норми, що визначають питання формування соціального партнерства персоналу та адміністрації. Наявність такого акту, що регулює взаємовідносини між роботодавцем та колективом працівників сприяє зменшенню кількості трудових спорів між ними. Як правило, такий внутрішній документ дає визначення персоналу корпорації, його структуру, іноді кількісний склад. Іноді в таке положення включаються пункти загального значення. Наприклад, стверджується, що роботодавець і персонал як основу своїх взаємовідносин розглядають декларують готовність персоналу розуміти проблеми, що виникають перед юридичною особою (роботодавцем), як стратегічного характеру, так і поточні, відчувати свою належність до юридичної особи, пов'язувати особисті інтереси з інтересами юридичної особи, повністю розділяти і підтримувати цінності та корпоративні інтереси, що висуваються до персоналу, приймати відповідальність і ризик за роботу юридичної особи і економічні результати, успіхи та невдачі;

4) положення про загальні збори колективу працівників/трудоного колективу (Положення про загальні збори (конференцію) трудоного колективу Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого [120]), про конференцію трудоного колективу (Положення про конференцію трудоного колективу Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського “Харківський авіаційний інститут” [121]); положення про раду трудоного колективу (Положення про Раду трудоного колективу Київського університету права НАН України, затвердженого на загальних зборах трудоного колективу [128]; визначено правовий статус Ради як колегіального представницького органу, порядок формування, регламент роботи та гарантії діяльності);

5) положення про первинну профспілкову організацію. (Положення про первинну профспілкову організацію працівників охорони здоров'я

України розроблено відповідно до норм Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та Статуту Професійної спілки працівників охорони здоров’я України [123]);

б) положення про порядок ведення переговорів між колективом працівниками (їх представниками) та роботодавцем (його представниками) щодо укладення колективного договору;

7) положення про порядок підготовки та проведення загальних зборів або конференції трудового колективу (Для прикладу, Положення про порядок підготовки та проведення Конференції трудового колективу навчально-наукового інституту (факультету) Національного університету харчових технологій [124]);

У галузевій літературі пропонується наукова класифікація локальних правових актів. Зокрема, за сферою дії К.Л. Томашевський пропонує розрізняти: 1) локальні правові акти, що поширюються на декілька юридичних осіб. Це достатньо рідкісна група локальних актів, що приймаються в концернах, холдингах, транснаціональних корпораціях. Цікавим тут є аспект співвідношення локальних правових актів, що є джерелами міжнародного приватного трудового права – колективних договорів транснаціональних корпорація, положення про персонал тощо із трудовим законодавством України. Згідно ст. 52 Закону України “Про міжнародне приватне право” [153] до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України; 2) поширюється на одну юридичну особу; 3) ті, що поширюються на окремі структурні підрозділи однієї юридичної особи (варто відзначити, що тут повинна бути забезпечена відсутність дискримінації, тобто таке положення об’єктивно необхідне, зважаючи на специфіку розміщення тощо) [212, с.292].

Локальні правові акти також можна класифікувати за суб’єктом, що приймають участь у їх створенні: це може бути одноособове рішення, так званого, основного суб’єкта (для прикладу, положення про Раду трудового

колективу затверджує колектив працівників на загальних зборах) або узгодження двох сторін колективних трудових правовідносин (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).

Підсумовуючи, вважаємо що особливість прийняття, чинності, предмета регулювання локально-правових норм та контрольного механізму за їх виконанням лише підвищують значимість таких норм у визначенні правового статусу суб'єктів колективно-трудоових правовідносин.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСНОВНИХ УЧАСНИКІВ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Правовий статус роботодавця у колективно-трудо- правовідносинах

Одним з основних суб'єктів трудових правовідносин є роботодавець. Він є суб'єктом як індивідуальних, так і колективних трудових правовідносин. Відповідно до чинного законодавства роботодавцем є юридична або фізична особа, яка використовує найману працю на умовах трудового договору.

В Україні, як і зарубіжному трудовому праві, сторонами індивідуальних трудових правовідносин є найманий працівник і роботодавець (підприємець). Як пише І.Я. Кисельов, “роботодавець” – термін, вживаний в Німеччині та в ряді інших країн; “підприємець” – термін, вживаний головним чином в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП. Останніми роками в актах і документах МОП, використовується термін “роботодавець” [60, с.50]. Так, у Конвенції 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах №176 термін “роботодавець” означає будь-яку фізичну або юридичну особу, яка наймає одного чи більше працівників для роботи в шахті, а також, залежно від контексту, оператора, головного підрядника, підрядника чи субпідрядника [136].

Необхідно підтримати вже усталену в науковій літературі думку, а також позицію авторів проекту Трудового кодексу України, які зазначають, що роботодавцем є юридична або фізична особа, яка використовує найману працю на умовах трудового договору.

Українське трудове право успадкувало від радянської доктрини трудового права постулат про пріоритет прав працівника. Водночас, поза увагою дослідників залишається правовий статус роботодавця. Як зазначається у літературі, сьогодні дедалі частіше лунають думки про

необхідність правового захисту не лише працівника, але і роботодавця [97, с.158]. З цього приводу Н.В. Перепьолкіна зазначає, що українське трудове законодавство горюю стоїть за працівника, а інтереси підприємства, схоже, його зовсім не цікавлять [113, с. 117].

Аналогічну позицію висловили О.Л. Перцева [114, с.223] та О.М. Рим [184], які зазначали, що в такому разі потерпають роботодавці, права яких незахищені.

Натомість Н.О. Мельничук підкреслює, що забезпечення договірного регулювання трудових відносин має здійснюватися законодавцем на засадах збалансування інтересів сторін трудових відносин, що забезпечується серед іншого шляхом усунення дисбалансу у правах та обов'язках сторін у їх правовому статусі, якщо інше не обумовлено особливістю правового статусу окремих категорій працівників та необхідністю їхнього підвищеного захисту [98, с.161]. Її думку підтримав А.М. Слюсар [199, с. 112].

У зв'язку з цим виникає потреба у переосмисленні одного із постулатів радянського трудового права, стосовно пріоритету прав та інтересів працівників. Постає необхідність знайти розумний баланс між правами та інтересами роботодавців і працівників. Для цього необхідно проаналізувати правовий статус роботодавців з метою внесення пропозицій стосовно зміни пріоритетів у їх правовому регулюванні.

Трудова правосуб'єктність роботодавців – юридичних осіб виникає з моменту їх державної реєстрації. Трудова правосуб'єктність роботодавців – фізичних осіб виникає з набуттям повної цивільної дієздатності. Тобто трудова правосуб'єктність працівників не збігається з трудовою правосуб'єктністю роботодавців – фізичних осіб. Всі роботодавці як володільці трудової правосуб'єктності можуть бути поділені на такі види: роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи; роботодавці – фізичні особи.

В літературі традиційно поділяють роботодавців на юридичних та фізичних осіб. Найчисленнішу групу становлять роботодавці – юридичні

особи. У проекті Трудового кодексу зазначається, що юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.

До роботодавців-юридичних осіб належать всі суб'єкти підприємницької діяльності, незалежно від форми власності, їх об'єднання, бюджетні, громадські та інші установи й організації, об'єднання громадян.

Основну групу правовідносин, де роботодавець є суб'єктом становлять індивідуальні та колективні трудові правовідносини. Правосуб'єктність роботодавця в усіх інших видах правовідносин є похідною від роботодавчої.

Для того, щоб виступати суб'єктом трудових правовідносин, роботодавець повинен мати можливість: надавати роботу, тобто право найму працівників, укладення з ними трудового договору (організаційний критерій); оплачувати працівникам виконання їхньої трудової функції (майновий критерій); нести відповідальність за зобов'язаннями, які випливають із трудових правовідносин (деліктоздатність роботодавця).

З моменту утворення юридичної особи саме вона виступає роботодавцем, а не власник, який створив цю юридичну особу. П.Д. Пилипенко переконливо довів, що “власник підприємства (юридична особа), яке він створив і зареєстрував, виступатиме роботодавцем безпосередньо тільки у випадку найняття керівника підприємства. В інших випадках керівник підприємства, наймаючи працівників, діятиме не від імені власника підприємства, а від імені юридичної особи, яку він представляє як уповноважений орган” [117, с.173]. Аналогічну позицію займала Н.Б. Болотіна, яка зазначала, що органи роботодавця укладають договори не від себе особисто, а від імені юридичної особи, яку вони представляють [13, с.160].

Останні безпосередньо не набувають прав та обов'язків, а реалізують свою правосуб'єктність через органи, які представляють їх інтереси. Представляти інтереси роботодавців – юридичних осіб можуть як

одноособові органи (директор, голова, начальник, ректор, тощо), так і колегіальні органи (правління, дирекція, тощо) [214, с.136].

Юридичні особи, залежно від виду колективних трудових правовідносин, можуть бути наділені як загальним правовим статусом, так і спеціальним правовим статусом. Загальний правовий статус роботодавця регулюється КЗпП України, так і окремими законами. Що ж стосується спеціального правового статусу, то він може встановлюватися як спеціальними законами, так і локальними нормативно-правовими актами: статутом юридичної особи, колективним договором. В системі актів, які визначають правовий статус роботодавця важливе значення мають акти соціального партнерства.

Якщо закон наділяє роботодавця певними правами і обов'язками, то при укладенні колективного договору роботодавець самостійно покладає на себе відповідні обов'язки, а також набуває відповідних обов'язків.

Залежно від правового статусу, який визначений законодавством серед юридичних осіб можна виділити наступні види роботодавців: юридичні особи – підприємці; непідприємницькі юридичні особи – установи, заклади освіти, охорони здоров'я, громадські організації та їх об'єднання, соціальні страхові фонди тощо; державні органи та органи місцевого самоврядування; суб'єкти малого підприємництва.

Залежно від виду трудових правовідносин можна виділити спеціальний статус роботодавців при застосуванні позиченої “лізингової” праці, а також при застосуванні “телепраці” [59].

Найширше серед роботодавців – юридичних осіб представлені юридичні особи – підприємці. Загальний правовий статус роботодавця в колективних трудових правовідносинах визначений КЗпП України, а також відповідними законами.

В колективних трудових правовідносинах роботодавці беруть участь в усіх формах соціального діалогу, наділені повноваженнями стосовно утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів

роботодавців у трудових чи інших правовідносинах; укладання і виконання колективних договорів, ведуть переговори з метою укладення колективного договору, приймають локальні нормативно-правові акти, беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів на локальному рівні.

Особливістю правового статусу роботодавця в колективних трудових правовідносинах є те, що в більшості випадків він реалізовує свої повноваження на умовах соціального діалогу, тобто не самостійно а за участю інших сторін соціального діалогу. Наприклад, багато своїх повноважень роботодавець може здійснювати не самостійно, а за погодженням із профспілковою організацією, або іншим уповноваженим колективом найманих працівників органом. Водночас, учені відзначають, що роботодавець є ключовим суб'єктом локальної нормотворчості, який здійснює регулювання трудових відносин на своєму підприємстві таким чином, щоб якомога ефективніше використати всі наявні матеріальні, технічні та трудові ресурси [193, с.15].

Ще однією особливістю правового статусу роботодавця в колективних трудових правовідносинах є те, що він наділений в основному обов'язками.

Основні трудові обов'язки роботодавців, характеризуються тим, що спрямовані на забезпечення та реалізацію працівниками трудових прав, здійснення соціально-трудова гарантій [65, с.115].

Так, законом України “Про соціальний діалог в Україні” передбачено права та обов'язки роботодавців у соціальному діалозі на локальному рівні. Зокрема, роботодавець бере участь у всіх організаційно-правових формах соціального діалогу, зокрема, обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективного договору, а також несе відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог. Закон також покладає на роботодавця обов'язки стосовно законності та верховенства права; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету

узгоджувальних процедур; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” наділяє роботодавців правом створювати організації та об'єднання роботодавців [158]. Це право передбачає можливість роботодавця об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

При створенні організації роботодавець реалізує своє право самостійно на установчому з'їзді чи конференції роботодавців. Вступаючи в організацію роботодавець додатково набуває прав та обов'язків передбачених статутом відповідної організації.

Важливим є право роботодавця виходу з організації роботодавців. Це право він реалізовує самостійно на умовах і в порядку передбачених статутом організації. До того ж волевиявлення роботодавця стосовно підстав виходу з організації статутом не можуть обмежуватися. Статут лише встановлює порядок реалізації такого права.

Законом України “Про колективні договори й угоди” урегульовано право роботодавця на колективні переговори і на укладення колективного договору [148]. Відповідно до ст. 65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори. Незважаючи на імперативну норму Господарського кодексу

України стосовно укладення колективного договору, його укладення є правом, а не обов'язком роботодавця. Правда, якщо протилежна сторона колективно-договірного регулювання внесе пропозицію стосовно укладення колективного договору то це вже є обов'язком роботодавця. Більше того, відмова розпочати переговори може слугувати підставою притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності.

В багатьох випадках законодавство встановлює умови необхідності укладення колективного договору. До колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряма вказівка про обов'язковість закріплення цих положень у колективному договорі [46, с. 213].

Законом України “Про колективні договори й угоди” передбачено обов'язки роботодавця проводити колективні переговори з укладення колективного договору, надавати інформацію, необхідну для укладення колективного договору, виконувати зобов'язання передбачені колективним договором. Важливим елементом правового статусу роботодавця при укладенні колективного договору є обов'язок надання інформації. Це важлива складова соціального діалогу [262]. Водночас, між Законами України “Про колективні договори й угоди” і “Про соціальний діалог в Україні” існує суперечність стосовно надання інформації з обмеженим доступом. Законом України “Про колективні договори й угоди” передбачено обов'язок сторін колективних переговорів надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Тобто обов'язок стосовно надання інформації, поширюється також на інформацію з обмеженим доступом. Натомість Законом України “Про соціальний діалог в Україні” (ст.8) передбачено, що жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Тобто, закон передбачає

можливість відмовити у наданні інформації з обмеженим доступом. Законом України “Про інформацію” передбачено, що інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація [147].

Законом України “Про колективні договори й угоди” передбачений обов’язок надання інформації, у тому числі з обмеженим доступом. Законом також передбачений механізм захисту такої інформації. Тому в даному випадку потрібно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” внести зміни в частині гарантування надання інформації необхідно для здійснення колективних переговорів з укладення колективного договору. Пропонуємо п. 2 ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” доповнити новою частиною такого змісту: “Сторони соціального діалогу на вимогу однієї із сторін зобов’язані надавати всю необхідну інформацію щодо питань соціального діалогу. Сторони соціального діалогу не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов’язання.”

Роботодавець наділяється певними обов’язками також актами соціального діалогу, зокрема, колективним договором. У цій частині роботодавець бере на себе відповідні зобов’язання, які в силу актів соціального діалогу стають його обов’язками. У той же час в частині колективного договору роботодавець має право вимагати виконання профспілкою або трудовим колективом своїх зобов’язань передбачених цим договором.

Правовий статус роботодавців бюджетної сфери, а також державних органів та органів місцевого самоврядування дещо звужений з огляду на специфіку їхньої діяльності та можливості фінансування. Безпосередньо функції роботодавця здійснюють ці установи, але надання коштів і ряд інших функцій здійснює вищестоячий орган. А.М. Лушніков назвав такий стан речей “роздвоєнням роботодавчого статусу” [87, с.828].

Спеціальний правовий статус цих установ визначається законами, які регулюють діяльність зазначеної групи роботодавців. Це, зокрема, стосується

органів державної влади і державного управління, а також органів місцевого самоврядування. А.В. Андрушко зазначає, що під час укладення трудового договору з державним службовцем держава виступає, як звичайний роботодавець, а не як особливий публічний суб'єкт права [4, с.18]. Натомість М.І. Іншин зазначає, що роботодавцем у службово-трудовах правовідносинах є державний орган [57, с.102]. Визнання держави роботодавцем є наслідком конструкції «власник, або уповноважений ним орган». Якщо виходити із позиції, що роботодавцем є фізична або юридична особа, то у відповідності із законом “Про державну службу” можна зробити висновок, що роботодавцем є державний орган де працює державний службовець. Державний орган не є роботодавцем на загальних підставах, оскільки його правовий статус визначений Законом України “Про державну службу”, де передбачені обмеження прав роботодавця як в індивідуальних так і в колективних трудових правовідносинах [140]. Відповідно до зазначених законів, а також закону України “Про оплату праці” такі роботодавці обмежені у регулюванні колективних трудових відносин [263] в частині оплати праці, а також надання соціальних пільг для своїх працівників. Так, законом України “Про оплату праці” передбачено, що умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України. Відповідно до цієї норми Кабінет Міністрів України своєю постановою затвердив Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [156].

Водночас шляхом колективно-договірного регулювання можна встановлювати доплати і надбавки працівникам за рахунок коштів цих установ. Законом України “Про відпустки” передбачено, що тривалість відпусток за шкідливі та важкі умови праці, а також за особливий характер праці регулюються колективним договором. Тобто, роботодавці-бюджетні установи мають обмежені права у колективних трудових відносинах. Коло

цих прав визначається законодавством, або можливостями колективно-договірного регулювання.

Ще одним видом роботодавців із спеціальним правовим статусом є суб'єкти малого підприємництва. Необхідно звернути увагу на те, що Господарський кодекс України оперує термінами “мале підприємництво”, а також “суб'єкти мікропідприємництва”.

До суб'єктів мікропідприємництва він відносить юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами малого підприємництва Господарський кодекс України визначає юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України [39]. Як бачимо, Господарський кодекс України в основу виділення малих підприємств в окрему групу ставить два критерії – кількість працюючих і обсяг валового доходу.

Якщо ж звернутися до зарубіжного досвіду, то в Італії до малих відносять підприємства з кількістю працюючих менше 35, у Великобританії – менше 20, а у ФРН – менше 5 [61].

У проекті Трудового кодексу відсутні критерії “малого підприємництва”, а тому слід керуватися нормами Господарського кодексу України.

Під кутом трудового права важливим є перший критерій, тобто кількість працюючих. Саме цим критерієм обумовлені особливості правового статусу роботодавця. Очевидно, що до цієї категорії можна віднести і

фермерські господарства, оскільки, як правило в них за трудовим договором працює мало працівників.

Чинне трудове законодавство не встановлює особливості правового статусу роботодавців-суб'єктів малого підприємництва. Водночас, у проекті Трудового кодексу є низка норм, які визначають спеціальний правовий статус даного виду роботодавців.

З огляду на те, що на малому підприємстві є обмежена кількість працівників, повинні бути урегульовані окремі види колективних трудових відносин, які існують за участю виборних органів, що представляють інтереси працівників. Зокрема, роботодавець може самостійно затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджувати режими робочого часу. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначеним виборним органом (представником). Водночас у роботодавців суб'єктів малого підприємництва укладається колективний договір і на їх працівників поширюються умови праці передбачені чинним законодавством.

Ще одним видом роботодавців за спеціальним правовим статусом є роботодавці-фізичні особи. Спеціальний правовий статус їх обумовлений тим, що фізична особа не має своїх органів управління, а також специфікою трудових відносин із працівниками.

М.І. Іншин зазначає, що як роботодавець фізична особа може виступати тоді, коли вона займається підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи, а також під час прийняття на роботу надомних працівників для обслуговування домашнього господарства чи здійснення допомоги в творчій, науковій діяльності [57, с.100].

Усіх роботодавців-фізичних осіб традиційно поділяють на дві групи: а) роботодавці-фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують працю фізичних осіб для здійснення господарської

діяльності; б) роботодавці-фізичні особи, які використовують найману працю для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства.

На таких позиціях базується проект Трудового кодексу, визначаючи роботодавця-фізичну особу. Сюди також можна віднести голів особистих селянських господарств, які можуть укладати трудові договори з особами для виробництва, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції та надання послуг, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму. Ми виділяємо в окрему групу цих суб'єктів оскільки закон не відносить їх до суб'єктів підприємницької діяльності [160].

Серед особливостей їх правового статусу необхідно відмітити те, що сьогодні чинне законодавство не передбачає укладення з даною категорією роботодавців колективного договору.

Така позиція законодавства позбавлена логіки. Адже у роботодавця фізичної особи може працювати багато працівників, а тому може укладатися і колективний договір. Тим більше, що законодавство допускає укладення колективного договору у роботодавців юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва. До того ж, колективний договір регулює колективні трудові відносини і якщо на це є воля їх суб'єктів, то чому вони не можуть укласти колективний договір? Адже цим самим ми позбавляємо працівників, які працюють у фізичних осіб, одного з елементів захисту колективних трудових прав. Однак, закон не позбавляє права найманих працівників у роботодавця-фізичної особи захищати свої права шляхом колективних трудових спорів. Тому, пропонуємо внести зміни до Закону України “Про колективні договори і угоди” якими надати право працівникам, які працюють у роботодавця-фізичної особи укладати колективний договір. Відповідно ч.1 ст. 2 зазначеного закону пропонуємо викласти у наступній редакції: “Колективний договір укладається з роботодавцями, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю.”

В літературі вказується на те, що фізична особа може стати роботодавцем після досягнення нею 18 років [72, с. 623]. Інші автори

вважають, що роботодавцем може бути фізична особа, яка володіє повною цивільною дієздатністю [214, с.157].

Звичайно, роботодавець повинен володіти дієздатністю у трудових правовідносинах. Фізична особа-роботодавець набуває повної дієздатності у трудових правовідносинах лише тоді, коли зможе брати участь у цивільних правовідносинах. Адже роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату, а також встановлювати відповідні умови праці необхідні для виконання роботи за трудовим договором.

Важливим для аналізу правового статусу роботодавця є наявність відповідальності його за невиконання зобов'язань колективного договору.

Аналіз законодавства та наукової літератури дозволяє зробити висновок про те, що відповідальність роботодавця у колективних трудових правовідносинах може бути встановлена законодавством і договором [226, с.150-161; 250, с.12, 15].

Законом передбачена матеріальна відповідальність роботодавця у правовідносинах із виборним органом первинної профспілкової організації та у правовідносинах з вирішення колективних трудових спорів.

Відповідно до ст. 45 КЗпП України на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Тобто, профспілковий орган може застосувати відповідальність до посадових осіб, які винні у невиконанні зобов'язань відповідно до колективного договору. Дещо інші підстави припинення трудового договору з керівником юридичної особи передбачені ст. 98 проекту Трудового кодексу.

Нею передбачається, що трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна

профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним. Тобто, в даному випадку проект Трудового кодексу чітко зазначає відповідальність керівника у випадку невиконання зобов'язань передбачених колективним договором.

При вирішенні колективних трудових спорів відповідальність передбачена ст. 34 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Частина 3 ст. 34 названого закону передбачає матеріальну відповідальність роботодавця у випадку порушення ним законів України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать). Тобто, в даному випадку, роботодавець відшкодовує працівникам втрату заробітку внаслідок проведення ними страйку.

Законом також передбачена відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати. Законом України “Про оплату праці” передбачено компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, яка провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством [157; 149].

Компенсаційний характер таких виплат передбачає, що роботодавець відшкодовує працівникам шкоду заподіяну несвоєчасною виплатою заробітної плати. Тобто, в даному випадку закон встановив матеріальну відповідальність роботодавця перед працівниками.

Водночас, поза увагою науковців залишилися проблеми виконання колективного договору і відповідальності сторін за його невиконання, зокрема відповідальності роботодавця за невиконання його умов. Законом України “Про колективні договори і угоди” передбачена відповідальність у вигляді адміністративної і дисциплінарної відповідальності винних осіб за

ухилення від участі у переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору; за порушення чи не виконання зобов'язань щодо колективного договору; за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів. Закон України “Про соціальний діалог в Україні” взагалі містить загальну норму про відповідальність осіб, винних в порушенні законодавства про соціальний діалог. Закон передбачає що винні особи несуть відповідальність згідно із законом, не конкретизуючи при цьому ні підстав відповідальності ні за яким законом ця відповідальність може наступати, а також хто може притягувати до відповідальності.

Зазначений Закон України також не передбачив матеріальної відповідальності роботодавця у випадку, якщо невиконання зобов'язань відповідно до колективного договору заподіяло шкоду колективу працівників або конкретному працівнику. У випадку заподіяння шкоди працівнику, вона повинна бути відшкодована винною особою. Якщо шкода заподіяна працівникам або колективу працівників, то вона повинна бути відшкодована роботодавцем за аналогією із компенсацією втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Тому, пропонуємо доповнити ст. 18 Закону України “Про колективні договори й угоди” новою частиною наступного змісту: “Роботодавець відшкодовує шкоду заподіяну невиконанням колективного договору.

2.2 Правовий статус об'єднань роботодавців

Одним з базових в системі прав і свобод особи і громадянина у трудовому праві є право на свободу об'єднань. Право на об'єднання передбачає свободу ініціативи у створенні такого об'єднання; можливість вільного членства, а також можливість не належати до жодної з таких організацій. Свобода об'єднань “означає право на об'єднання громадян для спільних дій і досягнення спільної мети [181, с.207].”

У міжнародному і європейському трудовому праві принцип свободи об'єднання вважаються основоположними. Такий висновок ґрунтується на дослідженні міжнародних актів ООН, актів Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу [266]. Українське трудове право також визнає право на об'єднання одним із основних прав суб'єктів колективних трудових правовідносин. Це закріплено як в чинних законах, так і в проекті Трудового кодексу України [173].

Свобода на об'єднання надає можливість організаціям працівників і роботодавців захищати інтереси своїх членів. Також, свобода на об'єднання є необхідною умовою існування соціального діалогу, що є основою діяльності Міжнародної організації праці та європейських інститутів в галузі трудового права [89, с.129-130]. Свобода об'єднання є одним із чотирьох основних принципів у сфері праці, які були закріплені в Женевській декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 р. [42].

Право роботодавців на об'єднання передбачене Загальною декларацією прав людини у ст. 20 якої зазначається два основоположні положення: право на асоціацію і заборону примушення вступу до асоціацій.

Стаття 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права передбачає, що кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, ніхто не може бути примушений вступати в будь-яку асоціацію. Користування правом на свободу асоціації не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної чи суспільної безпеки, суспільного порядку, охорони здоров'я і моральності населення, для захисту прав і свобод інших осіб [101].

Своєю чергою, основні правові засади свободи об'єднання у сфері праці закріплені в Конвенції МОП № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію” 1948 р., відповідно до ст. 2 якої свободу асоціації слід розуміти, як право працівників і роботодавців без якої б то не було причини створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати до них за єдиної умови підлеглості їх статутам [166].

Узагальнюючи, вважаємо, що Конвенція МОП встановлює наступні умови свободи об'єднань роботодавців: право роботодавців створювати свої об'єднання; право вибору організаційної форми такого об'єднання; створення такої організації без попереднього дозволу держави чи інших суб'єктів; право вступати, або не вступати до таких об'єднань.

Друга група актів, які регулюють свободу асоціації – це акти Європейського союзу та Ради Європи.

В Європейському трудовому праві право на свободу об'єднання закріплене в Європейській соціальній хартії. Вони зазначені серед основоположних соціальних прав. Ст. 5 зазначеної хартії передбачає право працівників та роботодавців на створення місцевих, національних або міжнародних організацій. Вони можуть створюватися для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців.

Серед основних європейських договорів, які закріплюють гарантії в сфері свободи об'єднань необхідно також зазначити Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. В Хартії підкреслюється, що роботодавці в Європейському співтоваристві мають право на об'єднання з метою створення за своїм вибором професійних організацій та професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [223].

При цьому хартія проголошує не тільки право на об'єднання, але і закріплює гарантію добровільності такого об'єднання. У ній закріплено, що кожний роботодавець має свободу вступати або не вступати в подібні організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких персональних або професійних збитків.

Поняття “свобода об'єднань” і “свобода асоціацій” в літературі використовуються як синоніми [174, с.51-57]. З такою позицією важко погодитися. Якщо аналізувати відповідні конвенції МОП, а також акти

європейського союзу, то ми побачимо, що в них оперують терміном “свобода об’єднання”. Наприклад, Конвенція МОП №48 від 1948 р. “Про свободу об’єднань і захист права об’єднуватися в профспілки” передбачає право працівників і роботодавців створювати профспілки без будь-яких обмежень. В науковій літературі вже висловлювалася думка про те, що термін “свобода об’єднання” є ширшим, ніж термін “свобода асоціацій” [67, с.155].

Підтримуємо позицію і вважаємо, що термін “свобода об’єднання” є ширшим, ніж термін “свобода асоціацій” та охоплює всіх суб’єктів (юридичних та фізичних осіб) колективно-трудова правовідносин.

Однією з гарантій реалізації такого права є наявність заявочного, а не дозвільного порядку їх створення. Законодавством повинно передбачатися заявочний принцип їх легалізації [21, с.69].

У цьому випадку заслуговує на увагу позиція Європейського суду з прав людини, який у рішенні по справі Корецький та інші проти України від 3.04.2008 р. зазначив, що відмова національних органів державної влади надати статусу юридичної особи об’єднанню громадян є втручанням у право заявників на здійснення права на свободу об’єднання [186].

Заявникам було відмовлено у реєстрації громадського об’єднання під назвою “Громадянський комітет за збереження дикої (корінної) природи Березняків” в зв’язку з тим, що положення статуту не були приведені у відповідність до національного законодавства. Зокрема, в статуті не було зазначено статус Громадянського комітету; положення щодо представництв Комітету в інших містах України суперечило положенню про те, що діяльність Комітету поширюється на територію міста Києва; статут передбачає дві мети Комітету замість однієї мети та завдань; на Виконавчу дирекцію Громадянського комітету було покладено господарські функції, тоді як ст. 24 Закону України “Про об’єднання громадян” передбачала, що об’єднання громадян може здійснювати господарську діяльність шляхом створення госпрозрахункових установ; положення про те, що Громадянський комітет може вести видавничу діяльність, та положення про те, що членами

Комітету можуть бути волонтери, суперечить положенням зазначеного Закону. Також заявники не врахували всіх виправлень до тексту статуту та додали до заяви копію документа про сплату реєстраційного збору, тоді як законодавством передбачено подання оригіналу цього документа.

У зв'язку з цим Європейський суд з прав людини вважав, що відмова державного органу у реєстрації об'єднання порушує ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, якщо це не викликане інтересами національної безпеки, або іншими, які передбачені конвенцією.

Можна виділити наступні критерії об'єднання: добровільний характер; спільна мета створення і діяльності; внутрішня організованість [93, с.5-63].

Усі працівники мають право вільно створювати свої організації або вступати в них. Організації надають важливі послуги своїм членам: від соціальної допомоги до представництва на різних рівнях суспільства. Об'єднання працівників в організацію дозволяє їм встановити збалансовані відносини зі своїм роботодавцем [9, с.186]. Це створює механізм для ведення переговорів про справедливу оплату праці, створення належних умов праці, узгодження інтересів працівників і роботодавців.

Натомість, чинне національне законодавство містить дещо інші підходи стосовно права роботодавців створювати свої організації.

Законом України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено державну реєстрацію всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, інших організацій роботодавців, їх об'єднань, яка здійснюється в порядку, визначеному Законом України “Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань” [158]. Тобто, на відміну від Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, який передбачив заявочний принцип легалізації, для роботодавців передбачено дозвільний принцип.

Характерними у цьому відношенні є рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України

щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абз. 4 ст. 2, ч. 2 ст. 6, ч.ч.1,2 ст.10 Закону України “Про молодіжні та дитячі громадські організації” (справа про молодіжні організації) від 13.12.2001 р., а також у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (справа про свободу утворення профспілок) від 18.10.2000, які передбачають критерії свободи створення таких організацій.

Зокрема, у рішенні про молодіжні організації від 13.12.2001 р. Конституційний суд України зазначив, що “частина перша статті 36 Конституції України гарантує громадянам право на свободу об’єднання, в тому числі у громадські організації, для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Свобода об’єднання означає, зокрема, правову і фактичну можливість добровільно, без примусу чи попереднього дозволу утворювати об’єднання громадян або вступати до них.” [190].

У рішенні про свободу утворення профспілок Конституційний суд України зазначив, що “встановлення реєстрації (із набуттям статусу юридичної особи) як єдиного способу легалізації перешкоджає реалізації права утворювати професійні спілки “на основі вільного вибору їх членів” (ч. 3 ст. 36 Конституції України), оскільки громадяни можуть визнати за потрібне об’єднатися з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав у таку професійну спілку (як правило, нечисленну), яка не обов’язково повинна мати права юридичної особи. Дозвіл на діяльність як профспілки така організація отримує лише після реєстрації, що в принципі рівнозначне вимозі про попередній дозвіл. Це є обмеженням, передбаченим ч.3 статті 36 Конституції України права громадян на утворення профспілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів» [188].

Таким чином Конституційний суд стосовно профспілок зазначив, що їх легалізація шляхом реєстрації суперечить основоположним права і свободам передбаченим Конституцією України і міжнародним правовим актам. Водночас, стосовно роботодавців існує законодавче застереження, що вони легалізуються лише шляхом реєстрації, що також суперечить відповідним міжнародним і європейським актам. Тому необхідно внести відповідні зміни до Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачивши аналогічно, як і стосовно профспілок, заявочний принцип їх легалізації [21, с.70].

Господарський кодекс України передбачив, що суб’єкти господарювання – роботодавці мають право на об’єднання в організації роботодавців для реалізації та захисту своїх прав. Визначення організацій роботодавців знаходимо як в Господарському кодексі так і в законі України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності». У Господарському кодексі передбачено, що організації роботодавців є самоврядними статутними організаціями, що утворюються на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту законних інтересів роботодавців [39]. Організації роботодавців можуть об’єднуватися у спілки та інші статутні об’єднання роботодавців. У Законі України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено, що організація роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об’єднує роботодавців [158]. Як видається, визначення організації роботодавців, яке міститься в Господарському кодексі України більш повне, бо відображає принципи існування організацій роботодавців, а також мету їх створення. Водночас, варто зазначити, що професори А.М.Лушніков і М.В. Лушнікова відзначають, що така форма, як громадське об’єднання, є незручною для організації роботодавців, які об’єднують юридичних осіб, а не керівників підприємств. В усіх випадках організації роботодавців, згідно із законом в обов’язковому порядку повинні мати державну реєстрацію. У зв’язку з цим обов’язкова державна реєстрація

організацій роботодавців ставить їх у нерівне становище по відношенню до іншого соціального партнера - профспілкам, які можуть створюватися вільно і на свій вибір вирішувати питання про реєстрацію в якості юридичної особи [89, с.198-199].

З цією позицією дозволимо собі не погодитися, оскільки відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію” 1948 р. [28] підприємці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу. Те ж право надано роботодавцям і законодавством України з метою представництва законних інтересів і захисту прав своїх членів в сфері соціально-трудова відносин і пов’язаних із ними економічних відносин з професійними спілками та їх об’єднаннями, державної влади, органами місцевого самоврядування.

Тому, пропонуємо доповнити ст. 7 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” нормою наступного змісту: “Організації та об’єднання роботодавців легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізуючий орган не може відмовити в легалізації організації та об’єднання роботодавців.”

Стосовно мети створення організацій роботодавців, то необхідно відзначити, що науковці наводять різні групи завдань організацій роботодавців та їх об’єднань, за допомогою яких вони зможуть реалізувати мету свого функціонування [33, с.73-77]. Для прикладу, О.А. Хименко виділяє такі основні завдання організації роботодавців, як: участь у проведенні переговорів і укладання дво- і тресторонніх угод на всіх рівнях; координація дій у виконанні зобов’язань згідно з укладеними угодами; формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об’єднаннями найманих працівників; сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків; відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на

підприємствах; розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду соціального партнерства ; налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні [224, с.371].

Г.А. Трунова вважає, що суть діяльності організацій роботодавців зводиться до формування узгодженої позиції своїх членів у питаннях регулювання соціально-партнерських відносин і відстоювання її перед іншими соціальними партнерами. У зв'язку з цим організації роботодавців здійснюють представницьку; захисну (включаючи функцію контролю); інформаційну, освітню та консультативну функції [221, с.12].

Натомість, Закон України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” визначає наступну мету створення організацій роботодавців, їх о’бєднань: представництво та захист прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

С.П. Маврин і Є.Б. Хохлов виділяють організації роботодавців в якості похідних від основних суб’єктів (роботодавців) [219, с.101]. В літературі також зустрічається термін “допоміжні суб’єкти трудового права”. Такими виважають суб’єктів, які формуються під правовим впливом працівників чи роботодавців або покликані сприяти чи забезпечувати здійснення ними прав та обов’язків з питань праці [216, с.95]. На думку авторів, допоміжні суб’єкти трудового права: по-перше, формуються під впливом працівників, роботодавців або держави; по-друге, мають правосуб’єктність з питань праці, яка виконує службово-забезпечувальну роль по відношенню до трудової правосуб’єктності працівника чи роботодавця; по-третє, забезпечують формування широкого кола правовідносин з питань праці [216, с.102]. В літературі також було висловлено позицію про існування представницько-захисних суб’єктів трудового права, якими є організації роботодавців та їх об’єднання [43, с.25].

Законом передбачено гарантії діяльності організацій (об'єднань) роботодавців. Держава зобов'язується забезпечувати додержання прав і законних інтересів організацій роботодавців та їх об'єднань; визнавати створені відповідно до закону організації роботодавців та їх об'єднання повноважними представниками інтересів їхніх членів у межах статусу та повноважень, закріплених їхніми статутами. Декларується незалежність діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань від органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх об'єднань, інших організацій найманих працівників, політичних партій та інших об'єднань громадян [225, с.325-329].

Організації роботодавців з метою виконання своїх статутних завдань наділяються відповідними правами стосовно представництва інтересів роботодавців у трудових та інших правовідносинах; щодо ведення колективних переговорів; укладання колективних угод на галузевому, територіальному та національному рівнях; щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а також участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості.

Одним із основних прав організацій роботодавців є їх право представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів. Таке право випливає із мети створення такого виду організацій, яка передбачена законом. Організації роботодавців мають право в порядку, передбаченому законодавством та їх статутами, представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

Організації роботодавців є представниками роботодавців, діють від їх імені і в їх інтересах при проведенні колективних переговорів, при вирішенні

колективних трудових спорів та в інших випадках передбачених законом і їхнім статутом.

Г.І. Чанишева зазначає, що організації роботодавців, які трактуються МОП як „профспілки підприємців”, представляють та захищають інтереси роботодавців на різних рівнях системи соціального партнерства, виступаючи їхніми представниками у діяльності тристоронніх органів, при проведенні колективних переговорів для укладення угод, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів тощо [233, с.15].

Чинне законодавство передбачає два види представництва: законне (передбачене статутом організації) і уповноважене. В першому випадку організації представляє інтереси своїх членів без спеціального уповноваження на підставі статуту. В другому – роботодавці, які не є членами організації можуть уповноважити організацію роботодавців від їх імені брати, наприклад, участь колективних переговорах, або у вирішенні колективного трудового спору [89, с.203].

Функції представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців доповнюються функцією з контролю за виконанням колективних договорів та угод. Відповідно до ст. 15 Закону України “Про колективні договори і угоди” [148] контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Важливим правом організацій роботодавців є право на участь у соціальному діалозі у тому числі ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Розвитку соціального діалогу сприятиме реалізація організаціями роботодавців та їх об’єднаннями права на інформацію, зокрема, одержання від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, профспілкових

організацій, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників, об'єднань громадян інформації з соціально-економічних питань та питань, пов'язаних з трудовими відносинами, розвитком держави, необхідну для виконання своїх статутних завдань [106, с.390].

Законодавча регламентація участі організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні таких форм соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури є неповною. У Законі України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” не закріплені права організацій роботодавців, їх об'єднань на консультації та участь в узгоджувальних процедурах. Не завжди питання про форми соціального діалогу є предметом колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Таким чином, правове регулювання участі організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні форм соціального діалогу, передбачених Законом України “Про соціальний діалог в Україні”, потребує удосконалення. У цій частині Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” потребує доповнення статтею наступного змісту: “Організації роботодавців беруть участь у обміні інформацією, консультаціях, узгоджувальних процедур та інших формах соціального діалогу”.

Правові засади колективних переговорів визначені Рекомендацією МОП № 94 “Про консультації та співробітництво між підприємцями і працівниками на рівні підприємства” [151], Конвенцією МОП № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів” [145], Рекомендацією МОП № 113 “Про консультації та співробітництво між Державною владою та організаціями підприємців та працівників у галузевому та в національному масштабі” [150].

Також до уваги потрібно взяти Рекомендацію МОП № 129 “Про зв'язки між адміністрацією та працівниками на підприємстві” [146], Рекомендацію МОП № 163 “Про сприяння колективним переговорам” [169]. З метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів на

добровільній основі повинні заохочуватися процедури ведення колективних переговорів.

У вітчизняній науці трудового права колективні переговори як одна з форм соціального діалогу у сфері праці досліджуються Г.І. Чанишевою і Д.В. Примічем [239].

Для прикладу, Д.В. Приміч пропонує розглядати поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод у декількох значеннях: як процес переговорної взаємодії між сторонами соціального діалогу; як одну з основних форм соціального діалогу у сфері праці; як спосіб підготовки і укладення правових актів соціального діалогу [135].

Таке розуміння колективних переговорів найбільш повно відображує сутність даної правової категорії.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

М.Л. Лютов відзначає, що до поняття механізму переговорів і консультацій необхідно віднести і таке важливе повноваження організацій роботодавців, як визнання ними права профспілки представляти працівників у таких переговорах чи консультаціях [90, с.64].

Враховуючи положення ст. 4 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, суб'єктами права на колективні переговори і укладення колективних угод на національному, галузевому, територіальному рівнях є виключно профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання та органи виконавчої влади. Водночас суб'єктами сторони роботодавців визнаються відповідно до Закону тільки ті організації роботодавців та їх об'єднання, які відповідають критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу [264].

Ст. 19 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачає що організації роботодавців, їх об’єднання беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Норму, закріплену у ст. 19 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, доцільно було б сформулювати більш чітко. Річ у тім, що у ст. 20 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” закріплено право профспілок, їх об’єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, угод. У зв’язку з цим доцільно у ст. 19 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” закріпити не просто “участь”, а суб’єктивне трудове право організацій роботодавців, їх об’єднань на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод.

Потрібно також звернути увагу, що нормативна основа колективних переговорів, беручи до уваги акти чинного трудового законодавства, залишається недосконалою. Як слушно відзначає Г.І. Чанишева, колективні переговори є важливою формою соціального партнерства і потребують більш виваженого підходу з боку законодавця, вивчення світового досвіду, врахування міжнародних стандартів [232, с.358].

Законом України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” не визначений механізм реалізації відповідальності цих організацій за невиконання колективних угод, а відтак норма, якою встановлюється відповідальність, залишається декларативною [106, с.390], що є правовою прогалиною і матиме наслідок – невідповідне здійснення функції представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Ще одним важливим правом організацій роботодавців у колективних трудових правовідносинах є право щодо представництва та захисту інтересів своїх членів під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Вирішуючи широкий спектр соціально-економічних питань, організації роботодавців та їх об'єднання є суб'єктами не лише трудових, а й цивільних, фінансових та господарських правовідносин [222, с.65].

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право брати на себе зобов'язання представляти та захищати права та законні інтереси підприємців, інших суб'єктів господарювання на всіх рівнях ведення соціального діалогу. Взаємовідносини організацій роботодавців, їх об'єднань та організацій, що представляють інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання, їх об'єднань, можуть регулюватися окремими угодами [242].

Відповідно до ст. 21 Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”, організації роботодавців та їх об'єднання, за запрошенням роботодавця, визначають уповноваженого представника, який бере участь у процесі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Цей уповноважений представник наділений правом робити заяви та повідомлення щодо дій відповідних контролюючих органів, вчинених ними під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, обов'язкові для розгляду відповідними контролюючими органами. А про результати розгляду відповідні контролюючі органи повідомляють уповноваженого представника та роботодавця.

Важливим правом організацій роботодавців у колективних трудових правовідносинах є право на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення.

Організації роботодавців, їх об'єднання під час розроблення державних та регіональних програм зайнятості разом з профспілками, їх об'єднаннями,

іншими установами і організаціями беруть участь у спільних консультаціях з цих питань, що проводяться відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Права та обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення закріплені також у Законі України "Про зайнятість населення" [144], інших нормативно-правових актах, колективних угодах, укладених на національному, галузевому і територіальному рівнях. Відповідно до ст. 50 зазначеного Закону України організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у:

- 1) формуванні та реалізації державної і регіональної політики зайнятості та здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- 2) розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;
- 3) управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства;
- 4) розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості;
- 5) організації та проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці.

Важливим моментом є укріплення позицій організацій роботодавців та їх об'єднань у питаннях формування державної політики зайнятості і співпраці з Державною службою зайнятості.

Державна служба зайнятості та Федерація роботодавців України співпрацюють у розробленні та перегляді професійних стандартів. Станом на кінець 2015 р. роботодавцями України затверджено 18 професійних стандартів, частину з яких було розроблено в результаті співпраці з МОП [48]. 2014 р. було утворено Інститут професійних кваліфікацій як майданчик для сприяння розробці професійних стандартів і кваліфікацій [261]. Ці зусилля потребуватимуть додаткової підтримки з боку МОП.

Повна, ефективна та продуктивна зайнятість є кінцевим результатом, до якого прагне система державного регулювання зайнятості населення [40]. Підвищення ефективності реалізації регіональної політики зайнятості населення повинно базуватися на посиленні мотиваційного механізму активізації даної політики, розробці методів інвестиційного регулювання зайнятості, формуванні нормативно – правового середовища, сприятливого для самореалізації індивіда через трудову діяльність.

Доцільним є впровадження мотиваційного механізму активізації регіональної політики зайнятості населення, який би був взаємопов'язаним з усіма напрямками соціально-економічної політики в державі, що є активізуючими чинниками успішної її реалізації.

Організації роботодавців беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів, які виникають на національному, галузевому і територіальному рівнях.

Відповідно до ст. 24 Закону організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), реалізуючи при цьому одночасну і представницьку, і захисну функції. Організації роботодавців, їх об'єднання у випадку та в порядку, визначеному законом, є стороною колективного трудового спору (конфлікту).

Першим етапом вирішення колективного трудового спору є розгляд організацією роботодавців вимог іншої сторони спору.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящего органу управління, який має право прийняти рішення та невідкладно письмово повідомити про це представників найманих працівників, окремої категорії найманих працівників, профспілки. При цьому строк розгляду вимог кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

У зв'язку із зазначеним, зазвичай організація роботодавців вважає, що має право надати відповідь протягом 30 днів, або посилається на Закон України “Про звернення громадян”, в якому також відведено термін 30 днів на надання відповіді на звернення громадян. Цей чинник також впливає на свідоме затягування організацією роботодавців процедури вступу в колективний трудовий спір (конфлікт).

Відповідно до чинного законодавства представники організацій роботодавців, їх об'єднань входять до складу та беруть участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

Поряд із правами організації роботодавців наділені і обов'язками. Як зазначає А.М. Лушников, представництво інтересів роботодавців є правом організації роботодавців і одночасно обов'язком перед своїми членами, які вступають в організацію з метою, щоб їх думка враховувалася в системі соціального партнерства [89, с.203].

Організації роботодавців, їх об'єднання зобов'язані забезпечувати повне та своєчасне інформування своїх членів з питань їх діяльності, ознайомлювати на їх прохання з усіма матеріалами, що стосуються діяльності організації, об'єднання. Також на організації роботодавців покладаються інші обов'язки, які передбачені їхніми статутами.

2.3 Правовий статус профспілок у колективно-трудовах правовідносинах

Конституцією України (ст. 36) передбачено право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються винятково цією Конституцією і законами України.

О.І. Процевський зазначав, що “фактом членства у професійних спілках працівники реалізують своє конституційне право на захист трудових та соціально-економічних прав та інтересів” [175, с.171].

Для характеристики професійних спілок як особливих суб’єктів колективних трудових відносин провідне значення має усвідомлення принципів організації і функціонування цих організацій [249, с.26].

Правовий статус професійних спілок регулюється Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. У ст. 2 зазначеного Закону встановлено, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [165].

Роль та місце профспілок у громадянському суспільстві визначаються їх здатністю забезпечити захист трудових прав працівників, а також тим, наскільки вони здатні забезпечити недопущення порушень трудового законодавства з боку роботодавця.

Н.Б. Болотіна зазначає, що функціями профспілок є представницька і захисна, які доповнюються контрольними повноваженнями за дотриманням законодавства про працю [13].

В.Ф. Цвях натомість, зазначає, що сучасні профспілки – це об’єднання найманих працівників, створене ними для захисту перед роботодавцями, підприємцями-власниками, спілками підприємців, державою не тільки своїх членів, а й інтересів тих представників найманої праці, які не входять до профспілок [227, с.146]. В.Ю. Нікіфоров підкреслює, що головне соціальне призначення профспілок – представництво, реалізація та захист трудових і соціально-економічних прав, свобод і законних інтересів працівників і, насамперед, членів профспілок [104, с.6].

Тобто, можемо констатувати, що в трудовому праві існує два погляди на призначення профспілок у трудових правовідносинах: захист трудових та соціально-економічних прав перед роботодавцями; представництво і захист трудових та соціально-економічних прав.

Ці погляди на призначення профспілок впливають із Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Водночас, сучасні тенденції існування і розвитку трудових правовідносин змінюють акценти діяльності профспілок. У своєму дослідженні П.Д. Пилипенко зазначає, що одним із основних напрямів реформування трудового права є розширення сфери договірного регулювання трудових відносин [117, с.3]. Зміна акцентів правового регулювання із імперативного на договірне призвела до змін у правовому статусі профспілок. Це знайшло своє закріплення у законі “Про соціальний діалог в Україні” [167]. Відповідно до цього Закону соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. В даному випадку акцент робиться не на захист трудових та соціально-економічних прав та законних інтересів працівників, а на представництво прав та інтересів з метою визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Очевидно, що у відносинах соціального діалогу профспілки не тільки здійснюють захист чи представництво, але і беруть участь у регулюванні трудових, соціальних та економічних відносин. У трудових правовідносинах профспілки беруть участь самостійно, або шляхом представництва прав та інтересів працівників.

У науковій літературі немає одностайності стосовно того чи може профспілка виступати самостійним суб’єктом трудових правовідносин. Частина вчених схиляється до думки, що профспілка лише представляє права та інтереси працівників у колективних трудових правовідносинах.

Зокрема, О.С. Арсентьєва вважає, що на рівні колективних трудових правовідносин відбувається узгодження найбільш поширених типових інтересів найманих працівників, які є індивідуальними суб’єктами трудового

права. Ці окремі суб'єкти використовують колективно-договірне регулювання у сфері праці, оскільки саме колективна форма реалізації індивідуальних інтересів сприяє розв'язанню багатьох проблем, суперечливих питань, у вирішенні яких не вдається дійти згоди на рівні індивідуально-договірного регулювання. Саме тому, суб'єктами системи соціального партнерства визначають представників найманих працівників, їх органи та організації. Таким чином, слід погодитись, що роль представників інтересів працівників, що є окремими суб'єктами права, але водночас мають спільні інтереси, здійснюють профспілки. Отже, від колективу працівників у соціальному партнерстві виступає певний представник, який виражає волю і інтереси об'єднаних суб'єктів права. Але це не дає підстав визначати стороною соціального партнерства представника, а не самого суб'єкта, інтереси якого представляються [5, с.15-16].

Не погоджується з думкою про те, що стороною соціально партнерських відносин є профспілки І.І. Шамшина: “не викликає сумніву, що всі угоди, укладені профспілкою у ході колективно-договірних відносин, мають правові наслідки для працівників, яких представляє ця профспілка, а не виключно для самої профспілки. Таким чином, очевидно, що стороною соціально-партнерських відносин у цьому випадку виступають саме працівники в особі профспілки, як свого представницького органу, але не сама профспілка” [244, с.27]. Отже, профспілка є суб'єктом соціально-партнерських відносин як представник працівників, але не як сторона цих відносин.

Певною мірою з цією думкою не погоджується В.Ф. Цвях, зазначаючи: “у сталих формах соціального партнерства головними партнерами виступають, з одного боку, підприємці, які є власниками засобів виробництва і роботодавцями, з другого боку – наймані працівники як власники робочої сили. Проте на практиці сторонами соціального партнерства безпосередньо є не самі соціальні верстви чи групи, а їх представницькі організації:

об'єднання підприємців і об'єднання найманих працівників в особі профспілок [228, с.261]”.

Натомість С.Л. Процюк вважає, що однією зі сторін соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, створені ними відповідно до чинного законодавства [177].

Щодо того, чи є профспілка стороною соціального партнерства, то варто погодитися з тими авторами, які вважають профспілку суб'єктом соціально-партнерських відносин як представника працівників, але не як сторону цих відносин, оскільки відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [165]. До того ж, вони діють в інтересах працівників, а не в інтересах профспілки як юридичної особи.

Не додає визначеності у цьому питанні і Закон України “Про соціальний діалог в Україні”. Якщо на національному, галузевому та територіальному рівнях закон визнає стороною соціального діалогу профспілкову сторону, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, то на виробничому рівні стороною соціального діалогу закон визнає сторону працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Натомість, Закон України “Про колективні договори та угоди” переважне право на укладення колективного договору надає профспілковій стороні, і лише за відсутності такої, або у разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі колективний договір може укладати інший уповноважений трудовим колективом орган.

Аналізуючи положення чинного законодавства можемо констатувати, що у колективних трудових правовідносинах профспілки виступають самостійним суб'єктом, виконуючи при цьому свої специфічні завдання

захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Свої права у колективних трудових правовідносинах профспілки реалізують через свої органи передбачені їхніми статутами. У колективних трудових правовідносинах профспілки формулюють та реалізують власні законні інтереси, однак кінцевим вигодонабувачем досягнених результатів є колектив працівників, інтереси якого представляє та захищає профспілкова організація (чи представник).

Більшість своїх повноважень у колективних трудових відносинах профспілки здійснюють шляхом представництва. Тобто, однією з форм діяльності профспілок є представництво трудових, соціально-економічних прав та інтересів. Профспілки мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, міжнародних судових установ. Зокрема, профспілки представляють прав та інтереси працівників під час вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, у відносинах соціального партнерства, у зв'язку із встановленням умов праці.

При цьому у законі зазначено, що профспілки можуть представляти у колективних трудових правовідносинах як своїх членів, а також усіх працівників незалежно від членства у профспілках [24, с.22].

Профспілки можуть представляти інтереси працівників як в індивідуальних, так і в колективних трудових правовідносинах.

У літературі з трудового права немає однакового розуміння профспілкового представництва у трудових правовідносинах.

Зокрема, Г.М. Ніколайченко вважає, що представництво у трудовому праві, в тому числі і за допомогою профспілки, слід розглядати як багатоаспектне явище. Воно є засобом захисту трудових прав працівників. Представництво – це правовідношення, при якому представники працівників сприяють сторонам індивідуальних і колективних трудових відносин у реалізації їхніх прав, обов'язків та інтересів [105, с.9].

П.Д. Пилипенко зазначає: “представництво – це форма, через яку профспілки здійснюють своє соціальне призначення – виражати інтереси працівників, захищати їх права і законні інтереси” [116, с.81]. Такої ж думки дотримується Л.О. Золотухіна [55].

Разом з тим, не всі науковці погоджуються з такою позицією. Зокрема, Ф.А. Цесарський вважає її дещо спірною. Як зазначає автор: “основною функцією профспілок слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції” [230, с.7]. Аналогічну думку висловлює Г.О. Добровольська [45, с.25].

Цікавою є думка А.О. Семенюка. Під представництвом у трудовому праві він розуміє сукупність правовідносин, де використання правосуб’єктності уповноважених на те суб’єктів трудових правовідносин відбувається з метою реалізації прав та обов’язків, а також захисту прав працівників та роботодавців. Отже, роль і значення представництва відображається у необхідності забезпечення реальних умов щодо непорушності законних прав та інтересів суб’єктів трудових правовідносин, а також, у випадку порушення, їх захисту [191, с.334, 337].

Але ж представництво прав та інтересів працівників профспілками здійснюється не лише при захисті прав працівників, але і в інших колективних правовідносинах [24].

У науці трудового права висловлювалася думка, що у колективних трудових правовідносинах має місце не представництво, а делегування повноважень. Зокрема, таку думку висловив В.М. Лебедев, який вважає що у відносинах соціального партнерства має місце не представництво, а делегування повноважень [84, с.213-214]. Таку ж позицію підтримує і Г.М. Ніколайченко [105, с.8].

Однак, як справедливо зазначають інші автори, делегування повноважень – це спосіб наділення повноваженнями, при якому один суб’єкт передає іншому право вирішити питання, яке віднесене до компетенції

першого. Тобто, делегування повноважень є елементом представництва [89, с.121].

На основі проведеного аналізу думок науковців можна зробити висновок, що під представництвом у колективних трудових відносинах варто розуміти вчинення однією особою (представником) в межах її повноважень юридично значимих дій від імені і в інтересах іншої особи, яку представляють з метою реалізації та захисту соціально-трудова прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Можна виділити наступні юридичні ознаки представництва профспілками трудових прав та інтересів працівників:

- 1) це правовідносини, в яких профспілка як представник працівників виступає від їхнього імені та в їх інтересах;
- 2) таке представництво в будь-якому випадку здійснюється з метою реалізації трудових прав та інтересів працівників;
- 3) в результаті таких дій профспілки виникають, змінюються чи припиняються права та обов'язки працівників у відносинах з третіми особами, тобто правові наслідки настають не для самої профспілки, а для працівників, яких вона представляє;
- 4) профспілки є такими ж суб'єктами трудових відносин як і працівники, яких вони представляють;
- 5) зміст та межі представництва профспілками трудових прав та інтересів працівників визначаються їх повноваженням, тобто профспілка діє винятково в межах повноважень, наданих їй конкретним працівником чи колективом працівників, або законом.

Представницький статус профспілок має об'єктивні та суб'єктивні межі. Об'єктивні межі передбачають види правовідносин, у яких профспілка реалізує визначені законодавством повноваження. Суб'єктивні межі передбачають обов'язкове попереднє волевиявлення колективу працівників про представництво їх профспілкою, зміст якого може бути визначений рішенням зборів колективу працівників одночасно з вирішенням питання про

представлення його інтересів профспілками. Коло повноважень також визначається рішенням колективу працівників.

У колективних трудових відносинах представництво допускається: при вирішенні колективних трудових спорів; при укладенні колективних договорів і угод; при встановленні колективних умов праці; при прийнятті локальних нормативно-правових актів; у сфері соціального діалогу та інших.

Якщо в колективних трудових правовідносинах профспілки здійснюють представництво прав та інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках, то в індивідуальних трудових правовідносинах вони здійснюють представництво прав та законних інтересів лише своїх членів. Як слушно зазначає В.Я. Бурак: “Порядок такого представництва регулюється колективними договорами та угодами, а також чинним законодавством. Відповідно в колективних договорах повинен обумовлюватися порядок залучення профспілок до представництва прав та інтересів працівників. Що ж стосується індивідуального представництва, то це повинно регулюватися як колективними договорами, так і статутами відповідних профспілок” [15, с.90].

В колективних трудових правовідносинах здійснення колективних трудових прав можливе лише шляхом представництва. Такий висновок можна зробити, проаналізувавши чинне законодавство. Так, відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”, 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 [148].

Відповідно до ст. 13 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Оскільки інститут представництва – це інститут цивільного законодавства, то представник може набувати повноважень в порядку та у випадках передбачених саме цим законодавством. У цивільному законодавстві виділяються наступні підстави виникнення представництва: договір, закон, акт органу юридичної особи та інші, встановлені актами цивільного законодавства [15, с.91]. Отже, залежно від юридичного значення волевиявлення щодо виникнення відносин представництва можна виділяти добровільне (договірне) та обов'язкове (законне) представництво профспілкою прав та інтересів працівників. А відтак, не можна погодитися з тими авторами, які розглядають представництво профспілками трудових прав та інтересів працівників лише як законне представництво. Так, Ф.А. Цесарський вважає, що таке представництво ґрунтується на законі і є законним представництвом, яке не потребує якогось спеціального доручення і оформлення і носить публічно-правовий характер [230, с.7].

Натомість Ю.М. Щотова вважає, що для представництва профспілками прав працівників потрібне спеціальне уповноваження [249, с.297].

Добровільне представництво можливе в колективних трудових правовідносинах, що впливає із п.8 ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, яка передбачає повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації щодо представництва інтересів працівників за їх дорученням при розгляді колективних трудових спорів.

Обов'язкове або законне представництво має місце як правило в колективних трудових правовідносинах з глянду на пряму на це вказівку у законі. Так, Закон України “Про соціальний діалог в Україні” передбачає, що однією із сторін соціального діалогу на національному, галузевому і територіальному рівнях є профспілкова сторона. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони визначається за критеріями репрезентативності [167].

За такого представництва і представник, і межі його повноважень встановлюються законом, виходячи з їхньої громадської природи як організації з представництва і захисту прав та інтересів працівників, незалежно від волі тих осіб, яких представляють.

Разом з тим, здійснення представництва неможливе без волевиявлення на це колективу працівників та належного оформлення повноважень профспілок. Це означає, що профспілка не може реалізувати права і свободи працівників без прямої на те вказівки останнього. Наявність рішення зборів колективу найманих працівників про надання повноважень щодо представництва, а також рішення повноважного профспілкового органу про наділення конкретних осіб такими повноваженнями є підставою для визнання цих осіб повноважними представниками працівників в колективних трудових правовідносинах.

До повноважень представника працівників в колективних трудових правовідносинах входять організація і ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів. З цією метою він збирає та узагальнює пропозиції членів профспілки, бере участь у підготовці проекту колективного договору або самостійно готує його, організовує обговорення проекту в усіх підрозділах підприємства, установи, організації, бере участь в консультаціях та обміні інформацією, за дорученням зборів (конференції) трудового колективу укладає колективний договір.

Під час вирішення колективних трудових спорів виборний профспілковий орган представляє права та інтереси працівників. Зокрема, як представник інтересів найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях виборний орган відповідної профспілки, об'єднання профспілок формує і затверджує вимоги найманих працівників до роботодавця. Він може брати участь в роботі примирної комісії і трудового арбітражу під час вирішення колективного трудового спору, може входити до складу примирної комісії як повноважний представник працівників та має право підписувати рішення примирної комісії. В такому випадку представник

профспілки, будучи членом примирної комісії, письмово наділяється стороною колективного трудового спору (конфлікту) повноваженнями, необхідними для прийняття рішення щодо колективного трудового спору (конфлікту). Також, під час вирішення колективного трудового спору примирною комісією чи трудовим арбітражем може ознайомлюватися з матеріалами справи, робити з них витяги, знімати копії, брати участь у засіданнях примирної комісії, надавати докази, брати участь у їх дослідженні, подавати клопотання, давати письмові та усні пояснення, заперечувати проти клопотань і доводів інших учасників розгляду, заявляти відводи.

Якщо йде мова про колективні трудові правовідносини, то межі повноважень представника можуть бути визначені в рішення зборів трудового колективу одночасно з вирішенням питання про доручення представляти його інтереси профспілці.

Отже, через представництво профспілки сприяють реалізації трудових прав працівників. Виступаючи від імені та діючи в інтересах працівників, профспілка тим самим забезпечує належну реалізацію та захист їх трудових прав, адже основними видами діяльності профспілок є представництво та захист трудових прав, тому в неї більше досвіду в цій сфері.

В сучасних умовах необхідно переосмислити роль профспілок у колективних трудових правовідносинах. Традиційно у науці трудового права розглядається захисна функція профспілок. Ф.А. Цесарський у своєму дослідженні вже не обмежує діяльність профспілок лише до захисту трудових прав. Він виділяє наступні форми здійснення профспілками своїх повноважень: участь у відносинах соціального партнерства, у застосуванні умов праці ,встановлених на підприємстві, у вирішенні трудових спорів, здійснення профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю і правил охорони праці [229, с.186-191].

Законом України “Про соціальний діалог в Україні” визначено мету соціального діалогу в Україні: формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних

відносин. Оскільки профспілки на рівні з роботодавцем є основними суб'єктами соціального діалогу, то можна зробити висновок про те, що у відносинах соціального діалогу профспілки не стільки захищають права працівників, скільки представляють їхні інтереси при регулюванні колективних трудових відносин.

Аналіз чинного законодавства дозволяє усі повноваження профспілок в колективних трудових відносинах поділити на чотири групи: участь у колективно-договірному регулюванні; участь у локальній нормотворчості; участь у вирішенні колективних трудових спорів; контроль за дотриманням трудового законодавства, умов колективних договорів і угод.

Однією з форм реалізації правового статусу профспілок є їх участь в укладенні колективного договору між працівниками та роботодавцями. Профспілки мають право на представництво і захист інтересів працівників, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод, а також здійснення контролю за їх виконанням. Незважаючи на суперечливий характер інтересів працівників і роботодавців, в несприятливих економічних умовах сторони щодо проблемних питань вимушені домовлятися швидко, не чекаючи рішень органів влади [132, с.36]. Н.Д. Гетьманцева зазначає, що працівники, як і роботодавці зацікавлені у рентабельності, прибутковості свого підприємства, у збереженні трудових відносин, їх стабільності. Тому з цих позицій їх інтереси співпадають [34, с.232].

Колективний договір поєднує в собі риси як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні норми, діє продовж установленого строку. Водночас наявність нормативних положень відрізняє його від інших видів договорів і дає можливість розглядати колективний договір як джерело права [70, с.24].

Таким чином, беручи участь в укладенні колективних договорів профспілки не тільки визначають умови праці, але і здійснюють локальну нормотворчість.

Інша група повноважень профспілок у колективних трудових відносинах стосується участі у локальній нормотворчості. Порядок прийняття локальних нормативних актів, відповідно до якого суб'єктами нормотворчого процесу є дві сторони: роботодавець і профком, автори справедливо називають договірно-погоджувальним [73, с.16]. Локальні акти, прийняті з порушенням встановленого порядку, вважаються недійсними з моменту прийняття і не підлягають застосуванню [107, с.58-59].

Такий порядок дає можливість учасникам спільного процесу праці самостійно визначати умови співробітництва, максимально враховуючи специфіку підприємства та його трудового колективу [255, с.194].

К. Ю. Мельник вважає, що локальні нормативно-правові акти є специфічним джерелом трудового права, оскільки приймаються в особливому порядку, поширюються на всіх працівників певного підприємства або на окремі категорії працівників, спеціально визначені в самому акті, та розраховані на неодноразове застосування [96, с.61].

Локальні нормативно-правові акти: по-перше, заповнюють прогалини чинного трудового законодавства; по-друге, пристосовують норми чинного трудового законодавства до конкретних місцевих умов; по-третє, враховують потреби та інтереси працівника і роботодавця з питань праці [216, с.78-79].

До локальних нормативно-правових актів належать: правила внутрішнього трудового розпорядку, положення: про преміювання, оплату праці, охорону праці, атестацію працівників та інші. Усі вони приймаються роботодавцем за погодженням з профспілками або спільно з профспілками. Так, правила внутрішнього трудового розпорядку за чинним КЗпП України приймаються трудовим колективом за спільним поданням роботодавця і профспілкового комітету. Проект Трудового кодексу передбачає, що Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за

погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва, самостійно. Надання роботодавцю-суб'єкту малого підприємництва права самостійно затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку суперечить принципам соціального діалогу. У випадку відсутності профспілкового органу такі правила повинні погоджуватися з вільно обраними представниками (представником) працівників. Тому пропонується п. 1 ст. 271 проекту Трудового кодексу викласти у наступній редакції: “Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, колективним угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, погодженим із зазначеним виборним органом (профспілковим представником). У випадку відсутності профспілкового органу такі правила повинні погоджуватися з вільно обраними представниками (представником) працівників.”

Недоліком законодавчого закріплення повноважень профспілок, зокрема, на локальному рівні стосовно участі у прийнятті локальних нормативно-правових актів не закріплені в одному законі. Ці повноваження частково закріплені в чинному КЗпП України, а частково в Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Це призводить до того, що права профспілок на участь у локальній нормотворчості часто роботодавцями ігноруються. Тому, пропонується доповнити ст. 21 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” новою частиною наступного змісту: “Усі локальні нормативно-правові акти з питань робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці, якщо це не врегульовано колективним договором роботодавець приймає за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а у випадку її відсутності з вільно обраними представниками (представником) працівників.”

Ще одну групу повноважень профспілок у колективних трудових відносинах становлять повноваження з участі у вирішенні колективних трудових спорів.

Як випливає із Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” профспілки беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів принаймні у двох формах. По-перше, це безпосередня участь у примирних процедурах, зокрема, при проведенні колективних переговорів, консультацій. По-друге, шляхом здійснення представництва найманих працівників при вирішенні колективних трудових спорів у примирних комісіях, трудових арбітражах, під час проведення страйку, а також у відносинах з органами державної виконавчої влади і місцевого самоврядування.

У примирних процедурах при вирішенні колективних трудових спорів профспілки наділені правами та обов’язками стосовно формування примирних органів, а також проведення переговорів з метою вирішення такого спору. З метою більш ефективної роботи примирних органів, а також підтримки своїх вимог відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” профспілки можуть проводити акції протесту, а також інші заходи не заборонені законом. У цьому плані ефективним засобом підтримки своїх вимог і впливу на роботодавця може стати право профспілки оголошувати попереджувальний страйк або страйк солідарності. Такий страйк може проводитися за рішенням виборного органу первинної профспілкової організації, яка представляє у колективному трудовому спорі інтереси найманих працівників. На відміну від прийняття рішення про звичайний страйк, як етап вирішення колективного трудового спору не потрібно рішення колективу найманих працівників. Оскільки попереджувальний страйк чи страйк солідарності є засобом впливу на роботодавця під час проведення примирних процедур то в такому випадку достатньо рішення органу, який представляє інтереси найманих працівників. З метою збалансування інтересів працівників і

роботодавця попереджувальний страйк може проводитися строком від однієї до трьох годи. Тому, пропонуємо доповнити Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” статтею наступного змісту: “Під час проведення примирних процедур профспілка, яка представляє інтереси найманих працівників має право оголошувати попереджувальний страйк, або страйк солідарності на строк від 1 до 3 годин”.

Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено, що стороною колективного трудового спору залежно від рівня його виникнення можуть бути наймані працівники чи профспілки, їх об’єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи. Відповідно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Відповідно до закону та відповідних положень НСПП для участі у примирних процедурах при вирішенні колективних трудових спорів закон не вимагає умови репрезентативності. Однак, в даному випадку є суперечність, оскільки на територіальному рівні, галузевому та національному рівнях представляти інтереси працівників не може профспілка, яка не має розгалуженої структури і не охоплює певну кількість працівників. Як видається, в даному випадку інтереси колективу працівників повинні представлятися за критеріями репрезентативності. Відповідно, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” потребує змін у цій частині. Пропонуємо внести зміни до ст. 3 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, додавши ч. 4 наступного змісту “При вирішенні колективних трудових спорів на територіальному, галузевому та національному рівнях склад суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.”

Ще одну групу повноважень становлять права здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, про охорону праці та колективним договором.

Контроль за виконанням колективного договору мають право здійснювати виборні органи первинної профспілкової організації, профспілкові представники та інші особи, уповноважені статутом профспілки.

Відповідно до чинного законодавства профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

Важливою гарантією здійснення контрольних повноважень профспілок є наділення їх правом у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим

актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

Ще одним елементом правового статусу профспілок є їх обов'язок понести відповідальність за невиконання законодавства чи зобов'язань у колективних трудових правовідносинах. Н.М. Хуторян з цього приводу зазначає, що складовою частиною правосуб'єктності профспілок, у тому числі й трудової, є відповідальність, але на жаль, у Законі вона не передбачена [226, с.172].

Законом України “Про соціальний діалог в Україні” передбачено, що особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом. Тобто, як бачимо закон, не конкретизує суб'єктів відповідальності, а також підстав та видів відповідальності. Законами України “Про колективні договори й угоди” і “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” відповідальність профспілок передбачена на рівні з відповідальністю роботодавця як сторони відповідно колективного договору чи колективного трудового спору.

Водночас, Н.М. Хуторян дотримується позиції, що шкоду заподіяну страйком повинна відшкодувати сторона колективного трудового спору, яким, за висновком науковця, є колектив працівників [226, с.172].

Натомість, у самому Законі України передбачена норма, за якою збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать). Тобто, у випадку, коли інтереси працівників у колективному трудовому спорі представляла профспілка, то вона буде суб'єктом відповідальності (буде відшкодувати шкоду, заподіяну незаконним страйком). На практиці така шкода фактично не відшкодовується, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації, який представляв інтереси працівників у колективному трудовому спорі не має коштів і майна, що йому належать.

З аналізу норм Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” можемо зробити висновок, що профспілка є суб’єктом відшкодування шкоди лише як представницький орган, який представляє інтереси працівників. Виникає парадоксальна ситуація. Рішення про проведення страйку, який був визнаний незаконним приймає колектив працівників, а відшкодовувати шкоду буде орган, який його представляє. Інша справа, коли шкода під час проведення страйку заподіяна, наприклад, невиконанням мінімуму необхідних робіт необхідних для забезпечення життєздатності підприємства. Ст. 26 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачає обов’язок органу (особи), що очолює страйк вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров’ю людей, навколишньому природному середовищу. Якщо невиконання зазначеного обов’язку призвело до матеріальної шкоди роботодавцю, призвело до загрози життю і здоров’ю людей, навколишньому природному середовищу, то орган, який здійснює керівництво страйком повинен відшкодувати заподіяну шкоду, а винні особи повинні підлягати адміністративній або кримінальній відповідальності. Тому, пропонуємо доповнити Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” новою статтею наступного змісту: “Орган (особа), який здійснює керівництво страйком зобов’язаний відшкодувати шкоду у випадку невиконання заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров’ю людей, навколишньому природному середовищу. Винні особи, які не вжили відповідних заходів несуть адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства”.

Що ж до правовідносин з укладення чи виконання колективного договору, то закон не передбачає матеріальної відповідальності профспілки

за шкоду заподіяну роботодавцю. Законом передбачена лише відповідальність осіб, які представляють профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору; винних в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, які ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору.

Як бачимо законодавство наділяє профспілки досить широким колом прав з метою реалізації ними своєї захисної функції, а також участі у регулюванні колективних трудових відносин. Реалізація цих прав свідчить про зміщення акцентів діяльності профспілок із “чисто” захисної функції до функції участі у регулюванні колективних трудових відносин і представництва у цих відносинах прав та інтересів працівників. В рамках соціального діалогу профспілки беруть участь у регулюванні колективних трудових відносин шляхом співробітництва із іншими суб'єктами соціального діалогу.

РОЗДІЛ 3

ПРАВОВИЙ СТАТУС ІНШИХ УЧАСНИКІВ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

3.1 Правовий статус колективу працівників

Міжнародні правові акти також визнають колектив працівників (а не тільки їх представницький орган) самостійним суб'єктом колективних трудових правовідносин. Це, зокрема, передбачено Рекомендаціями МОП № 94 “Про консультації та співробітництво між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства” [151], № 129 “Про зв'язки між адміністрацією й трудящими на підприємстві” [146]. Конвенція МОП № 144 “Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм” [170] і Рекомендація МОП № 152 “Щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці” [248].

Науковці зазначають, що є необхідність переосмислити роль і правову природу трудового колективу у напрямку орієнтації їх на ринкові відносини і демократичні принципи. З таких позицій потрібно розглядати його конкретні повноваження [117].

Повноваження колективу працівників регулюються трудовим законодавством, а також локальними нормативно-правовими актами.

На рівні із колективом працівників законодавство також наділяє правами також і колективи працівників структурних підрозділів, також окремі категорії працівників.

Так, Закон України “Про колективні договори й угоди” наділяє колектив працівників структурного підрозділу правом укласти колективний договір. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” встановлює правило, що стороною колективного

трудового спору можуть бути наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів. У відповідному роз'ясненні Міністерства юстиції України також зазначається, що сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник [69].

У Положенні про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок зазначено, що структурні підрозділи це виробництва, цехи, відділення, дільниці, бригади, бюро, лабораторії, управління, відділи, служби, інші господарські підрозділи (у тому числі відокремлені), функції, права та обов'язки яких, визначаються положеннями про них, що затверджуються в порядку, визначеному статутом підприємства або іншими установчими документами [125].

Що ж стосується окремих категорій найманих працівників, то Національна служба посередництва і примирення у листі № 05-01/01 від 13.02.2001 зазначила, що поняття “окремі категорії найманих працівників” можна розуміти як “групи найманих працівників, які належать до однієї відповідної професії з відповідним рівнем освіти та відповідною спеціалізацією і які виконують відповідний кваліфікаційний рівень робіт”. Таким чином, взявши за основу ДК 003-95 Класифікатор професій Державного класифікатора України [103], можна на основі класифікації визначити групи професій найманих працівників підприємств, установ, організацій, на які можна було б поширити поняття “окремі категорії найманих працівників” (з використанням перших трьох кодів Класифікатора професій) для визначення їх як можливої сторони колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні [155].

Аналогічно у Положенні про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, окремі категорії працівників визначені, як групи найманих працівників, які належать до однієї відповідної професії з відповідним рівнем освіти та відповідною спеціалізацією і які виконують відповідний кваліфікаційний рівень робіт (групи професій відповідно до Національного класифікатору України “Класифікатор професій”) [125].

Компетенція колективу працівників як правило визначається в статуті роботодавця або в інших правостановлюючих актах. Також не виключена можливість прийняття локального акта, щось на зразок Положення про колектив працівників відповідного роботодавця. Таке положення не повинно суперечити статуту підприємства і може затверджуватися самим колективом працівників.

У статуті підприємства визначається й орган, що має право представляти інтереси колективу працівників.

Важливим питанням є форми реалізації колективом працівників своїх прав чи виконання обов'язків. Відповідно до ст. 245 КЗпП України 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.

Колектив працівників як суб'єкт трудового права у змозі реалізовувати свої спільні (колективні) трудові право самостійно, своїми діями набувати і здійснювати правоможності, що становлять його зміст або ж скористатись інститутом уповноваженого представництва [19, с.135].

Уповноважене представництво передбачене ст. 12 КЗпП та ч. 1 ст. 3 Закону України “Про колективні договори і угоди”: як сторона колективного договору від імені колективу працівників виступають одна або кілька

профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органи, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом .

Водночас, існують законодавчі межі уповноваженого представництва колективу працівників. Зокрема, законодавством визначені права, які здійснює колектив винятково самостійно: ст. 142 КЗпП України (затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку; ст. 223 КЗпП України (право (і обов'язок) обирати комісію по трудових спорах); ст. 3, 4 Закону України “Про колективні договори і угоди” та ст. 12 КЗпП України (право обирати і уповноважувати органи для ведення переговорів і укладення колективних договорів, схвалення колективного договору) тощо.

Частину повноважень відповідно до закону колектив працівників може здійснювати самостійно або через утворені ним органи: ст. 152 КЗпП України (право розглядати питання про порушення трудової дисципліни); ст. 160 КЗпП України (здійснювати контроль за додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях).

Свої повноваження колектив може реалізовувати також через свої органи, які ним утворені (рада трудового колективу, рада підприємства, профспілковий комітет та інші). Органи колективу працівників можуть передбачатися статутом або іншими установчими документами. Так, у Львівському національному університеті ім. Івана Франка передбачено створення Громадської ради. Завданням Громадської ради відповідно до статуту ЛНУ ім. Івана Франка передбачено здійснення громадського контролю за виконанням рішень Конференції трудового колективу Університету [205].

В.Д. Шахов визначає три форми реалізації повноважень колективу працівників: дорадчі, рекомендаційні і вирішальні (імперативні). Дорадчими він називає повноваження, коли роботодавець зобов'язаний вияснити позицію колективу найманих працівників, а останній може запропонувати

свій варіант рішення. В кінцевому варіанті зміст рішення не залежить від точки зору колективу, але він є суттєвим фактором, який впливає на дії роботодавця. Рекомендаційними В.Д. Шахов називає повноваження колективу працівників, коли можна обмежитися вираженням своєї точки зору не висуваючи альтернативного рішення. До вирішальних (імперативних) повноважень науковець відносить повноваження коли колектив приймає рішення самостійно або разом з роботодавцем [245, с. 78-82].

А.М. Слюсар зазначає, що повноваження трудового колективу здійснюються самостійно; узгоджуються з іншими суб'єктами і шляхом договору [199, с.200]. Аналогічну позицію займає і В.Л. Костюк [65, с.123].

Колектив працівників самостійно утворює органи, які можуть діяти від імені колективу, обирає комісію по трудових спорах, здійснює громадський контроль за дотриманням трудового законодавства. Також такий колектив схвалює колективний договір і уповноважує сторони його підписати, схвалює правила внутрішнього трудового розпорядку, приймає рішення про висування вимог до роботодавця у випадку виникнення колективного трудового спору і приймає рішення про оголошення страйку. Відповідно до Закону України “Про вищу освіту” колектив працівників погоджує статут вищого навчального закладу [137].

У науковій літературі наголошується на тому, що перелік повноважень, які реалізуються колективом працівників самостійно, зменшується. Такий стан речей, на думку науковців, послаблюватиме захищеність працівників у суспільно-трудових відносинах [65, с.123].

Аналіз чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що колектив працівників наділений повноваженнями у сфері укладення і контролю за виконанням колективного договору; щодо участі у різних формах соціального діалогу (консультаціях, обміну інформацією, переговорах); участі найманих працівників в управлінні організаціями, а також у вирішенні колективних трудових спорів.

Частину своїх повноважень колектив працівників може здійснювати самостійно, а частину шляхом узгоджувальної процедури з роботодавцем, наприклад, шляхом колективних переговорів.

Порівняно із чинним трудовим законодавством узгоджувальна процедура реалізації повноважень колективу працівників у проекті Трудового кодексу розширена. У випадку неукладення колективного договору, питання, що мають бути ним врегульовані, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або після проведення з ним консультацій. У разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними представниками (представником) працівників.

Договірна форма реалізації повноважень колективу працівників реалізується у рамках соціального діалогу, зокрема, при проведенні переговорів по укладенню колективного договору.

Закон передбачає, що будь-яка сторона соціального діалогу може реалізувати своє право на колективні переговори шляхом уповноваження своїх представників на ведення колективних переговорів в установленому порядку. Тобто, представники сторін повинні бути визнані офіційними учасниками переговорів як повноважні представники. Водночас, праву однієї сторони ініціювати переговори кореспондує обов'язок іншої сторони розпочати такі переговори. Тобто, в даному випадку маємо справу зі своєрідним "правом-обов'язком", коли будь-яка сторона, реалізуючи своє право, вимагає виконання відповідного обов'язку іншою стороною. Ініціатор колективних переговорів не тільки має право проявити таку ініціативу, але і має право вимагати від іншої сторони вступити у ці переговори. Як правильно зазначає А.М. Лушников, право на колективні переговори за своїм змістом є складним і включає поряд із вже названими правоможностями також право на створення комісії, право визначати строки, місце і порядок проведення переговорів, право на отримання необхідної інформації, а також

право на гарантії і компенсації учасникам колективних переговорів [89, с.220].

Особливе місце серед повноважень на колективні переговори має право на отримання необхідної інформації.

Констатуємо, що Закон України “Про соціальний діалог в Україні” таку форму соціального діалогу як колективні переговори звузив лише до питань укладення колективних договорів. Як видається, така позиція законодавця обмежує права сторін соціального діалогу стосовно колективних переговорів. Адже колективні переговори можуть проводитися і не у зв’язку із укладенням колективного договору.

Так, Конвенція МОП № 154 “Про сприяння колективним переговорам” 1981 р. передбачає право сторін проводити колективні переговори з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та (або) б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [168].

Тобто, Конвенція трактує колективні переговори значно ширше, аніж в Законі України “Про соціальний діалог в Україні”. Це дозволяє колективу працівників ефективніше реалізовувати свої повноваження, а також знаходити компроміс з роботодавцем з питань регулювання соціально-трудова відносин.

Тому, пропонуємо у Законі України “Про соціальний діалог в Україні” п.п.5 ст. 8 викласти у наступній редакції: “Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод, з інших питань регулювання відносин між роботодавцями й працівниками та регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.”

І.Я. Кисельов відзначає, що повноваження органів представництва колективів підприємств торкаються трьох головних сфер управління: економічної, розпорядження робочою силою (кадрові питання) та соціально-

побутового обслуговування працівників [60, с.141]. Тут не йдеться про профспілкове представництво, по суті, повноваженнями наділений сам колектив працівників.

При укладенні колективного договору колектив працівників наділений повноваженнями обговорювати його проект. Це дозволяє працівникам давати доповнення і пропозиції до проекту колективного договору з тим, щоб ці пропозиції були враховані.

Одним із важливих повноважень колективу працівників є схвалення колективного договору. Колективний договір схвалюється колективом працівників або на загальних зборах, або на конференції. При цьому колектив має право або схвалити колективний договір, відхилити проект колективного договору, або відхилити окремі його положення. У випадку схвалення колективного договору, колектив працівників уповноважує представників сторін його підписати не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, або встановити інший термін для його підписання, а також уповноважити роботодавця зареєструвати колективний договір в установленому законодавством порядку.

У випадку відхилення проекту колективного договору в цілому або окремих його положень колектив працівників уповноважує сторони відновити переговори з метою врахування пропозицій колективу і пошуку компромісного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) колективу працівників. Важливим повноваженням колективу працівників також є заслуховування звіту про виконання колективного договору. Адаже за підсумками звіту профспілковий комітет має право висунути вимогу про розірвання трудового договору з керівником, якщо він порушує законодавство про колективні договори і угоди.

Колектив працівників також наділений певними повноваженнями в частині охорони праці. Відповідно до вимог ст. 153 КЗпП України колективи

обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.

Ще одним повноваженням колективу працівників є здійснювати контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.

Закон України “Про охорону праці” надає право колективу працівників створювати комісію з питань охорони праці. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці [161].

Законодавство також передбачає права колективів працівників щодо набуття права власності на майно свого підприємства, а також право на оренду майна державних підприємств.

Відповідно до Закону України “Про оренду державного і комунального майна” [159] колектив працівників підприємства має право ухвалювати рішення про оренду цілісного майнового комплексу підприємства, його структурного підрозділу і створити господарське товариство з цією метою (ст. 7) впродовж 15 днів після отримання повідомлення Фонду державного майна України. Рішення про оренду вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини членів колективу працівників підприємства. Створене членами такого колективу господарське товариство має переважне право перед іншими фізичними й юридичними особами на укладення договору оренди майна того державного підприємства, структурного підрозділу, де створено це товариство.

Для спільної участі у приватизації підприємства члени колективу працівників мають право створити господарське товариство, яке засновується на основі рішення загальних зборів, у яких брало участь більше

50% працівників підприємства або їх уповноважених представників (ст. 8 Закону України “Про приватизацію державного майна” [164].

Колективний договір, укладений на такому підприємстві, зберігає свою чинність протягом терміну його дії, але не більш 1 року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового колективного договору.

Відповідно до ст. 65 Господарського кодексу України рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів. Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров’я, питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі роботодавця відповідно до законодавства, установчих документів та колективного договору [217, с.135].

Разом з тим, колегія суддів Вищого господарського суду України бере до уваги положення ст. 16 Закону СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями”, відповідно до якої до повноважень таких колективів у поліпшенні соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників, зокрема, віднесено: приймати рішення про будівництво житла, дитячих дошкільних закладів та інших об’єктів культурно-побутового призначення за рахунок коштів фонду соціально-культурних заходів і житлового будівництва, фонду ширвжитку та інших фондів підприємств, установ, організацій, призначених на ці цілі [185].

Відповідно до ст. 245 КЗпП України 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.

Як зазначає О.Є. Костюченко, таке правове явище, як соціальне партнерство, значно розширило права трудівників на участь в управлінні діяльністю підприємства, установи, організації та виступає правовим засобом досягнення соціальної злагоди між працюючими і роботодавцями [76, с.204].

У міжнародній практиці колективи працівників також беруть активну участь в управлінні підприємствами. Права в цій сфері включають право на інформацію, право на консультацію – на обговорення дій адміністрації і пропозицію альтернативних рішень, право на участь у прийнятті рішень щодо стратегії розвитку підприємств, господарської діяльності, кадрової політики, інвестиційної діяльності, на управління соціальними установами на підприємстві, на встановлення критеріїв введення нових методів оплати праці, розмірів премій [60, с.140-145].

У науковій літературі зазвичай розглядають участь працівників в управлінні підприємством в широкому розумінні: участь у встановленні умов праці, схвалення колективного договору, участь у локальній нормотворчості, участь у роботі органів роботодавця [89, с.304-309; 102, с.9]. У вузькому розумінні участь в управлінні необхідно розглядати як участь працівників в органах, які утворюються у роботодавця.

Так, наприклад, однією з форм участі колективу працівників в управлінні вищим навчальним закладом Закон України “Про вищу освіту” передбачає обрання до складу Вченої ради вищого навчального закладу виборних представників, які представляють наукових, науково-педагогічних працівників і виборних представників, які представляють інших працівників вищого навчального закладу і які працюють у ньому на постійній основі [137].

Відповідно до ст. 65 Господарського кодексу України управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні колективу працівників. Тобто, Господарський

кодекс України можна вважати правовою основою участі колективу працівників в управлінні підприємством.

Правове регулювання участі колективу працівників в управлінні підприємством може здійснюватися на рівні колективного договору, локальних положень, статуту юридичної особи. Так, Законом України “Про колективні договори й угоди” передбачено, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, у тому числі, участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом).

С.В. Морозов виділяє безпосередні форми участі в управлінні підприємством та опосередковані форми через представників трудового колективу [102, с.9].

На нашу думку, найбільш доцільно виділяти безпосередні форми участі працівників в управлінні підприємством через загальні збори і представницькі форми через конференцію колективу працівників, шляхом участі у роботі органів, які утворюються на підприємстві, а також через виборний орган первинної профспілкової організації, або через вільно обраних та уповноважених представників працівників.

Варто констатувати, що чинне законодавство не конкретизує форми і механізми участі працівників в управлінні підприємством. В умовах адаптації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС можна розглянути два види механізмів участі працівників в управлінні підприємством.

Перший механізм, про який йде мова – це процедури інформування та консультацій з представниками працівників шляхом створення непрофспілкових представницьких структур, які в Західній Європі прийнято називати виробничими радами або комітетами підприємства. Другий – залучення представників працівників до керівних органів компаній. З питання інформування і консультацій з представниками працівників в ЄС

спочатку була прийнята 1994 р. Директива про європейські виробничі ради, яка була переглянута в 2009 р. [138].

2001 р. в ЄС була прийнята Директива про участь працівників в управлінні “Європейськими компаніями”. У цій директиві передбачається, що норми, що стосуються участі працівників в управлінні такою “Європейською компанією”, не повинні бути гіршими для працівників, ніж ті, які передбачені їх національним законодавством [143].

В Україні законодавчо встановлений обов’язок роботодавця “враховувати думку” представницького органу працівників. У Законі України “Про соціальний діалог в Україні” передбачені такі його форми як обмін інформацією і консультації. Чинне законодавство не передбачає обов’язку роботодавця залучати представників колективу працівників до участі управління підприємством.

Як зазначає М.Л. Лютов, європейська система залучення працівників до участі управління підприємством, по-перше, має на увазі широке коло питань, що підлягають обговоренню з представниками працівників. По-друге, беручи участь в органах управління працівники мають можливість не тільки висловити свою думку, а й вплинути на рішення роботодавця. По-третє, створення механізму участі працівників в управлінні підприємством, відповідно до актів ЄС, - це обов’язок роботодавця [92, с.59].

У проекті Трудового кодексу зазначені норми ЄС не враховані, оскільки у ст.12 цього проекту передбачено, що у разі відсутності представницьких органів найманих працівників роботодавець самостійно приймає нормативні акти з питань регулювання трудових відносин [173]. Тому, пропонуємо вилучити дану норму із проекту Трудового кодексу. Натомість, необхідним вважаємо доповнити зазначену статтю проекту нормою наступного змісту: “Роботодавець має право видавати нормативні акти з питань регулювання трудових відносин за участю представника (представницького органу) найманих працівників.”

Чинне законодавство пропонує ще одну форму реалізації повноважень колективу працівників: шляхом збирання підписів. Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачено можливість висунення вимог колективу працівників при виникненні колективного трудового спору шляхом збирання підписів. Вимоги вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів колективу працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

В науковій літературі таке положення піддається критиці. Адже збирання підписів надає працівнику можливість прийняти тільки одне із двох можливих рішень – “так” чи “ні”. При цьому будь-які побажання, уточнення, заперечення, висловлювані даним працівником, уже не можуть бути враховані [82, с.264].

Законом України “Про вищу освіту” передбачено ще одну форму реалізації повноважень колективу працівників. Передбачено, що керівник вищого навчального закладу обирається шляхом таємного голосування строком на п’ять років у порядку, передбаченому Законом і статутом вищого навчального закладу.

Вибори керівника проводяться з дотриманням таких принципів: відкритості; гласності; таємного та вільного волевиявлення; добровільної участі у виборах; демократичності; забезпечення рівності прав учасників виборів [99]. Тобто, в даному випадку Закон передбачив реалізацію повноважень колективу працівників шляхом виборів.

Розгляд правового статусу колективу працівників буде неповним, якщо не зупинитися на його відповідальності у колективних трудових правовідносинах. Чинне законодавство про соціальний діалог чи колективні договори й угоди передбачають лише індивідуальну відповідальність осіб винних у невиконання відповідного законодавства а також не виконують обов’язків покладених на них. Водночас, поза увагою законодавця залишилося питання відповідальності колективу працівників за шкоду

заподіяну роботодавцю своїми діями, а також за невиконання зобов'язань у сфері соціального діалогу. Чинний КЗпП України передбачає лише один випадок відповідальності колективу бригади за шкоду заподіяну роботодавцю. Це стосується норми ст. 135-2 КЗпП України, яка передбачає можливість запровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Умовами такої відповідальності є спільне виконання працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, неможливість розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника, наявність договору про повну колективну матеріальну відповідальність, погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

В науці трудового права недослідженим є питання можливості матеріальної відповідальності колективом працівників у інших випадках, окрім передбачених ст. 135-2 КЗпП України. Як зазначає Н.М. Хуторян, у процесі реалізації своїх повноважень, особливо це можливо за наявності колективного трудового спору у випадку доведення його до страйку, колективом працівників може заподіюватися матеріальна шкода іншій стороні колективного трудового правовідношення – роботодавцю [226, с.166]. Цікавою у цьому відношенні є норма ст. 34 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. У першій частині названої статті передбачено, що збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством. Тут Н.М. Хуторян ставить цілком логічне запитання: “Не ясно, хто і згідно з яким законодавством відшкодовує збитки?” [226, с.173].

У цьому контексті важаємо, що суб'єктом матеріальної відповідальності є особа або колектив, які заподіяли шкоду винними протиправними діями. В такому випадку колектив працівників може бути

суб'єктом відповідальності лише у випадку, якщо ним шкода заподіяна винними протиправними діями, тобто або участю у незаконному страйку, або вмисним чи необережним знищення майна роботодавця, наприклад, незабезпечення мінімуму необхідних робіт для життєзабезпечення підприємства під час проведення страйку. Тому пропонуємо викласти ч. 1 ст. 34 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” у наступній редакції: “Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються винними особами за рішенням суду згідно із законодавством. Колектив найманих працівників відшкодовує матеріальну шкоду роботодавцю, заподіяну страйком, у випадку знищення чи пошкодження майна роботодавця, а також якщо шкода завдана участю у незаконному страйку.”

Колектив працівників також може бути суб'єктом колективно-договірної відповідальності [250, с.12, 15]. Однак, поза увагою науковців залишаються питання матеріальної відповідальності колективу працівників за невиконання зобов'язань, передбачених колективним договором. Якщо невиконання зобов'язань, передбачених колективним договором привело до заподіяння шкоди роботодавцю, то колектив також може бути притягнений до матеріальної відповідальності на умовах визначених законом або договором. У зв'язку з цим, пропонуємо доповнити ст. 18 Закону України “Про колективні договори й угоди” новою частиною такого змісту: “Шкода роботодавцю зумовлена невиконанням зобов'язань за колективним договором підлягає відшкодуванню винними особами, або колективом найманих працівників на підставі рішення суду у порядку визначеному законом.”

Реалізація повноважень колективу працівників у колективних трудових правовідносинах потребує законодавчого закріплення. Необхідно законодавчо врегулювати процедури реалізації його повноважень, зокрема, скликання, роботи і прийняття рішень загальними зборами (конференцією)

найманих працівників. Із зазначених питань потребують доповнення відповідні розділи чинного КЗпП України.

3.2 Правовий статус суб'єктів, що беруть участь у вирішенні колективно-трудова спорів

Ще одним видом колективних трудових правовідносин є відносини щодо вирішення колективних трудових спорів [214, с.17; 215, с.73; 56, с.107-112]. Зарубіжне законодавство передбачає наступні способи вирішення колективних трудових спорів: 1) судовий або адміністративний порядок; 2) примирення; 3) посередництво; 4) трудовий арбітраж. Ці процедури характеризуються гнучкістю. Єдине правило, характерне для усіх держав, це те, що колективні економічні спори, зазвичай, вирішуються в рамках примирно-третейської процедури [63, с.117-118].

І.Я. Кисельов у примирно-третейській процедурі виділив три стадії: роботу примирної комісії, посередництво і арбітраж [62, с.282].

Г.І Чанишева і В.М. Дейнека зазначають, що для української моделі примирних процедур є обов'язковими дві форми: розгляд розбіжностей щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди примирною комісією; і розгляд розбіжностей стосовно виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю трудовим арбітражем [238, с.38].

Інші автори примирно-третейськими процедурами вважають: безпосередні переговори; примирення шляхом узгоджувальних процедур; посередництво; третейські процедури [18, с.67].

Чинне законодавство передбачає погоджувальний спосіб вирішення колективних трудових спорів, який ґрунтується на засадах: 1) активної участі сторін у вирішенні колективного трудового спору; 2) використання усіх незаборонених законодавством засобів для вирішення колективного

трудового спору на стадії примирних процедур; 3) добровільність виконання рішень примирних органів [17, с.149].

Як підкреслюють науковці, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, не наводячи визначення терміну “примирні процедури”, окреслює предмет та характер їх окремих видів, які втілюються у функціонуванні примирної комісії та трудового арбітражу [7, с. 135-138].

Стосовно міжнародного законодавства, яке регулює вирішення колективних трудових спорів, передусім, необхідно звернути увагу на Рекомендацію МОП щодо добровільного примирення та арбітражу N 92 (29.06.1951 р.) [246]. Вона охоплює лише деякі засади добровільності примирних процедур і не охоплює усіх форм примирення і арбітрування. Серед міжнародних актів також можна відзначити Конвенцію МОП “Про право на об’єднання і регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями” [163], а також Конвенцію МОП “Про сприяння колективним переговорам” [168]. Аналіз зазначених міжнародних актів дозволяє сформулювати наступні принципи вирішення колективних трудових спорів: 1) добровільність застосування процедур вирішення спору; 2) паритетні засади формування органів вирішення трудових спорів; 3) активна роль держави у вирішенні колективного трудового спору і сприяння сторонам у його вирішенні; 4) доступність і оперативність процедур примирення сторін і вирішення колективного трудового спору [89, с.370].

М.Л. Лютов виділяє наступні міжнародні принципи вирішення колективних трудових спорів: 1) демократизм представництва працівників і роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів, а також добровільний характер примирних процедур; 2) добросовісне вирішення колективних трудових спорів; 3) безоплатність, оперативність, максимальна зручність працівникам при зверненні до органів, які вирішують спори; 4) необхідність особливого захисту працівників як однієї із сторін колективного трудового спору; 5) захист і надання можливостей представникам сторін для

вирішення колективного трудового спору; 6) бажане вирішення колективного трудового спору мирним шляхом; 7) обов'язковість угоди, досягнутої в ході примирних процедур; 8) покладення на державні органи певних функцій по сприянню у вирішенні колективного трудового спору [91, с.108-109].

На підставі аналізу чинного українського законодавства Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека зробили висновок про те, що основними принципами примирних процедур є: законність, соціальна справедливість, рівність сторін, правоможність сторін та їх представників, незалежність примирних органів, колегіальність, розумність і достатність строків, оперативність, простота, доступність примирних процедур, безоплатність, зобов'язання сторін вживати не заборонені законодавством заходи для вирішення розбіжностей, обов'язковість угоди досягнутої під час примирної процедури [238, с.51].

В.Я. Бурак вважає, що законодавство про порядок вирішення колективних трудових спорів базується на наступних принципах: активна участь сторін у вирішенні спору, використання усіх незаборонених законом засобів для вирішення спору на стадії примирних процедур, добровільність виконання рішень примирних органів, заборона ухилення від примирних процедур [16, с.46]. Йому правильно заперечує В.В. Лазор, зазначаючи, що принцип добровільності виконання рішень примирних органів суперечить чинному законодавству, оскільки закон передбачає обов'язковість виконання рішень примирної комісії [82, с.301].

На основі аналізу чинного законодавства та наукової літератури можна сформулювати наступні принципи примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів: обов'язковість примирних процедур; використання усіх незаборонених законом засобів для вирішення спору на стадії примирних процедур; заборона ухилення від примирних процедур; активна участь сторін у вирішенні спору; правоможність сторін та їх представників.

Принципи примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів допомагають краще зрозуміти правову природу суб'єктів, які

вирішують ці спори на стадії примирних процедур, а також впливають на правовий статус цих суб'єктів.

Чинне трудове законодавство регулює порядок вирішення колективного трудового спору шляхом примирно-третейської процедури, яка включає також і посередництво. Крайнім засобом вирішення колективного трудового спору закон визначає страйк.

Суб'єктами, які вирішують колективні трудові спори на стадії примирних процедур є примирна комісія і трудовий арбітраж. Також до участі у примирних процедурах за ініціативою сторін спору або за ініціативою примирних органів можуть залучатися незалежні посередники та Національна комісія посередництва і примирення.

Особливістю суб'єктів примирної процедури є те, що вони утворюються або залучаються за ініціативою однієї із сторін. І примирна комісія і трудовий арбітраж утворюються за ініціативою однієї із сторін спору. Про утворення відповідних примирних органів сторони укладають угоду. Законодавством визначений строк утворення відповідних органів. Строк утворення примирної комісії залежить від рівня виникнення спору. Відповідно до закону примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Натомість ініціатором утворення трудового арбітражу можуть бути як сторони так і незалежний посередник. Трудовий арбітраж утворюється у триденний строк незалежно від рівня спору.

Наступною особливістю примирної процедури є право сторін самостійно визначати осіб які будуть членами примирних органів. Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою [238, с.86]. Положення про примирну комісію визначає, що порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні

повноваження вирішуються кожною із сторін самостійно. Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням [127]. Тобто, кожна сторона самостійно приймає рішення про делегування своїх представників до примирної комісії і належним чином це оформляє. Работодавець видає наказ про делегування своїх представників, а профспілкова організація приймає рішення і оформляє це протоколом засідання.

Склад трудового арбітражу формується угодою між сторонами колективного трудового спору.

Відповідно до чинного законодавства сторони вільні у виборі своїх представників до примирної комісії. Натомість трудовий арбітраж формується сторонами зі списку трудових арбітрів, який затверджений Національною службою посередництва і примирення. Незалежний посередник залучається сторонами колективного трудового спору. Натомість, Національна служба посередництва і примирення вважає, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі Національною службою посередництва і примирення або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту) [126]. Тобто в даному випадку сторони позбавлені можливості вибору посередника для вирішення колективного трудового спору. У зв'язку з цим, пропонуємо залучати незалежного посередника з числа підготовлених Національною службою посередництва і примирення осіб за угодою між сторонами колективного трудового спору.

Примирні органи (примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник) створюються лише для конкретної справи і після вирішення або спливу строку передбаченого для розгляду цього спору вони припиняють своє існування. На прикладі примирної комісії П.Д. Пилипенко зазначає, що як суб'єкта правовідносин її не існує аж поки не виникне потреба в її утворенні для вирішення трудового спору (конфлікту) [214, с.70].

Існування органів, які утворюються для розгляду конкретного спору (ad hoc) не є новим в правовій системі України. Так, Законом України “Про міжнародний комерційний арбітраж” передбачено можливість створення арбітражу спеціально для розгляду окремої справи [154].

Разові суди, суди на окрему справу, суди на певний випадок (ad hoc) створюються для розгляду лише однієї справи, процесуально діють на основі норм, визначених самими сторонами, після розгляду справи суд припиняє свою діяльність [100, с.289]. Хоча, в літературі висловлювались пропозиції про необхідність створення постійно діючого арбітражу [208, с.21].

Чинне законодавство і судова практика вказують на те, що справи повинні розглядатись протягом розумного строку. Відповідно до вимог ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основних свобод справи про цивільні права та обов’язки осіб, а також справи про кримінальне обвинувачення повинні бути розглянуті у суді впродовж розумного строку. Ця вимога спрямована на швидкий захист судом порушених прав особи, оскільки будь-яке зволікання може негативно відобразитися на правах, які підлягають захисту. А відсутність своєчасного судового захисту може призводити до ситуацій, коли наступні дії суду вже не матимуть значення для особи та її прав [8, с.7-10].

Встановлюючи спеціальні, скорочені строки, законодавець підкреслює особливу значимість саме цих справ та необхідність їх захисту у найкоротший термін [77, с.944].

Поняття розумного строку є оціночним. В кожному разі розумним слід вважати строк, необхідний суду для правильного вирішення справи у передбаченій законом процесуальній формі.

Розумний строк не може бути чітко обмежений, проте для оцінки того, чи був термін в даних обставинах перевищений чи ні, необхідно опиратися на відповідні критерії.

Як вказав Верховний Суд України у своєму листі від 25.01.2006 р. № 1-5/45, критерії оцінювання розумності строку розгляду справи є спільними

для всіх категорій справ (цивільних, господарських, адміністративних чи кримінальних). Це – складність справи, поведінка заявника та поведінка органів державної влади (насамперед суду), важливість справи для заявника. Відповідальність держави за затягування провадження у справі, як правило, настає у випадку нерегулярного призначення судових засідань, призначення судових засідань з великими інтервалами, затягування при переданні або пересиланні справи з одного суду в інший, невжиття судом заходів для дисциплінування сторін у справі, свідків, експертів, повторного направлення справи на додаткове розслідування чи новий судовий розгляд [85].

Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ зазначив, що розумним, зокрема, вважається строк, що є об'єктивно необхідним для виконання процесуальних дій, прийняття процесуальних рішень та розгляду і вирішення справи з метою забезпечення своєчасного (без невиправданих зволікань) судового захисту [142].

Окрім зазначених критеріїв, у практиці Європейського суду з прав людини звертається також увага на значущість для заявника справи, яка знаходиться на розгляді суду, або особливе становище сторони в процесі [38, с.126-131].

Відповідно до чинного законодавства колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Положенням про примирну комісію передбачено, що повноваження примирної комісії припиняються після прийняття нею рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту) [127]. Водночас із закону випливає, що повноваження примирної комісії також можуть закінчуватися у випадку коли примирна комісія не прийняла погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у строки визначені законом або угодою сторін.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Зазначені особливості примирних процедур впливають на правовий статус органів, які здійснюють примирні процедури з метою вирішення колективного трудового спору.

Одним із примирних органів є примирна комісія. Вона утворюється з метою вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) і складається із представників сторін.

Відповідно до ст. 7 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” примирна комісія розглядає колективний трудовий спір (конфлікт) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору (угоди).

Національна служба посередництва і примирення наділила примирну комісію також повноваженням за угодою сторін колективного трудового спору (конфлікту) розглядати вимоги найманих працівників або профспілки з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

У регламенті роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) зазначено, що відповідно до положень ч. 2 ст. 13 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, Конвенції Міжнародної організації праці №154 1981 р. “Про сприяння колективним переговорам”, Рекомендації Міжнародної організації праці № 92 1951 р. “Щодо добровільного примирення та арбітражу”, Рекомендації Міжнародної організації праці № 130 1967 р. “Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення” з питань прав і обов’язків сторін колективних трудових спорів (конфліктів) та послідовності проведення примирних процедур в частині обов’язку сторін використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі

можливості, не заборонені законодавством, сторони колективних трудових спорів (конфліктів) за взаємною згодою можуть утворювати примирну комісію для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли щодо: виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [182].

Закон наділяє примирну комісію правом визначити власні правила розгляду лише в тій частині, що не суперечить принципам організації та діяльності примирної комісії, які визначені Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Правовий статус примирної комісії не залежить від рівня виникнення спору.

З метою реалізації своїх завдань примирна комісія здійснює такі функції: обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту); консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами; обговорення варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір з них найбільш прийняттого рішення [127].

З метою реалізації покладених на неї функцій примирна комісія має право: залучати до свого складу незалежного посередника; консультиватися із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), а також в залежності від рівня спору з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

У літературі наголошується, що розгляд колективного трудового спору примирною комісією є найоптимальнішою процедурою через те, що: сторони мають прямий контакт і мають можливість прояснити всю ситуацію навколо конфлікту; рівна кількість представників від кожної сторони урівноважує їх вплив на результат; це безоплатна процедура; є можливість залучати експертів з окремих питань; присутні кваліфіковані фахівці Національної служба посередництва і примирення або незалежні посередники (у випадку

їх залучення), які здійснюють консультування сторін, сприяють взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, та як результат, виробленню взаємоприйняттого рішення; рішення примирної комісії має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням [37, с.4-5].

Примирна комісія проводить свою роботу у формі засідань, які проводить головуєчий. Він обирається більшістю голосів від фактичної кількості членів примирної комісії. На першому засіданні комісія може прийняти рішення про чергове головування та ведення протоколу засідання. Засідання примирної комісії є правоможним, якщо на ньому присутні не менше 2/3 членів примирної комісії від кожної із сторін колективного трудового спору. Рішення (крім процедурного) вважаються прийнятими, якщо після їх обговорення на засіданні за них проголосувала більшість від фактичної кількості членів примирної комісії, повноваження яких визнані і не припинені достроково сторонами колективного трудового спору (конфлікту), за умови присутності на засіданні не менше 2/3 членів примирної комісії від кожної із сторін колективного трудового спору [182]. Як видається, зазначені норми регламенту роботи примирної комісії суперечать правовій природі такого органу, який утворюється для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору.

З метою об'єктивного й повного врахування інтересів колективу працівників та роботодавця при вирішенні колективного трудового спору необхідним є законодавче закріплення обов'язковості ухвалення такого рішення лише за взаємною згодою всіх членів примирної комісії. Ст. 9 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” необхідно доповнити новою частиною наступного змісту: «За результатами розгляду колективного трудового спору з врахуванням позицій сторін примирна комісія приймає рішення за взаємною згодою всіх членів.»

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Однак, Н.А. Плахотіна звертає увагу на те, що законом не передбачено механізму виконання рішення примирної комісії, якщо роботодавець відмовляється його виконувати. Тому необхідно підтримати пропозицію науковця про те, що рішення примирної комісії (за аналогією з КТС) повинно мати силу виконавчого листва, щоб у разі невиконання однією із сторін прийнятого рішення у встановлені терміни, зацікавлена сторона мала б можливість вдатися до його примусового виконання із відповідними правовими наслідками [118, с.105-113].

Іншим органом, який вирішує колективні трудові спори на стадії примирних процедур є трудовий арбітраж, який є органом, що складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Зі спорів, предметом яких є встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору (угоди) трудовий арбітраж є своєрідною другою інстанцією після примирної комісії при умові, що вона не прийняла погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у строки передбачені законом, або угодою сторін колективного трудового спору.

У випадку коли предметом колективного трудового спору є виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю трудовий арбітраж виступає першим органом який розглядає даний спір. І строки утворення трудового арбітражу у цьому випадку обчислюються з моменту виникнення колективного трудового спору. Ініціаторами утворення трудового арбітражу можуть бути як сторони спору так і незалежний посередник, якщо він залучався до примирення сторін на стадії примирної комісії. Сторони колективного трудового спору(конфлікту) для вирішення конкретного спору на свій розсуд

можуть домовитися про кількісний і персональний склад трудового арбітражу.

За всіх умов трудовий арбітраж може розглядати справи в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу.

Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу, то розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється трудовим арбітражем у складі трьох членів трудового арбітражу [129].

Арбітром є підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

Сторони самостійні у виборі арбітрів із списку арбітрів. Список арбітрів це система обліку арбітрів та відповідних даних про них.

Список арбітрів формується Національною службою посередництва і примирення, яка здійснює: розроблення організаційних та методологічних принципів ведення Списку; забезпечення своєчасного внесення даних до інформаційної бази арбітрів; розроблення і вдосконалення технологій та програмних засобів ведення Списку; виконання в повному обсязі функцій адміністратора інформаційної бази даних Списку; інформаційне обслуговування користувачів даними інформаційної бази Списку арбітрів [119].

Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів [41, с.116]. Засідання трудового арбітражу є правоможним, якщо на ньому присутні не менше 2/3 членів трудового арбітражу.

Рішення трудового арбітражу щодо вирішення висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог приймається більшістю голосів його

членів. До того ж, таке рішення приймається щодо кожної окремої висунутої колективом працівниками або профспілкою вимозі.

Рішення приймаються шляхом відкритого фіксованого (поіменного) голосування кожного члена трудового арбітражу і оформляється протоколом і надсилається не пізніше, ніж у триденний термін після його прийняття сторонам колективного трудового спору (конфлікту), виконавцям, визначеним цим рішенням, та Національною службою посередництва і примирення або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях.

Якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо домовилися про обов'язковість рішення трудового арбітражу, то це рішення має для них обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням [183].

На двояку природу трудового арбітражу вказував В.В. Лазор. Він зазначав, що тепер трудовий арбітраж, за українським законодавством поєднує у собі одночасно ознаки примусовості й добровільності. З одного боку, розгляд колективного трудового спору у трудовому арбітражі є обов'язковим. Тобто в даному випадку трудовий арбітраж виступає обов'язковим юрисдикційним органом. Водночас, рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання тільки у тому випадку, якщо сторони про це попередньо домовилися. Це є ознакою добровільності арбітражу [82, с.308-309].

Поряд з цим деякі науковці зазначають, що необхідно законодавчо удосконалювати механізм виконання рішень трудового арбітражу [65, с.425]. Так, В.Р. Автанділов бачить вихід із проблеми у тому, щоб надати рішенню трудового арбітражу силу виконавчого листа, а також надати йому повноваження здійснення контролю за виконанням рішення і цим самим його роботу вважати завершеною лише після виконання прийнятого ним рішення [1, с.51].

Важливу роль у примирних процедурах щодо вирішення колективних трудових спорів належить посередництву. Посередництво є процесом

урегулювання розбіжностей між сторонами колективного трудового спору за допомогою третього незалежного учасника – посередника [238, с.95].

З метою інформування сторін колективних трудових спорів та для забезпечення проведення примирних процедур в Україні формується Список посередників, який ведеться Національною службою посередництва і примирення.

Положенням про посередника передбачено, що він залучається до участі у вирішенні колективного трудового спору за заявою сторін. Протягом 24 годин після надходження заяви Національна служба посередництва і примирення або її відділення в Автономній Республіці Крим та областях пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури посередників із Списку посередників для вибору одного з них. Як видається такі норми положення обмежують право сторін у виборі посередника. Більш правильно надати сторонам право самостійно обирати незалежного посередника зі списку посередників.

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах [126].

Посередником може бути особа, яка має повну вищу освіту, не менше трьох років стажу в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях роботодавців чи профспілок, а також на іншій роботі, пов'язаній з регулюванням соціально-трудова відносин, вирішенням колективних конфліктів, обізнана з актуальними соціально-трудова проблемами, володіє знаннями трудового законодавства, законодавства і практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), успішно пройшла атестацію та переатестацію в Національній службі посередництва і примирення.

Є.Є. Березін виділяє особливості правового статусу незалежного посередника.

По-перше, незалежний посередник обирається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі у роботі примирної комісії (як на самому початку, так і в процесі її роботи).

По-друге, незалежний посередник не є представником сторін колективного трудового спору (конфлікту), не асоціюється із членом примирної комісії, у зв'язку з чим він не ухвалює рішення примирної комісії.

По-третє, діяльність незалежного посередника можлива винятково у примирній процедурі, а саме, коли утворена і функціонує примирна комісія.

По-четверте, діяльність незалежного посередника обмежується часом – часом роботи примирної комісії.

По-п'яте, основними завданнями незалежного посередника є сприяння встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

По-шосте, незалежний посередник має юридичні гарантії (на час його роботи у примирної комісії, утвореної відповідно до Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на нього поширюються гарантії, передбачені КЗпП України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів. До того ж, незалежному посереднику гарантується оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

Останнє, сьоме, незалежний посередник відноситься до суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення [10, с.22].

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” наділяє незалежного посередника лише одним повноваженням – ініціювати створення сторонами колективного трудового спору трудового арбітражу у випадках передбачених законом. Водночас, Положення про посередника наділяє його наступними повноваженнями: брати участь в усіх

засіданнях примирної комісії; проводити консультації з окремими членами примирної комісії; пропонувати сторонам для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту); безоплатно отримувати від сторін колективного трудового спору (конфлікту), Національної служби посередництва і примирення, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для проведення аналізу, розрахунків, підготовки обґрунтувань; отримувати копію угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та копію протоколу про розбіжності, якщо колективний трудовий спір (конфлікт) не врегульовано, в день їх підписання представниками сторін; ініціювати утворення трудового арбітражу; попереджати членів примирної комісії про допущені ними чи можливі порушення норм чинного законодавства; повідомляти сторони про можливі наслідки недосягнення ними згоди по суті колективного трудового спору (конфлікту); на збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку на час роботи у примирних органах; на гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правління), підприємств і рад трудових колективів; на оплату праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

Підводчи підсумок, незалежний посередник наділений широким колом прав для вирішення сприяння сторонам у вирішенні колективного трудового спору.

Положення також покладає на незалежного посередника відповідні обов'язки: дотримуватись під час участі в роботі примирної комісії норм Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, інших законодавчих та нормативно-правових актів, Положення про Національну службу посередництва і примирення Положення про посередника та Правил етики посередника (незалежного посередника);

вивчити суть і причини колективного трудового спору (конфлікту) перед початком роботи у примирній комісії; з'ясувати наявність достатніх повноважень у членів примирної комісії для прийняття зобов'язання від імені сторін колективного трудового спору (конфлікту);

сприяти створенню у примирній комісії атмосфери, сприятливої для вияснення позицій сторін і пошуку компромісу;

не вдаватись до упередженості або тиску по відношенню до будь-якої з сторін колективного трудового спору (конфлікту);

не оприлюднювати у будь-який спосіб свої висновки по суті колективного трудового спору (конфлікту) під час примирної процедури без згоди на те сторін колективного трудового спору (конфлікту);

надавати на вимогу Національної служби посередництва і примирення інформацію стосовно своєї участі у примирній процедурі;

подавати до Національної служби посередництва і примирення письмовий звіт про підсумки своєї участі у примирній процедурі у триденний термін після її закінчення;

негайно у письмовій формі повідомити орган Національної служби посередництва і примирення про відмову сторін колективного трудового спору (конфлікту) від подальших послуг незалежного посередника;

бути прикладом законослухняності, неухильно додержувати Правил етики посередника (незалежного посередника) й завжди поводитися так, щоб зміцнювати віру сторін колективного трудового спору (конфлікту) у чесність, незалежність та неупередженість своєї діяльності в якості незалежного посередника;

уникати будь-якого незаконного впливу на його діяльність, пов'язану зі здійсненням сприяння вирішенню колективного трудового спору (конфлікту); старанно й неупереджено виконувати покладені на нього обов'язки і підтримувати свою професійну компетентність на належному рівні;

утримуватися від поведінки, будь-яких дій або висловлювань, що можуть призвести до втрати віри в рівність прав сторін при розгляді колективного трудового спору (конфлікту).

На рівні з незалежним посередником в Україні активно запроваджується ще один суб'єкт, який сприятиме сторонам у вирішенні спорів – медіатор.

Під медіацією розуміємо один із альтернативних способів вирішення спорів, який передбачає добровільність їх вирішення шляхом ведення переговорів між сторонами за допомогою одного або декількох медіаторів з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання спору або усунення спричиненої спором шкоди.

Питання медіації регулюються, зокрема, актами Ради Європи. Серед них можна виділити Рекомендації Ради Європи R №(2002) 10 “Про медіацію в цивільних справах»” 2002 р. [152], Рекомендацію Ради Європи № R (98) 1 “Щодо медіації в сімейних справах” 1998р. [247], а також Директиву Європейського парламенту та Ради № 2008/52/ЕС “Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах” 2008 р. [141].

Ще одним суб'єктом, який бере участь у примирних процедурах при вирішенні колективних трудових спорів є Національна служба посередництва і примирення.

Вона є єдиним державним органом, який бере участь у вирішенні всіх колективних трудових спорів та є постійно діючим у часовому просторі [20, с.147].

Сформована державою в особі Президента України відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, вона наділена спеціальною галузевою (трудовою) правосуб'єктністю та має передбачені законодавством спеціальні функції, пов'язані зі сприянням поліпшенню трудових відносин та запобіганню виникнення колективних трудових спорів, їх прогнозуванням та сприянням своєчасному їх вирішенню [54, с.104-107].

Національна служба посередництва та примирення є необхідним і об'єктивно обумовленим суб'єктом вирішення колективних трудових спорів, оскільки покликана від імені держави допомагати сторонам на усіх етапах вирішення спорів [20, с.147]. Права та обов'язки, які формують її правовий статус Національна служба посередництва та примирення здійснює від імені держави, що визначає її саме як державний орган спеціальної компетенції. Як зазначає С. І. Запара, саме цей орган є головним претендентом на виконання юрисдикційної місії сприяння у вирішенні трудових спорів у позасудовому порядку [52, с.194].

Відповідно до чинного законодавства на Національну службу посередництва і примирення покладені наступні завдання: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин [122].

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. Потрібно звернути увагу на двояку природу актів Національної служби посередництва і примирення. З одного боку, вони носять рекомендаційний характер. Але з іншого, вони обов'язкові для розгляду сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування [20, с.148]. Водночас,

законодавство не містить правових механізмів, як зобов'язати державні органи та органи місцевого самоврядування розглядати рекомендації Національної служби посередництва і примирення з питань, які належать до її компетенції. В такому випадку необхідно передбачити відповідальність службових осіб за невиконання обов'язку із розгляду рекомендацій Національної служби посередництва і примирення. Також доцільно було б передбачити обов'язок державних органів та органів місцевого самоврядування давати обґрунтовані відповіді на рекомендації Національної служби посередництва і примирення.

Тому, пропонуємо доповнити п.6 Положення про Національну службу посередництва і примирення абзацом другим наступного змісту: “Центральні або місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані розглянути адресовані їм рекомендації і надати Національній службі посередництва і примирення обґрунтовані відповіді. За невиконання обов'язку по розгляду рекомендацій службові особи можуть притягуватися до дисциплінарної та іншої відповідальності відповідно до чинного законодавства”.

Для реалізації завдань, які законом покладені на Національну службу посередництва і примирення, вона наділена відповідними повноваженнями.

Усі повноваження Національної служби посередництва і примирення можна поділити на організаційні, контрольні та консультативні. Організаційними є повноваження щодо організації підготовки та діяльності органів, які беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів.

Такими є:

1. формування списків незалежних посередників та арбітрів;
2. залучення у разі необхідності до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб;

3. забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів);

4. узагальнення та внесення в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

5. розроблення і затвердження у межах своєї компетенції положень, інструкцій та інші нормативних актів щодо діяльності Національної служби посередництва і примирення та здійснення примирних процедур.

Водночас, необхідно зазначити, що в деяких випадках Національна служба посередництва і примирення не дотримується принципу свободи сторін щодо залучення примирних органів до вирішення колективного трудового спору.

Відповідно до ст. 10 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” незалежний посередник залучається сторонами колективного трудового спору. Натомість у п. 3.1 Положення про посередника, затверженому Національною службою посередництва і примирення зазначено, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі Національній службі посередництва і примирення або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту) [126]. Тобто, сторони колективного трудового спору можуть обирати незалежного посередника лише із запропонованих Національною службою посередництва і примирення кандидатур. А відтак, пропонуємо законодавчо закріпити наступну процедуру залучення незалежного посередника сторонами колективного трудового спору. Надати сторонам колективного трудового спору право за погодженням між собою обирати з поміж осіб, підготовлених як незалежні посередники Національною службою посередництва і примирення ту кандидатуру, яку вони вважатимуть прийнятною. Лише у випадку, якщо сторони не змогли безконфліктно обрати потрібного їм

незалежного посередника, вони можуть звернутися до Національної служби посередництва і примирення за відповідними рекомендаціями.

Іншим видом повноважень Національної служби посередництва і примирення є контрольні. Узагальнивши законодавство, такими вважаємо:

- вивчення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і можливих їх наслідків на національному, територіальному і галузевому рівнях, вироблення пропозицій щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

- аналіз висунутих працівниками вимог та здійснення оцінки їх обґрунтування;

- перевірка в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту).

В літературі підкреслюється необхідність посилення контрольних повноважень Національної служби посередництва і примирення з метою підвищення ефективності вирішення колективних трудових спорів на стадії примирних процедур. Такі пропозиції заслуговують на підтримку адже роль цієї служби у вирішенні колективних трудових спорів важко переоцінити, оскільки відповідно до ст. 15 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” вона здійснює реєстрацію вимог найманих працівників та колективні трудові спори, аналізує вимоги найманих працівників, готує незалежних посередників та арбітрів, а також в разі необхідності перевіряє повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Чимало повноважень Національної служби посередництва і примирення не підсилені відповідними законодавчими санкціями, а отже мають декларативний характер. Зокрема, з метою забезпечення Національною службою посередництва і примирення якісного та ефективного вирішення колективного трудового спору з урахуванням

законних інтересів та прав двох його сторін, пропонуємо законодавчо закріпити право Національної служби посередництва і примирення ініціювати розгляд справи про адміністративну відповідальність сторони колективного трудового спору, яка зловживає своїми правами та ухиляється від примирних процедур, а також від переговорів з метою вирішення колективного трудового спору.

Третім видом повноважень Національної служби посередництва і примирення є рекомендаційні. Це – повноваження, які забезпечують координацію сторін колективних трудових спорів для вирішення розбіжностей між ними. Такими вважаємо: сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту); консультування сторін колективного трудового спору (конфлікту) з питань: компетенції органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту) чи виконання яких сприятиме його вирішенню; застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту); за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) розгляд матеріалів щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення [265].

Серед рекомендаційних повноважень Національної служби посередництва і примирення важливе місце повинно належати обов'язку надавати сторонам колективного трудового спору методичні роз'яснення чинного законодавства, а також порядку ведення переговорів. А при реєстрації вимог найманих працівників або колективного трудового спору надавати сторонам роз'яснення про їхнє право на звернення за консультацією до Національної служби посередництва і примирення. І чинне положення у цій частині потребує відповідних доповнень.

Пропонуємо п.п.б) п. 4 Положення про Національну службу посередництва і примирення доповнити абзацами:

“Національна служба посередництва і примирення надає сторонам колективного трудового спору методичні роз'яснення застосування чинного

законодавства, а також роз'яснює сторонам порядок проведення колективних переговорів з приводу вирішення колективного трудового спору.

При реєстрації колективного трудового спору Національна служба посередництва і примирення роз'яснює сторонам колективного трудового спору право на звернення за консультаціями стосовно застосування чинного законодавства. Консультації з приводу застосування законодавства про колективні трудові спори Національна служба посередництва і примирення надає сторонам безоплатно.”

Згідно із положенням про Національну службу посередництва і примирення вона наділена правом:

- брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях;
- координувати роботу трудового арбітражу, направляти своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів;
- одержувати в установленому порядку від державних органів, органів місцевого самоврядування, професійних спілок, роботодавців та їх об'єднань, сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацію, документи та матеріали, необхідні для виконання покладених на Національну службу посередництва і примирення законом функцій;
- попереджати сторони про порушення ними вимог чинного законодавства під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та можливі наслідки таких порушень;
- надсилати органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування рекомендації щодо вжиття заходів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), реалізація яких належить до їх компетенції;
- звертатися до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо здійснення заходів, спрямованих на додержання

законодавства про працю, в тому числі щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Досвід роботи Національної служби посередництва і примирення свідчить, що вона є ефективним органом щодо попередження і сприяння сторонами у вирішенні колективних трудових спорів, а також активним органом який сприяє у збереженні в Україні соціального миру [267]. Водночас, необхідно підтримати висловлену в науковій літературі думку про те, що розширення повноважень Національної служби посередництва і примирення дасть можливість ефективніше виконувати функції у сфері моніторингу стану соціально-трудових відносин, сприяння поліпшення колективних трудових відносин та сприяння вирішенню колективних трудових спорів шляхом застосування примирних процедур.

ВИСНОВКИ

1. Колективно-трудовами є правовідносини матеріального, процедурного та процесуального характеру, що пріоритетно існують для об'єктивно-суб'єктивної збалансованості й консолідованості законних інтересів колективу працівників та роботодавця з питань, пов'язаних із здійсненням ними діяльності відповідно до трудового договору.

2. Глобалізаційні процеси та поява нових соціально-економічних взаємозв'язків у сфері здійснення трудової діяльності зумовили появу нових видів суб'єктів колективно-трудових правовідносин в Україні – транснаціональної компанії як роботодавця та колективу її працівників. Норми права, які визначають правовий статус транснаціональної компанії як суб'єкта колективно-трудових правовідносин в Україні базуються на засадах міжнародного приватного права, містяться у законодавстві України, міжнародно-локальних і локальних актах в межах корпорації чи її структурного підрозділу.

3. Запропоновано уніфікувати законодавчі вимоги щодо представництва інтересів працівників і роботодавців у правовідносинах соціального діалогу та при вирішенні колективних трудових спорів. У Законі України “Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” варто закріпити положення, що при вирішенні колективних трудових спорів на територіальному, галузевому та національному рівнях склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців повинен визначатися за критеріями репрезентативності.

4. Кожен із суб'єктів колективно-трудових правовідносин наділений галузевим, родовим та суб'єктно-видовим правовими статусами. Галузевий характеризує всіх суб'єктів трудового права та базується на правових принципах відповідної галузі права. Родовий визначає основні характеристики всіх учасників колективних трудових правовідносин та ґрунтується на принципах колективного трудового права. Суб'єктно-видовий

правовий статус зумовлений метою доцільності існування цього суб'єкта та відображає його правове становище у взаємодії з іншими учасниками колективно-трудова правовідносин.

5. Ефективне виконання роботодавцем колективно-договірних зобов'язань щодо колективу працівників можна забезпечити заходами його матеріальної відповідальності. Пропонується ст. 18 Закону України “Про колективні договори й угоди” доповнити новою частиною наступного змісту: “У випадку невиконання роботодавцем зобов'язань відповідно до колективного договору шкода, завдана колективу працівників відшкодовується у повному обсязі”.

6. Наявність у проекті Трудового кодексу права роботодавця-суб'єкта малого підприємництва самостійно затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку суперечать принципам соціального діалогу. Тому пропонується п. 1 ст. 271 проекту Трудового кодексу викласти у наступній редакції: “Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, колективним угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, погодженим із зазначеним виборним органом (профспілковим представником). У випадку відсутності профспілкового органу такі правила повинні погоджуватися роботодавцем з вільно обраними представниками (представником) працівників.”

7. Законодавство про соціальний діалог обмежує права учасників колективних трудових правовідносин стосовно участі їх у різних формах соціального діалогу, надаючи право проводити колективні переговори лише для укладення колективних договорів і угод. З метою розширення прав учасників соціального діалогу пропонується п. 5 ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог” викласти у наступній редакції: “Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод, з інших питань

регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, між організаціями чи об'єднаннями роботодавців та організаціями працівників.”

8. Пропонується Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” привести у відповідність до Закону України “Про соціальний діалог” в частині повноважень організацій роботодавців щодо обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та інших форм соціального діалогу.

9. Ефективним засобом підтримки вимог і впливу на роботодавця під час вирішення колективних трудових спорів може стати право профспілки оголошувати попереджувальний страйк або страйк солідарності. Такий страйк може проводитися за рішенням виборного органу первинної профспілкової організації, яка представляє у колективному трудовому спорі інтереси колективу працівників. Запропоновано відповідні зміни внести у Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

10. Запропоновано доповнити Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” новою статтею наступного змісту: “Орган (особа), який здійснює керівництво страйком зобов'язаний відшкодувати шкоду у випадку невиконання заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю, здоров'ю людей та довкіллю. До винних осіб, які не вжили відповідних заходів застосовують заходи адміністративної або кримінальної відповідальності відповідно до законодавства”.

11. З метою об'єктивного й повного врахування інтересів колективу працівників та роботодавця при вирішенні колективного трудового спору необхідним є законодавче закріплення обов'язковості ухвалення такого рішення лише за взаємною згодою всіх членів примирної комісії. Відповідні зміни потрібно внести у ст. 9 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

12. З метою підвищення ефективності контрольних та рекомендаційних повноважень Національної служби посередництва і примирення запропоновано

- доповнити п.6 Положення про Національну службу посередництва і примирення абзацом другим наступного змісту: “Центральні або місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов’язані розглянути адресовані їм рекомендації і надати Національній службі посередництва і примирення обґрунтовані відповіді. За невиконання обов’язку щодо розгляду рекомендацій до службових осіб можуть застосовуватися заходи дисциплінарної та іншої відповідальності відповідно до чинного законодавства”.

- п.п.6) п. 4 Положення про Національну службу посередництва і примирення доповнити абзацами: “Національна служба посередництва і примирення надає сторонам колективного трудового спору методичні роз’яснення застосування чинного законодавства, а також роз’яснює порядок проведення колективних переговорів щодо вирішення колективного трудового спору. Реєструючи колективний трудовий спір, Національна служба посередництва і примирення зобов’язана роз’яснити сторонам колективного трудового спору право на звернення за консультаціями стосовно застосування чинного законодавства. Консультації з приводу застосування законодавства про колективні трудові спори Національна служба посередництва і примирення надає сторонам безоплатно.”

Список використаних джерел

1. Автанділов В. Р. Можливі шляхи вдосконалення роботи трудового арбітражу. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2002. №9. С. 51-52.
2. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. Москва: Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.
3. Андропова В. Підстави виникнення колективних трудових правовідносин. *Юридичний вісник*. 2013. №2. С. 136-140.
4. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: монографія. Харків: Консум, 2006. 156 с.
5. Арсентьева О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.
6. Арсентьева О. С. Реалізація інтересів працівників в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України. *Форум права*. 2010. № 2. С. 15–16.
7. Балух В. С. Окремі аспекти нормативно-правового регулювання примирних процедур. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. №4. С. 135-138. URL: http://lsej.org.ua/4_2014/34.pdf.
8. Банчук О. Розумний строк розгляду справи у суді: європейські стандарти та українські реалії. *Адвокат*. 2005. № 11 (62). С. 7-10.
9. Бекяшев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. Москва: Проспект, 2013. 280 с.
10. Березін Є. Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. №3-4. С. 21-24.
11. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 203 с.
12. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник, 2-ге вид. Київ: Вікар (Вища школа XXI століття), 2004. 725 с.

- 13.Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2008. 735 с.
- 14.Брильов О. В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2016. 20 с.
- 15.Бурак В. Я. Види представництва профспілками прав та інтересів працівників. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. та наук. пов. VI міжнар. наук. - практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня. 2014 р.). Харків, 2014. С. 88-92.
- 16.Бурак В. Я. Поняття колективних трудових спорів. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 4. С. 45-46.
- 17.Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників: посібник. Київ: Істина, 2014. 186 с.
- 18.Бурак В., Кулачок-Тітова Л., Пилипенко П., Чудик-Білоусова Н. Альтернативні способи вирішення трудових спорів: навч. посіб. / під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пилипенка. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
- 19.Бутинська Р. Я. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудоових правовідносин в Україні. *Вісник Львівського національного університету ім. І. Франка. Юридичні науки*. Львів, 2016. Вип.63. С. 132-141.
- 20.Бутинська Р. Я. Національна служба посередництва і примирення як суб'єкт примирних процедур щодо вирішення колективних трудових спорів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Юридичні науки*. Херсон, 2017. Вип. 5. Т. 1. С. 146-149.
- 21.Бутинська Р. Я. Право на свободу об'єднань роботодавців. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. №5. С. 68-71.
- 22.Бутинська Р. Я. Щодо поняття колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Юридичні науки*. Львів, 2016. Вип. 1. С. 77-86.

23. Бутинська Р. Я. Щодо структури правового статусу учасників колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Юридичні науки*. Херсон, 2018. Вип. 2. Т. 1. С. 101-105.
24. Бутынская Р. Я. Представительство профсоюзом прав и интересов работников в коллективных трудовых правоотношениях: теоретические аспекты. *Leges si Viata*. 2016. № С. 20-24.
25. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.
26. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: монография. Харьков: Консум, 1996. 136 с.
27. Венедиктов С. В. Правова характеристика відносин між працівниками під час виконання ними трудової функції. *Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ*: матеріали всеукр. наук. - практич. конф. (м. Харків, 25 лист. 2011 р.). Харків, 2011. С. 115-118
28. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва: Наука, 1979. 229 с.
29. Галузева Угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців "Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України" і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016-2018 роки. URL: <http://kievprofenergo.in.ua/page/321/>
30. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти та науки України на 2016-2020 роки. URL: <https://pon.org.ua/ugoda/>
31. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян та ін.; відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 304 с.

32. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (на 2016-2017 роки). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>
33. Гетьманцева Н. Д. Організація роботодавців як суб'єкт соціального партнерства. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. Чернівці, 2003. Вип. 180. С. 73-77.
34. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
35. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права. *Форум права*. 2009. № 3. С. 167-173.
36. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва: Наука, 1977. 310 с.
37. Гондза В. В., Омельченко О. С. Примирна комісія як оптимальний засіб врегулювання колективного трудового спору (конфлікту). *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. № 11-12. С. 4-5.
38. Гончаренко О. А. Розумний строк» розгляду справи у практиці Європейського суду з прав людини. *Форум права*. 2012. № 3. С. 126-131.
39. Господарський кодекс України: Закон України від 16. 01. 2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.
40. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.
41. Дейнека В. М. Правові основи утворення та діяльності трудового арбітражу. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2014. № 4. С. 115-118.
42. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці: ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18. 06. 1998 р.. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260
43. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: монографія / К. В. Гончарова та ін.; за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2014. 285 с.

44. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики: / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ: Факт, 2003. 384 с.
45. Добровольська Г. О. Професійні спілки України (1997-2002 рр.): автореф. дис. ... докт. іст. наук: 07.00.01. Донецьк, 2008. 36 с.
46. Договір як універсальна правова конструкція: монографія / А. П. Гетьман та ін.; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків: Право, 2012. 432 с.
47. Драчук М. А. Субъекты трудового права: монография. Омск: Изд-во Ом. Гос. Ун-та, 2009. 336 с.
48. Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»: проект ЄС-МБП. URL: <http://fru.org.ua/ua/events/fru-events/robotodavtsi-i-derzhavna-sluzhba-zainiatosti-teper-razompratsiuvatymut-nad-suchasnymy-kvalifikatsiiamy-pratsivnykiv>
49. Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 19 с.
50. Загальна теорія держави і права: підручник / М. В. Цвік та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
51. Загальна теорія держави і права: підручник / М. В. Цвік та ін.; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченко, О. В. Петришина. Харків: Право, 2002. 428 с.
52. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія. Суми: Сум. нац. аграр. ун-т, 2013. 194 с.
53. Запара С. І. Поняття та характеристика відносин, пов'язаних із вирішенням колективних трудових спорів в контексті предмету трудового права. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.). Харків, 2003. С. 62-65.
54. Запара С. І. Роль Національної служби посередництва і примирення у новій системі вирішення трудових спорів в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. 2013. Вип. 6-1(2). С. 104-107.

- 55.Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.
- 56.Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва: Наука, 1978. 368 с.
- 57.Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудо­вих відносин в Україні: монографія. Харків: Видавництво Харківського національного університету внутрішніх справ, 2004. 337 с.
- 58.Іншин М. І., Щербина В. І. Сучасне бачення трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 1. С. 201- 206.
- 59.Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва: Интел-Синтез, 2003. 158 с.
- 60.Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва: НОРМА–ИНФРА-М, 1998. 263 с.
- 61.Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.
- 62.Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник., изд. 2-е. Москва: Эксмо, 2006. 608 с.
- 63.Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе (социально-правовые аспекты): монография. Москва, 1978. 240 с.
- 64.Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10. 12. 1971 р. №322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- 65.Кодифікація трудового законодавства України: монографія / Н. М. Хуторян та ін.; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншин, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків: Фінн, 2009. 432 с.
- 66.Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 1999. 182 с.
- 67.Козик А. Л., Томашевский К. Л., Волк Е. А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография. Минск: Амалфея, 2012. 244 с.

68. Колективний договір Львівського національного університету імені Івана Франка на 2017–2020 рр. між Львівським національним університетом імені Івана Франка в особі Ректора та трудовим колективом Університету, інтереси якого представляє профспілковий комітет Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка: схвалений конференцією трудового колективу Львівського національного університету імені Івана Франка 25. 05. 2017 р. та зареєстрований Департаментом економічної політики 18. 07. 2017 р. за № 330 URL: <http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/10/kol-dogovir-2017.pdf>
69. Колективні трудові спори. Страйк, як спосіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту): роз'яснення Міністерства юстиції України від 11. 01. 2011 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0010323-11>
70. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації: монографія / О. М. Ярошенко та ін.; за ред. О. М. Ярошенко. Харків: Право, 2009. 238 с.
71. Колпаков В. К. Адміністративне право України: підручник. 2-ге вид., допов. Київ: Юрінком Інтер, 2000. 149 с.
72. Коментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответ. ред. Ю. П. Орловский. Москва: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА М», 2002. 623 с.
73. Кондратьев Р. І. Локальні норми права: навч. посібник. Хмельницький: Хмельниц. ін-т регіон. упр. та права, 2001. 70 с.
74. Короленко В. М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні: монографія / за наук. ред. О. Д. Крупчана, В. М. Короленко. Київ: НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 172 с.
75. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
76. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

- 77.Кравчук В. М., Угриновська О. І. Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України. Київ: Істина, 2006. 944 с.
- 78.Крапивин О. М., Власов В. И. Трудовое корпоративное право: учеб. –практ. пос. Москва: Издательство НОРМА, 2000. 392 с.
- 79.Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
- 80.Кульчицька О. І. Суб'єкти права соціального забезпечення України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2007. 188 с.
- 81.Курс российского трудового права: в 3 т. / под. ред Е. Б. Хохлова. Санкт-Петербург: Изд-во С7-Петербургского ун-та, 1996. Т.1. 573 с.
- 82.Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.
- 83.Лазор В. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України*. 2003. №10. С. 100-104.
- 84.Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г Современное трудовое право: опыт трудового правового компаративизма. Книга первая. / под ред. В. М. Лебедева. "Статут", 2007. 301 с.
- 85.Лист Верховного Суду України від 25. 01. 2006 р. № 1-5/45. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v5_45700-06
- 86.Луць Л. А. Загальна теорія держави та права: навч.-метод. посіб. Київ: Атіка, 2010. 412 с.
- 87.Лушников А. М. Курс трудового права: учеб. в 2 т. Москва: Статут, 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с.
- 88.Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.
- 89.Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособ. Ярославль: ЯрГУ, 2008, 432 с.

90. Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография. Москва: Волтерс Клувер, 2009. 232 с.
91. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ: монография. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 256 с.
92. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособ. Москва: «Центр социально-трудовых прав», 2012. 220 с.
93. Макбрайд Д. Право на свободу объединения по Европейской конвенции прав человека: теория и практика. *Европейские стандарты в области свободы объединений*: сборник научных трудов / под ред. Вашкевич А. Минск: Тесей, 2004, С. 5-64.
94. Марченко М. Н. Теория государства и права: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 640 с.
95. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев: Наукова думка, 1984. 280 с.
96. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 479 с.
97. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Прес, 2012. 339 с.
98. Мельничук Н. О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 4. С. 158-162.
99. Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника закладу вищої освіти: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 05. 12. 2014 р. № 726. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-%D0%BF#n11>
100. Міжнародне приватне право: навч. посібник / В. А. Бігун та ін.; за заг. ред. В. М. Гайворонський, В. П. Жушман. Київ: Юрінком Інтер, 2005. 368 с.

101. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 16. 12. 1966 р. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042
102. Морозов С. В. Правове забезпечення участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 20 с.
103. Національний класифікатор України: Класифікатор професій: ДК 003:2010: затв. наказом Держспоживстандарту України від 28. 07. 2010 р. № 327. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_kls/op_dk003_2016.htm
104. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретико-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 18 с.
105. Ніколайченко Г. М. Представництво у трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
106. Ніколайченко Г. М. Проблеми представництва інтересів роботодавців в Україні. *Форум права*. 2008. №3. С. 388-392. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08ngmrvu.pdf>.
107. Новіков В. Загальні положення та етапи проведення колективних переговорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2003. №1. С. 58-59.
108. Общая теория государства и права: академический курс в 3 т, 2-е изд., перераб. и доп. / отв. ред. М. Н. Марченко. Москва: ИКД «Зерцало-М», 2002. Т. 2: Право. 816 с.
109. Общая теория государства и права: академический курс в 3 т., 2-е изд., перераб. и доп. / отв. ред. М. Н. Марченко. Москва: ИКД «Зерцало-М», 2002. Т. 1: Государство. 576 с.
110. Общая теория государства и права: академический курс в 3 т., 2-е изд., перераб. и доп. / отв. ред. М. Н. Марченко. Москва: ИКД «Зерцало-М», 2002. Т. 3: Государство, право, общество. 720 с.
111. Общая теория прав человека / отв.ред. Е. А. Лукашева. Москва: Норма, 1996. 520 с.

112. Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса. *Государство и право*. 1995. № 3. С. 80-84.
113. Перепелкина Н. В. Работник и работодатель. Оформление отношений: трудовое, гражданское, авторское право: Центр экономических исследований и управленческого консультирования. Харьков: Консульт, 2004. 168 с.
114. Перцева О. Л. Дослідження функцій трудового права в умовах переходу до ринкової економіки: постановка проблеми. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.). Харків, 2003. С. 223-224.
115. Пилипенко П. Д. Правосуб'єктність у трудових правовідносинах. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. Дрогобич: Коло, 2013. С. 107-113.
116. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Право України*. 2000. № 9. С. 81- 83, 90.
117. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999. 214 с.
118. Плахотіна Н. А. Проблеми правового регулювання примирливо-третейської форми трудових процесуальних відносин з вирішення колективних розбіжностей. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 105-113.
119. Положення про арбітра: затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18. 11. 2008 р. № 132. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5022-polozhennia-pro-arbitra>
120. Положення про загальні збори (конференцію) трудового колективу Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого: затв. рішенням Вченої ради Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол № 7 від 11 лютого 2016 р.) і введено в дію

- наказом ректора Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого від 12. 02. 2016 р. № 36 URL: http://nlu.edu.ua/files/norm_doc/polozhennia_konf_trud_kolektyvu.pdf
121. Положення про конференцію трудового колективу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»: затв. рішенням Вченої ради Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (протокол № 4 від 21. 11. 2018 р.) і введено в дію наказом ректора Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» 26. 11. 2018 р. № 538. URL: https://www.khai.edu/uploads/editor/1/2/sitepage_16/files/xai_polozhennya_ktk_2016.pdf
122. Положення про Національну службу посередництва і примирення: затв. Указом Президента України від 17. 11. 1998 р. № 1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998 р. № 46. Ст. 13.
123. Положення про первинну профспілкову організацію Професійної спілки працівників охорони здоров'я України. URL: <http://medprof.org.ua/profspilka-pracivnikiv-okhoroni-zdorovja-ukrajini/polozhennja/polozhennja-pro-pervinnu-profspilkovu-organizaciju-prozu/>
124. Положення про порядок підготовки та проведення Конференції трудового колективу навчально-наукового інституту (факультету) Національного університету харчових технологій: затв. рішенням Вченої ради Національного університету харчових технологій (протокол від 24. 03. 2016 р.). URL: <http://nuft.edu.ua/page/560d3d94697f6/files/Додаток%20%20до%20наказу%20від%2024.03.16%20№%2033.pdf>
125. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 26. 09. 2014 р. № 66. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno->

pravova-baza-nspp/polozhennya/5013-polozhennia-pro-poriadok-formuvannia-i-zatverdzhennia-vymoh-naimanykh-pratsivnykiv-profspilok

126. Положення про посередника: затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18. 11. 2008 р. № 133. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>
127. Положення про примирну комісію: затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18. 11. 2008 р. № 130. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-prymyrnu-komisiiu>
128. Положення про Раду трудового колективу Київського університету права НАН України: затв. на загальних зборах трудового колективу (протокол № 9 від 28. 12. 2011 р.). URL: <http://kul.kiev.ua/informacija/pologennja-pro-rtk.html>
129. Положення про трудовий арбітраж: затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18. 11. 2008 р. № 135. URL: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=97:2010-02-25-15-07-59&catid=6:2009-12-29-19-38-17&Itemid=22.
130. Порядок державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи: наказ Міністерства юстиції України від 09. 02. 2016 р. №359/5. *Офіційний вісник України*. 2016. № 10. Ст. 224.
131. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: наказ Національної служби посередництва та примирення від 21. 07. 2011 р. № 73. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0073299-11>
132. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Клименчук М. Н. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 255 с.

133. Примірне положення про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України: затв. Постановою Президії Ради ПФУ від 15. 11. 2000 р. № П-30-7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v30-7580-00>
134. Приміч Д. В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. 2014. Вип. 8. С. 202-205.
135. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2013. 20 с.
136. Про безпеку та гігієну праці в шахтах: Конвенція Міжнародної організації праці від 22. 06. 1995 р. № 176. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_093.
137. Про вищу освіту: Закон України від 01. 07. 2014 р. № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. Ст. 7.
138. Про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства: Директива Європейського Парламенту та Ради № 2002/14/ЄС від 11. 03. 2002 р. URL: old.minjust.gov.ua/
139. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15. 05. 2003 р. №755-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 31-32. Ст. 263.
140. Про державну службу: Закон України від 10. 12. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.
141. Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах: Директива Європейського парламенту та Ради № 2008/52/ЄС від 21. 05. 2008 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_a95
142. Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення: постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду

- цивільних і кримінальних справ від 17. 10. 2014 р. № 11. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0011740-14>
143. Про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління: Директива Європейського парламенту та Ради № 2001/86/ЄС від 8. 10. 2001 р. URL: old.minjust.gov.ua/
144. Про зайнятість населення: Закон України від 05. 07. 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.
145. Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: Конвенція Міжнародної організації праці від 14. 09. 1956 р. № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004
146. Про зв'язки між адміністрацією й працівниками на підприємстві: Рекомендація Міжнародної організації праці від 28. 06. 1967 р. № 129. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_074
147. Про інформацію: Закон України від 02. 10. 1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.
148. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
149. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19. 10. 2000 р. № 2050-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14>.
150. Про консультації та співробітництво між Державною владою та організаціями підприємців та працівників у галузевому та в національному масштабі: Рекомендація Міжнародної організації праці від 21. 06. 1976 р. № 113. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243
151. Про консультації та співробітництво між підприємцями й трудящими на рівні підприємства: Рекомендація Міжнародної організації праці від 26. 06. 1952 р. № 94. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_235

152. Про медіацію в цивільних справах: Рекомендація Ради Європи від 18. 09. 2002 р. № R (2002) 10/ URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1568851&Site=CM>.
153. Про міжнародне приватне право: Закон України 23. 06. 2005 р. № 2709-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 32. Ст. 422.
154. Про міжнародний комерційний арбітраж: Закон України від 24. 02 1994 р. № 4002-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 25. Ст. 198.
155. Про окремі категорії найманих працівників: лист Національної служби посередництва і примирення від 13. 02. 2001 р. № 05-01/01. URL: http://www.uazakon.com/documents/date_2v/pg_isnewt.htm
156. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30. 08. 2002 р. № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1699.
157. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80;>
158. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22. 06. 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
159. Про оренду державного майна: Закон України від 14. 03. 1995 р. № 98/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. N 15. Ст. 99.
160. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15 травня 2003 р. № 742-I. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 29. Ст. 232.
161. Про охорону праці: Закон України від 14. 10. 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
162. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03. 03. 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.

163. Про право на об'єднання і регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями: Конвенція Міжнародної організації праці від 11. 07. 1947 р. № 84. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_423
164. Про приватизацію державного майна: Закон України від 19. 02. 1997 р. № 89/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 17. Ст. 122.
165. 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.
166. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1948 р. № 87. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125
167. Про соціальний діалог: Закон України від 23. 12 2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
168. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція Міжнародної організації праці від 09. 06. 1981 р. № 154. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006
169. Про сприяння колективним переговорам: Рекомендація Міжнародної організації праці від 19. 06. 1981 р. № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274
170. Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм: Конвенція Міжнародної організації праці від 21. 06. 1976 р. № 144 URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175
171. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17. 06. 1983 р. № 9500-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>
172. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. Москва: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА М), 2001. 832 с.
173. Проект Трудового кодексу України (редакція від 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?Pf3511=53221

174. Пронькин В. Н. О свободе ассоциаций. *Правоведение*. 1993. №5. С. 51-57.
175. Процевський О. І. Правова природа згоди профспілкового органу на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. *Право України*. 2012. № 6. С. 171-180.
176. Процевський О. І. Про предмет трудового права України. *Право України*. 2001. № 12. С. 81-84.
177. Процюк С. Л. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2010. Вип. 1(3). URL: <http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2010-01/10pslzzn.pdf>.
178. Пьянков А. Н. Развитие правового статуса личности в современном советском обществе: автореф. дис... канд. юрид. наук. Саратов, 1990. 22 с.
179. Пятаков А. В., Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / отв. ред. Лифшиц Р.З. Москва: Наука, 1986. – 199 с.
180. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. 8-ме вид. Харків: Консум, 2005. – 160 с.
181. Рабінович П. М., Хавронюк М. І. Права людини і громадянина: навч. посіб. Київ: Атіка, 2004. 463 с.
182. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 08. 09. 2008 р. № 94. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5035-rehlament-roboty-prymyrnoi-komisii-po-rozhliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>
183. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 08. 09. 2008 р. № 95. URL: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5036-rehlament-roboty-trudovoho-arbitrazhu-po-rozhliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>

184. Рим О. М. Правове регулювання усунення керівних працівників від виконання їхніх трудових обов'язків. *Університетські наукові записки*. 2013. № 4. С. 256-263.
185. Рішення Вищого господарського суду України від 17. 07. 2008 р. № 20/172-8/119-19/314. URL: http://www.arbitr.gov.ua/docs/28_2019921.html
186. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Корецький та інші проти України» від 03. 04. 2008 р. URL: <http://www.minjust.gov.ua/9329>.
187. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття “професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації”, використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 КЗпП України від 29. 10. 1998 р. № N 14-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 45. Ст. 56.
188. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (про свободу утворення профспілок) від 18.10.2000 р. № 11-рп/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 43. Ст. 131.
189. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 01. 12. 2004 р. № 18-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 50. Ст. 67.
190. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзацу четвертого статті 2, частини другої статті 6, частин першої, другої статті 10 Закону України "Про молодіжні та дитячі громадські організації" (справа про молодіжні

- організації) від 13. 12. 2001 р. № 18-рп/2001. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v018p710-01>
191. Семенюк А. О. Роль і значення представництва у трудовому праві. *Форум права*. 2013. № 4. С. 334-338.
192. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.
193. Сичова В. В. Особливості локального регулювання трудових відносин в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 20 с.
194. Сімутіна Я. В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки контексті принципу зловживання правами. *Науковий Вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. «Юриспруденція»*. Одеса, 2017. № 29. Т.2. С. 41-44.
195. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
196. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учеб. для вузов. Харьков: Фирма «Консум», 2000. 704 с.
197. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива. *Советское государство и право*. 1989. № 6. С. 28-36.
198. Сластенин В. О., Ісаєв І. Ф., Міщенко О. І., Шиянов Є. М. Педагогіка: навч. посіб. для студ. пед. навч. закл. Вид-во: «Школа-Пресс», 1997. URL: <http://bibliograph.com.ua/pedagogika-3/187.htm>
199. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 335 с.
200. Сокол М. В. Правовий статус національної служби посередництва і примирення. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 382-388.
201. Сорочишин М. В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження. *Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 24 бер., 2012 р.)*. Одеса: Фенікс, 2012. – С. 349.

202. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. Одеса: Юридична література, 2014. 208 с.
203. Спиридонов Л. И. Теория государства и права: учебник. Москва: Проспект, 1999. 301 с.
204. Статут комунального підприємства «Міськводоканал» Сумської міської ради від 21. 06. 2017 р. № 2251–МР. URL : [/https://smr.gov.ua/images/documents/Rishennia/Sesii/2017/21-06-17/2251.doc](https://smr.gov.ua/images/documents/Rishennia/Sesii/2017/21-06-17/2251.doc)
205. Статут Львівського національного університету імені Івана Франка: затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 11. 10. 2018 р. №1084. URL: <http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/01/StatLNU.pdf>
206. Стефанчук М. О. Межі здійснення суб'єктивних цивільних прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2006. 20 с.
207. Субочев В. В. Законные интересы / под ред. А. В. Малько. Москва: Норма, 2008. 496 с.
208. Суровська Л. Правове регулювання трудового арбітражу в Україні. *Право України*. 2010. № 7. С. 114-121.
209. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. Москва, 1997. 672 с.
210. Теорія держави і права: академічний курс: підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. / за ред. О. В.Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
211. Теорія держави і права: навч. посіб. / А.М. Колодій та ін.; за заг. ред. В. В. Копейчикова, С. Л. Лисенкова. Київ: Юрінком Інтер, 2002. 368 с.
212. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики): монография. Минск: Международ. Ун-т «МИТСО», 2017. 560 с.
213. Трудове право України: академічний курс: підруч / А.Ю. Бабаскін та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.

214. Трудове право України: академічний курс: підручник. 5-те вид., переробл. і доп. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2014. 552 с.
215. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна та ін.; ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. Київ: Т-во "Знання", КОО, 2000. 564 с.
216. Трудове право України: підручник. 2-ге вид, перероб. і доп. / С. В. Вишновецька та ін.; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ: Леся, 2016. 446 с.
217. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків: ФІНН, 2010. 751 с.
218. Трудове право: підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. / О. М. Ярошенко та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2017. 560 с.
219. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. Москва: Юрист, 2002. 560 с.
220. Трудовое право: учебник для бакалавров / К. Н. Гусов и др.; отв. ред. К. Н. Гусов. Москва: Проспект, 2015. 628 с.
221. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.
222. Трунова Г. А. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців як суб'єктів соціального партнерства. *Юридична Україна*. 2007. № 2. С. 63-67.
223. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09. 12. 1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044
224. Хименко О. А. Право роботодавців на свободу об'єднання. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV міжнар. наук. - практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.)*. Харків: Право, 2012. С. 369-371.
225. Хименко О. А. Свобода об'єднання як одне із основних прав роботодавців. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 325-329.
226. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ, 2002. 263 с.

227. Цвих В. Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика: монографія. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2002. 376 с.
228. Цвих В.Ф. Профспілки і громадянське суспільство: особливості парадигми відносин: дис. ... д-ра політ. наук: 23.00.02. Київ, 2004. 455 с.
229. Цесарський Ф. А. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок. *Вісник Академії правових наук*. 2002. № 4(31). С. 186-191.
230. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 21 с.
231. Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар: у 2 ч. / за заг. ред. Я. М. Шевченко. Київ: Концерн «Видавничий дім «Ін-Юре», 2004. Ч. 1. 692 с.
232. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.
233. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 38 с.
234. Чанишева Г. І. Нормативне закріплення колективних трудових прав. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.)*. Харків, 2015. С. 42-46.
235. Чанишева Г. І. Організації роботодавців та їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових відносин. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*. Одеса, 2014. Вип. 21. Ч. II. С. 68-72.
236. Чанишева Г. І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. і наук. повід. учас. VII міжнар. наук. -практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.)*. Харків: Право, 2014. С. 43-44.

237. Чанишева Г. І. Поняття та види колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. Одеса, 2014. № 10-2. Том.2. С. 4-7.
238. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
239. Чанишева Г. І., Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2014. 204 с.
240. Чубоха Н. Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2003. 204 с.
241. Шабанов Р., Новіков Д. Міжнародний колективний договір як джерело трудового права у сфері зайнятості населення. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 6. С. 73-77.
242. Шамшина І. І. Правовий статус організацій роботодавців як суб'єктів трудового права. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. № 1 (9). С. 208-212. URL: http://visnyk-psp.kpi.ua/uk/2011-1/11%20-%201_9_%20-%2036.pdf.
243. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкової економіки: монографія. Луганськ: Література, 2010. 448 с.
244. Шамшина І. І. Суб'єкти соціально-партнерських відносин: проблеми правового визначення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 23-32.
245. Шахов В. Д. Механізм самоуправління трудового колектива: (організаційно-правові проблеми): монографія. Свердловск: Издательство Уральского университета, 1990. 216 с.
246. Щодо добровільного примирення та арбітражу: Рекомендація Міжнародної організації праці від 29. 06. 1951 р. № 92. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232

247. Щодо медіації в сімейних справах: Рекомендація Ради Європи від 21. 01. 1998 р. № R (98) 1. URL: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/6b6c1e2e6ad3e2fcc225745c0034f4cc/7442a47eb0b374b9c2257d8700495f8b/\\$FILE/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/6b6c1e2e6ad3e2fcc225745c0034f4cc/7442a47eb0b374b9c2257d8700495f8b/$FILE/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20).
248. Щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці: Рекомендація Міжнародної організації праці від 21. 06. 1976 р. №152 URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_265
249. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. Київ: «Генеза», 2013. 361с.
250. Яковлєв В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 20 с.
251. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2000. 19 с.
252. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 22 с.
253. Ярьсько А. Розгляд колективних трудових спорів. *Право України*. 1998. № 8. С. 101-103.
254. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1999. 18 с.
255. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
256. Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук*. Харків, 2004. № 2(37). С. 131-138.

257. <http://www.geograf.com.ua/geoinfocentre/20-human-geography-ukraine-world/266-tnk-and-ukraine>
258. <http://www.psv.org.ua/arts/suspilstvo/view-492.html>
259. <https://112.ua/mir/65-tys-sotrudnikov-apple-google-intel-i-adobe-obvinili-svoih-rabotodateley-v-sgovore-256409.html>
260. https://pidruchniki.com/1356070935535/pedagogika/formuvannya_kolektiv_u_yogo_vpliv_osobistisno-oriyentovane_vihovannya_uchnya
261. <http://fru.ua/ua/events/fru-events/robotodavtsi-i-derzhavna-sluzhba-zainiatosti-teper-razompratsiuvatymut-nad-suchasnymy-kvalifikatsiiamy-pratsivnykiv>
262. <http://www.fpsu.org.ua/component/content/article/235-obgovoryuem-strategiyu-informatsijnoi-diyalnosti/13389-strategiya-informatsijnoi-diyalnosti-federatsiji-profspilok-ukrajini-na-2018-2021-roki>
263. <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/15769-kongres-ekp-zaklikae-evrokomisiyu-dotrimuvatisya-polozhen-dogovoru-es-shchodo-sotsialnogo-dialogu>
264. <http://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu>
265. <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/10120-informatsiia-pro-rezultaty-diyalnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2018-rik>
266. <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/38-mizhnarodni-standarti-rozvitku-sotsialnogo-dialogu>
267. <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/15351-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spori-konflikti-v-ukrajini-u-sichni-2019-roku>