

Денисюк М. О.,  
аспірант кафедри трудового права та  
права соціального забезпеченню  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## НЕДОЛІКИ ТА ПРОГАЛИНИ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ

*У статті визначено недоліки та прогалини сучасного стану правового регулювання діяльності трудових колективів. Визначено сутність, причини та негативні наслідки для індивідуальних чи колективних трудових відносин стануть основою для розроблення шляхів подолання проблем у правовому регулюванні діяльності трудових колективів. Виділено проблеми трудових колективів в соціально-економічному вимірі. Проаналізовано сучасний стан діяльності трудових колективів потребує удосконалення, як щодо внутрішньої організації, так й співпраці із іншими суб'єктами пов'язаних із трудовими відносин.*

**Ключові слова:** *трудоий колектив, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.*

*The article identifies the shortcomings and gaps in the current state of legal regulation of labor collectives. The essence, causes and negative consequences for individual or collective labor relations will be determined as a basis for developing ways to overcome problems in the legal regulation of labor collectives. The problems of labor collectives in the socio-economic dimension are highlighted. The current state of activity of labor collectives needs to be improved, both in terms of internal organization and cooperation with other subjects related to labor relations.*

**Key words:** *labor collective, labor legal relations, employee, employer.*

Наявність та ефективна діяльність трудового колективу є однією із гарантій втілення права на працю кожною особою. Завдяки діяльності трудового колективу встановлюються рівні та належні умови праці та правила внутрішнього розпорядку, відбувається взаємодія із роботодавцем. Створення перешкод у такій діяльності першочергово буде відображатися на якості та безпеці умов праці, ймовірності настання соціальних ризиків для працівників. Сучасний стан правового регулювання діяльності трудових колективів має, як позитивні, так й негативні аспекти, проте дослідження останніх є більш важливим в контексті знаходження шляхів їх розв'язання. Аналіз чинного національного законодавства свідчить про наявність перешкод правового характеру, які ускладнюють діяльність трудових колективів. Так, на правовому рівні досі невизначеним залишається місце та роль трудового колективу в колективних переговорах. Потребує уточнення взаємодія між професійними спілками та трудовим колективом, як і виконання ним функції управління підприємством. Оскільки норми права щодо діяльності трудових колективів містяться не лише в трудовому законодавстві, то дослідження сучасного стану правового регулювання діяльності трудових колективів сформує перелік комплексних проблем, що будуть висвітлюватимуть недоліки та прогалини окремих законодавчих актів.

Вірно визначені сутність, причини та негативні наслідки для індивідуальних чи колективних трудових відносин стануть основою для розроблення шляхів подолання проблем у правовому регулюванні діяльності трудових колективів. Одним із основних факторів, що впливають на виникнення правових проблем у діяльності трудових колективів є низький рівень правосвідомості суб'єктів трудових відносин, що пояснюється недостатньою роботою з боку органів публічної влади щодо правового інформування працівників та правових роз'яснень для роботодавця. Тому, під час створення законодавчих пропозицій будуть використанні максимально

чіткі та зрозумілі формулювання задля забезпечення не теоретичної дієвості, але й здатності реально вирішити проблеми сучасного стану правового регулювання діяльності трудових колективів після включення до законодавства. Крім того, покращення сучасного стану правового регулювання діяльності трудових колективів вплине й на мотивацію його членів щодо проявлення активності. Тобто підвищиться зацікавленість у локальному врегулюванні трудових відносин та, як наслідок, зменшаться навантаження на законодавче регулювання.

Науково-теоретичним дослідженням сучасного стану правового регулювання діяльності трудових колективів займалися наступні учені: О. С. Арсентьєва, Г. В. Ахмедов, С. С. Баранова, Р. Я. Бутинська, К. В. Довжич, В. А. Журавель, Д. О. Зеньков, І. В. Лазор, К. Ю. Мельник, Д. В. Могила, Г. Є. Мошек, І. В. Новосельська, А. О. Падалка, В. О. Процевський, О. М. Рим, С. Ю. Соболев, О. Є. Сонін, В. В. Хромей, Н. А. Циганчук, І. І. Шамшина, О. В. Яремчук, І. І. Яцкевич.

Правовий статус трудового колективу є дискусійним питанням, а його розуміння є предметом дослідження, як в науково-теоретичному аспекті, так й викликає проблеми у практичному втіленні. У той же час, О. М. Рим наголошує на важливості реалізації колективних трудових прав, оскільки такі фактично «складають систему принципів трудового права Європейського Союзу» [1, с. 45]. Тому, належне правове регулювання трудового колективу, як суб'єкта реалізації таких прав є основоположним для євроінтеграційного процесу та забезпечення працівникам втілення їх права на працю загалом. Сучасний стан правового регулювання діяльності трудового колективу охоплює питання організації, повноважень та аспектів індивідуальних трудових відносин, на які може впливати трудовий колектив, однак жодне із перелічених питань не врегульовано достатньо систематизовано та безколізійно, що й породжує потребу в дослідженні проблем.

Так, Р. Я. Бутинська, здійснивши аналіз джерел щодо проблематики трудового колективу, виділяє декілька напрямів удосконалення: «надання юридичного тлумачення терміну «трудоий колектив»; не визначення сутності та обсягу такого поняття; можливість визначення трудового колективу цілісним суб'єктом, а не відокремленими працівниками; момент виникнення правосуб'єктності та її зміст; правові форми діяльності трудового колективу» [2, с. 133]. Хоча визначення сутності та самого терміну трудового колективу є теоретичними питаннями, однак відсутність єдності щодо таких викликає цілий ряд проблем у втіленні колективом своїх прав, що особливо стосується права на участь та контроль внутрішньої діяльності. Причиною виникнення наукової дискусії є неналежна якість легального визначення, що звужує поняття працівника лише до громадянина, а отже й обмежує у праві на участь в трудовому колективі іноземців або ж апатридів. Спірним, на сьогодні, є й момент використання самого терміну «трудоий колектив» та пропонується застосування терміну «колектив працівників», як більш відповідного реальному правовому явищу. Проте, використання такого підходу відобразить несамотійність трудового колективу, неможливість регулювання, як окремого суб'єкта колективних трудових відносин, тобто розуміння його лише як сукупності працівників на підприємстві. Слід наголосити, що у ситуації, коли розуміння трудового колективу на побутовому рівні самими суб'єктами трудових відносин не є усталеним, впровадження у законодавство нових термінів або ж зміна самого підходу може призвести до погіршення ситуації та заплутати суб'єктів трудових відносин й ускладнити реалізацію ними своїх прав та підтримання трудової дисципліни. Більш доречним є формування спільності серед суб'єктів трудового колективу, що дозволить вирішувати прогалини законодавчого регулювання шляхом прийняття локальних актів.

Досліджуючи інститут соціального партнерства І. І. Шамшина зауважує про не включення до його суб'єктів «трудоого колективу, хоча саме на зборах трудового колективу засвідчуються представницькі функції щодо прав працівників для будь-якого органу» [3, с. 372-373]. Наведена автором ситуація пов'язана не лише із невизначеністю прав та обов'язків трудового колективу, але і його частковою конкуренцією із професійними спілками щодо представлення, захисту прав й інтересів працівників. Якщо у випадку із професійними спілками існує окремий законодавчий акт,

що узгоджується із іншими нормативно-правовими актами трудового законодавства, то окремі аспекти діяльності трудового колективу висвітлені в нормативно-правових актах різної юридичної сили, які до того ж можуть не бути частиною трудового законодавства. До прикладу, ст. 65 Господарського кодексу [4] надається власне визначення трудового колективу, встановлюються його функції щодо управління підприємством, закріплюються повноваження, а також наголошується, що регулювання їх діяльності здійснюється саме господарським правом. Така ситуація є недопустимою, адже повноваження до управління підприємством є похідними від мети щодо урегулювання трудової діяльності працівників, тому не можуть бути пріоритетними. Факт урегулювання діяльності трудових колективів, як господарським, так й трудовим законодавством призведе до збільшення колізій, ускладнення правового статусу, як наслідок більш тривалого та менш ефективного процесу втілення трудовим колективом своїх прав.

С. С. Баранова, досліджуючи проблеми трудових колективів в соціально-економічному вимірі вказує на потребу в «відновленні вільного доступу до інформації; обов'язкового проведення щотижневих переговорів із керівництвом; зниження закритості керівництва та можливість задовольняти інтереси неформальної профспілки» [5, с. 4]. Проблема доступу до інформації полягає у можливості її надання для трудового колективу в загальному порядку щодо звернень громадян. Оскільки, інтерес щодо надання інформації має разом трудовий колектив, а не певна кількість працівників, то застосування такого порядку є дещо невиправданим. Крім того, проблемою є й посилення на комерційну таємницю, як причину відмови в наданні інформації, що в комунікації із працівниками підприємства є недоречним. Проведення переговорів можливо розглядати, як засіб запобігання виникненню наступних трудових спорів. Водночас їх періодичність повинна залежати від розміру підприємства, чим воно більше, тим частіше проводиться зібрання. У даному випадку, трудовим законодавством слід встановити обов'язок регулювати питання переговорів на рівні колективного договору із вказівкою на критерій чисельності трудового колективу та уточненням, що двічі на рік можуть збиратися лише ті трудові колективи, де чисельність їх членів не перевищує 25.

В іншому своєму дослідженні Р. Я. Бутинська зауважує про проблемність того, що до обов'язків роботодавця включено лише «урахування думки представницького органу, що стосується консультацій, але не передбачено обов'язку щодо залучення колективу до управління підприємством», а також недоліком слід вважати «відсутність вказівки на відповідальність трудового колективу за шкоду для роботодавця, яка існує лише для бригад чи невиконання умов соціального діалогу» [6, с. 165-167]. Можливість управління підприємством трудовим колективом існує для кооперативів, адже відбувається поєднання членів управління із самими працівниками. В інших випадках, закріплення такого повноваження за трудовим колективом є доволі спірним, адже для здійснення ефективного управління підприємством необхідні професійні навички та досвід. Більш доречним було б закріплення обов'язку в роботодавця до застосування пропозицій від трудового колективу або ж надання письмової обґрунтованої відмови, яка може бути відправлена трудовим колективом до Національної служби примирення та посередництва для аналізу на обґрунтованість, а висновок від НСПП про необґрунтованість може стати підставою для виникнення трудового спору й застосування позасудових засобів примирення. Щодо колективної відповідальності трудового колективу, то національне законодавство не містить такої правової конструкції через фактичну неможливість довести вину кожного із працівників або ж визначити рівень їх участі. Тому виникатиме ризик притягнення до відповідальності осіб непричетних до завдання шкоди роботодавцеві або ж таких, що не могли вплинути на виконання умов соціального діалогу, що буде порушенням принципу справедливості та унеможливить досягнення правосуддя.

В. Л. Костюк звертає увагу на проблеми у формуванні трудовим колективом Комісії з трудових спорів, учасники якої мають «володіти належним рівнем знань щодо розгляду трудових спорів, що є очевидним через наступне підвищення ефективності. Тому законодавцю слід хоча б диспозитивно визначити вимогу до наявності спеціальних знань у сфері права, охорони праці та

іншого» [7, с. 77]. Недостатність спеціальних знань дійсно стала однією із причин не популярності використання КТС для вирішення трудових спорів та звернення одразу до суду. Проте, включення до складу осіб, що володіють спеціальними знаннями може бути ускладненим приналежністю їх до управління, що вказуватиме на упередженість під час вирішення трудового спору або такі спеціалісти взагалі можуть бути відсутні на підприємстві. Задля вирішення даної проблеми доречним було б створення спеціальних тренінгів за аналогією до навчання, яке проводить пожежна служба для осіб відповідальних за пожежну безпеку на підприємстві. Тренінги проводитиме НСПП щодо трудового законодавства та прийомів медіації. Задля уникнення проблем із місцезнаходженням, тренінги можуть проводитися онлайн, завдяки чому участь може прийняти увесь трудовий колектив. Це забезпечить, як підвищення рівня їх правових знань та правосвідомості, так й забезпечить наступну варіативність складу КТС.

Вірним є зауваження К. Ю. Мельник щодо необхідності поширення на «КТС гарантій, що діють для примирних комісій, передбачених порядком вирішення колективних трудових спорів» [8, с. 82]. Такі гарантії мають й поширюватися на увесь трудовий колектив під час вибору ними членів КТС, що забезпечить їх самостійність. Сучасний стан діяльності трудового колективу є вкрай залежним від рішень роботодавця, який може погіршити умови праці або ж застосувати більш суворі правила трудової дисципліни, а тому наявність гарантій буде засобом захисту прав та інтересів трудового колективу та визначатиме його ефективність.

Г. В. Ахмедов висвітлює проблему неузгодженості «Закону України «Про транспорт» та порядку вирішення колективних трудових спорів, а також застосування рішень ЄСПЛ, їх перекладу на українську мову та застосування, як судами, так й у звичайній практиці» [9, с. 132]. Проблемним аспектом сучасного стану слід вважати не лише неузгодженість між наведеним нормативно-правовими актами, але й тривала відсутність вирішення такої проблеми. На стан діяльності трудового колективу впливають, як внутрішні фактори, так й загальний рівень якості юридичної техніки, швидкість євроінтеграційних процесів. У випадку із неузгодженістю Закону «Про транспорт» йдеться про втілення трудовим колективом права на страйк, яке ст. 18 заборонене у випадку «перевезення пасажирів або обслуговування безперервних підприємств» [10]. Таке уточнення дещо не відповідає законодавству про страйк та звужує можливості до проведення страйку, що є необґрунтованим, адже загальне законодавство містить достатні можливості для попередження незаконних страйків та встановлює більш чітку процедуру їх проведення. Більшістю науковців на основі рішень ЄСПЛ наголошується на зміні такої норми та формування норми як відсильної на загальний порядок проведення страйків. Проблема ж із рішеннями ЄСПЛ та їх перекладом має адміністративно-правовий характер та не може бути вирішена засобами трудового права. Загальна ж рекомендація полягатиме у збільшенні уваги до проблем, які висвітлені у рішеннях ЄСПЛ та більш швидке приведення у відповідність національного законодавства, що може бути здійснено через створення спеціального плану реформування.

Ще один недолік помічає О. С. Арсентьева, зазначаючи, що «у випадку наявності одного чи двох працівників відсутня необхідність укладання колективного договору, бо самий трудовий колектив є відсутнім, а питання праці можна вирішити у трудовому договорі. Таким чином, слід визначити мінімальну кількість працівників, що будуть складати трудовий колектив та мають право укласти колективний договір» [11, с. 53]. Потреба укладання колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом виникає тоді, коли такі питання неможливо вирішити в індивідуальному порядку із кожним з працівників. Разом з тим, наявність колективного договору в невеликих підприємствах є основою для наступного захисту їх порушених прав, коли трудові договори часто укладаються в усній формі. Тому, обов'язковим є або ж визначення письмової форми трудового договору для невеликих підприємств або ж обов'язковість колективного договору. В обох випадках питання кількості працівників є нерегульованим, що може породжувати зловживання з боку роботодавця. Дискусійним є й таке питання на науково-

теоретичному рівні, адже кількість осіб з якими роботодавець може самостійно домовитися різниться залежно від навантаження в той чи інший момент. Ще одним критерієм має виступати швидкість зміни кадрів, адже в сільськогосподарських підприємствах охопити усіх працівників, як територіально, так й із частотою їх зміни буде складним завданням. У такому випадку, укладання колективної угоди буде обов'язковим незалежно від фактичної кількості членів трудового колективу в конкретний момент часу.

О. Є. Сонін наголошує на «неприпустимості стану правового регулювання за якого законодавець не формує норм права щодо судового захисту та порядку його здійснення для учасників колективних трудових відносин, що суперечить конституційним нормам. Необхідним є гарантування права учасника колективних відносин звертатися до суду, що обмежене лише випадком наявності заборони до проведення страйку. Така ситуація не відповідає ні Конституції, ні потребам трудового колективу, а тому й не виконує вимогу до ефективності» [12, с. 166]. Надання права подавати колективний позов потребуватиме внесення змін не лише до трудового, але й процесуального законодавства та створення спеціальної процедури їх розгляду. В той же час, закріплення права на подання позову у випадку неможливості проведення страйку за НСПП не відповідає сутності права, адже права саме даної служби не було порушено. Крім того, виникає питання щодо неупередженості роботи НСПП, якщо трудовий спір виникне із її працівниками. Більш доречним, було б визначення права на подання позову з боку представника трудового колективу чи у вигляді профспілки, чи як безпосереднього представника обраного на загальних зборах. Окремо слід наголосити, що обмеження права на судовий захист є недопустимим, а тому повинна бути скасована заборона на діяльність трудового колективу щодо захисту своїх прав у суді із уточненням щодо дій для працівників, яким заборонено проводити страйк.

Досліджуючи співвідношення повноважень трудового колективу та профспілки Д. О. Зеньков пропонує «надавати профспілці представницькі функції шляхом зібрання підписів від більше, ніж половини працюючих на підприємстві серед тих, що не є її членами. Сам збір підписів має проводити працівник, що не є членом профспілки. Обов'язковим є попередження працівників про вирішення питання делегування представницьких повноважень, що дозволить працівник прийняти обдумане рішення чи створити окремий орган чи делегувати профспілці. Жодне із рішень не означає ухилення від колективних переговорів. Законодавче ж закріплення наведеної процедури підвищуватиме суспільну активність серед працівників, що не є членами профспілки» [13, с. 51]. На сьогодні, профспілки представляють інтереси своїх працівників автоматично, що є досить спірним, адже до профспілки можуть входити не усі члени трудового колективу, а ймовірно не врахування їх думки профспілкою під час представлення інтересів може призвести до значних порушень. В той же час, проведення голосувань потребує певної попередньої організації та забезпечення прозорості, відсутності тиску на виборців, що неможливо гарантувати в межах кожного підприємства. Більш доречним буде диференціація справ у яких профспілка може представляти інтереси усього трудового колективу, а в яких вибір представника потрібне додатково, що найперше стосується саме колективного договору та участі в соціальному діалозі. Враховуючи рівень сучасної техніки саме голосування можливо провести у мережі онлайн, що дозволить не збирати усіх працівників в одному приміщенні або ж звільняти день для проведення голосування. Важливо, щоб під час голосування виносилося питання не лише надання представницьких функцій профспілці для участі в соціальному діалозі чи то укладення колективного договору, тобто надання відповіді у формі «так/ні», а забезпечення можливості самостійно запропонувати альтернативу щодо іншого представника чи формування представницького органу.

Про наявність даної проблеми зазначає й І. В. Лазор вказуючи, що «колективний договір укладається задля збалансування інтересів його учасників, а тому однією із сторін має бути саме трудовий колектив. На рівні закону варто закріпити безпосередність участі трудового колективу чи вибір представницького органу. Також, монополія профспілок має бути припинена через

можливість делегування представницьких функцій іншим органам» [14, с. 256]. Для укладання колективного договору участь трудового колективу передбачена лише у випадку відсутності профспілки, тобто законодавча альтернатива залежить саме від існування профспілки, а не волі членів трудового колективу, що уже суперечить ідеї колективної угоди. Проблема виконання представницьких функцій лише профспілкою полягає у її часто пасивній ролі, значному впливу з боку роботодавця та відсутності координації діяльності із тими членами трудового колективу, що не входять до її складу. Саме у випадках не ефективної діяльності профспілки члени трудового колективу повинні володіти правом обрати іншого представника. При цьому, факт поганої якості роботи профспілок має вирішуватися виключно в межах трудового колективу та не потребує спеціального порядку доведення, якщо із ним погоджується більше половини членів трудового колективу. Шляхом вирішення проблеми сучасного стану низького рівня активності трудових колективів є забезпечення можливості самостійно управляти навіть за наявності на підприємстві профспілок, що також й вплине на мотивацію й рівень правосвідомості членів трудового колективу, адже їх ініціативи не будуть безрезультатними.

Досліджуючи проблеми правового регулювання діяльності трудових колективів К. В. Довжич вказує на декілька основних напрямів вдосконалення, запропонованих у наукових джерелах: «підписання нового законодавчого акту щодо трудових колективів; закріплення нового поняття трудового колективу; включення до складу роботодавця; можливість існування трудового колективу у роботодавців із певною організаційно-правовою формою», водночас, на думку автора, вдосконалення має відбуватися шляхом «внесення змін до Трудового кодексу, а не створення спеціального закону про трудові колективи, однак закон є необхідним для врегулювання представницьких органів трудового колективу; розмежування повноважень між трудовим колективом та профспілками; визначення обов'язків, а не лише прав у трудового колективу» [15, с. 124-136]. Варто погодитися із потребою врегулювання діяльності трудового колективу в межах кодексу, а не створювати спеціальний закон, адже трудовий колектив є основним суб'єктом колективних трудових відносин й вилучення більшості норм права в спеціальний закон ускладнюватиме узгодження та зручність використання. Щодо питання представницьких органів, то як і у випадку із КТС, дане питання теж можливо врегулювати в межах Кодексу законів про працю або ж майбутнього Трудового кодексу. Крім того, їх діяльність уже визначена Порядком формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок [16], а тому достатнім є лише їх виокремлення та перенесення із деталізацією окремих питань різниці між з'їздом та конференцією, способів їх проведення та врахування думок членів трудового колективу, що не брали участь в конференції. Про існування певних обов'язків в трудового колективу можливо дійти висновку аналізуючи норми чинного трудового законодавства, однак проблемою є їх не систематизованість, тому доречним буде їх угруповання в межах однієї статті. У випадку із правами трудового колективу, обов'язковим є встановлення й обов'язку, що виникає у роботодавця та юридичної відповідальності за його недотримання.

А. О. Падалка критикує положення проекту Трудового кодексу щодо «пасивної участі трудового колективу в прийнятті правил внутрішнього розпорядку» та пропонує вдосконалити сучасну діяльність трудових колективів через «уникнення монополії роботодавця в локальному регулюванні та збільшення уваги законодавця на питання зобов'язань не лише трудового колективу, але роботодавця щодо підтримання трудової дисципліни та належних умов праці» [17, с. 298]. У даному випадку, необхідно уникати, як монополії роботодавця, так й трудового колективу. Надмірність участі роботодавця призведе до створення суворих правил, що не враховуватимуть потреби та можливості працівників, водночас, прийняття їх лише трудовим колективом створюватиме можливість завдання шкоди економічним інтересам роботодавця. Щодо локального регулювання, то хоча трудовий колектив може впливати або ж радити роботодавцеві в питання управління, однак самостійне прийняття ними локальних актів потребує щонайменше попереднього доопрацювання особою з належною спеціальністю, задля уникнення юридичних

неточностей. Потребує уточнення питання співпраці роботодавця із трудовим колективом та притягнення його до юридичної відповідальності. На сьогодні, урегульовано питання вирішення колективного трудового спору, що однак не передбачає саме законодавчої відповідальності роботодавця за порушення. Зокрема це стосується питань надання інформації, обов'язкового урахування думки трудового колективу, залучення до управління окремими аспектами діяльності підприємства.

Тож, проведене дослідження свідчить, що сучасний стан діяльності трудових колективів потребує удосконалення, як щодо внутрішньої організації, так й співпраці із іншими суб'єктами пов'язаних із трудовими відносин. Незважаючи на численні рекомендації науковців та зауваження з боку міжнародних суб'єктів права, суттєвих змін до трудового законодавства щодо правового регулювання трудових колективів так й не було внесено. Разом з тим, досі залишаються чинним окремі законодавчі акти прийняті ще за часів СРСР, що робить правове регулювання застарілим та ускладнює оновлення концептуального розуміння трудових колективів. Можливо погодитися із окремими пропозиціями науковців щодо вдосконалення діяльності трудових колективів, проте вони потребують доповнення та оновлення враховуючи сучасні реалії, серед них:

1. Залежність участі в трудовому колективі від громадянства;
2. Обмеження права на захист трудового колективу;
3. Монополізація представництва інтересів працівників профспілками.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Рим О. М. Колективні трудові права як принципи трудового права Європейського Союзу. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції, 2019. № 5. С. 43-46
2. Бутинська Р. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудоових правовідносин в Україні. Вісник Львівського університету. Серія юридична, 2016. Вип. 63. С. 132–141
3. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія Луганськ: «Література», 2010, 448 с.
4. Годарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 18. С. 144
5. Баранова С. С. Самоорганізаційний потенціал трудової організації. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право, 2016. № 1/2 (29/30). С. 24–29
6. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин. Л. Реєстр-7, 2020. 234 с.
7. Проблеми трудової правосуб'єктності КТС за чинним трудовим законодавством України. Судова апеляція, 2009. № 2(15). С. 76-81
8. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2019. Том 3. С. 77-82
9. Ахмедов Г. В., Чуб Я. Право на страйк в українському законодавстві та у практиці ЄСПЛ. Підприємництво, господарство і право, 2018, № 12. С. 130-133
10. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 № 232/94-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1994. № 51. С. 446
11. Арсентьєва О. С., Соболев С. Ю. колективні договори та угоди як основа соціального партнерства. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2014. С. 48-57
12. Сонін О. Є. Судовий захист прав учасників колективних трудових відносин. Наукові записки Таврійського національного університету В. І. Вернадського, 2009. № 22. С. 166-172
13. Зеньков Д. О. Сучасні тенденції розвитку представницької функції профспілок. Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2014. № 29. С. 48-54

14. Лазор І. В. Шляхи вдосконалення правового регулювання колективного договору. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 252-258
15. Довжич К. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права в Україні та країнах Європи: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 189 с.
16. Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 26.09.2014 № 66. URL: <https://cutt.ly/sfJjfb8> (Дата звернення: 20.09.2020)
17. Падалка А. О. Проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2019. 435 с.

УДК 342.2

**Іванов А.В.,**  
здобувач Міжрегіональної  
Академії управління персоналом

### ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН

*У статті проаналізовано специфіку зарубіжного досвіду інформаційно-правового забезпечення господарських процесуальних відносин. Встановлено особливості інформаційно-правового забезпечення господарських процесуальних відносин у Фінляндії та Естонії. Визначено напрями запозичення позитивного зарубіжного досвіду інформаційно-правового забезпечення господарських процесуальних відносин у національне господарське процесуальне законодавство.*

**Ключові слова:** зарубіжний досвід, інформаційно-правове забезпечення, господарські процесуальні відносини, господарський процес.

*In the article the specifics of foreign experience of information and legal support of economic procedural relations are analyzed. Peculiarities of information and legal support of economic procedural relations in Finland and Estonia are determined. The directions of borrowing positive foreign experience of information and legal support of economic procedural relations into the national economic procedural legislation are determined.*

**Key words:** foreign experience, information and legal support, economic procedural relations, economic process.

Першою серед держав, досвід якої у інформаційно-правовому забезпеченні господарських процесуальних відносин варто дослідити, є Фінляндія. Актуальність дослідження досвіду Фінляндії обумовлена наступними аспектами:

по-перше, дана держава є членом Європейського Союзу, а в умовах євроінтеграційного курсу України зближення національного законодавства із законодавством європейських держав є однією із основних умов для реалізації даного прагнення;

по-друге, Фінляндія є одним із визнаних лідерів у використанні технологій електронного судочинства. Якщо в Україні електронне судочинство лише поступово запроваджується, то в Фінляндії воно розвивається фактично два десятиліття;

по-третє, інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин у Фінляндії включає звернення до суду в електронній формі, управління справою за допомогою інформаційних технологій, цифровий запис ходу розгляду справи, використання