

**Міністерство освіти і науки України**  
**Київський національний університет імені Тараса Шевченка**

На правах рукопису

**Морозов Станіслав Валерійович**

УДК 349.2

**ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ  
ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ**

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук**

Науковий керівник:  
Панасюк Олег Терентійович,  
кандидат юридичних наук, доцент

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА</b>	
<b>УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ,</b>	
<b>ОРГАНІЗАЦІЯМИ</b> .....	
	10
1.1. Поняття участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.....	10
1.2. Виникнення права участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.....	44
1.3. Форми участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.....	62
<b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1</b> .....	93
<b>РОЗДІЛ 2 ВІДНОСИНИ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ</b>	
<b>ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ</b> .....	
	97
2.1. Поняття правовідносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.....	97
2.2. Суб'єкти відносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.....	118
2.3. Гарантії права працівників на участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями.....	138
<b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2</b> .....	162
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	165
<b>ДОДАТОК А</b> .....	169
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	171

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Суспільний процес демократизації охоплює усі сфери людського життя. Беззаперечним фактом сучасної організації праці є функціонування трудових відносин на демократичних засадах. Вирішальне значення при цьому має участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією, як необхідність створення на кожному підприємстві стабільних відносин на основі врахування взаємних інтересів працівників і роботодавців. Це дає можливість працівникам реалізувати свої законні, безпосередні потреби та інтереси, перебуваючи у трудових відносинах з роботодавцем, через участь в управлінні підприємством, установою, організацією.

Участь працівників в управлінні підприємством стає об'єктивною складовою діяльності підприємства. Відповідно розвиток правового регулювання участі працівників в управлінні є суттєвим чинником забезпечення управлінської діяльності підприємства.

Участь працівників в управлінні підприємством має особливе значення в період економічних труднощів та структурної перебудови цілих галузей промисловості, оскільки допомагає знайти шляхи реального покращення ефективності роботи підприємства та попередити кількість трудових конфліктів, не допустити масових звільнень, страйків, локаутів тощо.

Розвиток країни як правової держави потребує врахування міжнародних стандартів регулювання праці, в яких участь працівників в управлінні підприємством, установою та організацією займає одне з пріоритетних місць. Однак форми участі та їх правове регулювання є дискусійним питанням, особливо у зв'язку з прийняттям Трудового кодексу України.

**Науково-теоретичною базою** для дисертаційного дослідження стали праці відчизняних вчених в галузі трудового права: В. М. Андріїва, Н. Б. Болотіної, Н. Д. Гетьманцової, Т. А. Занфірової, І. В. Зуба, М. І. Іншина, Д. О. Карпенка, В. М. Короленка, В. Л. Костюка, Н. В. Кохан, О. Я. Лаврів, І. В. Лагутіної, В. В. Лазора, С. С. Лукаша, О. Т. Панасюка, Д. А. Панькова, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, О.В. Старчука, І.М. Твердовського, Н. М. Хуторян,

Г. І. Чанишевої, С. М. Черноус, В. Н. Швайковскої, В. І. Щербини, О. В. Яремчук, О. М. Ярошенка та ін., російських науковців: С. Ю. Головіної, К. Н. Гусова, І. Я. Кисельова, Т. Ю. Коршунової, А. М. Куренного, А. М. Лушнікова, М. Н. Лушнікової, С. . Мавріна, М. В. Молодцова, В. І. Нікітінського, В. Н. Толкунової, Ю. П. Орловського, Е. Б. Хохлова та ін., радянських науковців: М. Г. Александрова, С. О. Іванова, Р. З. Лівшиця, В. І. Лебедєва, А. Р. Мацюка, Н. Г. Морозова, О. С. Пашкова, В. М. Скобелкіна, В. А. Тюкова, А. І. Цепіна та ін.

У роботі були використані досягнення представників інших галузей науки, зокрема: з теорії права – С. С. Алексєєва, П. М. Рабіновича, І. Н. Марченко, О. Ф. Скакуна та інших; з адміністративного права – Ю. П. Битяка, П. В. Діхтієвського, В. К. Колпакова та інших; з господарського права – В. С. Щербини та ін.

Нормативну основу дослідження становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, Кодекс законів про працю України, інші закони і підзаконні нормативно-правові акти України, акти зарубіжного законодавства, прийняті в різні історичні періоди. Особливу увагу приділено аналізу проекту Трудового кодексу України та інших законопроектів, що стосуються участі працівників в управлінні підприємством.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана в рамках бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№11БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського Національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є виявлення та вирішення теоретичних і практичних засад участі працівників в управлінні підприємством, проведення аналізу діючого трудового законодавства та практики його застосування з точки зору забезпечення та реалізації права працівників на участь в управлінні підприємством, формування обґрунтованих теоретичних висновків та науково-практичних рекомендацій із вдосконалення правових механізмів участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішуються такі основні завдання:

– визначити появу та становлення участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями, встановити відповідні етапи розвитку законодавства щодо права участі працівників в управлінні;

– з'ясувати сучасні підходи до розуміння юридичного змісту участі працівників в управлінні підприємством, визначити поняття та ознаки участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями;

– дослідити суб'єктивне право на участь працівників та трудових колективів в управлінні підприємством;

– визначити правові форми участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями та проаналізувати їх особливості;

– встановити зв'язок правовідносин щодо участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями з іншими правовідносинами, які складають предмет трудового права;

– виявити та проаналізувати юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

**Об'єктом дослідження** є система суспільних відносин, що виникає у процесі здійснення працівниками права на участь в управлінні підприємством, установою, організацією.

**Предметом дослідження** є теоретичні та практичні проблеми правового забезпечення участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

**Методологічна основа дослідження.** Представлені в роботі основні положення та результати, здобуті в процесі наукового дослідження з використанням загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, зокрема: для встановлення закономірностей та факторів розвитку правовідносин участі в управлінні використовується діалектичний метод (розділи 1, 2). Метод системного аналізу застосовувався при визначенні взаємозв'язків між нормами міжнародного та національного законодавства, якими визнається право працівників на участь в

управлінні підприємством (розділ 1). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат в цій сфері (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.3). Використання порівняльно-правового методу дало змогу внести певні пропозиції до чинного законодавства на основі досвіду країн з розвинутою ринковою економікою (розділ 1, 2). За допомогою методу комплексного аналізу сформульовано низку наукових визначень, які мають ознаки новизни (розділ 1, 2). У процесі розробки дефініцій правових понять застосовувався метод абстрагування та узагальнення. Основні положення та висновки, що представлені в роботі, ґрунтуються на аналізі чинного законодавства та досягнень трудового права.

**Наукова новизна дисертаційного дослідження** полягає в тому, що вперше виконано комплексне дослідження особливостей правового забезпечення участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями в умовах змін економічної системи в країні. Проаналізовано тенденції розвитку законодавства в цій царині, визначено і обґрунтовано підходи до реформування відповідної сфери. В процесі проведеного дослідження розроблені і сформульовані нові наукові положення та висновки. Основні з них такі:

*вперше:*

– із врахуванням зміни об'єктивної основи взаємодії працівників та роботодавців, їх економічної та соціальної активності визначено поняття участі працівників в управлінні підприємством, яким є організований вплив працівників на діяльність підприємства в різних формах, такий вплив реалізується на основі забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавця;

– запропоновано визначення права працівників на участь в управлінні підприємством, яким є нормативно визначена можливість працівників безпосередньо або через своїх представників впливати на діяльність підприємства в межах, визначених законодавством, локальними та індивідуальними актами;

– виділено форми участі працівників в управлінні, застосовуючи які працівники можуть брати участь в управлінні підприємством як безпосередньо, так і через представницькі органи. Запропоновано відповідну класифікацію форм участі працівників в управлінні підприємством: за методом участі – безпосередні форми та

опосередковані форми; за ступенем участі – документально-нормативні форми; за способом участі – колегіальні форми.

– визначено наступні історичні етапи виникнення права працівників на участь в управлінні підприємством і виділено серед них такі: перший етап (1893–1917 рр.) був відзначений спробами нормативного закріплення статусу представників працівників у відносинах з власниками засобів виробництва та захисту інтересів найманої робочої сили; другий етап (1917–1991 рр.) характеризується появою низки відповідних норм, де визначаються форми широкої участі працівників в управлінні підприємством, серед яких Постійно Діючі Виробничі Наради, Ради та Збори трудового колективу та інші; третій етап (1991 рр. – і до сьогодні) характеризується переходом до ринкової економіки, яка започатковує курс розвитку виробничої демократії в трудових та пов’язаних з ними відносинах;

*удосконалено:*

– розуміння «інтересу» як наукової категорії, яка конкретизує участь працівників у здійсненні впливу на діяльність підприємства. Виробничі, соціальні, економічні, морально-етичні інтереси працівників є встановленими межами впливу на діяльність підприємства, які закріплені нормативно або визначені сторонами у домовленостях;

– розуміння права працівників на отримання від роботодавця актуальної та об’єктивної інформації, що є визначальною, організаційною основою участі працівників в управлінні підприємством, яка втілюється в праві одержувати від роботодавця інформацію про діяльність підприємства, що істотно стосується інтересів працівників. Володіння інформацією працівниками підприємства забезпечує важливий аспект підвищення ефективності їх діяльності, як створення зворотного зв’язку, що дозволяє забезпечити динамічну взаємодію між суб’єктом і об’єктом управління;

– визначення правовідносин щодо участі працівників в управлінні підприємством, якими є двосторонні відносини працівників (трудоного колективу) з роботодавцем (підприємством), що виникають в результаті реалізації працівниками права на участь в управлінні підприємством, шляхом впливу в різних формах на

діяльність підприємства в межах, визначених законодавством, локальними, індивідуальними актами, колективними договорами і угодами;

– запропоновано проект типового розділу колективного договору щодо участі працівників в управлінні підприємством, що включає такі основні положення: а) участь працівників в засіданнях колегіальних органів підприємства; б) порядок прийняття рішень підприємством (роботодавцем); в) право працівників на інформацію; г) розгляд питань про можливе скорочення чисельності або штату підприємства; г) участь працівників у розгляді справ про банкрутство підприємства; д) проведення працівниками консультацій з роботодавцем; е) внесення працівниками пропозицій щодо вдосконалення роботи підприємства; є) інші форми залучення працівників до управління підприємством;

*набули подальшого розвитку:*

– положення доктрини трудового права про колективний договір як форму участі працівників в управлінні підприємством, що є способом існування змісту участі працівників в управлінні та документально-нормативним вираженням забезпечення участі працівників в управлінні підприємством;

– розуміння змісту гарантій права працівників на участь в управлінні підприємством, якими є системи засобів, способів та умов, які встановлюються державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть реалізувати, охороняти, захищати та відновлювати своє порушене право при домінуванні централізованого державно-правового регулювання;

– положення про те, що основною гарантією права працівників на участь в управлінні підприємством є встановлення позитивної (перспективної) та негативної (ретроспективної) відповідальності.

**Практичне значення одержаних результатів.** Одержані в процесі проведення дослідження результати, як теоретичні, так і практичні, можуть бути використані у: а) правотворчості – при підготовці проекту Трудового кодексу України, опрацюванні змін і доповнень до інших нормативно-правових актів, прийнятих у його розвиток; б) навчальному процесі – для підготовки лекцій, відповідних глав підручників і навчальних посібників з трудового права, викладання

навчальних дисциплін «Трудове право України», «Порівняльне трудове право», а також у науково-дослідницькій роботі студентів юридичних ВНЗів і факультетів; в) у правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертаційного дослідження були апробовані на таких наукових заходах: Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми юридичної науки 2010», яка відбулася в Національній академії управління, м. Київ 26 листопада 2010 року, Міжнародній науково-практичній конференції студентів, магістрів, аспірантів, докторантів та молодих вчених «Актуальні питання державотворення в Україні 2011», яка відбулася в Київському Національному університеті імені Тараса Шевченка, м. Київ 23 квітня 2011 року; Міжнародній науково-практичній конференції української асоціації фахівців трудового права «Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства», яка відбулася в Сумському національному аграрному університеті, м. Путивль 14-16 червня 2012 року; 4-й Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми», яка відбулася в Національному університеті «Юридичної академії імені Ярослава Мудрого, м. Харків 5-6 жовтня 2012 року.

**Публікації.** Основні положення дисертаційного дослідження викладено в дев'яти наукових працях, зокрема в чотирьох статтях науково-фахових видань, одна в іноземному науковому виданні, а також в чотирьох тезах наукових повідомлень на конференціях.

## РОЗДІЛ 1

### ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

#### 1.1. Поняття участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями

Втілення правового механізму участі працівників в управлінні підприємством є необхідною умовою практичної реалізації рівноправного співробітництва між працею і капіталом, як однієї з найважливіших і найефективніших систем відносин між роботодавцями та працівниками.

Участь працівників в управлінні підприємством, в цьому сенсі, стає об'єктивною складовою діяльності підприємства, яка ставить за мету забезпечення балансу даних відносин [1, с. 53].

За рівнем участі працівників в управлінні підприємством і представництвом їх інтересів і соціально-трудова прав в світовій практиці склалися три основні моделі: перша модель – профспілкове представництво. У деяких країнах, скажімо, США, Канада, Велика Британія, Італія, Ісландія, Японія, Польща профспілкова організація на підприємстві згідно із законом вважається представником не тільки членів профспілки, а й усіх працівників, що не входять до профспілки; друга модель – чисте представництво найманих працівників в радах і комітетах підприємств. Характерна для таких країн, як: Португалія, Іспанія, Німеччина, Греція, Австрія, Нідерланди та ін. Ради підприємств у яких є органами робочого представництва. Своїх представників до цього органу обирає трудовий колектив, де кількісний склад і терміни встановлюються законодавством; третя модель – змішана. В таких країнах, як: Бельгія, Франція, Данія, Ірландія та ін. На підприємствах формуються ради, до складу яких обираються трудовим колективом представники найманих працівників і призначаються адміністрацією представники роботодавця [2, с. 88].

Участь працівників в управлінні організацією є однією з важливих правових форм соціального партнерства на виробничому рівні, яка, на жаль, в Україні ще не отримала належного розвитку. У західних країнах, незалежно від того, яка модель

застосовується у тій чи іншій країні (біпартизм чи трипартизм), загальним є те, що більшість питань, що виникають у соціально-трудої сфері, розв'язуються на базовому рівні, тобто на рівні підприємства [3, с. 215].

Цікавим є досвід німецької моделі «співучасті працівників в управлінні», яка реалізується шляхом укладення виробничих угод. Ці угоди діють на рівні підприємства поряд з колективними договорами і за змістом не можуть включати ті норми, які вже закріплені в колективно-договірному порядку. Виконання виробничих угод є обов'язковим для роботодавців і у разі виникнення суперечностей представницькі органи трудового колективу мають право звернутися до примирно-посередницьких заходів вирішення конфліктів [4, с. 76-77].

У багатьох розвинутих країнах світу представники працівників входять до складу повноправних членів у наглядові ради, ради директорів або правління тих комерційних та господарських організацій, які є їх роботодавцями. Така практика отримала на Заході лаконічну назву «участь», під якою розуміють діяльність профспілок і інших представників працівників у розв'язанні питань соціального та економічного розвитку колективу працівників [5, с. 28].

Багато в чому це залежить від встановлення ступеня участі працівників в справах своїх підприємств. У національному законодавстві також передбачена можливість працівників бути членом органів управління корпоративних організацій. Так, відповідно до ст. 46 Закону України «Про господарські товариства», у роботі ради акціонерного товариства (спостережній раді) з правом дорадчого голосу беруть участь представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу. Участь працівників в управлінні підприємствами визнається інститутом трудового права ЄС і є однією з важливих правових форм партнерства на виробничому рівні, яке здійснюється через укладання колективних договорів, взаємних консультації та прав на інформацію, участі працівників у розподілі прибутку підприємства та взаємний нагляд і контроль за виконанням домовленостей.

Принцип забезпечення участі працівників та їх представників ґрунтується на положеннях міжнародних актів всесвітнього та регіонального рівнів. Принципу участі працівників в управлінні підприємством надається важливого значення в Європейському Союзі як на національному, так і на загальноєвропейському (наднаціональному) рівні.

Принципами трудового права як системи норм, що покликані забезпечувати трудові права та тісно пов'язані з ними відносини, є такі ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів. Можна зазначити, що принципи трудового права – це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь і одночасно вектор, який визначає напрям цієї галузі [6, с. 34].

Так принципами правового регулювання трудових відносин, слід вважати закріплені у законах основоположні керівні засади, що визначають зміст сучасного трудового права та напрями його подальшого розвитку

А. М. Куренной пов'язував участь працівників в управлінні виробництвом з принципом демократичного централізму, який конкретизується на принципі участі трудящих в управлінні виробництвом, котрий, будучи самостійним, доповнює більш загальний – принцип демократичного централізму [7, с. 9].

Твердження того, що участь працівників в управлінні підприємствами є принципом та реалізується через норми трудового права, має певний сенс. Адже принципи права – це керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає у тому, що вони у стислому вигляді відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин [8, с. 98].

У науці принципи трудового права класифікуються за різними підставами. Розв'язання проблеми участі працівників в управлінні не має на меті характеризувати всі принципи трудового права, а лише ті, які є непрямими та тісно пов'язаними, але тим чи іншим чином можуть відноситись до проблеми участі працівників в управлінні підприємством.

М. В. Молодцов та С. Ю. Головіна, пропонуючи докладний поділ принципів, виділяють їх 6 груп залежно від сфери їхньої дії та цільового призначення, серед яких принципи, що забезпечують демократичні засади у регулюванні трудових відносин [9, с. 31-34].

Ця група принципів об'єднує основні принципи, що забезпечують демократичні засади врегулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин і в управлінні працею, такі як право працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах; право на участь працівників, роботодавців, їх об'єднань у договірному регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

К. М. Гусов і В. М. Толкунова класифікують принципи правового регулювання праці залежно від їх цілеспрямованості. Також виділяють принципи виробничої демократії та розвитку особистості трудящого [10, с. 55-56]. Змістом якого є забезпечення права та захисту трудових прав, включаючи судовий захист на індивідуальні і колективні трудові спори, в тому числі на страйк; забезпечення прав працівників, їх трудових колективів і профспілок на виробничу демократію, розвиток соціального партнерства.

Вчені звертають увагу на те, що при формулюванні кожного основного принципу трудового права слід враховувати те, що у ньому відображені не тільки основні суб'єктивні трудові права та обов'язки, а й їх юридичні гарантії.

С. П. Маврін та Є. Б. Хохлов при формулюванні переліку галузевих принципів, характерних тільки для російського трудового права, виділяють один з підходів до якого відносять права працівника, закріплені Конституцією РФ, та його обов'язки за Трудовим кодексом РФ. Забезпечення прав працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, включаючи право працівників створювати професійні спілки та вступати до них; забезпечення права працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах [11, с. 89].

В свою чергу Д. А. Паньков виділяє принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права) [12, с. 60] серед яких принцип взаємної дбайливості працівника та роботодавця про

слухні інтереси другої сторони; принцип права працівника на інформацію та висловлювання думки про питання, що стосуються прав і інтересів працівників. Та принцип правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права) серед яких соціальний діалог у сфері праці; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією.

Отже, в науці трудового права існують різні класифікації принципів. Утім, погляди різних представників сучасної науки на зміст принципів трудового права загалом збігаються. Більшість вчених виділяє участь працівників в управлінні підприємствами як самостійний принцип трудового права, при цьому, розкриваючи його зміст.

Принцип забезпечення участі працівників та їх представників ґрунтується на положеннях міжнародних актів всесвітнього та регіонального рівнів.

Міжнародна організація праці заохочує розвиток інституту участі працівників в управлінні організацією. Його розвиток відбувається за кількома основними напрямками. По-перше, це закріплення і використання процедур інформування та консультування працівників, укладення колективних договорів. По-друге, це створення в організаціях представницьких органів працівників для участі спільно з органами управління у вирішенні питань соціального та економічного розвитку. Третій напрямок визначає участь працівників або їх представників в органах управління корпоративних організацій [13, с. 161].

В Європейському Союзі принципу участі працівників в управлінні підприємством надається важливого значення як на національному рівні, так і на загальноєвропейському (наднаціональному) рівні. Під «участю» розуміється сукупність засобів, які мають працівники, для того щоб впливати на рішення, котрі приймаються підприємством, на якому вони працюють [14, с. 64-66].

Міжнародно-правові акти щодо забезпечення участі працівників в управлінні організацією представляють інтерес для національного законодавця. Але положення цих актів поки що не знаходять відображення у проекті Трудового кодексу України, це свідчить про його невідповідність у цій частині актам ЄС та міжнародним

стандартам права працівників на участь в управлінні підприємством. Однозначно називати участь працівників в управлінні самостійним принципом наразі не можна. Адже принципом трудового права України є основоположні керівні ідеї, які виражають сутність норм трудового права і головні напрямки політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей [15, с. 38].

Хоча при цьому механізми участі працівників в управлінні підприємством, розвиваються та глибоко пов'язані з демократичними і договірними основами, які в свою чергу можуть відноситися до загальноправових принципів соціальної справедливості, принципу демократизму, принципу диспозитивності, принципу договірного регулювання колективних відносин тощо.

Між тим вчені розглядали проблему участі працівників в управлінні підприємством через зміст поняття участі в управлінні виробництвом.

В. А. Тюков зазначає, що управління виробництвом є передусім процесом соціальним. А соціальні відносини, в тому числі і в сфері управління, цілком визначаються виробничими відносинами [16, с. 10].

Автор вважає, що аналіз функцій управління дасть змогу зрозуміти поняття управління виробництвом, що в свою чергу може стати основою для розкриття змісту участі працівників в управлінні виробництвом. Поділяючи функції управління на прийняття управлінського рішення, організацію, регулювання та контроль, автор доходить висновку, що зміст участі працівників в управлінні виробництвом не обмежується прийняттям управлінського рішення, а включає також реалізацію інших функцій управління: організацію виконання рішення, регулювання, а також здійснення постійного, послідовного контролю за виконанням рішень та за діяльністю адміністрації з управління на всіх його рівнях [16, с. 72]. З огляду на це, В. А. Тюков виводить поняття участі трудящих в управлінні виробництвом як свідомої діяльності трудящих, направленої на реалізацію ними своїх прав як господарів виробництва, яка виражається в здійсненні основних функцій управління виробництвом на всіх його рівнях [16, с. 72].

Трактування, що працівники є господарями виробництва є доволі застарілим. Сьогодні «господарями» засобів виробництва, підприємств, установ, організацій є власники цих підприємств. Тому участь працівників в управлінні підприємством, швидше за все треба розглядати як свідому діяльність працівників, направлену на реалізацію ними своїх прав, у здійсненні функцій управління підприємством, як участь у прийнятті управлінського рішення, участь в його організації та участь в його регулюванні і контролі.

Ю. П. Битяк зазначає, що функція державного управління як поняття – це певний напрям спеціалізованої діяльності виконавчої влади, зміст якої характеризується однорідністю та цільовою спрямованістю [17, с. 125].

Визначення поняття саме функції державного управління ніяким чином не змінює основного змісту для функції управління підприємством. Тому основні ознаки поняття можуть бути застосовані і до участі працівників в управлінні підприємством. Як бачимо, функція управління – це діяльність, яка виражається в участі конкретних суб'єктів (працівників) в управлінні, змістом якої є вплив на управлінське рішення власника підприємства. Однорідність характеризується обсягом прав працівників за допомогою яких вони впливають на управлінське рішення та цільову спрямованість, що виражається в використанні такого права на конкретному підприємстві з яким працівники мають трудовий зв'язок.

Отже, участь у функції управління підприємством працівниками можна визначити як участь у частині управлінської діяльності власника підприємства, яку вони приймають на основі погоджених із власником нормативно-правових актів, у відповідних формах для виконання завдань та цілей діяльності підприємства.

Б. В. Смирнов виділяє дві функції управління виробництвом: загальні (планування, організація, регулювання, координація, стимулювання, контроль) та специфічні (виробнича, управління науково-технічним прогресом, економічна, політична) [18, с. 39].

Працівники беруть участь в таких функціях управління підприємством в різних формах. В підготовці та прийнятті управлінського рішення, в питаннях, які стосуються інтересів працівників – через загальні збори та конференції трудових

колективів або через колективний договір, в організації виконання прийнятого рішення – безпосередньо як виконавці трудових обов'язків, в регулюванні – у формі звернень до власника підприємства, на які власник зобов'язаний відповісти у зазначений строк, в контролі – через заслуховування щорічних звітів про діяльність підприємства та через представників профспілки на підприємстві тощо.

Соціальна природа управління виражається в соціально-економічній функції управління виробництвом, яка складається в забезпеченні відповідних соціально-економічних відносин в процесі праці, охоплюючи організацію праці, вирішення принципових питань, умов, цілей виробництва та контролю за діяльністю здійснення технічної функції управління. Для управління характерна і друга функція – організаційно-технічна, яка зумовлена характером праці, що складається у встановленні відповідності між окремими учасниками трудового процесу, забезпеченні зв'язку трудових операцій в часі та просторі з метою створення готового продукту [19, с. 10].

В класифікації функцій управління знаходить своє відображення і участь працівників. Оскільки в соціально-економічній функції працівники беруть участь в регулюванні соціально-економічних відносин праці з власником. В організаційно-технічній функції працівники беруть участь через створення локальних актів на підприємстві, через участь у встановленні умов та охорони праці на підприємстві тощо.

Отже, працівники, беручи участь в управлінні підприємством у відповідних формах через функції, управління якими є: підготовка та прийняття управлінського рішення, організація та виконання прийнятого рішення, регулювання та контроль.

У найбільш узагальненому вигляді управління – це діяльність суб'єкта, що має цілеспрямований, організуючий вплив на об'єкт управління, здійснюваного з метою приведення останнього у бажаний для суб'єкта стан [20, с. 6].

В цьому відношенні виникає управлінська система, яка існує і розвивається завдяки взаємодії її компонентів. Компоненти управлінської системи, на думку В. К. Колпакова, утворюють суб'єкт управління, об'єкт управління, керуючий вплив та зворотні зв'язки [20, с. 6].

З огляду на це, суб'єктом управління та джерелом керуючого впливу є працівники, які впливають на внутрішню діяльність підприємства з метою приведення його у новий або стабільний стан. Об'єктом управління є те, на що спрямований керуючий вплив працівників, тобто організація, підприємство або установа. В цій системі обов'язково існує керуючий вплив у вигляді прийомів, форм і методів, за допомогою яких і здійснюється вплив працівників на підприємство заради досягнення реальних змін і конкретних результатів. У зворотніх зв'язках системи міститься інформація для працівників про результати впливу на управління.

Керуючим впливом працівників в управлінні підприємством є безпосередня можливість брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією 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.

Тоді зворотними зв'язками будуть зобов'язання службових осіб підприємств, установ, організацій у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників та повідомляти їх про вжиті заходи, тобто інформація про роботу, яка була направлена на виконання пропозицій та зауважень працівників щодо роботи підприємства.

Разом з тим існує поняття соціального управління. За визначенням юридичного словника, соціальне управління є функцією суспільно організованих систем. Це – вплив на суспільство з метою збереження і розвитку притаманних йому якостей. Майже всі сфери людської діяльності пов'язані з проблемою соціального управління. Управління є своєрідною соціальною функцією, а управлінська праця – різновидом суспільної праці. Залежно від класифікаційних ознак існує багато видів соціального управління: державне і суспільне, колегіальне й одноосібне, управління сферою суспільного життя, галуззю виробництва, підприємством, фірмою, установою тощо [21, с. 6].

Соціальне управління – це вид вольової діяльності, вираженої у цілеспрямованому й організуючому впливі, здійснюваному з метою забезпечення узгодженості й впорядкованості спільних дій людей та їх колективів в інтересах ефективного розв'язання завдань, що стоять перед ними [22, с. 13].

З огляду на поняття соціального управління, участь працівників в управлінні підприємством можна розуміти як вольову діяльність працівників, яка виражена в організуючому впливі з метою узгодженості спільних дій з власником або уповноваженою особою підприємства, в інтересах ефективного виконання завдань, що стоять перед метою їх діяльності.

В аспекті теми дослідження важливим є розгляд питання щодо розуміння поняття «участі» та «співучасті» в управлінні.

С. І. Ожегов визначає участь як спільну з ким-небудь діяльність або співробітництво. Діяльна участь у підготовці чого-небудь. Коефіцієнт трудової участі (кількісна оцінка внеску кожного працюючого на кінцевий результат праці, частка участі) [23].

Якщо давати більш загальне поняття, то участь трудящих в управлінні виробництвом – це їх діяльність (в різних формах) з обговорення та вирішення питань виробництва в межах їх компетенції [24, с. 10].

Отже, під участю можна розуміти спільну діяльність працівників разом з керуючими або власниками, в управлінні підприємством, а частку такої участі можна визначити як кількісну оцінку внеску кожного із учасників.

Поняття «співучасть» більш відоме і звичне в теорії права. Його можна визначити через поняття процесуальної співучасті – якою є участь в одному і тому ж процесі кількох позивачів або кількох відповідачів, права, вимоги та обов'язки яких не виключають одне одного [25, с. 6]. Співучастю можна назвати спільну участь або дію/діяльність кількох осіб в одному і тому ж процесі, роботі тощо.

Ще один автор визначає поняття «співучасть» як спосіб непрямого впливу трудящих (безпосередньо або через своїх представників) на рішення, прийняття керівництвом підприємства, в рамках соціального партнерства, в якому значна роль відводиться профспілкам [26, с. 13].

О. Т. Панасюк зазначає, що можливість участі працівників в управлінні реалізується в праві на самовираз. Змістом такого права є санкціонована законодавством можливість висловити безпосередньо роботодавцю свою позицію щодо змісту та організації діяльності підприємства, пропонувати заходи щодо забезпечення умов праці. Згідно з ст. 245 КЗпП, працівники мають право вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також соціально-культурного і побутового обслуговування [27, с. 13].

З певних питань, зокрема, щодо усунення порушень законодавства, врахування думки представницьких органів працівників є обов'язковим для роботодавця. Так само є обов'язковою для роботодавця вимога щодо негайного припинення робіт, якщо при їх виконанні є загроза життю або здоров'ю (ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Складовою частиною правовідносин щодо участі працівників в управлінні є обов'язки роботодавця щодо забезпечення такої участі. Роботодавець зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників та повідомляти їх про вжиті заходи (ст. 245 КЗпП).

Підтримуючи вказані позиції, варто доповнити, що, аналізуючи вітчизняне та міжнародне трудове законодавство, а також проект Трудового кодексу України, поняття «участь» є більш вдалим для комплексного розгляду проблеми участі працівників в управлінні підприємством.

Тому під «участю» в управлінні слід розуміти спільну діяльність працівників (трудових колективів) разом з керуючими, власниками або уповноваженими на це особами в управлінні підприємством, установою, організацією.

В. І. Лебедев вважає, що брати участь в управлінні виробництвом означає безпосередньо сприяти розробці рішення відповідно з даним завданням і дійсними умовами, забезпечувати своєчасне доведення до виконавців прийнятого рішення і організувати його реалізацію на ділі [28, с. 41].

Управління не зводиться до дій тільки адміністрації (власника). Існують численні форми участі трудящих у виробленні і прийнятті рішень, контролі за їх реалізацією. Важливо визначити ефективне співвідношення форм участі трудящих в управлінні виробництвом. Тут виникає своєрідне поєднання (злиття), зусиль трудового колективу з діями адміністрації (власника) підприємства. Через громадські об'єднання, колективи трудящих реалізують своє право участі в системі управління виробництвом [29, с. 9].

Отже, вчені вважають, що участь працівників в управлінні підприємством – це можливість здійснювати вплив на управлінські процеси, використовуючи при цьому певні компетенції. Тож далі буде доречно з'ясувати обсяг поняття участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями в сучасних умовах.

Н. Г. Александров вказував, що, з одного боку, управління виробництвом у вузькому сенсі охоплює планування та організацію виконання планів, матеріально-технічне постачання, техніку та технологію виробництва, технічну організацію праці, підбір та розстановку кадрів, фінансові взаємовідносини підприємства, а з другого – питання суспільної організації праці на підприємстві, питання праці та заробітної плати працівників [30, с. 110].

Н. Г. Морозов, підтримуючи таку позицію, встановив управління виробництвом як регулювання відносин, координацію діяльності людей в процесі поєднання робочої сили та засобів виробництва, відносин з реалізації готового продукту, та, називаючи це управління в широкому сенсі, охоплюючи питання технологічного та суспільної сторін організації громадського виробництва [31, с. 170].

З огляду на це, вищенаведені тези авторів дають змогу зрозуміти основи загального уявлення участі працівників в управлінні через поняття участі працівників в управлінні виробництвом. Утім, що таке виробництво? І чи можна на основі розглянутих понять, визначити точну дефініцію участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією? Очевидно, що ні.

Проте наше завдання полягає в тому, щоб розглянути поняття участі працівників в управлінні підприємством більш широко (глобальніше) і в яке входить поняття участі працівників в управлінні виробництвом.

Так, відповідно до Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 01.06.2000 р. № 1775-III, виробництво – це діяльність, пов'язана з випуском продукції, яка включає всі стадії технологічного процесу, а також реалізацію продукції власного виробництва [32].

Отже, виробництво – це процес випуску продукції або надання послуг з їх реалізацією (з відповідними стадіями технологічного процесу), де працівники безпосередньо щодня беруть участь в управлінні цим процесом залежно від характеру роботи та займаної посади чи спеціальності. Працівник, будучи «творцем» (від рос. – созидателем) цього процесу або окремих етапів, бере участь в його організації, удосконаленні, аналізі та контролі.

Ми в свою чергу маємо намір зробити теоретичні висновки, виходячи із розгляду участі працівників в управлінні підприємством комплексно, включаючи виробництво підприємства; економічну, соціальну і трудову політику підприємства; організацію діяльності, стратегічні завдання тощо, залежно від наданих законодавством та іншими нормативними актами можливостей для працівників.

Більш сучасні трактування поняття участі працівників в управлінні підприємством також розглядаються у широкому і вузькому розумінні. У широкому сенсі воно реалізується в межах індивідуальних правовідносин і полягає в отриманні окремими працівниками інформації від роботодавця, внесення ними пропозицій щодо поліпшення організації виробництва і праці. У вузькому розумінні – це вплив працівників організації через свої органи представництва на прийняті роботодавцем рішення в межах колективно-трудова правовідносин [33, с. 32].

На нашу думку, такий напрямок трактування є дещо не точним, адже реалізація таких прав здебільшого проходить швидше в рамках колективних відносин, так як пропозиції виробляються та приймаються в колективі працівників і подаються роботодавцю від імені трудового колективу. Хоча відповідно до законодавства, не виключається можливість одноособового внесення пропозицій

роботодавцю. Так, відповідно до ст. 40 Конституції України, всі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до посадових осіб, які зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь. Порядок розгляду пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації з питань соціально-культурного і побутового обслуговування регулюється Законом України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР.

В літературі зустрічається думка про те що, в сучасних умовах участь працівників в управлінні підприємствами повинна розглядатись як участь їх в управлінні трудовим процесом на підприємствах з усіма юридичними наслідками, що з цього випливають [34, с. 387].

Загалом погоджуємося з такою пропозицією П. Д. Пилипенка, дана позиція є надзвичайно вдалою в науковому пошуку і при аналізі, чітко показує нам, що поняття участі працівників в управлінні підприємством варто розглядати з усіх можливих позицій, які залежать від фактичного обсягу наданих прав (компетенції) працівникам (трудовим колективам) щодо права (можливостей) такої участі в управлінні підприємством.

Однак варто додати, що працівники беруть участь в управлінні як трудовим процесом на підприємстві, яким є сукупність методів і засобів впливу людини на предмет праці за допомогою знаряддя праці або впливу контрольованого (керованого) людиною знаряддя праці на предмет праці з метою випуску матеріального або нематеріального продукту, що протікають в певних природних або штучних умовах [35, с. 95], так і у рішеннях з соціально-економічних питань, з питань соціально-культурного і побутового обслуговування, у встановленні колективних умов праці, затвердженні правил трудового розпорядку, дисципліни, робочого часу, охорони праці, укладенні колективних договорів та ін.

Ще одну цікаву думку наводить нам Е. М. Мироненко, автор визначає механізм участі працівників в управлінні як сукупність методів і форм участі працівників в управлінні організацією, які визначені законодавчо або підтверджені

практикою соціально-трудова відносин, що визначають порядок і обсяг участі працівників у прийнятті управлінських рішень [36, с. 12].

Говорячи про залежність механізмів участі працівників в управлінні від законодавчо визначеного порядку і обсягу прав на таку участь, автор визначає також і підтвержені практикою соціально-трудова відносин форм участі в управлінні підприємством. Підтримуючи дану позицію автора, хотілось би зазначити, що вітчизняна система права хоча і не є звичаєвою, проте прецедент участі працівників в управлінні на конкретному підприємстві може створювати додаткові, нормативні межі такої участі, які в подальшому будуть реалізовані працівниками, не залежно від того, чи прописана така можливість в чинному законодавстві чи ні.

Отже, в широкому сенсі участь працівників в управлінні підприємством – це їх вплив в різних формах на діяльність підприємства. У вузькому – це реалізація права працівників на обговорення та участь у розв'язанні питань діяльності підприємства, у питаннях, які можуть суттєво вплинути на їх інтереси.

Для того щоб визначити поняття участі працівників в управлінні підприємством, необхідно з'ясувати коло питань, до обговорення і вирішення яких за чинним законодавством, залучаються працівники та їх представники, тобто визначити обсяг поняття «участь працівників в управлінні підприємством».

Коло питань до яких можуть, а в деяких випадках повинні бути залучені працівники та їх представники, може бути таким:

- внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, а також щодо поліпшення соціально-культурного і побутового обслуговування (ст. 245 КЗпПУ);
- обговорення і схвалення комплексних планів поліпшення умов охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль виконання цих планів (ст. 153 КЗпПУ);
- правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом за поданням власника підприємства (ст. 142 КЗпПУ);
- рішення соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються за участі трудового колективу працівників та уповноважених ним органів (п. 9 ст. 65 ГКУ);

- вирішення питань щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантій обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку (п. 1 ст. 69 ГКУ);

- брати участь у роботі ради акціонерного товариства (спостережній раді) з правом дорадчого голосу (ч. 1 ст. 55 ЗУ «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 р. № 514-VI);

- інші питання повноважень участі працівників в управлінні підприємством можуть встановлюватись колективним договором, статутом підприємства або іншими установчими документами.

Серед нормативних актів можна виділити Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.83 р. № 9500-X. Закон встановлює основні напрями участі трудового колективу у встановленні умов праці. Він закріплює повноваження трудового колективу у таких питаннях, як: забезпечення трудової дисципліни (ст. 9); повноваження трудових колективів щодо впровадження досягнень науки, техніки, розвитку творчої ініціативи працівників (ст. 10); повноваження трудових колективів у галузі організації, нормування і оплати праці (ст. 11); повноваження у підготовці, підвищенні кваліфікації і розстановці кадрів (ст. 13); повноваження щодо поліпшення умов і охорони праці (ст. 15).

Сьогодні можна говорити про те, що існує певний обсяг питань в яких працівники мають брати участь, з огляду на їхнє право участі в управлінні, яке закріплене в законодавстві. Серед них: право працівників брати участь у рішеннях з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, які виробляються і приймаються його органами управління за участі працівників і уповноважених ними органів. Внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. У встановленні колективних умов праці, затвердженні правил трудового розпорядку, дисципліни, робочого часу, охорони праці, укладенні колективних договорів. У зміні в організації виробництва і праці; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це

передбачено статутом); умов регулювання фонду оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці наглядом за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання та ін.

Отже, нормативно визнаними інтересами працівників є виробничі, трудові та соціально-економічні питання, які приймаються органами управління підприємства, що складають загальні межі участі працівників в управлінні.

Інтерес (від лат. Interesse) – це усвідомлена потреба, яка характеризує ставлення людей до предметів і явищ дійсності, які мають для них важливе суспільне значення, привабливість [37].

Відповідно до визначення, у соціологічному словнику «інтерес» – це спрямованість суб'єкта на значимі для нього об'єкти, пов'язаної із задоволенням потреб індивіда. Реальна причина діяльності соціальних суб'єктів, спрямованої на задоволення певних потреб, що лежить в основі безпосередніх спонукань, мотивів, ідей і т. п., що визначається положенням і роллю цих суб'єктів у системі товариств, відносин.

Інтереси – це реальність, яку необхідно враховувати, вона більш важлива, ніж загальні принципи, ідеї, декларації, гасла, заклики до моральної свідомості. Тільки інтереси, які спираються на потреби, можуть розглядатися в якості реальної сили, бо там, де є інтереси, там є і засоби їх реалізації. Пізнаючи інтереси, підкреслює Г. А. Здравомислов, ми пізнаємо причини дій соціальних суб'єктів [38, с. 87].

Тому можна погодитись із Г. А. Здравомисловим в тому, що цінності в свою чергу – це інтереси, які відокремились в ході розвитку самої історії, завдяки розподілу праці. Річ у тім, що інтерес діє не тільки через соціальне замовлення, а й через оцінку. Система цінностей в широкому розумінні слова – це внутрішній стрижень культури. Система цінностей – це дійова сторона суспільної свідомості [38, с. 187].

Найголовніший інтерес, відмічав Г. В. Ф. Гегель, полягає в тому, щоб реалізувати свою свободу. В цьому, власне, знаходиться сенс діяльності вільної людини. Йдеться про діяльність, спрямовану на пошук і вибір шляхів, форм, методів і засобів реалізації своєї свободи. В цьому значенні інтерес відіграє велику роль в

житті людей. Відсутність інтересу, за Г. Гегелем, свідчить про фізичну і духовну смерть. Вона настає тоді, коли згасають протилежності, коли людина притупилася, коли вона всього досягла, коли її життєвість і діяльність зникають [39, с. 206, 418].

Виробничі інтереси реалізуються у внесенні пропозицій щодо поліпшення та змін в роботі підприємства, організації праці. Трудові – у встановленні умов праці, соціально-культурного і побутового обслуговування, умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Соціально-економічні інтереси дають можливість працівникам брати участь у формуванні, розподілі і використанні прибутку та майна підприємства тощо (якщо це передбачено статутом).

Так, серед притаманних ознак поняття участі працівників у управлінні підприємством можна виділити такі:

- вплив, який проявляється в організованій реакції на дії або бездіяльність роботодавця у питаннях підготовки та прийняття управлінського рішення, його організації та виконання, регулюванні та контролю;
- в різних формах, тобто нормативно закріплені способи, через які працівники можуть брати участь в управлінні підприємством;
- пріоритет/захист інтересів працівників як гарантію виробничих, трудових та соціально-економічних інтересів працівника та трудового колективу підприємства;
- межі участі, які залежать від компетенції та наданих прав працівнику або трудовому колективу або закріплені законодавчо.

Тому участь працівників в управлінні підприємством, як загальне явище, є реалізацією працівниками впливу щодо рішень роботодавця (через основні органи здійснення повноважень трудового колективу), з питань трудової, виробничої та соціально-економічної діяльності підприємства, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників.

Участь працівників в управлінні підприємством є організованим впливом працівників на діяльність підприємства в різних формах, такий вплив реалізується на основі забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавця.

У багатьох країнах Заходу участь працівників і профспілок поширюється на більш високий, ніж підприємство, рівень господарського управління, тобто на рівень компаній, фірм, концернів, консорціумів, де приймається багато стратегічних рішень, пов'язаних із господарською діяльністю підприємств, структури, порядку їх роботи, технічної та кадрової політики, інвестицій. Особливо розвинена і диференційована система такої співучасті склалася в ФРН. Вона має три моделі [40, с. 136], яку по «праву» прийнято вважати еталоном правового забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

У гірничодобувній і металургійній промисловості спостережні ради компаній, що мають форму акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю, холдингових компаній, що налічують більше 1 тис. працівників, складаються на половину з представників власників капіталу (акціонерів), на половину з представників трудящих [41, с. 87].

На чолі наглядової ради стоїть «нейтральний» голова, кандидатура якого має бути схвалена сторонами. Його голос має вирішальне значення при рівному співвідношенні голосів делегатів від акціонерів і працівників. В складі правління організації існує посада директора з праці, чиє призначення і звільнення вимагає згоди більшості членів наглядової ради від працівників. Директор з праці займається кадровими та соціальними питаннями.

Другий механізм – поширюється на всі галузі промисловості, крім гірничодобувної і металургійної. Механізм передбачає, що наглядова рада складається з рівної кількості представників акціонерів та працівників. Голова наглядової ради обирається більшістю у 2/3 голосів членів ради. Така система відноситься до великих компаній із числом зайнятих понад 2 тис. осіб.

Третій механізм поширюється на компанії з числом зайнятих до 2 тис. осіб. Спостережна рада складається з представників працівників на 1/3. Даний механізм також відноситься до всіх галузей промисловості, крім гірничодобувної і металургійної.

Система співучасті профспілок і працівників в управлінні справами концернів та інших корпорацій існує в Австрії, Іспанії, Нідерландів, Норвегії, Данії, Швеції, Люксембурзі, де прийнята з деякими модифікаціями німецька модель. При цьому паритетна співучасть ніде не передбачена, і представники трудящих і профспілок складають 1/3 складу наглядових (адміністративних) рад фірм (акціонерних товариств). Посада директора з праці встановлена тільки за законодавством Люксембургу.

Закон ФРН «Про конституцію підприємства» від 15.01.1972 р. (з останніми поправками, внесеними законом від 29/07/2009 (BGB I. I S. 2424) m.W.v. 04.08.2009) закріплює гл. 4 «Щодо залучення та участі працівників (Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer)» [42]. Так, розділ 1 Закону закріплює загальні положення участі працівників в діяльності підприємства. Відповідно до ст. 74 Закону, роботодавець та працівники принаймні один раз на місяць повинні зібратись, щоб провести засідання. Засідання направлені на проведення переговорів, спірних питань з щирим бажанням об'єднатися і внести пропозиції щодо врегулювання розбіжностей.

Інші розділи присвячені реалізації права на участь в управлінні за сферами впливу, серед яких: розд. 2 «Виконання права працівників на участь (Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers)», розд. 3 «З соціальних питань (Soziale Angelegenheiten)», розд. 4 «Щодо умов праці, виробничого процесу, робочого місця (Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung)», розд. 5 «Кадрові питання (Personelle Angelegenheiten)», розд. 6 «Економічна діяльність підприємства (Wirtschaftliche Angelegenheiten)».

Нормативний акт «Конституція підприємства» (WCA) регулює участь в повсякденних питаннях, що стосуються співробітників безпосередньо на їх робочому місці. У компанії з не менш, ніж п'ять працівників, які мають право голосу, з яких три, можуть бути обрані в раду працівників.

Рада представників всіх співробітників представляє спільні інтереси працівника перед роботодавцем. Крім того, спеціальна рада співпрацює з власником

і разом визначають права, особливо в соціальних, трудових та економічних справах підприємства. Роботодавець і рада підприємства працюють на основі довіри і в інтересах працівників і співробітників.

До нормативних актів, що забезпечують участь працівників в управлінні підприємством в ФНР також належать:

Третій Закон «Про участь в наглядовій раді» (DrittelbG), (2001 р.) [43]. Закон регулює склад наглядової ради у державних товариствах з обмеженою відповідальністю, приватних товариствах з обмеженою відповідальністю, товариствах взаємодопомоги, кооперативів, як правило, з більш ніж 500 співробітників.

Закон також відноситься і до товариств з обмеженою відповідальністю і партнерства з обмеженою відповідальністю з менш ніж 500 співробітників, якщо вони застосовуються до 10 серпня 1994 р. і не мають філій компанії. За винятком правил взаємного страхування, Закон охоплює всі ці компанії, якщо вони мають більш ніж 2000 співробітників на регулярній основі.

Також можна віднести Закон ФНР «Про участь працівників в прийнятті рішень» (Mitbestimmungsgesetz) (1976 р.) [44].

Закон передбачає рівне представництво в Наглядовій раді як акціонерів, так і представників працівників у компанії. Розповсюджується на підприємства у формі корпорації, з обмеженою відповідальністю, товариство з обмеженою відповідальністю або кооперативи, в яких загалом або разом з консолідованими дочірніми компаніями працює понад 2000 співробітників.

Наглядова рада складається залежно від числа співробітників у компанії – від 12, 16 або 20 членів ради працівників, маючи 12 або 16 членів ради, є можливість отримати у правлінні два голоси і три голоси з 20-ма членами ради працівників. Решта місць зарезервовані для дирекції компанії.

Також існує спеціалізований Закон ФНР «Про участь працівників в наглядовій раді підприємств гірничо-металургійній промисловості», який регулює

відносини участі працівників в управлінні гірничо-металургійної сфери (MitbestG), (1957 р.) [45].

З огляду на це, цікавим є досвід Франції. У цій країні 4 серпня 1982 р. був прийнятий в порядку експерименту нормативний акт «про участь працівників в управлінні», який вніс певні новели у традиції, що склалися на Заході щодо організації виробничої демократії на підприємствах.

Працівники отримали право на самовираження, тобто санкціоновану законом можливість висловлювати безпосередньо адміністрації свою думку з приводу змісту та організації роботи, виробничих питань, пропонувати заходи щодо поліпшення умов праці [46, с. 143].

Відповідно до Закону, працівники реалізують право на самовираження шляхом активної участі у виробничих зборах і нарадах, які проводяться в робочий час на робочих місцях.

Конкретний порядок проведення таких зборів (нарад) повинен визначатися в спеціальних заводських угодах, що укладаються шляхом переговорів керівництва підприємства і найбільших представницьких профспілок.

На підприємствах, де більше 200 працівників, такі угоди мають укладатись в обов'язковому порядку і передбачати способи організації, періодичність і тривалість таких зборів (нарад), а також способи забезпечення свободи самовираження працівників і гарантії того, що зауваження і думки працівників дійдуть до керівництва та працівники будуть проінформовані про вжиті заходи (зворотній зв'язок).

Відповідно до нового Закону, право на самовираження має надавати реальні можливості будь-якому працівнику висловити без остраху свою думку щодо змісту, умов здійснення та організації праці на підприємстві та вимагати від власника здійснення своїх пропозицій. Зміст Закону від 3 січня 1986 р. включено до Кодексу праці Франції (титул 6 книги 2 частини 1).

Закон 1986 р. поширив право працівників на самовираження на всі підприємства за умови існування на них профспілкової організації. Ще одна

законодавча новела. Якщо на підприємстві відсутня угода про самовираження працівників, адміністрація повинна щорічно проводити переговори з профспілками про укладення такої угоди. За наявності такої угоди вона повинна переукладатися один раз на три роки.

На сьогодні у Франції формування і розвиток трудових відносин проходить у рамках добре структурованих відносин між представниками трудящих і підприємців за участю держави. Нова система організації праці, яка запроваджується сьогодні, передбачає розширення сфери участі найманих працівників в управлінні трудовим процесом як на рівні робочого місця, так і в масштабах підприємства, компанії. Крім того, в її межах здійснюється розподіл владних повноважень, контролю та відповідальності між адміністрацією і рядовими працівниками. На окремих підприємствах вже запроваджені гнучкі форми організації праці, які включають ротацию робіт, автономні або напівавтономні робочі групи (бригади, гуртки якості), а також заходи у рамках програми підвищення якості трудового життя. Це нові системи оплати праці (відмова від жорстко фіксованої системи заробітної плати, її індивідуалізація), надання працівникам інформації про стан справ на підприємстві [47, с. 55].

Профспілки Франції, як і раніше, є однією з форм представництва працівників у відносинах соціального діалогу, але внаслідок низки факторів їх чисельність значно зменшилася. Фахівці відзначають, що як не парадоксально, але спад профспілкового руху став почасти результатом значних успіхів у формуванні докладно розробленого трудового законодавства і можливості представників профспілок брати участь у прийнятті рішень на вищому рівні [48, с. 67].

У рамках всієї компанії функціонують об'єднані комітети підприємств компанії. При необхідності члени комітетів можуть звертатися за консультацією до експертів, особливо з питань звільнення або технологічних нововведень. Закони, прийняті у 80-ті роки у період перебування у владі уряду соціалістів, значно розширили повноваження усіх органів представництва працівників. Як результат,

комітети підприємств отримують від адміністрації досить великий обсяг інформації. Однак консультації з ними на багатьох підприємствах носять формальний характер.

З середини 90-х років у Франції робляться спроби посилити вплив комітетів підприємств. Так, у 1995 р. в результаті підписання угоди між трьома профоб'єднаннями країни і Національною організацією французьких підприємців, комітетам дозволяється вести переговори і підписувати колективні угоди на підприємствах, де відсутні профспілкові секції. Утім, ці угоди мають бути ухвалені галузевою комісією із колективних переговорів [47, с. 55].

Загалом у Франції всі ланки представництва працівників стали невід'ємним елементом системи відносин трудового колективу з підприємцями (адміністрацією). В результаті виникає нова модель трудових відносин, мета яких – не просто врахування інтересів трудового колективу у процесах прийняття рішень, а його становлення як суб'єкта управління підприємством.

Тому, на нашу думку, досвід Німеччини та Франції є надбанням правового забезпечення участі працівників в управлінні підприємством і сновні засади таких законодавчих актів мають бути втілені в проекті Трудового кодексу України, а конкретні механізми – в окремих законах України.

На сьогодні єдиною країною СНД, у Конституції якої закладений принцип гарантованої участі працівників та їх представників в управлінні підприємствами, є Білорусь. Так, розділ 1 «Основи конституційного ладу» у ст. 13 Конституції Білорусії (прийнятій 1994 р.) встановлено, що держава гарантує трудящим право брати участь в управлінні підприємствами, організаціями та установами з метою підвищення ефективності їх роботи та поліпшення соціально-економічного рівня життя.

Відповідно до Трудового кодексу Республіки Білорусії, ст. 11 закріплює основні права працівників, серед яких участь в управлінні організацією (п. н. 4). Стаття 55 встановлює обов'язки наймодавця при організації праці працівників, серед яких забезпечення участі працівників в управлінні організацією та

своєчасність розгляду критичних зауважень працівників і повідомлення їх про вжиті заходи.

Так, відповідно до ст. 1 Трудового кодексу Киргизької Республіки, основними завданнями трудового законодавства є правове регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, серед яких участь представницьких органів працівників і роботодавців в встановленні умов праці та застосування трудового законодавства в передбачених законом випадках.

Серед основних принципів правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин закріплена участь об'єднань працівників і роботодавців в регулюванні трудових правовідносин (ст. 2).

Стаття 32 Кодексу, яка регулює повноваження представників працівників та встановлює такі права, як брати участь у вирішенні питань соціального та економічного розвитку організації у випадках, передбачених угодами і колективним договором; брати участь у розробці локальних нормативних актів організації у випадках, передбачених трудовим законодавством; здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства.

Трудовим кодексом також встановлюються чіткі обов'язки роботодавця щодо участі працівників в управлінні, за якими роботодавець зобов'язаний створити умови, які забезпечують діяльність представників працівників в реалізації наданих їм прав; до прийняття рішень, які зачіпають інтереси працівників, проводити консультації з представниками працівників; своєчасно розглядати пропозиції представників працівників і мотивовано повідомляти їх про прийняті рішення; надавати представникам працівників необхідну інформацію з питань праці, інших соціально-економічних питань; виконувати інші обов'язки щодо представників працівників, передбачені Кодексом, колективним договором, угодами.

Трудовий кодекс Російської Федерації присвятив главу 8 участі працівників в управлінні організацією, в якій закріплює право працівників на участь в управлінні організацією безпосередньо або через свої представницькі органи. Та закріплює основні форми участі, серед яких врахування думки представницького органу

працівників у випадках, передбачених Кодексом, колективним договором; проведення представницьким органом працівників консультацій з роботодавцем з питань прийняття локальних нормативних актів; отримання від роботодавця інформації з питань, які безпосередньо зачіпають інтереси працівників; обговорення з роботодавцем питань про роботу організації, внесення пропозицій щодо її вдосконалення; обговорення представницьким органом працівників планів соціально-економічного розвитку організації, участь у розробці та прийнятті колективних договорів тощо.

Представники працівників мають право отримувати від роботодавця інформацію з питань: реорганізації або ліквідації організації; введення технологічних змін, що спричиняють зміну умов праці працівників; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників тощо.

Представники працівників мають право також вносити з цих питань до органів управління організацією відповідні пропозиції і брати участь у засіданнях зазначених органів при їх розгляді.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) в ст. 2 закріплює право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією серед основних трудових прав працівників.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», трудові колективи беруть участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями на основі: гармонійного поєднання інтересів держави, суспільства, колективу й особи; єдиноначальності адміністрації у поєднанні з широкою участю трудящих в управлінні; єдності прав і обов'язків трудового колективу; неухильного додержання трудової, виробничої дисципліни, охорони прав і законних інтересів кожного члена колективу; розвитку трудової активності і творчої ініціативи членів колективу, їх участі в здійсненні повноважень трудового колективу, створення умов для всебічного розвитку особи; колективного обговорення і вирішення питань діяльності підприємств, установ, організацій; розвитку критики і самокритики, всебічної оцінки діяльності службових осіб та інших членів колективу, підвищення

відповідальності членів колективу за виконання завдань, що стоять перед ним; гласності, систематичної інформації членів колективу про діяльність підприємств, установ, організацій, врахування громадської думки.

Право на працю відповідає обов'язку працювати. Праву працівника на участь в управлінні виробництвом відповідає обов'язок адміністрації (власника) забезпечити йому реалізацію такого права. Зі сторони працівника ніяких правових обов'язків тут не встановлено і встановлено бути не може [49, с. 25].

Будь-яке суб'єктивне право громадянина є визнана законодавством можливість одержати визначене благо. Право на участь в управлінні організацією є суб'єктивним правом працівників даної організації, оскільки йдеться про управління не взагалі усіма організаціями, а тими організаціями, в яких працівник працює. Усяке суб'єктивне право, у тому числі і дане, являє собою закріплені законодавством певні вид і міру поведження, можливість мати певне благо.

М. С. Строговіч визначає суб'єктивне право як передбачену та забезпечену законом можливість користуватись та розпоряджатись матеріальними і духовними благами, користуватись свободою в суспільстві, визначати на основі закону свої дії та дії інших людей [50, с. 170-171].

Суб'єктивне право на участь в управлінні виробництвом є елементом правового статусу працівників, їх громадських організацій, трудових колективів. На думку А. М. Куренного, суб'єктивне право на участь в управлінні має два аспекти. По-перше, воно є елементом правового статусу трудящих та їх представників. По-друге, воно є елементом правовідношення, в якому відбувається конкретизація суб'єктивного права [51, с. 26]. Тут категорія суб'єктивне право розглядається як статика і динаміка.

В. А. Патюлін вводить поняття щодо стадій реалізації суб'єктивного права, називаючи три стадії: стадія правового статусу (стадія загального стану), стадію правового модусу (стадія наявності реалізації) та стадії конкретного правовідношення (стадія безпосередньої реалізації) [52, с. 197-203].

О. І. Цепін виділяє зміст права участі в управлінні до якого входять такі повноваження: на інформацію про діяльність адміністрації щодо планування

виробництва, регулювання праці та побуту; на участь в обговоренні та прийнятті рішень з питань діяльності трудового колективу; на внесення пропозицій щодо поліпшення виробництва, соціального, культурного та побутового обслуговування та критику недоліків; на участь в громадських організаціях, органах громадської самодіяльності, в загальних зборах трудових колективів; на контроль за діяльністю адміністрації [53, с. 205].

А. М. Куренной, узагальнюючи таку класифікацію та зміст суб'єктивного права на участь в управлінні виробництвом, зводить до таких повноважень працівників: реально брати участь в управлінні виробництвом в межах прав, наданих працівникам законом та іншими правовими актами щодо питань такої участі; вимагати забезпечення можливості участі в управлінні виробництвом (у разі ненадання такої); вимагати захисту свого права на участь в управлінні виробництвом в разі порушення такого права [51, с. 28].

Дуже вдалим та логічним є включення до класифікації захисту права працівників на участь в управлінні підприємством, адже можливість захисту порушеного права є невід'ємною частиною будь-якого суб'єктивного права.

На думку В. М. Толкунової, змістом права працівників на участь в управлінні організацією стала єдність таких трьох можливостей:

1) можливості певного поведження працівника щодо участі в управлінні організацією, тобто можливість обговорювати і вирішувати питання виробництва, праці, побуту, соціального розвитку, вносити пропозиції щодо них на загальні збори;

2) можливості вимагати певного поведження від роботодавця або сприяння ним реалізації даного права;

3) можливості у разі невиконання права зобов'язаної особи сприяти здійсненню працівникам даного права вдатися до примусової сили держави, а також вирішити питання про дострокове виведення зі складу ради трудового колективу винної особи [54, с. 10]

Тут варто приєднатися до думки О. А. Трюхан [55, с. 10], яка вважає, що зміст права працівників на участь в управлінні організацією складається з таких

елементів; по-перше, можливості певної поведінки працівника щодо участі в управлінні організацією: це можливість отримувати працівниками інформації, що торкається інтересів персоналу і є необхідною для регулювання колективно-трудова відносин; проведення консультацій із представницькими органами працівників при прийнятті роботодавцем управлінських рішень, що впливають на істотні умови праці працівників, чи при розробці і прийнятті локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового законодавства; можливість брати участь у роботі представницьких органів працівників; по-друге, можливості вимагати від роботодавця певного поведження із сприяння реалізації працівниками даного права; можливості звернення до компетентних органів за захистом відповідного права.

Можливість конкретного поведження працівниками щодо участі в управлінні підприємством закріплена КЗпП серед основних трудових прав, які надають працівникам право на участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Таке право вони можуть реалізовувати через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах. Працівники мають можливість вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства та пропозиції з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Отже, не виключається можливість здійснювати працівниками право на участь в управлінні підприємством одноособово. Тому що, відповідно до ст. 40 Конституції України, всі громадяни мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до посадових осіб, які зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь. Порядок розгляду пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації з питань соціально-культурного і побутового обслуговування регулюється Законом України «Про звернення громадян».

Закон регулює питання практичної реалізації громадянами України наданого їм Конституцією України права вносити в органи державної влади, об'єднання

громадян відповідно до їх статуту пропозиції про поліпшення їх діяльності, викривати недоліки в роботі, оскаржувати дії посадових осіб, державних і громадських органів. Закон забезпечує громадянам України можливості для участі в управлінні державними і громадськими справами, для впливу на поліпшення роботи органів державної влади і місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, для відстоювання своїх прав і законних інтересів та відновлення їх у разі порушення.

Отримання працівниками інформації, що стосується інтересів персоналу і є необхідною умовою для регулювання колективно-трудових відносин та проведення консультацій із представницькими органами працівників при прийнятті роботодавцем управлінських рішень, що впливають на істотні умови праці працівників – врегульовано положеннями Європейської соціальної хартії (переглянутої) ратифікованої Верховною Радою України [56], яка прийнята в 1996 р. і закріплює право на інформацію та консультації, право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, на створення організацій працівників, на інформацію та консультації, нагляду за дотриманням нормативних положень в питаннях регулювання участі працівників в управлінні.

При цьому норми КЗпП України містять відповідні положення щодо сприяння відповідного права працівників на участь в управлінні роботодавцем. Частина друга ст. 245 КЗпП України закріплює обов'язок власника або уповноваженого ним органу створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників та повідомляти їх про вжиті заходи.

Таким чином, враховуючи вищезазначене, право працівників на участь в управлінні підприємством – це нормативно визначена, суб'єктивна можливість працівників безпосередньо або через своїх представників впливати на діяльність підприємства в межах визначених законодавством, локальними та індивідуальними актами.

Стаття 3 проекту Трудового кодексу України відносить забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом юридичної особи, до основних засад правового регулювання трудових відносин.

За Проектом, до основних обов'язків роботодавця входить сприяння участі працівників в управлінні юридичною особою (ст. 27).

Відповідно до Проекту, змістом колективного договору регулюються питання участі працівників в управлінні юридичною особою; оплати праці (мінімальний розмір оплати праці, форми та системи оплати праці, система стимулювання праці, гарантійні та компенсаційні виплати, строки і форми виплати зарплати); інших умов праці (нормування праці, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці) (ст. 354).

У проекті Трудового кодексу України не знайшли відображення ні концепція трудового колективу та його повноважень в управлінні працею, ні концепція участі працівників в управлінні організацією, але передбачено нову концепцію – здійснення працівниками своїх прав у соціальному діалозі. Однак розробники Кодексу не враховують те, що у ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» передбачається окремий принцип забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем. Це один із суттєвих недоліків проекту, оскільки норми, які б забезпечували реалізацію зазначеного принципу, у проекті відсутні.

Серед основних прав працівників, перелік яких міститься у ст. 21 Проекту відсутнє право на участь працівників в управлінні організацією, а також право працівників на інформування і консультації на підприємстві. У статті 21 закріплене тільки одне право, що стосується участі працівників в управлінні організацією – право на участь у веденні колективних переговорів.

На нашу думку, до проекту Трудового кодексу України необхідно включити спеціальні норми про участь працівників та їх представників в управлінні організацією.

Так, за ст. 6 проекту Закону України «Про трудові колективи» від 13.09.2001 р., яка встановлює принципи діяльності трудового колективу до яких належать: поєднання інтересів своїх членів, колективу, держави та суспільства; широкої участі працівників в управлінні виробництвом і регулюванні умов праці; єдності прав та обов'язків членів трудового колективу; єдність інтересів членів трудового колективу та представників органів управління підприємства у виконанні виробничих завдань; створення умов для участі кожного члена трудового колективу у здійсненні повноважень трудового колективу; гласності та систематичної інформації членів трудового колективу про здійснення трудовим колективом належних йому повноважень.

Стаття 7 Проекту, в свою чергу, закріплює основні повноваження трудового колективу, серед яких колективам надається можливість: брати участь у розробці і обговоренні проектів перспективних і поточних планів розвитку підприємства, установи, організації. План вступає в дію після затвердження його трудовим колективом. Можливість розглядати план розподілу прибутку і контролювати його виконання. Протягом першого тижня січня та червня кожного року заслуховувати адміністрацію про хід виконання планів і договірних зобов'язань, про результати господарської та зовнішньоекономічної діяльності; затверджувати і контролювати виконання плану соціального розвитку підприємства, установи, організації; приймати рішення про зміну форми власності і доводити його до відома відповідної інстанції; контролювати розподіл акцій своїх підприємств, установ, організацій; приймати рішення про визначення стратегічного іноземного інвестора; звертатися до вищих керівних державних, до міжнародних органів і організацій з метою вирішення їх загальних потреб; погоджувати з адміністрацією питання скорочення чисельності працюючих, перепідготовки кадрів, ліквідації підприємства тощо.

Дані норми треба також закріпити у проекті трудового кодексу, адже принципи діяльності та основні повноваження трудових колективів є основою участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями, які мають бути враховані у майбутніх нормах.

Для усунення цього недоліку пропонуємо до проекту Трудового Кодексу

України додати до Книги Шостої Главу Другу «Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією» та статтю 341 «Право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією», яку викласти в наступній редакції: «Право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією безпосередньо або через свої представницькі органи регулюється цим Кодексом, іншими Законами України, установчими документами підприємства, установи, організації, іншими локальними актами, колективним договором».

Так необхідність залучення працівників до управління підприємством набула в сучасний період особливого значення. Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією справляє значний вплив на їх поведінку у процесі виконання трудових обов'язків. Виникає необхідний баланс інтересів як найманих працівників, так і роботодавців. Перші отримують можливість задовольнити свої соціально-економічні потреби, а другі – можуть підвищити ефективність управлінських рішень, краще використати наявний трудовий потенціал. Участь працівників в управлінні сприяє налагодженню на підприємстві оптимальних міжособистісних зв'язків, зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності виробництва та конкурентоспроможності підприємства у цілому. Виникнення такого роду відносин стане прогресивним у розвитку стосунків учасників трудових відносин.

В контексті теми дослідження, управління підприємством – це вплив на його діяльність з метою досягнення певного результату. Працівники, беручи участь в управлінні підприємством, по суті, здійснюють свій вплив на власника підприємства, який також є і роботодавцем. Даний вплив працівників спрямований на дії або бездіяльність власника підприємства, з метою одержання конкретного результату в питаннях, які суттєво можуть вплинути на інтереси працівників.

Отже, як бачимо, поняття участі працівників в управлінні підприємством є організованим впливом працівників на діяльність підприємства в різних формах, такий вплив реалізується на основі забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавця.

Ознаками поняття участі працівників у управлінні підприємством можна виділити такі:

- вплив, який проявляється в організованій реакції на дії або бездіяльність роботодавця у питаннях підготовки та прийняття управлінського рішення, його організації та виконання, регулюванні та контролю;
- в різних формах, тобто нормативно закріплені способи, через які працівники можуть брати участь в управлінні підприємством;
- пріоритет/захист інтересів працівників як гарантію виробничих, трудових і соціально-економічних інтересів працівника та трудового колективу підприємства;
- межі участі, які залежать від компетенції та наданих прав працівнику або трудовому колективу або закріплені законодавчо.

Будь-яке суб'єктивне право громадянина є визнана законодавством можливість одержати визначене благо. Право на участь в управлінні організацією є суб'єктивним правом працівників даної організації, оскільки йдеться про управління не взагалі усіма організаціями, а тими організаціями, в яких працівник працює. Усяке суб'єктивне право, у тому числі і дане, являє собою закріплені законодавством певні вид і міру поведження, можливість мати певне благо.

Тому право працівників на участь в управлінні підприємством – є нормативно визначена, можливість працівників безпосередньо або через своїх представників впливати на діяльність підприємства в межах визначених законодавством, локальними та індивідуальними актами.

Висвітлені питання знову набули актуальності напередодні прийняття Трудового кодексу України, яким можуть бути визначені головні правові та організаційні засади діяльності трудових колективів підприємств, установ, організацій, їх повноваження у сфері соціально-трудова відносин, управління виробництвом та гарантії їх здійснення.

## **1.2. Виникнення права участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями**

Для вивчення досвіду правового регулювання участі працівників в управлінні підприємством становить інтерес історичний підхід до розгляду цієї проблеми. Необхідність взаємодії роботодавців з представниками працівників в Україні стала усвідомлюватися вже на рубежі XIX–XX ст. як промисловцями, так і владою. У 1904 р. В. П. Литвинов-Фалінський зазначав: «У фабричному житті є маса явищ та чинників, що не підлягають зовнішньому урядовому впливу. Не кажучи вже про ступінь заробітної плати, яка не піддається законодавчому врегулюванню, багато інших, вельми істотних питань вимагає для свого вирішення участі в тій чи іншій формі самих працівників. Відносини фабрикантів і працівників безперервно змінюються і правильне вирішення цими відносинами питань є суттєвою потребою промислового життя. Велика промисловість віддалила власників від працівників, залишивши останніх, на самотійне розв'язання своїх проблем. Зважаючи на це, ні фабриканти, ні органи фабричного нагляду часто не мають істинного уявлення про інтереси працівників й нерідко знайомляться з ними лише тоді, коли невдоволення працівників проявляється у вигляді протестів або страйків» [57, с. 93].

Виходячи з історичних фактів, дослідження питань становлення участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією в Україні побудовано з умовним виділенням таких історико-правових етапів, які пов'язані з соціально-політичними змінами у розвитку нашого суспільства. Історико-правовий аналіз дає змогу виділити такі основні етапи, як дореволюційний, радянський, а також етап переходу до ринкової економіки.

Перший етап. Цей етап починається з прийняття Уставу про промисловість Російської імперії 1893 р., який регламентував порядок створення та діяльності організацій роботодавців, питання прийняття і звільнення працівників; оплату праці не рідше ніж раз на місяць, заборона натуральної форми розрахунків з робітниками; у випадку порушення домовленостей за працівниками визнавалося право дострокового розірвання договору; передбачалося створення фабричних інспекцій

для контролю за дотриманням законодавства, розгляду і затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, здійснення примирних процедур.

У розділі 1 гл. 2 «Про цехове управління» книги 2 «Про ремісничу промисловість» цього Уставу, були викладені правові підстави та умови створення і діяльності прототипів сучасних організацій роботодавців. Загальне управління цехами кожного міста зосереджувалося в Загальній ремісничій управі, яку очолював ремісничий голова, а також старшини цехів. Обов'язковою була присутність не менше двох старост в управі. Кожний цех мав свою внутрішню організацію, своїх представників, власний порядок вирішення питань їх діяльності.

Для сприяння вирішення питань цехових управлінь при департаменті мануфактур та внутрішньої торгівлі було створено Мануфактурну Раду, яка включала відповідні комітети на місцях. Правова регламентація діяльності Мануфактурної Ради здійснювалася відповідно до Уставу громадських установ, Уставів та законів Російської імперії.

Пізніше, в статті 11 Уставу 1893 р. було передбачено створення при Міністерстві фінансів Ради торгівлі і мануфактур з метою сприяння торгівлі і мануфактурній промисловості, відповідно загальним і місцевим її потребам і умовам, а також для роз'яснення питань щодо управління. Окрім того, Міністр торгівлі й промисловості наділявся повноваженнями скликати з'їзди промисловців окремих галузей виробництва за обов'язкової участі представників міністерств з проблемних питань діяльності промисловців. На той час такі з'їзди отримали широку практику, що сприяло набуттю навичок спільної роботи, партнерства з державою.

Устав про промисловість вперше визнав і закріпив право працівників обирати і мати своїх представників у відносинах з роботодавцем.

На початку ХХ ст. в Росії в нормативному порядку легалізуються перші форми самодіяльності працівників і залучення їх до участі в поліпшенні свого положення на виробництві.

У досить короткий термін з 1882 р. до 1903 р. в Російській імперії, до якої входила і деяка частина українських земель, було сформоване фабричне

законодавство. Було прийнято низку законів у сфері праці, під назвою «фабрично-заводське законодавство», яке й визначило взаємовідносини між власниками фабричних підприємств та працівниками.

У той час влада господарника-власника на підприємстві фактично нічим не обмежувалася. Масові протести працівників, що відбулися в 1878–1879 рр., обумовили створення в 1882 р. фабричних інспекцій, основним завданням яких було здійснення нагляду за виконанням законів про працю. На підприємствах стали організовуватися представництва інтересів працівників – фабричні старости, що були посередниками між працівниками та адміністрацією.

Визнання необхідності врахування потреб працівників і участі їх у вирішенні цілої низки питань на підприємстві, призвело до прийняття закону від 10 червня 1903 р. «Про фабричних старост» або «Про запровадження старост на промислових підприємствах». Сутність закону зводилася «до надання фабрикантам права дозволяти їх працівникам вибирати особистих старост для відносин із владою та фабричної адміністрацією з справ, що виникають у сфері найманих відносин» [58; с. 107-109].

Закон «Про запровадження старост на промислових підприємствах» увійшов до складу Уставу про промисловість. Так, згідно зі ст. 207 Уставу, старости обиралися на підприємствах фабрично-заводської, гірничої і гірничозаводської промисловості, підвідомчих губернським чи обласним Присутствіям з фабричних і гірничозаводських справ. Працівникам відповідної галузі промисловості окремого розряду надавалося право обирати кандидатів у старости з числа обраних кандидатів правління підприємства затверджувало одного старосту для кожного розряду.

Фабричне управління складало правила діяльності старост, які затверджувалися губернатором за поданням фабричного інспектора або відповідного окружного інженера. Правила діяльності старост як представників працівників містять такі положення: 1) підстави розподілу працівників підприємства на розряди; 2) порядок обрання старост (спосіб подачі голосів, число голосів, необхідних для подолання виборчого бар'єру, місце і час голосування,

число кандидатів у старости, які представляють кожний розряд на затвердження управлінням підприємства).

Стаття 203 Уставу передбачала віковий ценз кандидатів у старости, який становив 25 років. Однак фабричне управління могло підвищити вказану вікову межу. Якщо встановлений управлінням підприємства розряд працівників складав більшість працівників молодше встановленого мінімального віку, працівники даного розряду мали право обирати кандидатів з числа працівників інших розрядів того ж підприємства.

У статті 204 Уставу визначалося коло повноважень старости як інституту представництва працівників, а саме: бути уповноваженим представником його розряду для здійснення заяви від імені працівників, які його обрали, управлінню підприємства, а рівно і установам та посадовим особам, які здійснювали місцевий нагляд за благоустроєм і порядком в установі і промислі. Через старост передавалися робітникам як розпорядження управління підприємства, так і роз'яснення щодо зроблених ними заяв.

З метою реалізації питань, віднесених до компетенції старост, згідно зі ст. 206, їм надавалося право збирати працівників, які їх обрали, у визначений управлінням підприємства час та зазначене місце, при цьому на старосту покладался обов'язок збереження належного порядку. Якщо ж питання стосувалося інтересів кількох розрядів працівників, то для їх обговорення могли збиратися «виключно старости цих розрядів».

Старости, які не відповідали своєму призначенню, могли бути звільнені від виконання відповідних обов'язків розпорядженням губернатора до спливу строку, на який вони були обрані (ст. 209).

Відповідно до ст. 205 Уставу, введення інституту фабричних старост не виключало можливості окремих працівників особисто представляти свої інтереси перед управлінням підприємства без участі старост.

Отже, перший етап – становлення інституту участі працівників в управлінні підприємством (1893–1917 рр.) – характеризувався появою первинних форм

взаємодії, з одного боку, держави та роботодавців, з другого – роботодавців та працівників.

Формування фабричного законодавства супроводжувалось прийняттям цілої низки законів у сфері праці, яке визначало взаємовідносини між власниками фабричних підприємств та працівниками. Прийняття Закону «Про фабричних старост» вперше заклало основи організацій представництва інтересів працівників через фабричних старост, які були посередниками між працівниками та адміністрацією підприємства.

Як бачимо, існуюче на той час законодавство стало першим кроком на шляху організації працівників на началах представництва.

Другий етап. У жовтні 1917 р. в Росії відбулася революція. 7 листопада 1917 р. була проголошена Українська Народна Республіка. В Україні політична боротьба за владу 1918–1919 рр. закінчилася становленням радянської влади на всій території України. Законотворчі функції в Україні здійснювалися двома органами: Тимчасовим урядом і Радою робітничих і солдатських депутатів. Незважаючи на роз'єднаність влади в країні, все ж за дорученням Тимчасового уряду були підготовлені проекти закону про трудовий договір і закон про страйки працівників. Положеннями законопроектів було передбачено, що видання Правил внутрішнього розпорядку залежало від власника. Однак якщо було прийнято рішення про їх видання, то участь робітничого комітету в обговоренні тексту Правил визнавалося необхідним. На тих підприємствах, де відсутні робочі комітети, таке право надавалося працівникам, які могли заявляти про свої заперечення.

Зазначені положення законопроектів ознаменували зародження нових форм участі громадських сил в правовому регулюванні трудових відносин в нашій країні після жовтневої революції в Росії.

Так, після революції широке поширення одержали фабрично-заводські комітети як органи робочої самодіяльності на підприємствах. Тимчасовий уряд 23 квітня 1917 р. прийняв Постанову про робочі комітети в промислових закладах, яке надавало останнім широкі можливості щодо захисту прав працівників. Фабрично-заводські комітети обиралися на фабриках і заводах з числа їх працівників на основі

загального рівного виборчого права. На комітети були покладені завдання представництва працівників у їх відносинах з владою та громадськими установами, перед адміністрацією та власниками підприємств. Цікавим фактом є те, що у розробці цієї постанови брали участь Л. С. Таль та І. С. Войтинський. На думку деяких російських юристів, проект постанови послугував прикладом для німецьких законодавців під час розробки Закону від 4 лютого 1920 р. «Про ради підприємств» [59, с. 35-36].

Німецький закон встановлював створення на всіх підприємствах, де було понад 20 працівників, дорадчого органу за участю представників працівників. Також робоче представництво встановлювалось у змішаних організаціях підприємців і працівників. Декларувалося, що це було «діловим об'єднанням працівників з роботодавцем», основою якого були генеральні тарифні угоди та взаємні консультації. Робоче представництво визнавалось також і на рівні примірних камер [60, с. 97-99].

В результаті виконаної роботи з кодифікації норм трудового законодавства в 1918 р. був виданий перший радянський Кодекс законів про працю. Відповідно з договором про військово-політичний союз КЗпП РРФСР з 1919 р. поширився і на територію УРСР.

Кодекс законів про працю (1918 р.) проголошував «широке самоуправління» трудящих під керівництвом Центральної радянської влади (п. 5 Преамбули). Органи самоврядування трудящих (фабрично-заводські і тому подібні комітети) були наділені деякими правами, скажімо, щодо перевірки підстав звільнення з роботи у разі звільнення робочого за власним бажанням (ст. 51); участь у встановленні порядку черги використання відпусток (ст. 109) за угодою між органами управління підприємством, установою або господарством і органами самоврядування трудящих; нагляд за виконанням правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 126). Крім того, Кодекс містив норми про право професійних спілок складати тарифні положення (ст. 8), про оскарження в професійну спілку відмови в остаточному прийнятті на роботу трудящого, що не витримав випробування (ст. 36), про створення оціночних комісій для розподілу трудящих за групами і категоріями в

межах кожної галузі праці (ст. 61); про отримання згоди професійної спілки на понаднормову роботу у разі потреби закінчити розпочату роботу, яка внаслідок непередбаченої або випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути завершена в нормальний робочий час, і якщо таке припинення може викликати псування матеріалів і машин (ст. 95).

Згодом фабрично-заводські комітети та інші органи самоуправління трудящих увійшли в систему профспілкових органів в якості його нижчої ланки [61, с. 47] і фактично припинили своє існування як органи робочого представництва з визначеним ступенем самостійності.

КЗпП РРФСР 1922 р. в якості представника працівників і службовців називав професійний союз і містив спеціальну гл. 15 («Про професійні (виробничі) союзи працівників і службовців та їх органах в підприємствах, установах, організаціях»). Професійні (виробничі) союзи, що об'єднують громадян, які працюють за наймом у державних, громадських і приватних підприємствах, установах і господарствах, одержували право виступати перед державними і господарськими органами від імені працюючих за наймом в якості сторони, що укладає колективні договори, а також бути представником від їх імені з усіх питань праці і побуту (ст. 151). Первинною ланкою професійних спілок стали комітети працівників і службовців (фабрично-заводської, рудничої, місцевої і т. п.), а також уповноважені делегати союзу. За законом повноваження комітетам надавалися досить широкі. Так, відповідно до ст. 156 КЗпП, вони здійснювали: а) представництво та захист інтересів працівників і службовців, об'єднаних профспілкою в переговорах з адміністрацією підприємства з питань умов праці та побуту працівників; б) представництво у відносинах з урядовими та громадськими організаціями; в) нагляд за точним виконанням адміністрацією підприємства встановлених законом норм з охорони праці, соціального страхування, виплати заробітної плати, правил санітарії і техніки безпеки, сприяли державним органам охорони праці; г) заходи щодо поліпшення культурного і матеріального побуту працівників та службовців; д) сприяння нормальному ходу виробництва в державних підприємствах і участь через відповідні професійні (виробничі) спілки в організації народного господарства.

КЗпП 1922 р. містив і процедурні норми, які забезпечували діяльність комітетів та заборону адміністрації чинити їм перешкоду. Крім того, Кримінальним кодексом РРФСР передбачалася відповідальність за перешкоджання законній діяльності фабзавкомів (місткомів), профспілок та їх уповноважених або перешкоджання використанню ними своїх прав.

Після смерті І. В. Сталіна (5 березня 1953 р.) настав етап лібералізації радянської суспільної системи. Були відновлені деякі положення, що існували до реформ 30-х років, знову прийняті нормативно-правові акти внесли зміни в інститут правового становища профспілок, істотно розширили можливість участі трудящих в управлінні виробництвом. XX з'їзд партії намітив низку заходів щодо розвитку радянської демократії і зміцненню соціалістичної законності. У сфері праці передбачалася подальша активізація з залучення працівників і службовців до управління виробництвом.

У зв'язку з підготовкою та проведенням господарської реформи у другій пол. 50-х років, монополія профспілок на представництво прав та інтересів працівників була дещо порушена. Спершу це було пов'язано з Положенням про постійно діючі виробничі наради на промисловому підприємстві (ПДВН), затвердженому постановою Ради міністрів СРСР і ВЦРПС від 9 липня 1958 р. У Положенні зазначалось, що ПДВН є однією з форм широкого залучення працівників і службовців до управління виробництвом і підпорядковує свою роботу завданням виконання, перевиконання державних планів.

18 червня 1973 р. було затверджено нове Положення про ПДВН. У науці радянського трудового права при характеристиці повноважень ПДВН думки вчених розійшлися. Так, Ф. М. Левіант стверджувала, що Положення про ПДВН зобов'язували адміністрацію організувати виконання рішень виробничих нарад. На її думку, ці рішення повинні носити обов'язковий для адміністрації характер, яка не має права відхилити законні рішення ПДВН [62, с. 97-98].

Більшість авторів вважали, що рішення ПДВН носять дорадчий характер і необов'язкові для адміністрації [63, с. 412]. Наголошувалося, що надання рішенням ПДВН юридично зобов'язувального характеру означало б наділення цього

дорадчого органу контрольно-наглядовими функціями в питаннях управління виробництвом, що призвело б до дублювання роботи у ФЗМК (фабрично-заводському місцевому комітеті). Згідно з Положенням про ПДВН, виробнича нарада працювала під керівництвом фабзавмісткомів. Таким чином, ПДВН були дорадчим органом та формою участі працівників у розв'язанні виробничих питань, але під загальним керівництвом профспілок.

У подальшому роль трудових колективів у суспільному житті та управлінні працею зростала. Цю тенденцію можна простежити за радянським законодавством середини минулого століття. У 70–80-х роках ХХ ст. законодавець визначив правове становище трудового колективу як самостійного суб'єкта права, наділивши його великим обсягом прав.

Потім Основи законодавства про працю Союзу РСР і союзних республік про працю 1970 р. (ст. 97) та КЗпП 1971 р. (ст. ст. 227, 228) проголосили право працівників і службовців брати участь в управлінні виробництвом не тільки через професійні союзи, а й інші громадські організації, органи народного контролю, загальні збори, виробничі наради, конференції і різні форми громадської самодіяльності. Статті закону про інші (непрофсоюзні) форми участі працівників в управлінні підприємством пізніше були виділені в особливу главу КЗпП XV-А «Трудовий колектив».

Друга глава Основ законодавства про працю присвячена колективному договору, який був визначений як діючий засіб «залучення робітників і службовців в управління виробництвом» (ст. 7 Основ). Порядок укладення колективних договорів визначений Постановою Президії ВЦРПС і Держкомпраці Ради Міністрів СРСР від 20 серпня 1971 р. «Про порядок укладення колективних договорів» [64, с. 265].

В Положенні говорилося про те, що колективні договори повинні були укладатись щорічно не пізніше лютого, у виробничих об'єднаннях (на комбінатах) і науково-виробничих об'єднаннях, в трестах радгоспів, на підприємствах промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку, сільського, лісового, житлово-комунального господарства, торгівлі, громадського харчування та побутового обслуговування населення, на заготівельних підприємствах, міжгосподарських

підприємствах (організаціях) сільського господарства, в організаціях матеріально-технічного постачання, в науково-дослідних організаціях (установах), геологорозвідувальних, топографо-геодезичних, вишукувальних, проектних, конструкторських, проектно-конструкторських і технологічних організаціях, що мають самостійний баланс і є юридичною особою, а також у виробничих одиницях, що входять до складу виробничого об'єднання (комбінату), науково-виробничого об'єднання, у межах наданих їм прав. Передбачалося, що укладенню колективного договору передують збір пропозицій від робітників і службовців, який повинен проходити з квітня до травня. У жовтні-грудні компанія з укладення колективних договорів на підприємствах повинна була завершуватися.

У Кодексі законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. (набув чинності 1 червня 1972 р.) законодавець виділив окремий розділ про регламентацію правового становища профспілок та участі працівників і службовців в управлінні виробництвом. Згідно зі ст. 10 цього Кодексу, профспілка визнавалася єдиним повноважним представником працівників і стороною колективного договору. Участь працівників й службовців в управлінні виробництвом здійснювалася через фабричні, заводські, місцеві й цехові комітети професійних спілок, загальні збори, виробничі наради, конференції з питань розвитку виробництва, внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи й організації (ст. 245 Кодексу).

У 70–80-ті роки ХХ ст. в радянській науці трудового права активізувались наукові дослідження проблем виробничої демократії, права робітників і службовців брати участь в управлінні виробництвом. У підручниках з трудового права, виданих після прийняття Основ законодавства про працю та КЗпП 1971 р., в галузеві принципи трудового права включається принцип участі колективів трудящих в управлінні підприємствами, виділяються в якості похідних від трудових відносин відносини щодо участі колективів робітників і службовців в управлінні виробництвом [65, с. 108-113].

У цей час з'явилася і концепція колективних трудових правовідносин [66], яка отримала обґрунтування правового статусу нового самостійного суб'єкта в трудовому праві – трудовий колектив.

Незважаючи на те, що СРСР проголошувався державою працівників, правовий статус трудового колективу вперше був закріплений після закінчення 60 років радянської влади в Конституції СРСР (1977 р.). Трудовий колектив визнавався самостійним суб'єктом права, якому належало широке коло повноважень в політичній, соціально-економічній сферах. Утім, ці широкі конституційні повноваження трудового колективу довгі роки залишалися декларативними, так як був відсутній правовий механізм їх реалізації.

Сімнадцятого червня 1983 р. був прийнятий Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами і організаціями» [67], який закріпив правове становище колективу найманих працівників з локального правового регулювання умов праці та у сфері укладення колективного договору та ін. Так, трудовий колектив міг реалізувати свої повноваження як безпосередньо, так і через свої органи і представників. Іншими словами, трудовий колектив в одних випадках реалізував свою волю безпосередньо – на загальних зборах, обираючи для цього лише відповідні разові робітничі органи, в других – через адміністрацію, в третіх – через спеціальні виборні органи колективу [68, с. 50-62].

Цей Закон базувався на теорії «участі трудового колективу в управлінні підприємством». Суть цієї теорії полягала в такому: управляє працею адміністрація підприємства, організації, установи, трудовий колектив лише бере участь в управлінні з правом дорадчого голосу. У Законі містилося майже 100 повноважень трудового колективу у сфері виробництва, соціально-побутового та житлово-культурного обслуговування, виховання членів трудового колективу.

О. М. Лушніков відзначає, що переважна кількість повноважень носили дорадчий характер, про це свідчить термінологія закону: «трудовий колектив бере участь, розробляє, заслуховує, ставить питання і ін». І лише п'ять повноважень трудового колективу відносились до основних: прийняття колективного договору, затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку та ін. Звісно, на цей закон покладалися великі надії щодо підвищення ефективності виробництва та ефективності праці. Проте очікування не виправдалися, закон мав дуже низьку ефективність, майже нульову. Серед причин науковець називає дві основні: по-

перше, це дорадчий характер повноважень трудового колективу, що означало можливість ігнорування думки трудового колективу з боку адміністрації; по-друге, трудовий колектив не мав постійно діючого органу, який би забезпечував реалізацію прав трудового колективу [69, с. 215].

У 1984 р. був уведений новий порядок затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку. Якщо раніше ці Правила встановлювалися адміністрацією за погодженням з ФЗМК, то за новим законодавством зазначені Правила затверджувалися трудовим колективом за поданням адміністрації і профспілкового комітету.

У науці трудового права в 70-х роках ХХ ст. активно розвивалася теорія виробничої демократії [70, с. 332-336].

На наступному етапі становлення правового статусу трудового колективу приймаються Закон «Про державне підприємство» (1987 р.) [71] і нова глава КЗпП XV-А «Трудовий колектив» (ред. 1988 р.). В основу цих нормативних актів була покладена інша теорія – теорія самоврядування трудового колективу. Відповідно до цієї теорії, трудовий колектив був повноправним господарем на підприємстві, самостійно вирішував всі питання виробничого та соціального розвитку. Трудовий колектив володів вирішальними повноваженнями, при цьому рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу були обов'язкові не тільки для членів трудового колективу та адміністрації, а й для вищестоящих державних і господарських органів. Керівники всіх рівнів на підприємстві обиралися на посаду трудовим колективом. На підприємстві створювався постійно діючий орган трудового колективу – рада трудового колективу (РТК), рішення якого були обов'язкові для адміністрації, і в разі виникнення розбіжностей з адміністрацією питання виносилося на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Це породжувало двовладдя на підприємстві в особі двох керівних органів: адміністрації і РТК. Крім того, РТК активно втручалася в сферу діяльності профспілок та вирішення соціальних питань, що забезпечувало другий рівень двовладдя, але вже в соціальній сфері.

Як показала практика застосування розглянутих нормативних актів, ідея самоврядування трудового колективу також зазнала фіаско. Причина криється в тому, що не можна приміряти «костюм одного розміру» на всі форми і види підприємств та організацій, звідси і коливання з однієї крайності в іншу і дискредитація вищеназваних теорій участі працівників в управлінні і самоврядування трудового колективу [69, с. 216].

Даний етап з 1917–1991 рр. характеризується появою перших кодексів закону про працю. Кодекс законів про працю 1918 р. проголосив «широке самоуправління» трудящих через фабрично-заводські комітети під керівництвом Центральної Радянської влади.

Однак, відповідно до Кодексу 1922 р., фабрично-заводські комітети та інші органи самоуправління трудящих увійшли в систему профспілкових органів в якості його нижчої ланки і фактично припинили своє існування як органи робочого представництва з визначеним ступенем самостійності.

Проте у зв'язку з підготовкою та проведенням господарської реформи у другій пол. 50-х років ХХ ст., монополія профспілок на представництво прав та інтересів працівників була дещо порушена. Даний етап ознаменувався стрімкою активізацією щодо залучення працівників і службовців до управління виробництвом, де ПДВН був однією з форм широкого залучення працівників [70, с. 46].

Основи законодавства про працю Союзу РСР і союзних республік про працю 1970 р. та КЗпП 1971 р., проголосили право працівників і службовців брати участь в управлінні виробництвом не тільки через професійні союзи, а й інші громадські організації, органи народного контролю, загальні збори, виробничі наради, конференції і різні форми громадської самодіяльності.

Відповідно до Постанови Президії ВЦРПС і Держкомпраці Ради Міністрів СРСР від 20 серпня 1971 р. «Про порядок укладення колективних договорів» з'явилися перші норми щодо колективних відносин у сфері праці.

Так, у радянській науці трудового права активізувались наукові дослідження проблем виробничої демократії, права працівників і службовців брати участь в управлінні виробництвом.

Принцип участі колективів трудящих в управлінні підприємствами, виділяються в якості похідних від трудових відносин, відносин щодо участі колективів працівників і службовців в управлінні виробництвом. Тоді з'явилася і концепція колективних трудових правовідносин.

Правовий статус трудового колективу вперше був закріплений в Конституції СРСР (1977 р.). Трудовий колектив визнавався самостійним суб'єктом права, якому належало широке коло повноважень в політичній, соціально-економічній сферах. Сімнадцятого червня 1983 р. був прийнятий Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами і організаціями», який закріпив правове становище колективу найманих працівників щодо локального правового регулювання умов праці та у сфері укладення колективного договору та ін. [71].

Третій етап. 1985–1991 рр. стали останнім періодом існування СРСР. У лютому 1986 р. на XXVII з'їзді було оголошено курс на перебудову, який активно проводився у життя протягом другої пол. 80-х – поч. 90-х років. Власне, перебудова була спробою вивести країну з глибокої кризи, що охопила всі сфери суспільства. Але неспроможність політиків досить швидко стала очевидною.

16 липня 1990 р. Верховна Рада УРСР прийняла Декларацію про державний суверенітет республіки і країна вступила в новий етап свого розвитку. Україна підтвердила пріоритетність створення ринкової системи господарювання. З цього моменту розпочався новий етап соціально-політичного розвитку країни – перехід до ринкових відносин. Новий час поставив нові завдання перед суспільством: створення нової правової, демократичної держави. Це в свою чергу продиктувало необхідність посилення демократизації правового регулювання трудових відносин і створення нових методів господарювання, це вимагало істотних змін у трудовому законодавстві, пристосовування до перехідного періоду здійснювалося шляхом внесення змін і доповнень до КЗпП 1971 р. Після розпаду СРСР в 1991 р. і в зв'язку з переходом до ринкових відносин почалося формування нового трудового законодавства.

У 1992 р. в Україні за КЗпП (в редакції 1972 р.), пропонувався диференційований підхід до форм участі працівників в управлінні підприємством,

організацією залежно від виду власності та організаційно-правових форм підприємства. При цьому власник підприємства здійснював свої права з управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи. Структура управління та форми участі трудового колективу в управлінні визначалися статутом підприємства, колективним договором.

Утім, після 1992 р. в Україні права трудових колективів були суттєво звужені. Своєрідна інтерпретація законодавцем ринкових відносин спричинила за собою зміну статусу трудових колективів, зумовила зниження рівня участі найманих працівників в управлінні організацією. Однак не можна заперечувати, що і в ринкових умовах і у роботодавця, і у найманих працівників існують спільні інтереси. Вони, скажімо, зацікавлені в успіху підприємства; в його розвитку, що гарантує збереження робочих місць, вдосконалення технологічного процесу тощо.

Надбанням КЗпП України 1971 р. залишилась чинна гл. 16 про «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами установами, організаціями». Стаття 245 визначає право працівників 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.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.

Так дії тодішніх роботодавців перебували в очевидному протиріччі з тенденцією розширення прав трудового колективу в управлінні організацією, яка сформована в документах Міжнародної організації праці (МОП), ЄС та окремих держав співтовариства. Це можна простежити на прикладі участі працівників, їх представників в управлінні підприємством. Участь найманих працівників в

управлінні організацією в країнах з ринковою економікою, навпаки, розвивалася, удосконалювалася [72], починаючи з розробки методів «гуманізації праці», впровадження у виробництво рекомендацій Е. Мейо, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцберга, т. зв. демократичного стилю виробництва, співучасті найманих працівників в раціоналізації, вдосконаленні технологічного процесу, підтримці та стимулюванні роботодавцем творчого ставлення до праці.

У липні 1993 р. був прийнятий Закон України «Про колективні договори і угоди», який визначив новий порядок розробки та укладення колективних договорів. Він уперше передбачав проведення переговорів між сторонами колективних договорів, урегулював укладення колективних угод на трьох рівнях: державному, галузевому та регіональному. У розвиток цього закону були внесені зміни до Кодексу законів про працю, норми зазначеного закону враховувалися при підготовці інших нормативно-правових актів. Незважаючи на зміни, внесені в законодавчу базу, значної активізації в сфері укладання колективних договорів не відбулося. Це пов'язувалося з досить складними умовами перехідного періоду в Україні, зумовленими кризою в економіці, спадом виробництва і соціальним напруженням.

Однак даним законом було започатковано наближення соціальних партнерів до взаємних демократичних відносин, що підтверджується Постановою Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці №154 про сприяння колективним переговорам» від 04.02.1994 р. та Рекомендацією «Щодо сприяння колективним переговорам» №163 [73].

2003 рік ознаменувався прийняттям Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці про представників працівників» від 15.05.2003 р. №135 та Рекомендації №143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються» [74].

Вказана Конвенція та Рекомендація заклали підґрунтя захисту трудових прав представників працівників та встановили певні гарантії щодо предмета та цілей їх діяльності.

Створення 29 грудня 2005 р. відповідно до Указу Президента «Про розвиток соціального діалогу» [75], Національної тристоронньої соціально-економічної ради стало визначною подією, що сприяла реалізації політики у сфері соціально-трудоких відносин, подальшому розвитку та поширенню соціального партнерства. Разом із Національною тристоронньою соціально-економічною радою на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах формуються тристоронні органи з соціально-економічних питань для узгодження вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців.

23 грудня 2010 р. був прийнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні» в якому соціальний діалог визнається як 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. Дана подія є значним кроком у розвитку соціального партнерства в Україні і сприяє активізації процесів становлення і розвитку соціального діалогу та взаємодії між представниками держави, роботодавців, працівників і профспілок на всіх рівнях його здійснення.

До прогресивних моментів безперечно слід віднести прийняття Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 р. [76]. Ратифікованими положеннями є право на створення організацій працівників з метою забезпечення захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 5); право працівників на інформацію та консультації з питань, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників (ст. 21); щодо права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, охороні здоров'я та праці на підприємстві, організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві, нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання (ст. 22) та інші ратифіковані положення [77].

Ще одним позитивним моментом для розвитку участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією став проект Трудового кодексу України від 10 грудня 2009 р. В якому статтею 3 визначаються основні засади правового регулювання трудових відносин в Україні, серед яких забезпечується право працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом юридичної особи.

Крім того, в статті 354 Проекту зміст колективного договору повинен включати питання участі працівників в управлінні юридичною особою.

Етап переходу до ринкової економіки започаткував правильний курс розвитку виробничої демократії в трудових та пов'язаних з ними відносинах.

Після розпаду СРСР в 1991 р. та у зв'язку з переходом до ринкових відносин почалося формування нового трудового законодавства.

Відбувається стрімка тенденція розширення прав трудового колективу в управлінні організацією, яка формується в документах Міжнародної організації праці (МОП), ЄС та окремих держав співтовариства.

Підбиваючи підсумки, можна сказати, що процес зародження і розвитку участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією в Україні пройшов певні історичні етапи.

Перший етап (1893–1917 рр.) був відзначений спробами нормативного закріплення статусу представників працівників у відносинах з власниками засобів виробництва та захисту інтересів найманої робочої сили.

Другий етап (1917–1991 рр.) характеризується появою низки відповідних норм, де визначаються форми широкої участі працівників в управлінні підприємством, серед яких Постійно Діючі Виробничі Наради, Ради та Збори трудового колективу та ін.

Активізація в науці досліджень з проблем трудового колективу, колективних відносин та участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Третій етап (1991 р. – і донині) характеризується переходом до ринкової економіки, яка започатковує курс розвитку виробничої демократії в трудових та пов'язаних з ними відносинах. Прийняття Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», а також ратифікація Верховною Радою України низки конвенцій МОП та Європейської соціальної хартії (переглянутої) започатковує практику соціального партнерства, яка забезпечує право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом та іншими локальними актами підприємств, установ, організацій.

Історична еволюція правового регулювання участі працівників в управлінні підприємством показує, що багато факторів і умов пов'язані з соціально-економічним розвитком країни, які обумовлювали різні темпи його розвитку.

### **1.3. Форми участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями**

Конфлікт інтересів працівників і роботодавця щодо участі в управлінні підприємством створив у цьому випадку суперечливу ситуацію, що виступає протиріччям між працівниками та роботодавцем щодо правового забезпечення участі в управлінні підприємством. З одного боку, працівники прагнуть реалізувати свій інтерес в соціально-трудої сфері управління підприємством, а з другого – надання повноважень працівникам обмежує права роботодавця, його підприємницьку свободу.

Конфлікт (від лат. *Conflictus*) – найбільш гострий спосіб вирішення протиріч в інтересах, цілях, поглядах, який виникає в процесі соціальної взаємодії, який завершується протидією учасників та зазвичай супроводжується негативними наслідками, виходячи за рамки правил і норм [78, с. 81]. Основою конфлікту участі працівників в управлінні підприємством становлять інтереси сторін таких відносин.

Тому для забезпечення участі працівників в управлінні дуже важливим та актуальним є пошук дієвих форм, механізмів, інструментів для вирішення проблеми конфлікту інтересів у відносинах між працівниками та роботодавцями з приводу участі в управлінні підприємством.

При аналізі форм участі працівників в управлінні підприємством дуже часто серед науковців побутує думка про те, що формами соціального діалогу або соціального партнерства є участь працівників в управлінні підприємством.

О. А. Трюхан вважає, що соціальний діалог здійснюється його сторонами у таких основних формах: формування і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; укладення колективних угод і колективних договорів; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку, доходів організації тощо [79, с. 16].

Формами соціального партнерства, за Г. А. Труною [80, с. 52], можна вважати таку діяльність соціальних партнерів, як:

- колективні переговори щодо підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладення;
- спільні консультації з питань регулювання трудових і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин;
- участь працівників та їх представників в управлінні підприємством;
- участь представників сторін соціального партнерства в примирно-посередницьких процедурах з вирішення колективних трудових спорів;
- контрольні заходи за виконанням зобов'язань сторонами соціального партнерства.

Г. І. Чанишева формами соціального партнерства визначає діяльність органів соціального партнерства, колективні переговори, колективні договори і угоди, взаємні консультації та інформування сторін соціального партнерства, участь працівників в управлінні підприємством, спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування, вирішення колективних трудових спорів [81, с. 209].

Як видно, автори окремо виділяють таку форму соціального діалогу, як участь працівників в управлінні підприємствами. Хоча сама участь працівників в управлінні підприємствами відбувається через інші форми соціального партнерства, такі, скажімо, як консультації, право на інформацію, участь у розподілі прибутку підприємства, укладення колективного договору тощо.

Ми приєднуємося до думок вчених та в багатьох аспектах підтримуємо їх досягнення та надбання, проте хотілося б уточнити та доповнити їхні думки і, зрештою, для самих себе розібратися: чи є формою соціального партнерства участь працівників в управлінні підприємством?

Безумовно, позитивним кроком на шляху до демократичних перетворень є законодавче втілення самої ідеї соціального партнерства в Україні і ми безперечно маємо великі надії на фундаментальне становлення основ соціального партнерства взагалі та соціального діалогу зокрема.

Перехід нашої держави і суспільства до нового економічного порядку, ринкові перетворення викликали необхідність побудови принципово нової системи соціально-трудова відносин, в основі якої повинен бути покладений широко застосований у світовій практиці механізм соціального партнерства [82, с. 7].

Видається можливим з'ясувати, яке місце належить участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями в системі соціального партнерства.

П. Д. Пилипенко визначає соціальне партнерство як систему відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин [83, с. 120].

Термін «соціальний діалог» може охоплювати певні форми соціального партнерства, такі як колективні переговори та консультації. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» також визначає дві форми соціального діалогу: консультації та переговори. Разом з тим для соціального партнерства притаманні й інші організаційно-правові форми діяльності сторін соціального партнерства:

організація контрольних механізмів, участь працівників в управлінні підприємством, примирно-посередницькі процедури з вирішення колективних трудових спорів. Окрім того, соціальне партнерство як цілісний правовий механізм передбачає ще й наявність актів соціального партнерства у вигляді колективних договорів і угод [84, с. 52].

Для проблеми участі працівників в управлінні підприємствами в системі відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, доцільніше буде вживати термін «соціальне партнерство», адже систему відносин соціального партнерства охоплює ширше коло організаційних форм реалізації таких відносин.

І. Х. Баширов стверджує, що під терміном «соціальне партнерство» слід розуміти систему відносин між учасниками виробничого процесу, за якої визнаються розбіжності економічних інтересів сторін (найманих працівників і роботодавців) та їх право відстоювати свої інтереси, використовуючи різні засоби, переважно через переговори, пошук компромісів, взаємоприйнятних рішень, шляхів взаємопорозуміння і співробітництва в умовах соціального миру, уникаючи жорсткої конфронтації [85, с. 4].

В межах дослідження локальний (виробничий) рівень соціального діалогу більш цікавий, тому що він найповніше відображає відносини, які складаються між працівниками та власником підприємства.

На виробничому рівні соціальне партнерство здійснюється через укладання колективного договору між власником або уповноваженим ним органом підприємства, з одного боку, і одним або кількома профспілковими організаціями чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органом – з другого, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними та уповноваженими трудовим колективом. Як відомо однією з форм участі працівників в управлінні підприємством є укладання колективного договору, в якому обговорюються основні засади, види та межі такої участі, тому колективний договір є підставою реалізації участі працівників в управлінні підприємством. Отже, участь працівників в управлінні здійснюється через укладання колективного договору, а

укладання такого договору є в свою чергу фазою здійснення соціального партнерства на локальному (виробничому) рівні.

Під час участі працівників в управлінні за допомогою соціально-партнерських угод, з-поміж інших, розв'язуються такі питання, як забезпечення прав працівників на участь в управлінні організаціями, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у визначенні порядку проведення колективних переговорів тощо.

Проблемі узгодженню інтересів соціальних груп присвячували свої дослідження Ш. Фур'є, А. Сен-Сімон, Р. Оуен. Аспекти гармонізації інтересів вони розглядали широко, охоплюючи різні сфери життя суспільства – від виробництва й розподілу продукції до виховання та навчання молоді. Так, Дж. Мілль (XIX ст.) відзначав конструктивність положень Ш. Фур'є про необхідність співробітництва праці й капіталу. Незважаючи на критику їх сучасників, праці цих авторів суттєво вплинули на погляди багатьох дослідників наступних поколінь [86, с. 33].

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», соціальне партнерство визначається як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [87].

Відносини між представниками працівників і роботодавців виникають з приводу: а) проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод або внесення в них змін та доповнень; б) проведення спільних консультацій з питань регулювання трудових і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин; в) участі працівників та їх представників в управлінні підприємством; г) участі представників сторін соціального партнерства в примирно-посередницьких процедурах з вирішення колективних трудових спорів; г) організації контрольних механізмів соціального партнерства [88].

Пошук компромісу між працівниками та роботодавцями реалізується через соціальне партнерство, яке розв'язує свої завдання через систему певних форм.

Так, мета участі працівників в управлінні підприємством: формується як відповідь на сучасні потреби виробництва і соціально-політичної сфери суспільства, які впливають на форму взаємин праці і капіталу, змінюють роль і місце профспілок та інших структур робочого представництва на підприємствах, викликають потребу поєднання колективних та індивідуальних інтересів працівників. Власне, йдеться про політичну та соціальну трансформації трудових відносин та їх адаптації до нових умов соціально-економічного розвитку в сучасному світі [89, с. 110-112].

За словами Э. Н. Рудика, серед головних спонукальних мотивів переходу до демократичної системи управління підприємством, що передбачає поділ господарської влади між працею і капіталом або її перехід від капіталу до праці [90, с. 92], можна виділити такі:

Перший мотив. Необхідність максимального розкриття творчого потенціалу людини на сучасному – інноваційному, високотехнологічному і наукоємному етапі розвитку економіки, коли людина перетворюється на один з головних, якщо не головний ресурс успіху підприємства і підвищення його конкурентоспроможності. Другий мотив. Потреба в пошуку нових способів, прийомів і технологій підвищення позитивної мотивації праці працівників, які недосяжні при деспотії капіталу на підприємстві. Третій мотив. Необхідність зниження витрат підприємства, пов'язаних, насамперед, з конфліктами на виробництві, розбіжністю особистих інтересів працівників і підприємства, на якому вони зайняті, низьким ступенем довіри працівників до менеджменту (в першу чергу, вищому), суттєвими витратами на нагляд над працею.

Четвертий мотив. Неможливість ігнорування державою і бізнесом зростаючого усвідомлення все більшою частиною працівників того, що прийняття рішень щодо умов організації їх праці, розподілу його результатів не може і не повинно більше залишатися винятковим привілеєм роботодавця. П'ятий мотив. Можливість вирішення (попередження, профілактики) соціальних конфліктів шляхом переговорів в умовах демократизації управління як обов'язкової умови підтримки стійкості підприємства у всіх її проявах.

Шостий мотив. Економічні та соціальні переваги підприємств з демократичною системою управління порівняно з підприємствами з авторитарним менеджментом. До них, насамперед, можна віднести: більш високу позитивну мотивацію до праці, його продуктивність і якість, більш високий рівень гарантій зайнятості, велику зацікавленість таких підприємств у виконанні ними соціально значущих функцій, важливих для економіки і населення країни, регіону, території, але не обіцяють високих прибутків. Не дивно, що в багатьох західних країнах частина таких підприємств належить до т. зв. соціальної економіки і користується пільгами, перш за все, податковими [91, с. 5-6, 11].

Першочерговими цілями механізмів участі працівників в управлінні є самоорганізуючі відносини на основі домовленостей та колективних договорів. Основними, загальними цілями, які переслідують працівники та роботодавці, є:

- зниження конфліктів та можливості їх виникнення;
- економічний та соціальний розвиток підприємства і трудового колективу;
- «розвантаження» управлінської роботи щодо виробничої, трудової, соціально-економічної діяльності підприємства, для вирішення їх працівниками на місці;
- закріплення правового статусу працівників (трудова колективів) в якості безпосередніх виробників товарів та послуг.

Сторонами взаємодії є двостороння взаємодія між працівниками та роботодавцем на рівні підприємства, що дає можливість приймати конкретні, виважені рішення безпосередньо на місці, на конкретному підприємстві.

Отже, у нас виникає різниця між метою, завданнями та мотивами явищ, як різниця між загальним і конкретним, по мірі проблем, які вирішуються, та різниця в учасниках (сторонах), в соціальному партнерстві існує обов'язкова участь держави як самостійного рівноправного суб'єкта.

Більшість науковців хоча і зазначає, що формою соціального партнерства є участь працівників в управлінні підприємством, проте Закон України «Про соціальний діалог в Україні» встановлює інші форми, серед яких: обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. І участь працівників в управлінні

підприємством як форми соціального партнерства чи діалогу – не встановлена, хоча названі форми соціального діалогу пов'язані з формами участі працівників в управлінні, основним з яких є участь працівників у колективних переговорах та укладенні колективних договорів.

Т. Ю. Коршунова до основних форм участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією відносить такі:

- участь представників працівників у діяльності колегіальних виконавчих органів підприємства, організації;
- одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників;
- проведення через представницькі органи консультацій з роботодавцем при прийнятті ним рішень, які торкаються інтересів працівників;
- внесення пропозицій щодо удосконалення роботи підприємства [92].

Російська Федерація в цьому питанні пішла значно вперед. За трудовим законодавством якої встановлені конкретні форми участі працівників в управлінні, якими є:

- врахування думки представницького органу працівників у випадках, передбачених Трудовим кодексом, колективним договором;
- проведення представницькими органами працівників консультацій з роботодавцем з питань прийняття локальних нормативних актів, які містять норми трудового права;
- отримання від роботодавців інформації з питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників;
- обговорення з роботодавцем питань про роботу організації, внесення пропозицій щодо її удосконалення;
- участь у розробці і прийнятті колективних договорів;
- інші форми, визначені Трудовим кодексом, установчими документами організації, колективним договором або локальним нормативним актом організації [93, с. 121].

Форма (від лат. Forma) – 1) є зовнішнім виглядом, 2) контуром предмета, 3) зовнішнім виразом якого-небудь змісту. Формою участі працівників в управлінні, по суті, є способом та шляхом, через який працівники можуть брати участь в управлінні як безпосередньо, так і через представницькі органи.

Організаційні основи форм участі працівників в управлінні підприємством складають:

По-перше, договірний характер відносин, вирішення питань управління підприємством, які можуть встановлюватись колективним договором, статутом підприємства іншими локальними нормативними актами та установчими документами тощо.

По-друге, інформаційний, право одержувати від власника інформацію про результати господарської діяльності підприємств та інформацію про діяльність підприємства, яка істотно стосується інтересів працівників.

По-третє, спільність рішень, внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства; внесення пропозицій щодо поліпшення соціального, культурного, побутового обслуговування; приймати рішення з соціально-економічних питань, що стосуються роботи та діяльності підприємства, які виробляються і приймаються органами управління підприємства; брати участь у роботі спостережних рад акціонерних товариств з правом дорадчого голосу тощо.

Дані організаційні основи участі працівників в управлінні проявляються в різного роду формах, за допомогою яких працівники беруть участь в управлінні підприємством.

Загальні збори (конференція) – основна форма реалізації повноважень трудових колективів. Поєднання прямих та представницьких форм виробничої демократії.

Нормативно-правові акти, прийняті останніми роками, підкреслюють, що вищим колегіальним органом громадського самоврядування підприємств, установ, організацій є загальні збори працівників.

А. І. Цепіна та А. В. П'яткова зауважують, що загальні збори – це своєрідний локальний референдум у трудових відносинах [94, с. 199].

На сьогодні в європейських країнах спостерігається підвищення ролі виробничих рад, інших інститутів «промислової демократії», які передбачають певні повноваження трудових колективів [95, с. 92].

Загальні збори – це зібрання усіх працюючих, принаймні більшості з них. Участь найманих працівників у загальних зборах, на нашу думку, є правом, а не обов'язком. У законодавстві відсутні норми, які б покладали на працівників обов'язок відвідувати загальні збори трудового колективу. Не можна погодитись з поширеною серед фахівців трудового права думкою, що взагалі право працівників брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією, в тому числі у загальних зборах (конференціях), є право-обов'язок [96, с. 57].

С. Стойчев підкреслює, що який би розвиток не отримала пряма демократія, вона не в змозі буде самостійно забезпечувати виконання управлінських функцій у суспільстві. Вона може досягти свого соціального призначення лише в поєднанні з формами представницького народовладдя [97, с. 123].

Законодавство разом із загальними зборами передбачає можливість проведення конференцій представників від працівників. Тому дійсно видається правильним поєднання форм участі в управлінні, адже це дасть змогу виявити всі позиції та погляди працівників на ті чи інші питання.

Уперше умови проведення конференцій замість загальних зборів були передбачені у Законі СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Так, у ст. 20 цього Закону було передбачено, що на тих підприємствах, установах, організаціях, де скликання загальних зборів утруднено з причин багатозмінності або територіальності роз'єднаності цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів, проводяться конференції.

Конференції проводяться і тоді, коли неможливо скликати трудовий колектив через роз'їзний характер роботи працівників.

Норми представництва встановлюються трудовими колективами і питання про проведення загальних зборів чи конференції вирішуються самими трудовими колективами.

Відповідно до Господарського кодексу України, підприємства можуть бути великими, середніми та малими. Цікавою є думка О. В. Яремчук, що на малих підприємствах слід проводити загальні збори працівників, а на великих та середніх – конференції представників працівників. Представники працівників для участі в конференціях обираються зборами працівників усіх структурних підрозділів підприємств, установ, організацій шляхом відкритого голосування [98, с. 60].

Крім конференцій, деякі законодавчі акти передбачають й інші форми представницької демократії. Так, наприклад, Закон України «Про вищу освіту» передбачає такий представницький орган науково-педагогічного персоналу, як Вчена рада. Відповідно до п. 99 Положення «Про загальноосвітній навчальний заклад» [99], органом громадського самоврядування загальноосвітнього навчального закладу є загальні збори (конференція) його трудового колективу, що скликається не менше одного разу на рік. Порядок скликання, повноваження, чисельність, склад загальних зборів (конференції) встановлюються статутом закладу і колективним договором.

За рішенням загальних зборів (конференції) або ради у школі можуть створюватись і діяти піклувальна рада, учнівський комітет, батьківський комітет, методичні об'єднання, асоціації тощо, положення про які розробляє і затверджує Міністерство освіти і науки України.

У статті 11 Закону України «Про позашкільну освіту» [100] також передбачено, що колегіальним органом управління позашкільним навчальним закладом є педагогічна рада, а органом громадського самоврядування – загальні збори (конференція) колективу навчального закладу.

У вищих навчальних закладах, як правило, з урахуванням багатозмінності та територіальної роз'єднаності окремих факультетів, інших структурних підрозділів закладу проводяться саме конференції трудових колективів, а не загальні збори. Відповідно до ст. 37 Закону України «Про вищу освіту», у вищому колегіальному органі громадського самоврядування мають бути представлені всі групи працівників вищого навчального закладу. Не менше ніж 75 відсотків загальної чисельності

делегатів (членів) виборного органу повинні становити педагогічні або науково-педагогічні працівники.

Нововеденням Закону України «Про вищу освіту» є положення про те, що закон передбачає посаду керівника органу громадського самоврядування, який входить за посадою до Вченої ради вищого навчального закладу. Керівник органу громадського самоврядування факультету також входить за посадою до складу вченої ради факультету. А це означає, що трудові колективи повинні обирати керівника органа громадського самоврядування. Водночас Закон України «Про вищу освіту» не визначає механізму та порядку їх обрання, а тому ці питання мають бути вирішені, наприклад, у статуті вищого навчального закладу.

Також у Законі передбачено, що ректор частину своїх повноважень може передавати органам громадського самоврядування. Порядок передачі цих повноважень у законі не визначений, а тому механізм передачі можна визначати у статуті вищого навчального закладу.

Звичайно, поява такої громадської посади, як керівник органу громадського самоврядування створює дублювання повноважень голови виборного органу первинної профспілкової організації і зазначеного керівника.

У тих вищих навчальних закладах, де є первинна профспілкова організація, на посаду керівника колегіального органу громадського самоврядування доцільно буде висувати саме голову виборного органу первинної профспілкової організації. Профспілковий лідер представляє інтереси всіх працюючих. Імовірно, що голова виборної первинної профспілкової організації повинен обиратися на посаду керівника органу громадського самоврядування.

Відповідно до ст. 37 Закону України «Про вищу освіту», вищий колегіальний орган громадського самоврядування (тобто загальні збори (конференція)) трудового колективу вищого навчального закладу має такі повноваження:

- за поданням Вченої ради вищого навчального закладу приймає статут вищого навчального закладу, а також вносить зміни до нього;

- обирає претедента на посаду керівника вищого навчального закладу шляхом таємного голосування і подає пропозиції власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі);

- щорічно заслуховує звіт керівника вищого навчального закладу та оцінює його діяльність;

- обирає комісію по трудових спорах відповідно до Кодексу законів про працю України;

- за мотивованим поданням Наглядової ради або Вченої ради вищого навчального закладу розглядає питання про дострокове припинення повноважень керівника вищого навчального закладу;

- затверджує правила внутрішнього розпорядку вищого навчального закладу;

- затверджує положення про органи студентського самоврядування;

- розглядає інші питання вищого навчального закладу.

Одним із важливих повноважень органу громадського самоврядування є обговорення та схвалення колективного договору вищого навчального закладу.

Слід зазначити, що відповідно до законодавства органи громадського самоврядування підприємств, установ, організацій мають широкі повноваження. Зокрема органи громадського самоврядування схвалюють колективний договір, затверджують правила внутрішнього трудового розпорядку, обговорюють плани заходів з охорони праці, висувають вимоги щодо колективних трудових спорів (конфліктів) тощо. На підприємствах обираються уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, комісії (уповноважені) із соціального страхування підприємств, установ, організацій та ін.

До мети об'єднання працівників у професійні спілки ст. 243 КЗпП України віднесено також представництво і здійснення трудових і соціально-економічних прав. Право профспілок представляти права та інтереси працівників в Україні закріплено у ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Представництво професійними спілками трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників є одним з основних напрямів їх діяльності, який здійснюється у відносинах, що часто регулюються нормативно-правовими актами.

Я. Л. Кисельов вказував, що профспілки мають право виступати перед державними і громадськими організаціями як законні представники робітників та службовців з усіх питань виробництва, праці, побуту та культури [101, с. 198].

На думку Г. К. Москаленка, найбільш загальним правом, яким користуються профспілки, це право представництва. Він стверджував, що право здійснювати представництво від імені працівників та службовців лежить в основі усіх конкретних повноважень профспілкових органів, передбачених чинним законодавством, а, беручи участь в управлінні виробництвом, у встановленні умов праці, в застосуванні законодавства про працю й у здійсненні контролю за його додержанням, комітет профспілки виступає як представник робітників та службовців. Крім того, право представництва давало підставу фабричному, заводському, місцевому комітету профспілки (ФЗМК) чи первинній організації профспілки ставити перед адміністрацією підприємства, установи, перед господарськими чи радянськими органами будь-які питання стосовно праці, побуту та культури, у рішенні яких зацікавлені робітники та службовці, зобов'язувало ці органи розглядати пропозиції ФЗМК та повідомляти йому результати розгляду [102, с. 112].

П. Д. Пилипенко зазначає, що представництво – це форма, через яку профспілки здійснюють своє соціальне призначення – виражати інтереси працівників, захищати їх права і законні інтереси, а з точки зору права, представництво – це визнання у найбільш загальній формі правосуб'єктності профспілок у сфері трудових відносин [103, с. 157].

Таким чином, як зазначає В. М. Короленко, представницька функція профспілок – це історично обумовлений, притаманний профспілкам як особливим громадським організаціям напрям їх діяльності з визначення, формулювання, вираження інтересів працівників у відносинах з роботодавцями, державними

органами та громадськими організаціями, метою якого є якомога повніша реалізація прав та задоволення інтересів трудящих [104, с. 42].

Зміст представницької функції професійних спілок становлять повноваження цих організацій щодо представництва прав та інтересів працівників на участь в управлінні підприємством, які передбачені чинним законодавством.

Однією з основних форм представництва профспілками інтересів працівників є їх участь в укладенні колективних договорів і угод від імені працівників. Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод закріплене ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з цією статтею, профспілки, їх об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством. Порядок ведення колективних переговорів щодо укладення колективних договорів визначається Кодексом законів про працю України і Законом України «Про колективні договори і угоди», а щодо укладення угод – Законом України «Про колективні договори і угоди».

Стаття 25 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає, що профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації, представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

З цього випливає, що представницька функція професійних спілок може здійснюватись в господарській сфері через участь цих об'єднань працівників в управлінні підприємствами.

Як зазначає О. М. Ярошенко, досвід передових в економічному плані країн показує, що пришвидшене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, систематичне поповнення технічної бази, яке повинне реально забезпечити

належний рівень безпеки праці, передбачає широку участь працівників в управлінні підприємствами через свої представницькі органи [105, с. 38-44].

Участь працівників в управлінні підприємствами за рівнем можна поділяти на участь на рівні діяльності підприємства в цілому як суб'єкта господарських правовідносин та на участь на рівні внутрішніх соціально-трудова відносин на підприємстві.

Участь працівників в управлінні підприємством на рівні його діяльності як суб'єкта господарських відносин регулюється, насамперед, господарським законодавством України. В статті 65 Господарського кодексу України вказано, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. При цьому трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регламентують трудові відносини працівника з підприємством, як це визначено ч. 8 ст. 65 ГК України та ст. 252-1 КЗпП України.

Єдиною статтею ГК України, яка визначає повноваження трудового колективу щодо участі в управлінні внутрішньою соціально-трудова діяльністю підприємства, є ст. 69, відповідно до якої питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантій обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору.

Найбільш детально участь працівників в управлінні соціально-трудова діяльністю на підприємствах регулюється законодавством про працю, про професійні спілки, про трудові колективи. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» визначив компетенцію працівників у різних сферах діяльності підприємств.

Повертаючись до питання про вирішення конфлікту інтересів у відносинах між роботодавцем та працівниками з приводу участі останніх в управлінні

підприємством, варто зазначити, що виходом з конфлікту інтересів – є договірний компроміс, який визначає основи практичного рішення у відносинах між працівниками і роботодавцями.

Компроміс слід розуміти, виходячи з етимології цього слова, яке у перекладі з лат. *compromissum* – означає «угоду», угода на основі взаємних поступок [106, с. 349-350]. Компроміс є угодою, поступкою при зіткненні будь-яких інтересів та прагнень, відповідним рішенням на основі взаємних поступок з числа прав та обов'язків працівника і роботодавця.

Формами компромісу є виробничі інтереси працівників, які реалізуються у внесенні пропозицій щодо поліпшення та змін в роботі підприємства, організації праці. Трудові, у встановленні умов праці, соціально-культурного і побутового обслуговування, умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Соціально-економічні інтереси дають можливість працівникам брати участь у формуванні, розподілі і використанні прибутку та майна підприємства.

Компроміс є важливим у питаннях, які можуть вплинути на умови зайнятості та праці працівників. Йдеться про реструктуризацію, зміни в технологічному процесі, масові звільнення, приватизацію, продаж, злиття та поглинання підприємства, тощо. Цілком виравданими є компроміси інтересів, що стосуються банкрутства організації та розробки заходів, спрямованих на запобігання банкрутства підприємства.

З цього випливає, що компроміс у відносинах між працівниками та роботодавцями має договірний характер. Договірний процес, як правило, включає колективні переговори, укладення колективних договорів та угод; консультації та проведення з працівниками консультацій при прийнятті рішень та надання працівникам інформації щодо діяльності підприємства, яка стосується інтересів персоналу; спільність рішень, де працівники беруть участь у рішеннях спільно з керівниками та власниками підприємства.

Метою правового регулювання участі працівників в управлінні підприємством стало вирішення конфлікту інтересів, яким є договірний компроміс в різних формах.

Таким чином, відбувається гармонізація інтересів у відносинах між працівниками та роботодавцями. Нормативним закріпленням компромісу є документальне спільне рішення, якими є колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку та інші локальні норми.

Однією з таких форм виходу з конфлікту є колективний договір, котрий стає основоположним документом, паперовим джерелом, що став результатом участі працівників в його створенні та визначенні меж участі працівників в управлінні, встановлюючи взаємні права та обов'язки сторін договору у визначенні виробничої, трудової та соціально-економічної політики підприємства.

У статті 10 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) закріплено, що 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 та уповноважених ними органів. Дані відносини є окресленням сфери впливу працівників на діяльність підприємства та реалізації інтересів працівників в ході укладання колективного договору.

Важливою складовою впливу працівників на діяльність підприємства є втілення змісту колективного договору. Стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає питання змісту колективних договорів основними з яких є, зокрема: зміни в організації виробництва і забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг тощо.

На сьогодні прийняті колективні договори не повною мірою задовольняють інтереси працівників в сферах виробничої, трудової та соціально-економічної діяльності управління підприємством. Приміром, колективні договори НТУУ «КПІ» на період з квітня 2012 р. до квітня 2013 р. [107], Одеської Національної академії харчових технологій на 2012–2016 роки [108], ВАТ «Сумиобленерго» на 2010–2011 роки [109], та деякі інші підприємства не мають істотних умов, які б документально забезпечували участь працівників в управлінні підприємством.

В жодному з колективних договорів не має розділу «Управління підприємством», де б визначалися процедури участі працівників в прийнятті управлінських рішень на підприємстві.

Очевидно, що основними причинами не включення розділів у колективний договір щодо участі працівників в управлінні підприємством є відсутність конкретної норми в законі чи типових формах колективного договору щодо обов'язковості включення такого розділу у договір. Хоча, відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Реалізація у змісті колективного договору розділу щодо участі працівників в управлінні, яким може бути: «Управління підприємством та участь в ньому працівників, взаємодія сторін» має позитивний аспект в розвитку участі працівників в управлінні. Даний розділ врегулював би зобов'язання сторін щодо управління підприємством та визнання власником прав працівників в особі представника трудового колективу або профспілки на представництво інтересів працівників в управлінні підприємством та надавав би можливість його представникам брати участь у роботі (бути обраними до складу) органів управління, виконавчих органів підприємства (правління, спостережна рада, ревізійній комісії та ін.), порядок звернень та внесення пропозицій, удосконалень щодо організації діяльності підприємства, врахування думки трудового колективу, обговорення інших питань.

Прогнозування включення розділу щодо порядку участі працівників в управлінні підприємством має практичний сенс, оскільки стаття 3 проекту Трудового кодексу України визначає закріплення основних засад правового регулювання трудових відносин і передбачає забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом юридичної особи. В свою чергу ст. 346 Проекту визначає зміст колективного договору в якому передбачається регулювання питань участі працівників в управлінні юридичною особою.

Зміст колективного договору, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», визначається сторонами в межах їх компетенції та закладає основи практичної участі працівників у встановленні виробничих, трудових та соціально-економічних умов та їх регулюванні як документальної форми.

Через механізм прийняття колективного договору шляхом переговорів та внесення пропозицій в умови та зміст договору, працівники здійснюють реалізацію своїх інтересів до обговорюваних питань, тим самим впливаючи як на волю власника, так і на діяльність всього підприємства щодо питань організації праці та її охорону, соціального обслуговування та економічного розвитку підприємства.

Реалізації форм участі працівників в управлінні підприємством, як укладення колективного договору, передують колективні переговори. Тому особливе значення має участь працівників в розробці та прийнятті колективного договору, що здійснюється у веденні самих переговорів.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору обговорюються сторонами. Робоча комісія готує проект договору з урахуванням пропозицій працівників, трудових колективів, громадських організацій, який потім виноситься на розгляд загальних зборів та обговорюється працівниками. Загальні збори (конференція) виносить рішення про схвалення або відхилення колективного договору.

Сама процедура прийняття та укладання колективного договору є формою впливу на дії та рішення власника у процесі переговорів, через які приходять до компромісного рішення. Даний вплив закладається письмово, результатом якого є норми колективного договору. Підтвердженням впливу на рішення та дію (або бездіяльність) власника буде закріплення відповідних норм та виконання умов колективного договору. Процес впливу на рішення роботодавця в процесі переговорів, висунення пропозицій, рішень та нових умов в результаті є участю працівників в прийнятті управлінських рішень, а отже, і в управлінні діяльністю підприємства, яким є документальне вираження – у формі колективного договору.

Важливим в реалізації участі працівників в управлінні підприємством є контроль за виконанням умов колективного договору. Адже він є підтвердженням забезпечення колективного договору як форми участі працівників в управлінні, гарантією та заключним етапом такої участі.

Стаття 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 19 КзпП України закріплюють також обов'язок сторін, які підписали колективний договір, щорічно, в строки, передбачені колективним договором, звітувати про його виконання. В першу чергу така звітність передбачена перед трудовим колективом, на який поширюється цей колективний договір.

Колективний договір є однією з основних форм участі працівників в управлінні, тому відповідальність за порушення його умов, ухилення від участі у переговорах, ненадання інформації сторонам переговорів тощо, є однією з основних гарантій участі працівників в управлінні підприємством. Дані гарантії у вигляді відповідальності, встановлені Законом України «Про колективні договори і угоди». До адміністративної відповідальності відносять: ухилення від участі в переговорах (ст. 17); за порушення і невиконання колективного договору, угоди (ст. 18); за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю (ст. 19). Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Встановлення юридичної відповідальності за ухилення від переговорів, невиконання умов договору та ненадання інформації є важливою юридичною гарантією існування колективного договору як спеціальної, документальної форми участі працівників в управлінні підприємством, вплив на дії власника підприємства додаткова гарантується не тільки закріпленою нормою такої можливості, а й відповідальністю за невиконання умов в колективному договорі або ухилення від участі у переговорах.

Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством є способом існування змісту участі працівників в управлінні та є документально-нормативним вираженням забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

Тому формою участі працівників в управлінні є способом та шляхом через які працівники можуть брати участь в управлінні як безпосередньо, так і через представницькі органи. Одним з яких є як процес укладання договору шляхом ведення переговорів та досягнення компромісу у пропозиціях до його змісту, так і результат впливу працівників на управлінські рішення роботодавця, втілений у змісті колективного договору. Отже, колективний договір стає зовнішнім виразом, способом та встановленим порядком реалізації права на участь працівників в управлінні підприємством.

Таким чином, колективний договір, як основна форма участі працівників в управлінні підприємством, повинен зайняти принципово важливе місце у локальному регулюванні праці, стати справжньою так би мовити «конституцією» підприємства. Якщо в законах чи інших нормативних актах не всі інтереси сторін трудових відносин щодо участі в управлінні можна врахувати, то в колективних договорах їх можна передбачити. Потенційні можливості колективного договору в повному обсязі не були ще реалізовані. У змісті колективного договору більше уваги треба приділяти створенню належних умов участі працівників в управлінні підприємством.

Ефективність правового регулювання колективного договору як форми участі працівників в управлінні стає очевидною, адже закріплені у колективному договорі колективні інтереси сторін щодо участі в управлінні набувають форми взаємних зобов'язань, виконання яких забезпечується не тільки взаємною відповідальністю сторін, але за необхідності і примусовою силою держави.

У статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначається приблизний перелік взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Це питання, які стосуються змін в організації виробництва і забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму

роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці тощо.

Для того щоб працівники та роботодавці мали можливість забезпечити механізм участі працівників в управлінні підприємством на договірних засадах, пропонуємо закріпити в Законі України «Про колективні договори і угоди» статті 7 зміст колективного договору, окремий абзац та викласти його в наступній редакції: «участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією в межах закріплених процедур, механізмів, які безпосередньо встановлюються самими сторонами колективного договору».

Колективні договори, галузеві та інші угоди, зокрема й ті, які укладаються в Україні, містять положення щодо участі трудових колективів в управлінні підприємствами. Так, за ініціативою Донецької обласної ради профспілок відповідну норму включено до регіональної угоди на 2005–2006 рр. У ЗАТ «Об'єднання Дніпроенергобудпром», ЗАТ КВО «Медапаратура», ДАХК «Київський радіозавод», ВАТ «Дністрогідроенерго» та на інших підприємствах представники профспілок беруть участь у роботі правління та спостережних рад цих акціонерних товариств.

Колективні договори, які укладаються на 1–2 роки між адміністрацією підприємств та профспілками, є дуже ефективною формою регулювання трудових відносин, що попереджають виникнення конфліктних ситуацій. Вони укладаються на одному з трьох рівнів – національному, галузевому та організаційному (тобто на рівні підприємства). Особливо ефективними є такі колективні договори, які укладаються на вищому, національному рівні між асоціацією підприємців та керівництвом профспілок і мають силу у всіх галузях та повинні обов'язково дотримуватися на кожному підприємстві протягом усього строку дії договору.

Контроль за дотриманням та виконанням законодавства про працю України відіграє безперечно суттєву роль у справі забезпечення охорони й захисту трудових прав різних суб'єктів суспільно-трудових відносин. Цей висновок прямо стосується і контролю за виконанням колективного договору. Адже контроль за дотриманням трудового законодавства та контроль за дотриманням колективного договору співвідносяться між собою як ціле і частина. Звідси, контроль за дотриманням колективного договору, як частина, відтворює у своєму змісті основні ознаки контролю за дотриманням трудового законодавства як цілого [110, с. 116].

Контроль за виконанням положень колективного договору може проводитись не лише його сторонами та їх уповноваженими органами, а й іншими громадськими та державними органами, зокрема: Міністерством праці та соціальної політики України, Державним комітетом України по контролю за охороною праці, органами місцевого самоврядування, профспілками та трудовими колективами в обсязі прав на участь в управлінні підприємством.

Сучасне трудове законодавство має тенденцію до скорочення обсягів регулювання трудових відносин державою, яке залишає за собою тільки необхідний мінімум, а більше повноважень з боку соціально-трудових інтересів працівників покладає на локальне нормативно-правове регулювання. У той же час збільшення значимості останнього не повинно означати повної відмови від централізованого (державного) регулювання.

Роль локального нормативно-правового регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин в сучасний період обумовлена його особливостями і характеристикою як допоміжного регулятора відносин. Локальне нормативно-правове регулювання не утворює якусь автономну область правового регулювання, а входить складовою частиною до загальної системи правового регулювання, відображуючи його основні принципи, мету і загальну спрямованість [111, с. 58].

Інститут участі працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні праці створювався і розвивався в межах становлення системи виробничої демократії і зв'язувався з реалізацією права трудового колективу на участь в управлінні підприємством.

Ю. А. Тихомиров характеризує управління як професійне начало, а участь працівників в управлінні – як суспільне начало в управлінні. Зміст відповідних повноважень у суб'єктів, які вони мають, конкретизує адресат застосування термінів «управління» або «участь в управлінні»: роботодавець здійснює управління, а працівники беруть участь в управлінні [112, с. 167-168].

Таким чином, право працівників на участь в управлінні працею охоплює повноваження працівників у сфері локального нормативно-правового регулювання трудових відносин.

Локальне нормативно-правове регулювання праці – це діяльність з правової регламентації деяких колективних трудових відносин, яка здійснюється на конкретному підприємстві (установі, організації) або в поєднанні за допомогою локальних правових актів, що містять норми трудового права.

Воно базується на таких принципах, як недопущення погіршення становища працівників порівняно з законодавством та колективним договором, оптимальне поєднання з централізованим правовим регулюванням, принцип диспозитивності, а також принцип соціального партнерства.

Крім загальноправових функцій, локальне нормативно-правове регулювання виконує такі специфічні функції, як конкретизація правових норм, заповнення права, первинне регулювання, вплив на законотворчість через практику первинного регулювання.

Централізовані норми повинні встановлювати правовий простір для поведінки суб'єктів трудового права, а локальні – конкретні умови їх трудової чи організаційно-управлінської діяльності.

Тому на самому підприємстві можлива розробка і застосування спеціальних локальних нормативних актів (крім колективних договорів), які також можуть містити положення, що стосуються прав працівників на участь в управлінні. Дані акти можуть також визначати відносини роботодавця і його представників з органами, що представляють інтереси працівників. У таких актах також можуть бути визначені форми участі працівників в управлінні підприємством, правила і процедури надання інформації, порядок проведення консультацій і ухвалення

взаємоприйнятних для сторін рішень. Питання реалізації працівниками права на участь в управлінні організацією можуть бути включені і в колективний договір. Особливо актуальним є закріплення в локальних актах організацій права на участь представників працівників в роботі колегіальних органів управління організацією (загальних зборах учасників або членів організації, наглядовій раді, раді директорів, правлінні і ін.). Наявність вказаних прав в локальних актах дає змогу працівникам ефективніше відстоювати свої права перед роботодавцем, своєчасно впливати на заплановані рішення, що приймаються ним.

Статут підприємства є одним з основних локальних нормативних актів, в якому таке право може бути закріплено.

Більшість науковців, зазначених вище, стверджує, що формою участі працівників в управлінні підприємством також є одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників та проведення через представницькі органи консультацій з роботодавцем при прийнятті ним рішень, які торкаються інтересів працівників.

Очевидно, що науковці виходять з того, що такі форми прямо зазначені у більшості міжнародно-правових актів. Деякі з них ратифіковані Верховною Радою України. Наприклад, Конвенція №135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються»; Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам»; Рекомендація «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються» № 143 та Рекомендація «Щодо сприяння колективним переговорам» № 163. А також Європейська соціальна хартія (переглянута), де в ст. 21 встановлено, що працівники мають право на інформацію та консультації з питань, які можуть суттєво вплинути на їх інтереси.

Ми в свою чергу схильні вважати, що право на консультації з роботодавцем з питань, які суттєво впливають на інтереси працівників, хоча і можна вважати сучасною формою участі працівників в управлінні підприємством, то право на інформацію не можна вважати повноцінною формою участі в управлінні. Оскільки, як уже зазначалося на початку даного пункту, актуальна та об'єктивна інформація є

швидше організаційною основою участі працівників в управлінні підприємством, яка втілюється в праві одержувати від роботодавця інформацію про результати господарської діяльності підприємства та інформацію про діяльність підприємства, яка істотно стосується інтересів працівників.

Так дані норми не знаходять свого відображення у проекті Трудового Кодексу України. Для усунення цього недоліку пропонуємо до проекту Трудового Кодексу України додати до Книги Шостої Глави Другої «Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією» додати статтю 343. «Отримання від підприємства, установи, організації інформації з питань, що безпосередньо впливають на інтереси працівників» та викласти її у наступній редакції «Працівники та їх представники мають право отримувати від підприємства, установи, організації інформацію з питань:

- Реорганізації або ліквідації підприємства, установи, організації;
- Введення технологічних змін, що тягнуть за собою зміну умов праці працівників;
- Професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;
- З питань охорони праці та додержанням її умов підприємством, установою, організацією;
- З інших питань, передбачених цим Кодексом, іншими Законами України, установчими документами підприємства, установи, організації, колективним договором. Працівники та їх представники мають право також вносити з цих питань до органів управління організацією відповідні пропозиції і брати участь у засіданнях зазначених органів при їх розгляді».

Володіння інформацією працівниками підприємства забезпечує такий важливий аспект підвищення ефективності їх діяльності, як створення зворотного зв'язку, що дозволяє забезпечити динамічну взаємодію між суб'єктом і об'єктом управління.

Існують такі пріоритети у використанні інформації на підприємствах [113, с. 116]: 1) задоволення особистих потреб працівників в отриманні інформації, що має безпосереднє відношення до них, а саме: оплата праці; графік і умови роботи, добробут, техніка безпеки та охорона здоров'я, умови відпочинку та додаткові

пільги; умови припинення контракту про наймання; відпустка; дисципліна (штрафи і правила); процедура розбору скарг; перспективи, зміни, що роблять вплив на їхнє життя; 2) забезпечення працівників інформацією, що відноситься до їх роботи: навички та вміння; ресурси; гнучкість розпорядку роботи; фактори, що впливають на виконання роботи (сфера відповідальності, (виробничі завдання); фактори, що впливають на оточення на роботі; зміни у всьому перерахованому; 3) приєднання до інформації, що розширює діапазон інтересів працівників у сферах, які не мають прямого і безпосереднього відношення до трудової діяльності: т. зв. «базова інформація», що містить відомості про вищестояче керівництво; цілі навчання та подальшої освіти; цілі всього підприємства; інформація про політику організації, майбутні зміни тощо.

Отже, форми участі працівників можна згрупувати за відповідними ознаками і запропонувати відповідну класифікацію.

За методом участі можна виділити: безпосередні форми, до яких належать: одноособове звернення працівника безпосередньо до роботодавця або через адміністрацію з питань поліпшення організації виробництва та умов праці. Та загальні збори трудового колективу, на яких можна не тільки висловити свою думку, а й надати пропозиції щодо питань діяльності підприємства.

Та опосередковані форми, до яких належать: конференція трудового колективу як представник від трудового колективу, при розрізненості філій підприємства територіально або залежно від кількості працівників на одному підприємстві. І профспілка як представник трудових прав та інтересів працівників (трудоного колективу).

За ступенем участі можна виділити: документально-нормативні форми, до яких належать: колективний договір, в якому документально можуть закріплюватись повноваження працівників (трудоного колективу) щодо участі в управлінні підприємством. При підготовці змісту колективного договору, працівники під час переговорів мають можливість впливати на сам зміст договору, шляхом переговорів з роботодавцем; правила внутрішнього трудового розпорядку, які відповідно до законодавства затверджуються трудовим колективом за поданням

власника підприємства (ст. 153 КЗпПУ); норми з охорони праці, де працівники беруть участь в обговоренні і схваленні комплексних планів поліпшення умов охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль виконання цих планів.

Участь у встановленні умов праці є найбільш розвинутою формою участі в управлінні. Закон про трудові колективи (1983 р.) визначав переважно повноваження щодо участі у встановленні умов праці (у забезпеченні трудової дисципліни (ст. 9), впровадженні досягнень науки, техніки (ст. 10), галузі організації, нормування і оплати праці (ст. 11), підготовці, підвищенні кваліфікації і розстановці кадрів (ст. 13), поліпшенні умов і охорони праці (ст. 15).

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці», система управління охороною праці є самостійним напрямом (об'єктом) управлінської діяльності, пов'язаним із встановленням умов праці. За участю трудового колективу роботодавець реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; в установчих документах та в статутах підприємств, установ, організацій можна передбачити й інші додаткові порівняно з законодавством повноваження працівників щодо участі працівників в управлінні підприємством.

За способом участі можна виділити: колегіальні форми, до яких належать: участь у роботі наглядової (спостережної) ради підприємств, установ, організацій представника від трудового колективу працівників з правом дорадчого голосу.

Так, дорадчим голосом вважається встановлена законом, чи іншим нормативним актом або статутом громадської організації можливість для громадян брати участь в обговоренні питань на зборах, засіданнях і нарадах без права голосувати. Отже, як бачимо, участь такого представника в засіданнях наглядової ради є формальною, та в будь-якому разі в цій ситуації виконуються вказівки міжнародних приписів щодо права на інформацію та консультації. Крім того, трудовий колектив при укладанні колективного договору має право винести питання щодо зміни статусу представника в роботі наглядової ради підприємства.

Крім того, відповідно до ст. 6 «Принципів корпоративного управління» затверджених Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку від

11.12.2003 р. № 527, товариства (підприємства) повинні поважати права та враховувати законні інтереси заінтересованих осіб (тобто осіб, які мають легітимний інтерес у діяльності товариства і до яких передусім належать працівники, кредитори, споживачі продукції товариства, територіальна громада, на території якої розташоване товариство, а також відповідні державні органи та органи місцевого самоврядування) та активно співпрацювати з ними для створення добробуту, робочих місць та забезпечення фінансової стабільності товариства.

Адже довгостроковий економічний успіх товариства (підприємства) є результатом колективних зусиль інвесторів, посадових осіб органів товариства та інших заінтересованих осіб. Співпраця товариства із заінтересованими особами та врахування їх інтересів у процесі корпоративного управління сприяє забезпеченню фінансової стабільності та конкурентоспроможності товариства, досягненню його мети, а також позитивно впливає на ділову репутацію товариства.

Під заінтересованими особами в Положенні розуміються особи, які мають легітимний інтерес у діяльності товариства, тобто певною мірою залежать від товариства або можуть впливати на його діяльність. До заінтересованих осіб належать, у першу чергу, працівники (як ті, які є акціонерами товариства, так і ті, які не є його акціонерами), кредитори, споживачі продукції товариства, територіальна громада, на території якої розташоване товариство, а також відповідні державні органи та органи місцевого самоврядування.

Зауважимо, що в документі працівники як заінтересовані особи стоять на першому місці (в пріоритеті). Крім того, товариство повинно враховувати інтереси заінтересованих осіб при прийнятті рішень або здійсненні дій, що можуть тим чи іншим чином вплинути на заінтересованих осіб. До таких випадків належать, зокрема, реалізація товариством соціальних та екологічних програм; створення робочих місць; формування та зміна розміру статутного капіталу товариства; придбання товариством власних акцій; реорганізація та ліквідація товариства.

Заінтересовані особи повинні своєчасно отримувати інформацію і про фінансовий стан товариства та результати його діяльності, і про порядок управління товариством та інші факти, що стосуються фінансово-господарської діяльності

товариства тощо. Загалом у товаристві має бути розроблений перелік документів (статут та внутрішні документи товариства), який надається для ознайомлення заінтересованим особам.

З метою підвищення заінтересованості працівників в ефективній діяльності товариства практика корпоративного управління може передбачати, зокрема, прийняття органами товариства рішень з певних питань за погодженням з представниками трудового колективу, інформування працівників про прийняті товариством рішення, що можуть зачіпати їх інтереси, участь представників трудового колективу у роботі наглядової ради та її комітетів.

За способом участі можна виділити таку форму, як право на консультації з роботодавцем з питань, які суттєво впливають на інтереси працівників, що визначені міжнародними нормативними актами, ратифіковані Верховною Радою України та є частиною трудового законодавства країни.

Дані норми не знайшли своє відображення у проєкті Трудового Кодексу України. Для усунення цього недоліку пропонуємо до проєкту Трудового Кодексу України додати до Книги Шостої Глави Другої «Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією» додати статтю 342. Основні форми участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією, яку викласти в наступній редакції: «Основними формами участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією є:

- Врахування думки працівників та їх представницького органу в особі загальних зборів (конференцій), рад трудових колективів, професійних спілок, які діють у трудових колективах, інших органах, уповноважених трудовими колективами на представництво у випадках передбачених цим Кодексом, колективним договором, статутом підприємства, установи, організації, іншими локальними актами підприємства, установи, організації;
- Проведення працівниками та їх представницьким органом консультацій з підприємством, установою, організацією з питань, які суттєво впливають на інтереси працівників та з прийняття локальних нормативних актів;

- Обговорення з підприємством, установою, організацією питань про роботу підприємства, установи, організації, внесення пропозицій щодо її вдосконалення;
- Обговорення працівниками та їх представницьким органом планів соціально - економічного розвитку підприємства, установи, організації;
- Участь працівників та їх представницького органу в засіданнях колегіальних органів підприємства, установи, організації з правом дорадчого голосу;
- Участь у розробці та прийнятті колективних договорів;
- Інші форми визначені Законами України, установчими документами підприємства, установи, організації, колективним договором, локальними нормативними актами підприємства, установи, організації».

Отже, формами участі працівників в управлінні, по суті, є способи та шляхи, через які працівники можуть брати участь в управлінні як за відповідним методом, ступенем участі, так за способом такої участі.

На наш погляд, особливе значення на сьогодні мають такі дієві механізми: укладення колективного договору; створення і діяльність представників трудових колективів; обрання представницьких органів працівників та їх представників в органи управління організацією. Дані механізми дають змогу реалізовувати максимальний вплив працівників на прийняття управлінського рішення, що найчастіше використовуються у світовій практиці, і які легше реалізувати в підприємствах, установах, організаціях.

## **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

Розширення демократії праці через участь працівників в управлінні підприємствами, установами та організаціями дає можливість зрозуміти, що у перспективі це повністю змінює відносини між працівниками та роботодавцями як у виникненні трудових спорів і розбіжностей, так і у встановленні умов, охорони, захисту та гарантій праці для працівників.

Ознаками поняття участі працівників управлінні підприємством можна виділити такі:

- вплив, який проявляється в організованій реакції на дії або бездіяльність роботодавця у питаннях підготовки та прийняття управлінського рішення, його організації та виконання, регулюванні та контролю;
- в різних формах, тобто нормативно закріплені способи через які працівники можуть брати участь в управлінні підприємством;
- пріоритет/захист інтересів працівників як гарантію виробничих, трудових та соціально-економічних інтересів працівника та трудового колективу підприємства;
- межі участі, які залежать від компетенції та наданих прав працівнику або трудовому колективу або закріплені законодавчо.

Поняттям участі працівників в управлінні підприємством є організований вплив працівників на діяльність підприємства в різних формах, такий вплив реалізується на основі забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавця.

Право працівників на участь в управлінні підприємством – є нормативно визначена, можливість працівників безпосередньо або через своїх представників впливати на діяльність підприємства в межах визначених законодавством, локальними та індивідуальними актами.

Інтерес як правову категорію щодо участі працівників у здійсненні впливу на діяльність підприємства можна ставити за основоположну мету, ціль участі в управлінні підприємством, установою та організацією. Здійснюючи своє право на управління підприємством, працівники мають на меті забезпечити в першу чергу свої власні інтереси як працівники даного підприємства, і закріплене законодавством право на участь є швидше гарантією виробничих, трудових та соціально-економічних інтересів трудового колективу підприємства та його структурного підрозділу.

Виробничі інтереси реалізуються у внесенні пропозицій щодо поліпшення та змін в роботі підприємства, організації праці. Трудові, у встановленні умов праці, соціально-культурного і побутового обслуговування, умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Соціально-економічні інтереси дають можливість працівникам брати

участь у формуванні, розподілі і використанні прибутку та майна підприємства тощо (якщо це передбачено статутом).

Щодо виникнення права працівників на участь в управлінні підприємством можна виділити такі етапи:

Перший етап (1893–1917 рр.) був відзначений спробами нормативного закріплення статусу представників працівників у відносинах з власниками засобів виробництва та захисту інтересів найманої робочої сили.

Другий етап (1917–1991 рр.) характеризується появою низки відповідних норм, де визначаються форми широкої участі працівників в управлінні підприємством, серед яких Постійно Діючі Виробничі Наради, Ради та Збори трудового колективу та ін.

Активізація в науці досліджень з проблем трудового колективу, колективних відносин та участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Третій етап (1991 р. – і донині) характеризується переходом до ринкової економіки, яка започатковує курс розвитку виробничої демократії в трудових та пов'язаних з ними відносинах. Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та проект Трудового кодексу України можуть закріпити основні засади правового регулювання трудових відносин в Україні, серед яких забезпечується право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом підприємства, установи, організації.

Формами участі працівників в управлінні є способи та шляхи, через які працівники можуть брати участь в управлінні як безпосередньо, так і через представницькі органи.

Форми участі працівників в управлінні підприємствами забезпечуються нормами національного та міжнародного законодавства. Відповідно до аналізу законодавства, наведена відповідна класифікація форм участі працівників в управлінні підприємством: за методом участі – безпосередні форми, до яких належать: одноособовий вплив працівника з питань поліпшення організації

виробництва та умов праці і колективний вплив через загальні збори трудового колективу; опосередковані форми, до яких належать: вплив через представників трудового колективу таких як конференція трудового колективу або при наявності профспілки як представника трудових прав та інтересів працівників.

За ступенем участі – документально-нормативні форми, до яких належать: вплив через обговорення та затвердження колективного договору; затвердження положення про правила внутрішнього трудового розпорядку; участь в обговоренні та схваленні норм з охорони праці, що включають обговорення комплексних планів поліпшення умов охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль виконання цих планів.

За способом участі – колегіальні форми, до яких належать: вплив через участь у роботі наглядової (спостережної) ради підприємств, установ, організацій представника від трудового колективу працівників з правом дорадчого голосу; право на консультації з роботодавцем з питань, які суттєво впливають на інтереси працівників, що визначено міжнародними нормативними актами, ратифікованих Верховною Радою України та є частиною трудового законодавства України.

## РОЗДІЛ 2

### ВІДНОСИНИ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

#### 2.1. Поняття правовідносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями

Реалізація права працівників на участь в управлінні підприємством втілюється передусім у встановленні відповідних правовідносин. О. О. Піонтковський, говорячи про зв'язок і єдність правових норм та правовідносини, вказував, що такий зв'язок треба характеризувати як єдність протилежностей, тому що це єдність можливості і дійсності [113, с. 17].

Цікавою щодо правовідносин є позиція В. І. Прокопенка, який зазначає що, правові відносини в суспільстві формуються і розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин. Вступаючи в правові відносини, люди зовсім не мають на меті створити такі відносини, їх перш за все цікавить одержання бажаного результату: щось купити чи продати, переїхати до необхідного місця, заробити і одержати винагороду за свою працю тощо [114, с. 157].

Так і участі працівників в управлінні підприємством передуює певна мета. Працівники поряд із виконанням своїх трудових обов'язків на підприємстві мають на меті забезпечення своїх трудових, виробничих та соціально-економічних інтересів через вплив на управлінське рішення власника підприємства, тобто участі в управлінні цим підприємством. Забезпечення інтересів учасників правовідносин має вольовий характер, працівники зв'язані предметом інтересу, досягненням його результату. Дана ознака відносин є однією з ознак правовідносин участі працівників в управлінні підприємством.

Виникнення самих же трудових відносин пов'язується з поєднанням робочої сили із засобами виробництва і використанням цих засобів для створення матеріальних чи духовних благ та надання послуг. Таке поєднання робочої сили із засобами виробництва визначає характер праці і спосіб залучення працівників до

праці [115, с. 160]. Трудові правовідносини є одним із різновидів усїєї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право [116, с. 142].

В науці трудового права визначення поняття трудових правовідносин за словами В. І. Прокопенка проводиться, виходячи із легального визначення трудового договору, що дається в ст. 21 КЗпП. «Трудові відносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом, а також фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [117, с. 161]. Крім того, трудовий договір (угода), як правило, укладається в письмовій формі, але юридичним фактом наявності трудових відносин є фактичний допуск до праці, навіть якщо трудовий договір був не укладений.

Важливим етапом дослідження трудових правовідносин у науці трудового права стала праця А. Р. Мацюка, «Трудовые правоотношения развитого социалистического общества» (1984 р.), у якій найбільш повно аргументовано ідею про індивідуальні та колективні трудові правовідносини.

Підґрунтям і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудова.

Такі відносини є юридичними відносинами щодо застосування трудових здібностей людини в якості працівника, який уклав трудовий договір з роботодавцем. Сторони наділяються правами та обов'язками, виконання яких забезпечується можливістю застосування примусової сили держави. Підставою виникнення індивідуальних відносин є трудовий договір (як єдиний акт або в поєднанні з іншими юридичними актами).

Індивідуальні трудові відносини можна визначити як суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права, що складаються між працівником і роботодавцем (підприємством, установою, організацією, а також фізичною

особою), в силу якого одна сторона (працівник) зобов'язана виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством, колективним договором та угодою сторін.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах), їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем [118, с. 160].

Р. З. Лівшиць, характеризуючи систему трудових відносин, що регулюються правом, виділив трудові, а також супутні їм відносини. Останні, він поділив на три види: відносини, що передують трудовому відношенню (відносини на ринку праці щодо забезпечення зайнятості); відносини, що обслуговують трудове відношення і функціонують водночас із ним (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). Якщо змістом трудових відносин є безпосередня трудова діяльність, то змістом супутніх відносин – обслуговування процесу праці, забезпечення нормального функціонування основних трудових відносин між роботодавцем і працівником. На думку Р. З. Лівшиця, саме ці відносини є колективними, трудовими [119, с. 21].

Л. Хадь відзначає, що відносини угорського трудового права поділяються на індивідуальні і колективні. Колективні відносини він пов'язує із становищем та діяльністю профспілок, участю працівників в управлінні підприємством, установою, організацією [120, р. 33].

В. І. Савіч підкреслює, що індивідуальне і колективне трудове відношення співвідносяться між собою як індивідуальна і колективна праця на підприємстві, в установі, організації. В основі кооперованої праці знаходиться певна кількість

індивідуальних робіт, однак вона не зводиться до їх простої суми, а є якісно новим явищем [121, с. 160].

Як відзначає Г. І. Чанишева, колективні трудові відносини є реальними і об'єктивно обумовленими. Індивідуальні трудові відносини не відображають усіх зв'язків, які виникають у процесі праці. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав, стає учасником конкретних видів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, обумовлюють одне одного, і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні трудові відносини не можуть нормально функціонувати відповідно до чинного законодавства, не може відбуватись їх ефективне правове регулювання [122, с. 38].

Основою колективних трудових відносин є відносини між трудовим колективом і роботодавцем з приводу організації трудової діяльності працівників. Задля досягнення ефективної організації (управління) процесом колективної праці в сучасних умовах існує реальна необхідність об'єднання працівників для єдиної кооперації праці. Тому колективно-трудова відносина – це відносина з приводу управління працею на підприємстві, в установі, організації. Відповідно, усі відносини, які виникають в зв'язку з управлінням та організацією праці, мають саме трудовий характер, змістом таких відносин є управління працею, організація трудової діяльності через участь працівників в управлінні підприємством.

О. С. Пашков відзначає, що ефективність виробничої діяльності та якість продукції, все в більшій мірі залежать від колективних форм організації праці та прийняття управлінських рішень [123, с. 23]. Управлінський аспект – такий само об'єктивно необхідний елемент трудових відносин, як дисципліна праці, її нормування, оплата, охорона і т. ін. Тому відносини, в які вступають люди у зв'язку з управлінням (організацією) процесом праці і виробництва, є трудовими [122, с. 50].

Зміст цих відносин суттєво впливає на обсяг прав та обов'язків сторін трудових правовідносин, тому що визначає характер умов праці, організацію її

оплати, соціально-побутове обслуговування та інші питання, що зачіпають інтереси працівників даного підприємства, установи, організації.

Правовою підставою (юридичним фактом) виникнення організаційно-управлінських відносин поряд з нормативними актами, прийнятих у централізованому порядку, є колективний договір. Утім, правовою підставою можуть слугувати й інші локальні акти, скажімо, правила внутрішнього трудового розпорядку, різні положення. Але в будь-якому випадку ці відносини є «внутрішніми», тому що виникають у межах підприємств, установ і організацій.

Класифікація колективних відносин в літературі зводиться переважно до: прав щодо участі в управлінні виробництвом; у встановленні умов праці та законодавства; прав в сфері прийняття трудового законодавства; вирішенні трудових спорів тощо [124].

Найповнішу комплексну класифікацію колективних трудових правовідносин здійснив А. Р. Мацюк [125, с. 215-242].

Серед колективних відносин, вчений виділяє участь трудящих в управлінні виробництвом, яке, на його думку, охоплює такі види відносин: з участі робітників і службовців в управлінні виробництвом у вузькому розумінні слова; з укладення колективного договору (колективно-договірні відносини) та 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. Саме ці відносини, на думку А. Р. Мацюка, складають систему колективних трудових відносин.

Залежно від форми реалізації колективних трудових прав і характеру зв'язку між сторонами цих відносин він виділяє: безпосередні (прямі) колективно-трудова правовідносини; опосередковані колективні трудові правовідносини. У першому випадку, мають місце прямі, безпосередні зв'язки трудового колективу з адміністрацією, реалізація прав трудових колективів, зокрема, через загальні збори. У другому – права трудового колективу здійснюють його представницькі органи.

Безпосередні (прямі) колективно-трудові правовідносини А. Р. Мацюк поділяє на три групи: а) відносини, в які трудовий колектив вступає безпосередньо на рівні підприємства; б) відносини, в які вступають трудові колективи виробничих бригад; в) окремі колективно-трудові зв'язки, в які вступають інші колективні суб'єкти трудового права.

Отже, видається можливим говорити про наявність особливого виду правовідносин – правовідносин щодо участі в управлінні підприємством. Якщо своє право на працю працівники і реалізують, вступаючи в трудові правовідносини, то право на участь в управлінні підприємством, вони реалізують в рамках особливого виду правовідношення – у правовідносинах щодо участі в управлінні підприємством, установою, організацією.

Правовідносини щодо участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією виникають разом зі створенням трудового колективу організації незалежно від її чисельності, а припиняються одночасно з ліквідацією організації.

Загальна теорія права розглядає виникнення правовідносин із настанням певних умов та підстав, які до цього спонукають. Так виникненню правовідносин передують: 1) норма права, що регулює та формує суспільні відносини, надає їм характер правовідносин; 2) правоздатність як ознака суб'єкта правовідносин; 3) юридичний факт, наявність або відсутність якого, відповідно до норми права викликає виникнення, зміну або припинення правовідносин. «Норму права та правоздатність називають абстрактними або загальними передумовами правовідносин, юридичний факт – конкретною або частковою їх передумовою», – визначає видатний російський правознавець Ю. К. Толстой [126, с. 3].

Юридичні норми участі працівників в управлінні є загальними (конкретними) нормами, які у загальному вигляді надають право працівникам на участь в управлінні підприємством. Відповідно до ст. 2 КЗпП, працівники мають право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. Участь в управлінні належить до основних трудових прав працівників.

Таким чином, для відносин участі працівників в управлінні правова норма є загальнообов'язковим правилом, встановленого державою, що регулює дані відносини щодо їх учасників.

Норма права і правовідносини є взаємозалежними. Взаємозв'язок норми права і правовідносин виражається у тому, що правовідносини виникають і функціонують на підставі норми права.

Для досягнення реалізації даної норми (права) працівники повинні мати можливість її реалізувати, і насамперед через вступ у правовідносини. Щоб бути учасниками відносин участі в управлінні, трудовий колектив має бути наділений законом певними властивостями, сукупність яких утворює правосуб'єктність трудового колективу.

Більшість вчених вважає, що правосуб'єктність є збірним поняттям і включає правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки, так і дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх. Так, В. В. Копейчиков вважає, що правосуб'єктність є синонімом праводієздатності [127, с. 192]. За словами В. І. Прокопенка, правосуб'єктність є поєднанням дієздатності та правоздатності і тому цей напрямок є пануючим в науці трудового права [128, с. 101].

Справді, для визначення місця правосуб'єктності трудового колективу у відносинах участі в управлінні підприємством недостатньо мати правоздатність (елементарну здатність мати таке право), передусім важливим етапом в процесі набуття права є можливість набувати та реалізовувати право на участь в управлінні, вступаючи у відповідні відносини.

М. П. Карпушин зазначає, що дієздатність – це елементарні правові відносини, які полягають у визнанні державою здатності особи своїми діями покликати до життя, змінювати і припиняти правові відносини [129, с. 78]. Отже, закріплення за суб'єктом права такої властивості, як дієздатність є передумовою реалізації ним прав та обов'язків.

Тому дієздатність надає суб'єкту права можливість вирішувати, в яких правовідносинах йому брати активну участь. Момент виникнення дієздатності у суб'єктів права законодавство пов'язує з настанням певних умов. Для фізичних осіб – це, як правило, вік та психічний стан, для інших суб'єктів права – регламентований нормативними актами порядок прийняття юридично значимих рішень. Як бачимо, дієздатність – це здатність та юридична можливість своїми активними діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати, вступаючи у відповідні правовідносини.

Скажімо, момент виникнення правоздатності трудового колективу підприємства, установи, організації напряму залежить від моменту формування (утворення) самого трудового колективу підприємства, установи, організації. Виходячи з нормативного визначення трудового колективу, зазначеного у ст. 252 КЗпП України, момент виникнення трудового колективу пов'язаний з часом виникнення трудових відносин з працівниками підприємства, установи, організації. В свою чергу виникнення правоздатності трудових колективів структурних підрозділів підприємств, установ, організацій, є виникненням трудових відносин з працівниками такого структурного підрозділу. Таким чином, працівники, вступаючи у відносини між собою на підприємстві з приводу різних питань, утворюють одночасно як трудовий колектив, так і правоздатність трудового колективу, подібно до виникнення правоздатності у фізичної особи.

Поява дієздатності передбачена нормами права здатність індивіда самостійно, своїми усвідомленими діями здійснювати (використовувати і виконувати) суб'єктивні юридичні права, обов'язки. Зрозуміло, що дієздатність залежить від віку, фізичного стану особи, а також інших особистих якостей людини, що з'являються у неї під час розумового, фізичного, соціального розвитку.

Підтримуючи позицію О. В. Яремчук, про те, що дієздатність трудового колективу підприємства, установи, організації виникає з часу проведення перших зборів трудового колективу, бо трудовий колектив може реалізувати свої права лише через загальні збори або через виборні органи, обрання яких в свою чергу

можливе також лише на загальних зборах трудового колективу підприємства, установи, організації [130, с. 60].

Деліктоздатність трудового колективу підприємства, установи, організації також виникає з часу проведення перших зборів трудового колективу, бо, виходячи із визначення цього поняття, ця властивість суб'єктів трудового права направлена на забезпечення здатності до правореалізації (дієздатності), тому деліктоздатність повинна виникати одночасно з тим, на забезпечення чого вона направлена, тобто водночас із виникненням дієздатності.

Отже, правоздатність трудового колективу у відносинах участі в управлінні підприємством виникає з моменту утворення трудового колективу, тобто з часу наповнення працівниками підприємства (прийняття на роботу) та виникненні відносин один з одним у колективі. Дієздатність трудового колективу у відносинах участі працівників в управлінні підприємством виникає з моменту, по-перше, осмислення своєї ролі як суб'єкта трудових правовідносин, виникнення у працівників інтересу до забезпечення прав, по-друге, виконання своїх завдань через проведення загальних зборів (конференцію) трудового колективу підприємства. Деліктоздатність трудового колективу підприємства, установи, організації (їх структурних підрозділів) виникає з моменту забезпечення здатності до правореалізації (дієздатності).

С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко зазначають, що для виникнення роботодавця як суб'єкта трудового права необхідні дві умови: по-перше, наявність нормативного акта, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця. По-друге, адміністративний акт держави, що констатує наявність трудової правосуб'єктності у даної конкретної особи. Таким адміністративним актом є акт державної реєстрації, який приймає уповноважений державний орган [131, с. 47].

Суспільно-економічний зміст трудової правосуб'єктності підприємств саме й полягає в тому, що їм надана можливість самостійно приймати на роботу працівників шляхом укладення трудових договорів [132, с. 166]. Підприємство повинно бути в змозі організувати виробничий процес і виплачувати працівникам заробітну плату.

Свою правоздатність підприємство здійснює через органи або представників, які діють у межах наданих їм повноважень. Саме власник або уповноважений ним орган виступають від імені цього підприємства, здійснюють його права і несуть обов'язки в трудових правовідносинах. Власнику й уповноваженому ним органу належить право найму і звільнення працівників.

М. Г. Александров до числа ознак трудової правосуб'єктності підприємства відносив: (а) право самостійно здійснювати прийом на роботу; (б) наявність фонду оплати праці; (в) окремий розрахунковий рахунок; (г) самостійний баланс [133, с. 168].

Так, М. П. Черноморченко вважає що, підприємство, будучи суб'єктом трудового права, повинно мати: (а) право прийняття і звільнення працівників; (б) кошти для оплати їх праці, а також для інших потреб, пов'язаних з організацією праці; (в) можливість самостійно відповідати за трудовими зобов'язаннями [134, с. 14].

Утім, О. В. Смірнов, розширивши таку точку зору, говорить про те, що підприємства, як суб'єкти трудового права, мають відповідати таким вимогам: (а) користуватися правом розробки й затвердження для себе структури і штату; (б) користуватися правом підбору, розстановки кадрів та організації їх праці; (в) мати фонд оплати праці й матеріального заохочення, а також майно, необхідне для виконання завдань, пов'язаних з організацією й застосуванням праці робітників і службовців; (г) мати оперативну самостійність щодо використання зазначених фондів і нести самостійну майнову відповідальність за заподіяння шкоди перед працівниками та іншими суб'єктами суспільних відносин, що регулюються трудовим правом [135, с. 16].

Оцінюючи правосуб'єктність роботодавця як потенційного та беззаперечного учасника відносин участі працівників в управлінні підприємством, треба погодитись з О. М. Ярошенко у виділенні таких її елементів, як спроможність надання роботи працівникові і створення належних умов його праці; спроможність оплатити працю працівника; несенні відповідальності за невиконання працівником покладених на нього трудових обов'язків [136, с. 130].

Отже, правосуб'єктність роботодавця як суб'єкта відносин участі працівників в управлінні підприємством проявляється у наявності нормативного акта, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця; акт державної реєстрації, який приймає уповноважений державний орган; спроможність надання роботи працівникові і створення належних умов його праці; спроможність оплатити працю працівника; змогу забезпечити загальні права працівників (фонди оплати праці, матеріального заохочення тощо).

Юридичні підстави виникнення відносин участі працівників в управлінні визначаються формами реалізації працівниками права на таку участь і формами залучення працівників до такої участі. Для того щоб між конкретними суб'єктами виникли трудові правовідносини, повинні відбуватися такі правомірні волевиявлення працівників, які б мали саме намір викликати передбачені законом наслідки.

Підставою виникнення відносин участі працівників в управлінні є наявність усієї сукупності чинників (фактів) з яких впливають правовідносини. Дані підстави можна класифікувати на: а) нормативні; б) фактичні; в) процесуальні.

Нормативна підстава виникнення відносин участі працівників в управлінні, порівняно з нормативною умовою, як конкретного правила існування таких відносин, є наявність спеціальної норми права, що передбачає можливість виникнення правовідносин між суб'єктами участі в управлінні підприємством.

Участь працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні трудових відносин пояснюється необхідністю забезпечення і найбільш повного врахування інтересів працівників у сфері праці, запобігання трудових конфліктів на підприємствах, що, в кінцевому рахунку, має на меті збереження стабільності в суспільстві.

Участь у локальному регулюванні праці реалізується в колективно-трудовах правовідносинах за допомогою різних правових форм. Зазначені форми є правовими зв'язками між суб'єктами локального нормативно-правового регулювання, які визначаються комплексом окремих можливостей. Залежно від змісту правових зв'язків участь працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні праці

виявляється в таких правових формах: отримання згоди органів, які представляють колективні інтереси працівників з питань видання роботодавцем нормативних актів; участь у розробці, обговоренні та прийнятті колективного договору.

А. М. Куренной пише з цього приводу: «Усі дії сторін при переговорах так чи інакше спрямовані на укладання колективного договору – основного локального нормативного акта, регулюючого цілий комплекс відносин (трудових, соціально-економічних та професійних), виникаючих між роботодавцями і працівниками» [137, с. 73].

Справді, колективний договір виражається у формі локального нормативно-правового акта, угоди, яка досягнута між трудовим колективом та роботодавцем у зв'язку з вирішенням основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві.

Отже, як бачимо, локальні акти регулювання відносин між роботодавцем та працівниками визначаються як нормативні передумови виникнення відносин участі працівників в управлінні підприємством, так як настанню цих відносин передуює закріплена норма в законодавстві.

Фактична підстава виникнення відносин участі працівників в управлінні підприємством найчастіше зв'язується з наявністю юридичного факту, з яким зв'язується виникнення даних відносин.

Основною, переважною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, скажімо, як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин здійснюється укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами.

Правове відношення щодо участі робочого (службовця) в управлінні виробництвом неможливе без трудового правовідношення, воно є його складовою

частиною, елементом трудових правовідносин [138, с. 118]. Підставою для виникнення таких правовідносин, на його думку, слугує трудовий договір.

Справді, відносини щодо участі в управлінні підприємством тісно пов'язані з трудовими правовідносинами, що є передумовою для реалізації одного з основних трудових прав працівників, які є суб'єктивним правом трудових колективів та їх представників.

Навпаки ж, фактичний допуск працівника до роботи за розпорядженням чи з відома роботодавця, незважаючи на відсутність наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу про прийом працівника на роботу, відповідно до ч. 4 ст. 24 КЗпП України завжди означає укладення трудового договору.

З укладенням трудового договору сторони створюють обставини, з якими норми права пов'язують здійснення як трудових правовідносин, так і відносин участі в управлінні.

Ще одним фактом виникнення трудових правовідносин та відносин участі в управлінні є входження працівника до складу трудового колективу. Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами.

Так, для існування відносин участі працівників в управлінні є важливим існуванням процесуальної підстави правовідносин, тобто наявність правозастосовного акта, що конкретизує відносини, містить норми прав і обов'язків, відповідальність.

На сьогодні в Україні не існує комплексного нормативного акта, який би регулював відносини участі працівників в управлінні. Утім, окремі його джерела ми знаходимо в інших нормативних актах.

Закон України «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» визначає окремі положення щодо принципів участі трудових колективів в управлінні підприємствами, установами,

організаціями, якими є: гармонійне поєднання інтересів держави, суспільства, колективу й особи; єдиноначальності роботодавця у поєднанні з участю працівників в управлінні; єдності прав і обов'язків трудового колективу; неухильного додержання трудової, виробничої дисципліни, охорони прав і законних інтересів кожного члена колективу тощо.

До процесуальних норм можна віднести і норми щодо процедури укладення колективного договору, які закріплені в Законі України «Про колективні договори і угоди» та в інших локальних актах. Варто звернути увагу на традиції як трудовий прецедент в участі працівників в управлінні підприємством. Якщо практика участі працівників в управлінні існувала на конкретному підприємстві, то такий прецедент також можна віднести до процесуальної підстави правовідносин участі працівників в управлінні підприємством.

Отже, умовами та підставами виникнення правовідносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями є наявність усієї сукупності елементів, з яких виникають дані правовідносини. По-перше, це наявність юридичної норми щодо участі працівників в управлінні, що є загальною (конкретною) нормою, яка у такому вигляді надає право працівникам на участь в управлінні підприємством.

Відносини участі працівників в управлінні підприємствами, установами та організаціями є суспільними, колективно-трудовами відносинами зі спеціальним складом їх суб'єктів, тобто учасників цих відносин. Тому відносини щодо участі працівників в управлінні можна класифікувати за ознаками їх суб'єктів та виділити серед них як безпосередню (пряму) участь в управлінні підприємством, так і представницьку. В першому випадку мова йде про прямі, безпосередні зв'язки трудового колективу та підприємства, коли законні інтереси працівників реалізуються безпосередньо шляхом прийняття колективного рішення на загальних зборах або радах трудового колективу. В другому, через реалізацію права працівників на участь в управлінні шляхом представництва інтересів працівників профспілкою, конференцією трудового колективу або іншими представниками, тобто в опосередкованій формі.

Іншими словами, в основу такої класифікації лягла реальна різниця безпосередньої (прямої) та представницької участі працівників в управлінні підприємством в аспекті співвідношення безпосередньої та опосередкованої виробничої демократії, що визначається на характері взаємозв'язку сторін відносин участі працівників в управлінні підприємством.

Особливістю безпосередніх відносин участі в управлінні (формою реалізації яких є загальні збори) є те, що вони мають тривалий характер і не припиняються із закінченням роботи загальних зборів працівників. Рішення, прийняті загальними зборами, навпаки, покладають на підприємство конкретні обов'язки в галузі виробництва, праці, побуту та культури, які визначають динамічний зміст цих правовідносин. Як безперервний сам трудовий процес, так і безперервні трудові відносини, в тому числі й колективно-трудові.

Зміст взаємних прав та обов'язків трудового колективу і підприємства у безпосередніх відносинах участі працівників в управлінні підприємством, як особливого виду колективних відносин, можна вважати як основу їх виникнення - укладення колективного договору. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Колективний договір є основою для узгодження інтересів працівників та власників підприємств, установ, організацій.

Регулювання відносин участі працівників в управлінні підприємством можливе й на основі інших локально-нормативних актів, відповідних положень підприємства, правил внутрішнього розпорядку, статуту підприємства тощо.

Тож, як бачимо, на підприємствах, установах та організаціях вираження безпосередньої (прямої) участі працівників в управлінні втілюється передусім у взаємозв'язках трудового колективу та підприємства, повноваження яких реалізуються через загальні збори, раду трудового колективу та колективно-договірні зобов'язання.

Другу групу ми відносимо до представницької участі в управлінні підприємством. Представництво у трудовому праві можна визначити як

правовідношення, в якому одна особа (представник) на підставі повноваження, яке вона має, виступає від імені іншої особи (того, кого представляє), безпосередньо створюючи (змінюючи, припиняючи) для неї трудові права та обов'язки. Представник може здійснювати від імені того, кого представляє, різні юридичні дії [139, с. 821].

При представництві виникають три види зв'язків: 1) між представником і тим, кого представляють; 2) між представником і третьою особою; 3) між тим, кого представляють і третьою особою. В літературі безпосередньо представництвом вважаються перші два види зв'язків, які утворюють його внутрішню і зовнішню сторони. Відносини між тим, кого представляють і третьою особою, виникають внаслідок здійснення представництва і не вважаються представницькими у прямому розумінні цього слова. Проте існує й інша точка зору: власне представництвом називаються правовідносини між тим, кого представляють і третьою особою, а відносини між представником і тим, кого представляють, розглядається лише як їх передумова [140, с. 229-230].

Отже, відносини участі працівників в управлінні підприємствами, установами та організаціями є видом колективних трудових відносин, оскільки суб'єктом з однієї сторони виступає трудовий колектив, який в різних формах впливає на діяльність підприємства. Правовідносини участі працівників в управлінні підприємством становлять різновид суспільних відносин, які складаються між працівниками (трудоим колективом) та підприємством (власником підприємства/роботодавцем) з приводу забезпечення трудових, виробничих та соціально-економічних інтересів працівників даного підприємства.

В межах даних правовідносин можна виділити 3 групи зв'язків, серед яких: 1) Підприємство – загальні збори трудового колективу; 2) Підприємство – конференція працівників як представницький орган трудового колективу; 3) Підприємство – професійна спілка як представницький орган трудового колективу.

Ці відносини є класичним (історично обумовленим) видом відносин між трудовим колективом і підприємством. Уперше право на участь в управлінні виробництвом (як одне з основних прав працівників) було сформулювало в Основах

законодавства СРСР та союзних республік про працю (1970 р.). Утім, на сьогодні у зв'язку з ринковими відносинами ідеологічна основа такого права перейшла у площину гармонізації відносин між працівниками та роботодавцями.

Участь в управлінні в системі суспільних відносин виступає як вольова форма виявлення матеріальних відносин, тому вони і піддаються правовому регулюванню. Вони виникають в результаті поєднання робочої сили та засобів виробництва. «Ці відносини виникають у всіх випадках, коли громадянин включається в колектив підприємства для виконання певної трудової функції, підпорядковуючись встановленому трудовому розпорядку, і бере участь в управлінні виробництвом і соціальним розвитком колективу».

У статті 2 КЗпП України вказано, що «працівники мають право на участь в управлінні підприємством установою, організацією». Фактом реалізації цієї норми є включення працівника до складу трудового колективу та укладення трудового договору з роботодавцем. Правовідносини участі працівників в управлінні виступають як спосіб реалізації норм права, відбувається їх індивідуалізація стосовно суб'єктів і реальних ситуацій. Правовідносини участі працівників в управлінні 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 тому числі колективним договором.

Нині зростає роль договірного регулювання у сфері трудового права. І, як справедливо зауважує О. Барабаш, таке правове регулювання дає можливість урахувати індивідуальні якості працівника: талант, здібності, уважність, обережність, турботливість, професіоналізм, освіту, досвід, старанність, ініціативність, діловитість, результативність у роботі і залежно від цього встановити оплату праці, участь у прибутку підприємства, надання переваг і пільг, підвищення на роботі чи в посаді [141, с. 64].

Такі правовідносини мають двосторонній характер і є особливою формою зв'язку між підприємством та трудовим колективом через їх права та обов'язки. Скажімо, працівники мають право вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і

побутового обслуговування, в свою чергу, власник підприємства зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємством (ст. 245 КЗпП України).

Характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть брати участь у таких правовідносинах. Комплексний характер структури трудових правовідносин фактично і породжує їх численний суб'єктний склад. У відносинах участі в управлінні підприємством суб'єктивний склад досить широкий. З одного боку, це підприємство, з другого – загальні збори (конференції) працівників, виробничі бригади, професійні спілки інші представники сторін.

Забезпечення участі працівників в управлінні гарантується здебільшого нормами загальної дії, до яких належать: Конституція України, Кодекс законів про працю України та інші нормативно-правові акти. Також забезпечення даних відносин відображається у локальних нормативних актах (колективний договір, положення, статут підприємства, внутрішній трудовий розпорядок тощо). Відносини участі працівників в управлінні перш за все охороняються державою, забезпечуються заходами державного впливу. Можливість державного примусу створює режим соціальної захищеності, безпеки, законності.

Таким чином, можна виділити ознаки правовідносин участі працівників в управлінні підприємством, якими є:

- правовідносини участі працівників в управлінні підприємством є трудово-правовими за природою, оскільки реалізуються між учасниками трудових відносин;
- вольова форма, яка виявляється у матеріальних відносинах, тому вони і піддаються правовому регулюванню, при чому воля як правовий елемент призується у обох учасників;
- юридичний склад (комплексний юридичний факт) складається з реалізації норми та включенням працівника до складу трудового колективу, участі в укладенні локальних актів підприємства;
- взаємно - двосторонній характер, який є особливою формою зв'язку між підприємством та трудовим колективом через реалізацію їх прав та обов'язків;

- державне втручання щодо відносини участі працівників в управлінні забезпечуються заходами державного впливу та можуть охоронятись самими учасниками таких відносин.

Таким чином, правовідносини участі працівників в управлінні підприємством – це двосторонні відносини працівників (трудового колективу) з роботодавцем (підприємством), що виникають в результаті реалізації працівниками права на участь в управлінні підприємством, шляхом впливу в різних формах на діяльність підприємства в межах визначених законодавством, локальними, індивідуальними актами, колективними договорами і угодами.

У проекті нового Трудового кодексу України у Книзі шостій «Колективні трудові відносини» містяться норми про представництво колективних інтересів працівників перед роботодавцем. Так, відповідно до ст. 334 Проекту, сторонами соціального діалогу на локальному рівні є сторона від працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. У статтях 365 та 366 регламентується встановлення гарантій діяльності представників працівників та гарантій права на працю представників працівників.

На нашу думку, у проекті ТКУ треба встановити нормативне регулювання участі працівників у колективних відносинах з підприємством для виявлення основного завдання представників, їх прав і обов'язків, а в деяких випадках і відповідальності за прийняті ними рішення, що зачіпають істотні інтереси працівників, яке має суттєве значення для представницької участі в управлінні.

Для ефективного здійснення права працівників на участь в управлінні, демократія на виробництві повинна розвиватись лише на підставі гармонічного поєднання безпосередньої та представницької участі в управлінні. Представницькі форми необхідні не для заміни колективної думки, а для виявлення цієї думки, організації втілення її у життя. Ось чому замість загальних зборів законодавство передбачає можливість проведення конференцій представників від працівників.

Форми безпосередньої участі в управлінні повинні поєднуватись з представницькими формами. Як відзначає С. Стойчев, який би розвиток не отримала

пряма демократія, вона не в змозі самостійно забезпечувати виконання управлінських функцій у суспільстві. Вона може досягти свого соціального призначення лише в поєднанні з формами представницького народовладдя [142, с. 174].

Конференції трудових колективів проводяться на підприємствах, в установах, організаціях, де скликання зборів затруднене через багатозмінність та територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів. Делегати на конференцію обираються за нормами і в порядку, що визначаються трудовим колективом.

Як бачимо, проведення конференцій може бути доцільним на великих підприємствах, яке працює в умовах багатозмінності або територіальної роз'єднаності структурних підрозділів.

Крім конференцій трудових колективів, національне законодавство передбачає й інші форми представництва від трудового колективу та можливої участі в управлінні відповідними установами та організаціями.

Скажімо, Закон України «Про вищу освіту» передбачає такий представницький орган науково-педагогічного персоналу, як Вчена рада. Відповідно до п. 99 «Положення про загальноосвітній навчальний заклад» [143] органом громадського самоврядування загальноосвітнього навчального закладу є загальні збори (конференція) його трудового колективу, що скликається не менше одного разу на рік. Порядок скликання, повноваження, чисельність, склад загальних зборів (конференції) встановлюються статутом закладу і колективним договором.

За рішенням загальних зборів (конференції) або ради у школі можуть створюватись і діяти піклувальна рада, учнівський комітет, батьківський комітет, методичні об'єднання, асоціації тощо, положення про які розробляє і затверджує Міністерство освіти і науки України.

У статті 11 Закону України «Про позашкільну освіту» [144] також передбачено, що колегіальним органом управління позашкільним навчальним закладом є педагогічна рада, а органом громадського самоврядування є загальні збори (конференція) колективу навчального закладу.

У частині третій ст. 36 Конституції України зазначено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. До мети об'єднання працівників у професійні спілки ст. 243 КЗпП України віднесено також представництво і здійснення трудових і соціально-економічних прав. Право профспілок представляти права та інтереси працівників в Україні закріплено у ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Представництво професійними спілками трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників є одним з основних напрямів їх діяльності [145, с. 171]. Так, стаття 242 КЗпП України прямо вказує, що представництво щодо участі працівників в управлінні підприємством може здійснювати професійна спілка трудового колективу.

Соціальне призначення профспілкового представництва А. І. Цепін вбачав у вираженні інтересів робітників та службовців у сферах виробництва, праці, побуту та культури, турботі про якомога повніше їх задоволення і, у разі необхідності, захисті їх прав та законних інтересів. На думку науковця, профспілкове представництво за своїм змістом має три напрямки. По-перше, профспілки представляють інтереси не лише членів організації, а й усіх робітників та службовців. По-друге, профспілки представляють не лише колективні, а й індивідуальні інтереси робітників та службовців, діючи при цьому в їх інтересах, але не замість них, не обмежуючи їх правосуб'єктності. По-третє, представництво інтересів робітників та службовців здійснюється у відносинах профспілок з господарськими, державними та іншими органами, установами та організаціями, комітетами і радами профспілок як органами профспілкових організацій [146, с. 57].

Тому представницька функція профспілок – це історично обумовлений, притаманний профспілкам як особливим громадським організаціям напрям їх діяльності з визначення, формулювання, вираження інтересів працівників у відносинах з роботодавцями, державними органами та громадськими організаціями, метою якого є якомога повніша реалізація прав та задоволення інтересів трудящих. І в цьому плані маємо великі сподівання на реалізацію права участі працівників в

управлінні підприємством у відносинах між профспілкою та підприємством, адже активізація профспілок як учасників управління підприємством формує активність трудових колективів в такому управлінні на підприємствах, де не існує первинної профспілкової організації.

Отже, умовами та підставами виникнення правовідносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями є наявність усієї сукупності елементів з яких виникають дані правовідносини.

Таким чином, як бачимо, правовідносини участі працівників в управлінні підприємством – це двосторонні відносини працівників (трудового колективу) з роботодавцем (підприємством), що виникають в результаті реалізації працівниками права на участь в управлінні підприємством, шляхом впливу в різних формах на діяльність підприємства в межах визначених законодавством, локальними, індивідуальними актами, колективними договорами і угодами.

## **2.2. Суб'єкти відносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями**

Домінуюче місце серед суб'єктів підприємницької діяльності належать підприємствам. Це зумовлено, зокрема, особливими економічними і соціальними функціями підприємства в економічній системі, а саме функціями товаровиробника, який задовольняє суспільні потреби у роботі, продукції, послугах [147, с. 124].

Одним з найпоширеніших видів суб'єктів господарювання є господарські товариства. Згідно з ч. 1 ст. 79 ГКУ, господарськими товариствами визнаються підприємства або інші суб'єкти господарювання, створені юридичними особами та/або громадянами шляхом об'єднання їх майна і участі в підприємницькій діяльності товариства з метою одержання прибутку.

Відповідно до ч. 1 ст. 80 ГКУ, до господарських товариств належать: акціонерні товариства; товариства з обмеженою відповідальністю; з додатковою; повні товариства та командитні. Особливості та правовий статус господарських

товариств визначаються положеннями ГКУ (2004 р.) та Законами України «Про господарські товариства» (1991 р.), «Про акціонерні товариства» (2008 р.).

Організаційні форми підприємництва обираються власником і можуть бути: підприємством, установою, організацією, фірмою, акціонерним товариством тощо. Кожна з цих організаційних форм є складним структурним утворенням і має свої особливості. Підприємства чи організації, створення яких належним чином оформлене, стають важливою ланкою суспільства, в якій здійснюються економічні процеси. На підприємстві чи в іншій організаційній формі підприємництва робоча сила безпосередньо поєднується із засобами виробництва, здійснюється процес виробництва матеріальних благ, виконуються основні функції виробництва, розподілу, обміну і споживання. Тому держава наділяє підприємства та інші організаційні форми підприємництва широким комплексом прав і обов'язків, які в сукупності створюють його правосуб'єктність [148, с. 112].

Підприємство перебуває у відносинах з працівниками та службовцями не тільки щодо застосування їх праці, а й в інших відносинах, що є похідними від трудових і належать до предмета регулювання трудового права, таких, як відносини з встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, соціального страхування та участі працівників в управлінні підприємством. Місце підприємства у трудових відносинах знаходимо в тому, що воно володіє правосуб'єктністю, тобто можливістю надавати роботу і таким чином створювати різні за видом трудові відносини. Тому у відносинах участі працівників в управлінні, підприємства незалежно від форм власності мають певний штат найманих працівників, які складають трудовий колектив. І підприємство, і працівники в особі трудового колективу є загальними сторонами даних відносин.

Сьогодні досить поширеним стало ототожнення понять підприємства, установи, організації та підприємця, власника чи роботодавця. Відбувається це в межах переходу до нових умов регулювання трудового права з огляду на адаптацію до європейських стандартів праці, та поширеного серед науковців способу нововведень з Заходу у вітчизняну науку.

Підприємець – це капіталіст, що вкладає капітал у виробництво, бере на себе функцію верховного нагляду і управління, а інколи і сам виконує функції з експлуатації найманих працівників і безпосередньо одержує створювану ними додаткову вартість. Іншими словами, підприємець – це функціонуючий капіталіст [148, с. 60]. Отже, підприємець – це, по суті, власник підприємства, який за власним бажанням створює підприємство, інвестує в нього кошти, виконує контроль та управління і одержує прибуток. Термін «підприємець» застосовується переважно в англосаксонських країнах, а також в інших актах МОП, хоча останнім часом у перекладах актів і документів МОП використовується термін «роботодавець».

Роботодавець є одним з основних суб'єктів трудових правовідносин. Роботодавець є суб'єктом як індивідуальних та колективних, так і відносин участі працівників в управлінні підприємством.

Термін «роботодавець» є переважно новим для трудового законодавства України, у Кодексі законів про працю він не вживається. Його визначення дано в більш сучасних законодавчих актах – Законах України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2013 р.). Термін «роботодавець» широко застосовується у законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування<sup>1</sup>. Зокрема визначення терміна «роботодавець» міститься в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР.<sup>1</sup>

Роботодавцем, відповідно до ст. 10 Основ, вважається: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

---

<sup>1</sup> Урядовий кур'єр. – 1998. – 19 лют.

У статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Як суб'єкт відносин участі працівників в управлінні нас, звісно, цікавить роботодавець як господарська організація – юридична особа (підприємство, установа, організація), створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно до Господарського кодексу, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку. Господарські організації – юридичні особи, які мають право відкривати свої філії, представництва, інші відокремлені підрозділи без створення юридичної особи.

Тому до загальних ознак правосуб'єктності роботодавця належать: державна реєстрація відповідно до законів України; майнова самостійність; можливість реалізовувати право найму працівників; забезпечення умов праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін тощо.

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 [149, с. 173].

Підприємству, установі та організації відводиться важлива роль, адже вони є об'єктом управління в механізмі участі працівників в такому управлінні. Утім, нам треба з'ясувати, що слід розуміти під цими поняттями, чи доцільне використання цих понять в проблемі участі працівників в управлінні.

Організація – це об'єднання двох або більше осіб, які є суб'єктами права [150, с. 678].

Стаття 46 ГКУ встановлює, що підприємці, які є власниками господарської організації, мають право укласти з громадянами договори щодо використання їх праці. А стаття 54 ГКУ закріплює такі ж права і для суб'єктів господарювання, що здійснюють некомерційну господарську діяльність. Отже, всі господарюючі суб'єкти мають право найму працівників, а тому наймані працівники в свою чергу мають право на участь в управлінні організацією.

Установа є різновидом організації, яка має статус юридичної особи. Згідно з ст. 83 ЦКУ, юридичні особи можуть створюватися у формі товариств, установ та в інших формах, установлених законом. Установою є організація, створена однією або кількома особами (засновниками), які не беруть участі в управлінні нею, шляхом об'єднання (виділення) їхнього майна для досягнення мети, визначеної засновниками, за рахунок цього майна. Особливості правового статусу окремих видів установ встановлюються законом.

Схоже визначення установи є в п. 2.10. наказу Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики «Про затвердження національних стандартів України, державних класифікаторів України, національних змін до міждержавних стандартів, внесення зміни до наказу Держспоживстандарту України від 31 березня 2004 р. № 59 та скасування нормативних документів» (набув чинність з 01.09.2005 р.).

Поняття «підприємство» є узагальнюючим або збірним. Воно, по-перше, визначає підприємства як суб'єкти правовідносин стосовно всіх форм і видів власності в Україні. По-друге, це поняття є загальногалузевим, тобто взагалі визначає промислові (фабрики, заводи, шахти), будівельні, транспортні, сільськогосподарські, торговельні та інші підприємства.

Тому поняття «підприємства», «установи», «організації» для розкриття проблеми участі працівників в управлінні є синонімічними, які є господарюючими суб'єктами і які проект Трудового кодексу України відповідно до ст. 3 згрупує та визначає юридичними особами – роботодавцями.

При визначенні що право працівників реалізується на вплив діяльності підприємства, слід мати на увазі, що передбачається вплив на господарську діяльність роботодавця в усіх її проявах та формах, незалежно від тієї чи іншої організаційно-правової форми підприємства, установи, організації. Використання терміну саме підприємства, установи, організації обґрунтовується певними традиціями понятійного апарату у досліджувальній сфері.

Для розгляду теми, підходящим для використання є участь в управлінні підприємством, адже така постановка вважається нами найбільш універсальною для розкриття проблеми участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Отже, однією зі сторін правовідносин участі працівників в управлінні підприємством є підприємства, установи, організації, які є юридичними особами або їх структурними підрозділами незалежно від форм власності та способу утворення, мають належний обсяг правосуб'єктності приймати на роботу працівників, між якими та підприємством виникають суб'єктивні права і обов'язки щодо участі в управлінні.

В правовідносинах участі в управлінні підприємствами, установами, організаціями основне місце займають працівники. Тож буде доречно встановити: кого слід відносити до працівників в питаннях участі в управлінні підприємством.

Дефініцію поняття «працівник» КЗпП України не містить [151, с. 38], хоча поняття є в інших нормативно-правових актах. Скажімо, Закон України «Про профспілки їх права та гарантії діяльності» у ст. 1 визначає працівника як фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи [152].

Отже, якщо трудовий договір – це відправна юридична позиція для визначення правового статусу працівника, то трудовий договір є і передумовою участі працівника в управлінні підприємством, установою, організацією.

Крім загальної кількості працівників, до трудового колективу входить керівник (директор) підприємства, установи, організації, який укладає з власником трудовий договір (контракт) та є його представником.

Статус керівника – це його становище у суспільстві, певній системі соціальних зв'язків, взаємовідносин з державними структурами, трудовим колективом, які ґрунтуються на законодавчих нормах і підзаконних актах [153, с. 86-89].

Укладаючи трудовий договір або контракт з керівником (директором), власник наділяє його необхідними повноваженнями, які дають змогу виступати від імені підприємства і у його інтересах. Такі повноваження мають управлінсько-розпорядчий характер. Керівник наділяється відповідним обсягом повноважень, а саме: видання від імені юридичної особи (підприємства) і на підставі законів юридично обов'язкових актів, забезпечення їх реалізації шляхом вжиття заходів заохочення, переконання і примусу, контроль виконання розпорядчих приписів, захист актів управлінсько-розпорядчої діяльності через застосування владних повноважень тощо.

Керівник, як представник власника, має такі повноваження: 1) представляти інтереси власника і трудового колективу; 2) керівник підприємства наймається (призначається) або обирається власником майна. При найманні (призначенні, обранні) власником керівника на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), у якому визначаються права, строки найму, обов'язки і відповідальність керівника перед власником та трудовим колективом; 3) керівник самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства; 4) керівник призначає на посади своїх заступників, спеціалістів апарату управління і структурних підрозділів; 5) керівник підприємства безпосередньо керує службами (відділами) охорони праці; 6) видає накази і розпорядження, підписує локальні нормативні акти, договори і угоди; 7) накладає і знімає дисциплінарні стягнення; 8) здійснює управлінсько-розпорядчі функції адміністрації і трудового колективу; 9) керівники державних підприємств та їх заступники, керівники структурних

підрозділів та їх заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком викладацької діяльності) [153, с. 86-89].

Керівник підприємства, установи, організації є найманим працівником; членом трудового колективу; підпорядковується рішенням загальних зборів трудового колективу; підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку. На керівника поширюються всі положення локальних нормативних актів конкретного підприємства, всі накази і розпорядження, що видаються ним самим.

Особливістю праці керівника є те, що йому притаманна певна трудова функція, яка відзначається широким спектром діяльності та передбачає різні за характером дії, пов'язаних з діяльністю підприємства як всередині, так і представництва з зовні.

Як член трудового колективу керівник бере участь в управлінні підприємством безпосередньо, в силу своїх владних повноважень та трудових обов'язків. Натомість інші працівники беруть участь в управлінні підприємством шляхом впливу на діяльність підприємства або його власника у різних формах. Мета такої участі є забезпечення різного роду інтересів працівників для свого власного правового статусу та робочої функції. Беззаперечним є те, що колективна думка (інтерес) так чи інакше впливає на всіх працівників колективу, особливо на керівника. Керівник, будучи членом трудового колективу, є безпосереднім представником не тільки виробничого результату працівників перед власником, а й колективного інтересу. Отже, виникає своєрідний зв'язок між керівником підприємства, установи, організації та працівниками, які можуть колективно впливати на формування рішень керівника підприємства, таким чином, створюючи додатковий важіль впливу на політику підприємства відносно інтересів працівників.

Отже, керівник підприємства, установи, організації є найманим працівником, членом трудового колективу та підпорядковується рішенням загальних зборів трудового колективу. Між керівником (директором підприємства) та іншими працівниками виникає своєрідний морально-психологічний зв'язок в багатьох аспектах, у тому числі і щодо забезпечення інтересів працівників в управлінні

підприємством, який може впливати на формування рішень керівника (директора), що, в свою чергу, впливає на рішення власника підприємства. Керівник має безпосередні повноваження щодо господарського управління підприємством через свої трудові обов'язки та як член трудового колективу – на вплив діяльності підприємства в інтересах всіх працівників на основі загального права працівників на участь в управлінні підприємством.

Підприємство і трудовий колектив – поняття невід'ємні одне від одного. Підприємство виступає не тільки як суб'єкт трудових відносин у зв'язку із застосуванням праці, а й як господарська одиниця, де працівники створюють особливий суб'єкт права – трудовий колектив.

Трудовий колектив виникає разом зі створенням підприємства, установи, організації. До нього входять всі громадяни, які беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору, а також інших форм, що обумовлюють появу трудових відносин працівників з підприємством. Відносини ж колективізму для кожного працівника виникають з дня, коли працівник фактично розпочинає виконувати трудові обов'язки. Підставою, що викликає виникнення трудових відносин, є переважно трудовий договір.

Стаття 65 Господарського кодексу України визначає, що трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. В статті також зазначено, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами. Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.

Сьогодні в трудовому праві України суб'єктом відносин участі в управлінні підприємствами є трудовий колектив. Але тут дуже важливо зрозуміти, що для мети

дослідження, трудовий колектив, як суб'єкт, є загальним визначенням, яке треба конкретизувати.

Трудовий колектив – специфічний суб'єкт трудового права, специфічність якого полягає в тому, що він, на відміну від інших суб'єктів трудового права, не є ні юридичною особою, ні окремо взятою фізичною особою.

На початку 80-х років ХХ ст. увага науковців до трудового колективу була досить високою. Оскільки з прийняттям Конституції СРСР (1977 р.) трудовий колектив було визнано самостійним суб'єктом права, якому належало широке коло повноважень у політичній та соціально-економічній сферах. Інтерес науковців був викликаний також прийняттям Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами». Цей Закон закріпив основні повноваження та форми участі трудових колективів в управлінні підприємствами, установами та організаціями.

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.

Поняття «колективності», пише Г. М. Гак, «передбачає не так спільність дій, як їх узгодженість, що виражається у згуртованості, у свідомій взаємодопомозі, що засновується на спільності інтересів та цілей діяльності». Вона характеризується ступеневими відмінностями та може перебувати «на різних рівнях, бути більш чи менш розвинутою, це залежить від низки факторів – об'єктивних і суб'єктивних» [154, с. 12].

Трудовий колектив як в своїй зовнішній, так і у внутрішній діяльності займається розв'язанням конкретних суспільних завдань, через реалізацію своїх прав та обов'язків у двох напрямках. Першим, є виробничі та трудові відносини з підприємством і його власником на основі трудових договорів та інших угод. Другим, в свою чергу, є внутрішні соціальні та економічні відносини між працівниками колективу в сфері вираження та реалізації трудових та соціально-економічних інтересів працівників щодо діяльності підприємства.

Тому трудовий колектив, будучи автономним суб'єктом, включає співробітництво між працівниками та підприємством на основі формування особливого механізму реалізації правосуб'єктності трудового колективу. Способами та формами співробітництва є загальні збори чи конференції трудового колективу, укладення колективних договорів і угод та інших локальних актів. Основоположним фактором такого співробітництва є втілення спільного, колективного інтересу працівників. Спільні інтереси працівників стоять у витоків утворення колективу, його існування та розвитку.

Трудова правосуб'єктність трудового колективу — це визначена нормами трудового права правова властивість належно організованого колективу працівників через уповноважені органи (представників) мати, здійснювати (набувати, виконувати) трудові повноваження, а також пов'язані з ними трудові права й обов'язки.

В. Л. Костюк відмічає, що трудова правосуб'єктність трудового колективу характеризується тим, що: а) має похідний характер від правового становища працівника; б) зумовлена нормами трудового права; в) має специфічні умови її виникнення; г) передбачає здатність мати трудові повноваження, трудові права та обов'язки; г) ядром трудової правосуб'єктності є трудові повноваження, трудові права та обов'язки; д) є передумовою участі трудового колективу в трудових правовідносинах; е) має допоміжно-забезпечувальний характер стосовно трудової правосуб'єктності працівників; є) є умовою виникнення соціально-партнерських правовідносин за участю трудового колективу; ж) припиняється з ліквідацією трудового колективу та/або роботодавця [155, с. 22].

Втілення та забезпечення виробничих, трудових та соціально-економічних інтересів працівників, реалізується через повноваження трудового колективу, який є основним «провідником» вираження цінностей, волі в питаннях, що стосуються безпосередньо діяльності працівників у відносинах з підприємством.

Способи вираження інтересів працівників, трудовий колектив реалізує як безпосередньо через збори трудових колективів на підприємствах, так і

опосередковано через представників трудового колективу, якими є конференції, профспілка та інші представники.

Реалізація безпосереднього та опосередкованого способу вираження інтересів працівників відбувається за допомогою «інструментів» договірного та діяльнісного характеру. Договірними засобами є укладення колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень про дисципліну та інших локальних норм. Діяльними засобами є активна робота трудового колективу в особі загальних зборів та інших представників в реалізації інтересів працівників через участь у переговорах, консультаціях, затвердженнях та контролі за діяльністю та обов'язками посадових осіб на підприємстві, установі, організації.

Забезпечувати власні законні інтереси – це, по суті, реалізовувати свої права та повноваження. Сьогодні працівники мають можливість виражати, реалізовувати та захищати свої інтереси через трудовий колектив, членами якого вони стають автоматично, вступаючи у трудові відносини з підприємством.

Трудовий колектив здійснює свою діяльність на підприємстві у двох напрямках. Першим, є трудова функція на основі трудових договорів з підприємством, другою – є забезпечення інтересів працівників у виробничих, трудових та соціально-економічних сферах діяльності підприємства.

Норми національного законодавства дають трудовим колективам широкі повноваження щодо вираження та реалізації інтересів працівників через загальні збори чи конференцію трудового колективу, тим самим, виражаючи власну позицію до обговорюваних питань.

Загальні збори чи конференція працівників, власне, є зовнішнім виразом впливу на діяльність підприємства – формою безпосередньої та представницької реалізації позицій працівників. «Інструментами» реалізації інтересів працівників є способи договірного та діяльнісного характеру, внутрішні активні дії трудового колективу.

З цього випливає, що суб'єктами участі в управлінні є як окремо взятий працівник, так і весь трудовий колектив загалом. Крім цього, як суб'єкт відносин

участі в управлінні підприємством, існує первинна ланка трудового колективу, його організації – бригада (виробнича бригада).

В соціальному аспекті бригада є первинною ланкою трудового колективу підприємства, де відбувається з'єднання і взаємопроникнення інтересів конкретних працівників, трудового колективу підприємства і суспільства в цілому. Тому суспільні відносини, що виникають у зв'язку з організацією та функціонуванням виробничих бригад, певна частина яких опосередковується правом, носять комплексний характер [156, с. 49].

На сьогодні щодо нормативного закріплення статусу виробничої бригади є Типове положення про виробничу бригаду, бригадира, раду бригади, бригадира та раду бригадирів, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 30 березня 1984 р.

Виробнича бригада є суб'єктом трудового права [157, с.16]. Так, зокрема, бригадна форма організації праці є новою соціально-економічною категорією у сфері організації праці, сутність якої визначається новими методами поєднання особистих інтересів працівника, інтересів трудового колективу та інтересів власника або уповноваженого ним органу.

Колектив бригади є первинною ланкою трудового колективу, а отже, частиною трудового колективу підприємства, а тому йому притаманні ознаки, які характеризують трудовий колектив загалом.

Виробнича бригада самостійно здійснює виробничий процес і управління ним в своїй робочій зоні, несе колективну відповідальність у межах, що залежать від її діяльності, за результати своєї роботи та здійснення покладених на неї завдань.

Трудовий колектив бригади з багатьох питань сам визначає: як будуть реалізовуватись його повноваження – зборами чи радою бригади.

Рада бригади здійснює свою роботу на демократичних засадах під керівництвом адміністрації та комітету профспілки, спрямовуючи її на підвищення ефективності виробництва і якості роботи, вдосконалення організації та умов праці, поліпшення виховної роботи, підвищення колективної моральної і матеріальної відповідальності за стан трудової і суспільної дисципліни, створення сприятливого

психологічного клімату в колективі, поліпшення підбору і розстановки робочих, зміцнення трудової дисципліни і скорочення плинності кадрів. За виконання покладених на нього функцій рада несе відповідальність перед колективом бригади.

Основними правами ради виробничої бригади, відповідно до Положення, є: вивчення і підтримання передових ініціатив колективів, спрямованих на ефективне використання всіх форм безпосередньої демократії в сфері виробництва, розширення прямої участі працівників в управлінні, всебічний розвиток їх ініціативи і творчості в здійсненні завдань, пришвидшення соціально-економічного прогресу; брати участь у вирішенні питань, комплектування бригади, в тому числі у висуненні кандидатури бригадира, майстра та інших керівників, планування й організації її роботи, оплати і стимулювання праці, підвищення кваліфікації працівників, виховання членів бригади, притягнення до відповідальності порушників дисципліни; обирає бригадира, має право вимагати від адміністрації звільнення його від обов'язків бригадира, якщо він не виправдав довіру колективу; брати участь в атестації і раціоналізації робочих місць бригади. У межах встановлених нормативів і коштів: визначає розміри премій і заробітку кожного члена бригади, що виплачуються за результати роботи всього колективу бригади, з урахуванням реального внеску в загальні результати роботи; представляє членів бригади до встановлення (скасування) надбавок і доплат за професійну майстерність і суміщення професій; рекомендує адміністрації та профспілковій організації змінювати в установленому порядку кваліфікаційний розряд робітника; укладає з суміжними бригадами договори про взаємні зобов'язання та відповідальність за поставки; розміри заохочення тощо.

Одним із найважливіших повноважень бригади є право брати участь у розподілі колективного заробітку бригади із застосуванням коефіцієнту трудової участі. Відповідно до ст. 252<sup>7</sup> КЗпП України, колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі. Коефіцієнти членам бригади затверджуються колективом бригади за поданням бригадира (ради бригади).

З огляду на широкі повноваження у встановленні умов та оплати праці, виробнича бригада здійснює досить значний внесок у забезпеченні інтересів працівників, а отже, у забезпеченні їх участі в управлінні підприємством. Визнаючи виробничу бригаду суб'єктом трудового права, яка здійснює головну місію у забезпеченні прав працівників в трудових та соціально економічних інтересах на підприємстві, можна стверджувати, що вона є суб'єктом правовідносин участі працівників в управлінні підприємством, будучи первинною ланкою трудового колективу.

З розвитком соціально-економічних відносин у нашій державі, різноманітність форм власності на засоби виробництва, існування поряд з державними приватних, колективних, спільних та інших підприємств, породило принципово нові відносини між цими підприємствами і державними органами, а також усередині самих підприємств – між власником (адміністрацією) і трудовим колективом. Тому з плином часу змінюється як структура відносин, структура самого трудового колективу, так і місце працівника на підприємстві, установі чи організації.

До складу трудового колективу включаються як наймані працівники (не тільки постійні, а й сезонні і тимчасові, незалежно від строку трудового договору), так і працюючі власники, навіть керівник підприємства, який вже є уповноваженим власником органом, тощо [158, с. 113].

У трудовий колектив включаються всі працюючі на підприємстві, а також і працюючі власники, трудові відносини яких виникають із членства і мають свою специфіку.

Свого часу В. І. Нікітинський та Т. Ю. Коршунова запропонували варіант т. зв. трудових відносин «працюючих власників», які не ґрунтуються на найманій праці, проте повинні регулюватися трудовим правом [159, с. 25].

Очевидно, власниками товариства вони є умовно. З моменту державної реєстрації товариства всі повноваження власника на майно такого товариства переходять до новоствореної юридичної особи. Колишні власники-засновники, набувши статусу учасників (акціонерів), вже не мають право розпоряджатися майном підприємства. Відтепер це право належить юридичній особі. Вони є

власниками лише акцій (цінних паперів), якими й можуть розпоряджатися на власний розсуд. Тобто у відносинах з товариством такі особи фігурують як учасники (члени, акціонери, вкладники), а не як його власники.

Отже, якщо мова йде про трудові відносини цих осіб з товариством, то їх статус як учасників-працівників дещо відрізняється від статусу найманих працівників. Як учасники-працівники, вони, крім зарплати, отримуватимуть ще й дивіденди, але це перебуває поза сферою трудових відносин і регулюється не трудовим, а цивільним чи корпоративним правом. Інша річ, що залежно від того, яким чином оформлені стосунки учасників товариств щодо їх трудової участі, можна говорити про різні види трудових відносин. Якщо учасники укладають трудовий договір, то йдеться про один вид трудових відносин, а якщо член кооперативу працює на підставі вступу до кооперативу (членство) – трудові відносини мають іншу природу. Такий варіант характерний здебільшого для корпоративних формувань, які належать до корпорацій – «об'єднання осіб», які для їх утворення і функціонування не потребують усупільнення коштів, майна самих учасників. До цього виду корпорацій належать також повні та командитні товариства.

Акціонерні ж товариства, а також товариства з обмеженою чи додатковою відповідальністю називають корпораціями «об'єднання капіталів», утворення яких потребує не «спільної участі» засновників, а формування статутного фонду за рахунок внесків засновників товариства.

За таких обставин найбільш прийнятною формою трудової участі осіб-засновників товариства у діяльності товариства є трудовий договір, який і визначає видову приналежність трудових відносин. Тому, коли акціонер укладає трудовий договір з товариством, де він є держателем акцій, його правовий статус як працівника нічим не відрізняється від статусу іншого працівника, найманого, який не є акціонером і входить до складу трудового колективу на загальних підставах.

Для трудових відносин важливою є здатність особи (працівника) виконувати відповідну, передбачену договором трудову функцію, а не майнове становище такої особи. Тому у трудових відносинах вони беруть участь як працюючі власники, що,

однак жодного значення не має як з позицій регулювання їх праці, так і з позицій участі в управлінні підприємством.

Відповідно до ст. 245 КЗпП України, працівники мають право брати участь в управлінні, підприємствами, установами, організаціями за участю професійних спілок, які діють у трудових колективах або через інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво.

На сьогодні правові норми щодо участі профспілок в управлінні та діяльності підприємств представлені в Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [160], «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [161], «Про господарські товариства» [162], «Про приватизацію державного майна» [163], «Про управління об'єктами державної власності» [164], «Про акціонерні товариства» [165] та ін.

Розвиток ринкових відносин кардинально вплинув на систему управління підприємствами, де на зміну централізованому державному управлінню приходять корпоративні методи управління. Їх впровадження має базуватися на національних «Принципах корпоративного управління» [166], яке неможливо без врахування прав та законних інтересів працівників, як тих, які є акціонерами товариства, так і тих, які не є його акціонерами.

У цьому документі зазначено, що Товариство повинно поважати права та враховувати законні інтереси заінтересованих осіб (тобто осіб, які мають легітимний інтерес у діяльності товариства і до яких передусім належать працівники, кредитори, споживачі продукції товариства, територіальна громада, на території якої розташоване товариство, а також відповідні державні органи та органи місцевого самоврядування) та активно співпрацювати з ними для створення добробуту, робочих місць та забезпечення фінансової стабільності товариства. Також Товариство повинно забезпечити заінтересованим особам доступ до інформації про товариство, необхідної для ефективної співпраці. При цьому Товариство повинно сприяти активній участі працівників у процесі корпоративного управління та підвищенню їх заінтересованості в ефективній діяльності товариства.

З метою впорядкування діяльності господарських товариств відповідно до «Принципів корпоративного управління», Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку затверджені, як зразок, «Статут та внутрішні положення відкритого акціонерного товариства» [167]. Зазначені документи акціонерних товариств визначають розподіл прав і обов'язків між різними учасниками корпоративних відносин та визначають правила й процедури процесу прийняття відповідних рішень.

Як бачимо, завдяки нормам чинного законодавства профспілки мають такі приклади, коли деякі керівники профспілок є членами правлінь і наглядових рад на всіх рівнях національної економіки. Скажімо, голова та заступник голови профспілки атомної енергетики та промисловості України є членами правління концерну «Ядерне паливо України» та ДП НАЕК «Енергоатом».

Первинним профспілковим організаціям при укладанні колективних договорів слід продовжити роботу щодо:

- закріплення норм трудової, виробничої та економічної демократії;
- запровадження принципів корпоративного управління в Статутах та внутрішніх положеннях акціонерних товариств і господарських організацій;
- створення та участь їх представників в антикризових робочих групах або комісіях;
- проведення спільно з роботодавцями навчання щодо підвищення рівня економічних та правових знань.

Запровадження трудової демократії полягає у сприянні роботодавцем розвитку бригадній формі організації праці, організації трудового суперництва, огляд-конкурсів на звання кращого працівника за професією, економії і ощадливості, відновленні ним на підприємстві раціоналізаторського і винахідницького руху, надання всебічної підтримки, морального і матеріального заохочення працівників, які схильні до технічної творчості.

Через участь представників профспілкових комітетів в органах управління підприємств і в різноманітних комісіях з питань їх діяльності реалізується виробнича демократія. У розподілі прибутку, який залишається у розпорядженні

суб'єктів господарювання після всіх відрахувань, участі у власності шляхом отримання працівниками акцій акціонерних товариств і визначенні дивідендної політики цих товариств – реалізується економічна демократія.

Оцінюючи законодавство щодо участі профспілок і працівників в управлінні підприємствами, слід зазначити, що воно разом з іншими формами залучення найманих працівників та їх організацій до управління виробництвом на різних рівнях виконує важливі функції у підвищенні заінтересованості в праці, у діяльності підприємства. Найбільш проникливі діячі Заходу давно доводять нагальну необхідність більшої демократизації формалізованих ієрархічних структур у сфері застосування найманої праці. Участь працівників розглядається як один з найважливіших важелів економічного зростання й соціальної стабільності.

Тож можна говорити про те, що профспілка є представницьким органом у відносинах участі працівників в управлінні, за її відсутності – працівники на колективному рівні приймають рішення як трудовий колектив через загальні збори, а здійснення (виконання) рішення надають представникам. Альтернативність у визнанні представницької сторони профспілки в управлінні визнається в силу законодавчого закріплення таких повноважень, які не можна знехтувати.

Так, у світі існують різні моделі представництва інтересів працівників на рівні підприємства. В науці трудового права зазвичай розрізняють три моделі участі працівників в управлінні підприємством, представництва соціально-трудова прав та інтересів: профспілкове представництво (США, Японія, Великобританія та ін.); «чисте представництво» найманих працівників у радах і комітетах підприємств (Австрія, Греція, Німеччина, Нідерланди) та «змішане представництво» (Бельгія, Ірландія, Франція та ін.). При цьому змішане представництво передбачає створення на підприємстві спеціального органу, до якого входять представники працівників і роботодавця [168, с. 340-342].

Інакше розглядає варіанти представництва інтересів працівників Х. Коль. Аналізуючи представництво інтересів працівників у Центральній та Східній Європі, він виділяє три варіанти: тільки профспілка (Естонія, Латвія, Литва, Польща), профспілка чи рада підприємства (Чехія, Словаччина) та профспілка і рада

підприємства (Угорщина , Словенія та ін.). Однак виділення другої, альтернативної системи, мабуть, пов'язано з реформами, проведеними в цих країнах [169, р. 38].

Участь працівників в управлінні підприємством – є особливим різновидом управлінської діяльності, характеристиками якого є наявність суб'єкта управління (працівників та їх представників), об'єкта управління (виробничі, трудові та соціально-економічні сфери господарської діяльності підприємства), форми та способи якої визначаються законодавством, колективними договорами, іншими локальними та індивідуальними актами укладеними між представниками працівників та роботодавцем.

З урахуванням викладеного, можна виокремити такі системи участі працівників в управлінні організацією: 1) профспілкове представництво; 2) представництво спеціальним виборним органом на рівні підприємства (рада підприємства, виробнича рада і т. п.); 3) представництво інтересів працівників на підприємстві і спеціальним органом трудового колективу, і профспілкою.

До суб'єктів відносин участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями належать: працівник – односібно; керівник (директор) підприємства як працівник; трудовий колектив; виробнича бригада; професійна спілка. Відповідно до сторін, виділено зв'язки відносин участі працівників в управлінні підприємством, залежно від видів та структури підприємств, якими є: підприємство – працівник; підприємство – керівник (директор) підприємства; підприємство – трудовий колектив; підприємство – виробнича бригада; підприємство – профспілка.

Також загалом, аналізуючи правові можливості (повноваження) працівників (трудоих колективів) та профспілки щодо участі в управлінні підприємством, установою, організацією та статус сторін таких відносин можна говорити про дуалістичну модель участі в управлінні підприємством за принципом або/або. Так як законодавчі повноваження щодо участі працівників в управлінні закріплені як на рівні трудового колективу, так і на рівні профспілки як представника трудового колективу. При цьому законодавством не визначено механізму правового та

організаційного виходу із ситуації «конфлікту» при одночасному здійсненні повноважень трудовим колективом та профспілкою щодо участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

### **2.3. Гарантії права працівників на участь в управлінні підприємством**

У відносинах участі працівників в управлінні підприємством, забезпечення трудових прав та інтересів працівників займає особливе місце, оскільки виражає сутність великої кількості норм, які призначені забезпечити реальне здійснення права працівників на вплив рішень роботодавця, які суттєво стосуються інтересів працівників. Рівень гарантування таких прав передбачає високий рівень організаційно-правових засобів їх забезпечення. Ефективність юридичних гарантій забезпечується шляхом сприяння здійсненню основних трудових прав та шляхом усунення можливих перешкод у процесі їх реалізації.

В юридичній науці існує категорія, яка часто вживається і, разом з тим, має настільки широкі межі трактування, що в ній закладається найрізноманітніший зміст. Ця категорія – гарантії. В одних випадках ми говоримо про гарантії прав і свобод громадян, в інших – про права особи як гарантії, про гарантії діяльності і про діяльність як гарантії, про гарантії відповідальності і про відповідальність як гарантію і т. д.

Слово «гарантія» означає забезпечення, запоруку, а «гарантувати» – означає забезпечувати [170, с. 123]. Крім того, термін «гарантія» застосовується для позначення способів, засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення. Називають гарантіями також і умови, необхідні для реалізації тих чи інших прав [171, с. 280].

Основне призначення гарантій полягає у забезпеченні безперешкодного фактичного здійснення права, яке відбувається, по-перше, шляхом створення умов для його реалізації, а, по-друге, забезпеченням охорони та захисту [172, с. 12]. Тому юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов'язків, які складають ядро правового статусу особи. Вони забезпечують ефективне його

функціонування, впливають на його обсяг, мають щодо нього службове значення. Сутність гарантій полягає у забезпеченні здійснення права і виконання обов'язку та встановленні ефективного механізму їх захисту й охорони.

Наукова література виражає різноманітність визначень гарантій прав і свобод людини. Скажімо, Е. А. Флейшиц визначає гарантії прав людини як умови, необхідні для реалізації тих чи інших прав [173, с. 280]. На думку М. В. Вітрук, гарантії прав і свобод – це умови і засоби, що забезпечують їх фактичну реалізацію і належну охорону (захист) [174, с. 76]. Гарантії прав і свобод працівника як обов'язок держави покликані захищати людину, створювати правові, соціальні і культурні умови реалізації її прав і свобод.

А. И. Процевський більш точно визначає дане поняття, зазначивши, що в ньому відображається реальний бік захищеності особи, зокрема працівника. Він зазначає, що гарантії – це засоби, способи й умови, за допомогою яких у суспільстві забезпечується реальне виконання наданих громадянам прав і свобод [175, с. 145].

З аналізу вище згаданих понять стає очевидним, що гарантіями здебільшого є умови, засоби і способи за допомогою яких реалізуються надані державою права і свободи. Відповідні засоби та способи є реальним важелем забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

Існує певна різниця між способами і засобами забезпечення. Словники української мови дають два значення слова «засіб»: прийом або спосіб, захід, якась спеціальна дія, що дає можливість здійснити щось; те, що служить знаряддям у якійсь справі. Що стосується слова «спосіб», то під ним розуміється певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; те, що служить знаряддям, засобом у якій-небудь справі, дії [176, с. 213].

Так, засіб виступає прийомом і предметом, а спосіб тільки прийомом. Тому всякий спосіб можна розглядати як засіб, але не будь-який засіб є способом.

Категорія «умови» також має кілька смислових значень:

1) взаємна усна чи письмова домовленість про що-небудь; угода, договір; 2) вимога, пропозиція, що висуваються однією із сторін, які домовляється про що-

небудь; 3) необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; 4) обставини, особливості реальної дійсності, при яких відбувається або здійснюється що-небудь; 5) правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь. Умовою участі працівників в управлінні є можливість укладання колективного договору, що є однією із форм участі в управлінні підприємством, участі у веденні переговорів, вирішення розбіжностей, прояв таким чином колективного інтересу. Так смислове значення поняття «умови», відноситься в основному до юридичних гарантій. Тому гарантії проявляються через такі поняття, як «засоби», «способи» та «умови».

Юридичні гарантії встановлюються державою для того, щоб забезпечити неухильне дотримання законів та підзаконних актів. Вони є одним із засобів, за допомогою яких впроваджуються принципи законності, забезпечується реальна участь працівників в управлінні підприємством.

Гарантії участі працівників в управлінні виражаються насамперед у нормах законодавства, які розкривають і конкретизують зазначені права й свободи та, зокрема, встановлюють порядок їхнього здійснення. Однак аж ніяк не всі без винятку правові норми є юридичними гарантіями прав і свобод працівників, а лише ті, що містять визначені засоби і способи, за допомогою яких досягається безперешкодне користування правами й виконання обов'язків, захист прав і свобод та відновлення у разі їхнього порушення.

Абсолютна більшість гарантій у вигляді умов забезпечує сприятливу обстановку, в атмосфері якої працівник може ефективно користуватися своїм правом на участь в управлінні підприємством. Такі умови утворюють зовнішнє середовище діяльності кожного працівника та не залежать від його волі й бажань, тому що вони створюються існуючим суспільним і державним устроєм.

Отже, юридичними гарантіями є, в першу чергу, норми, які закріплюють межі права і порядок його охорони та захисту. Діяльність же, наприклад, громадських організацій, залежно від її характеру, може включатися до складу політичних, ідеологічних та юридичних гарантій.

Юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією є системою спеціальних засобів, закріплених в нормах права, яка забезпечує реалізацію цього суб'єктивного права працівника або трудового колективу загалом, його охорону та захист у разі порушення. Закріплення цих засобів в нормах права свідчить про те, що гарантом здійснення даного права є той суб'єкт, який його і закріпив, тобто держава.

Норми, які становлять юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні підприємством повинні розвивати положення, що закріплені в Кодексі законів про працю України, Господарському кодексі України, міжнародних Конвенціях та Рекомендаціях, нормах Європейської соціальної хартії (переглянутої), інших нормативних та індивідуальних актах. Положення, закріплені в нормативних актах мають бути ясні й чіткі, не допускати різного тлумачення, тобто доступні для розуміння усіма працівниками. Також відповідними положеннями має бути передбачена відповідальність посадових осіб або роботодавця у разі порушення цього права, передбачене право на оскарження і встановлений порядок такого оскарження.

На сьогодні відсутня класифікація гарантій права працівників на участь в управлінні підприємством в теорії трудовго права. Проблема участі працівників в управлінні хоч і не є новою, але потребує детального дослідження в сфері забезпечення (гарантування) здійснення даного права працівників в установах та організаціях.

Поряд з основними критеріями класифікації гарантій загальних та юридичних (спеціальних), існують й інші критерії – допоміжні. Так, наприклад, гарантії можна поділити на об'єктивні і суб'єктивні [177, с. 15].

До об'єктивних гарантій відносять ті умови і засоби здійснення прав і свобод, що створюються й використовуються в охоронній діяльності суспільства, держави, її органів та посадових осіб, визначених статтями 259 та 260 КЗпП України як систему органів, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і про охорону праці. До яких входить державний нагляд і контроль, прокурорський нагляд і громадський контроль.

До засобів, що застосовує працівник або трудовий колектив для захисту прав, у разі необхідності, можна віднести суб'єктивні гарантії, якими є вирішення розбіжностей та конфліктів як через комісію з трудових спорів або у судовому порядку, так і через примирну комісію або трудовий арбітраж.

Варто відмітити, що в проблемі участі працівників в управлінні суб'єктивні гарантії займають чи не найважливіше місце, оскільки проблема реалізації прав працівників та трудових колективів переходить у площину суб'єктивізму, забезпечення статусу особи як працівника, так і трудовго колективу. Юридичні гарантії, як засоби й способи забезпечення та охорони трудових прав і свобод, створюються не кожним окремим громадянином, а суспільством, колективом і використовуються ними для втілення зазначених прав, свобод та інтересів у життя. Разом з цим, існують і такі умови, засоби забезпечення й охорони трудових прав і свобод працівників, формування і користування якими багато в чому залежить від них самих, від їхньої волі й бажання, від тонкого відчуття загальної справедливості та своєї значимості.

На думку західних юристів, трудовому праву поряд із забезпеченням охорони праці належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено людину – учасника процесу праці. Ці права і свободи разом із політичними, громадянськими та іншими визнані світовим співтовариством основою цивілізованості будь-якої держави [178, с. 31].

В умовах становлення демократичної, правової держави з соціально орієнтованою ринковою економікою проблема забезпечення та гарантування прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні. Постановою Верховної Ради України від 17 червня 1999 р. затверджені Основи державної політики в галузі прав людини, які закріплюють принципи, основні напрями державної політики в галузі прав людини, і підкреслюють особливе значення прав людини для політичного, економічного, соціального, історичного і культурного розвитку України.

Одними з основних напрямків державної політики у галузі прав людини є створення належних умов, розробка механізмів і процедур для повної і

безперешкодної реалізації кожною людиною своїх прав і законних інтересів; приведення законодавства України у відповідність до універсальних стандартів прав людини Організації Об'єднаних Націй і Ради Європи; ратифікація міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального рівня, якими проголошено права і основні свободи людини і громадянина. Положення цього важливого документа є основою законотворчої діяльності у сфері гарантування прав і основних свобод людини.

Так, міжнародні норми через рекомендацію та ратифікацію стають гарантом, частиною національного законодавства, які держава реалізує в законодавчих та підзаконних актах, використовуючи надані гарантії суб'єкти відносин участі в управлінні підприємствами, удосконалюють їх та закріплюють в локальних документах. Тому логічно буде класифікувати гарантії за джерелами закріплення і виділити серед них міжнародні, законодавчі, підзаконні та локальні. Це гарантії, що встановлюються державними органами або самими суб'єктами та закріплюються у відповідних актах.

За способами прийняття можна виділити державно-правові та договірні гарантії. Так в умовах ринкових відносин у нашій державі, як і в деяких інших європейських державах, крім законодавчого закріплення правових гарантій, останні можуть встановлюватися в конкретних договорах.

На нашу думку, значна частина правових гарантій у договірних зобов'язаннях в умовах ринку має встановлюватись договірними суб'єктами, які самі і забезпечують оптимальне досягнення кінцевого результату.

Сторони, здійснюючи пошук ефективних правових гарантій, реально забезпечують розвиток і захист відносин щодо участі в управлінні. Вони вправі обирати ефективні правові гарантії на будь-якій стадії договірних зобов'язань, вносячи відповідні корективи до умов договорів. При цьому дотримуватися принципу справедливого партнерства, не допускати нехтування інтересів іншої сторони. Зміст гарантій має складати система правових засобів, які будуть забезпечувати сторонам у зобов'язанні можливість здійснювати права і виконувати з певною гарантованістю обов'язки на всіх стадіях договірних відносин.

Правові гарантії суб'єктів відносин участі в управлінні є сукупністю правових способів, засобів та умов, встановлених законодавством, а також договірними суб'єктами, які забезпечують можливість здійснити відповідним суб'єктам укладення договорів, їх оптимальне виконання, а в разі їх розірвання – захист порушених прав шляхом відшкодування завданої шкоди. Гарантії, які визначаються договорами, забезпечують нормальний процес здійснення відповідними суб'єктами своїх прав, що сприяє стабільності правовідносин і зміцненню правопорядку.

Для класифікації гарантій права працівників на участь в управлінні, їх варто розділити на три види: загальноправові, суб'єктивні (ті, що походять із статусу особи) та локальні (нормативні).

До загальноправових можна віднести гарантії загального права працівників на участь в управлінні як норми на таке право, закріплені трудовим законодавством і можливість їх захисту у встановленому порядку.

До суб'єктивних (статусних) гарантій доцільно віднести ті гарантії, які безпосередньо стосуються статусу трудових колективів та їх представників.

В свою чергу локальними (нормативними) гарантіями будуть норми трудових, колективних договорів і угод, установчих документів підприємства та інших локальних актів відповідного підприємства.

Загальноправові гарантії можна класифікувати за такими критеріями:

- за сферою дії поділяють на національні (внутрішньодержавні) і міжнародні. Національні гарантії – це система засобів і способів, що забезпечують безпосередній захист прав людини і громадянина, які закріплюються чинним законодавством даної країни. Міжнародні гарантії – це колективні заходи світового співтовариства юридичного характеру, що забезпечують охорону і захист прав людини і громадянина. Правову систему міжнародних гарантій прав людини становлять Загальна декларація прав людини [179, с. 136], Європейська конвенція прав людини й інші міжнародні документи;

- за органами захисту – на досудові (позасудові) і судові. Досудові передбачають всі способи і засоби, які передують судовому розгляду справи. До них

відносяться комісії по трудових спорах, примирні комісії, Національна служба посередництва і примирення та новий інститут права – звернення до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Судові, передбачають можливість захисту прав і свобод людини за допомогою судових органів, юрисдикція яких поширюється на всі відносини, що виникають у державі. Вони ґрунтуються на основі ст. 55 Конституції України та передбачають право людини звернутися як до суду своєї країни, так і до Європейського суду з прав людини;

- за джерелами закріплення – міжнародні, законодавчі та локальні. Це гарантії, що встановлюються державними органами або самими суб'єктами та закріплюються у відповідних актах.

До суб'єктивних можна віднести гарантії прав представників трудових колективів або інших осіб уповноважених на таке представництво осіб, які беруть участь в управлінні підприємством через здійснення впливу на діяльність підприємства в різних формах. Наприклад, процедура укладення та підписання колективного договору профспілкою від імені трудового колективу.

Відповідно ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 252 КЗпП України, встановлюються відповідні гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів, серед яких: зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

Захист прав представників працівників визнано на міжнародному рівні Конвенцією №135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» (1971 р.), за якою представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених

умов. Такий захист детально визначається Рекомендацією № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються» (1971 р.).

Так, відповідно до ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди», особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

В статті 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (ETS N 163) йдеться, по суті, про гарантування права на інформацію і консультації працівникам та їх представникам.

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою: а) отримувати регулярно або у належний час і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для розголошення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві [180].

На рівні ЄС право працівників на інформацію та консультації на підприємстві – найважливіша гарантія забезпечення прав трудового колективу на управління підприємством – закріплене в ст. 27 Хартії Європейського Союзу про основні права (7 грудня 2000 р.).

Зазначене право включає право працівників та їх представників на відповідному рівні бути обізнаними в справах організації, а також право працівників

та їх представників на відповідному рівні бути заслуханими при прийнятті рішень адміністрацією у випадках і на умовах, передбачених правом Співтовариства, національним законодавством і сформованою практикою в державі. Причому така інформація повинна бути надана, а відповідні консультації проведені адміністрацією своєчасно [181].

За проектом Закону України «Про трудові колективи» відповідно до ст. 30, надаються гарантії для членів ради трудового колективу, за якими вони не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без згоди ради трудового колективу. Звільнення їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім додержання загального порядку звільнення, допускається лише за згодою ради трудового колективу.

Л. В. Котова зазначає, що доцільним є закріплення двох окремих статей у Трудовому кодексі, одна з яких буде присвячена основним правам працівника як суб'єкта трудового права, а інша – колективним правам працівників. Колективними в аспекті теми дослідження слід визнати права працівників: на об'єднання в організації та в професійні спілки для захисту прав та інтересів працівників; на вирішення колективних трудових спорів і конфліктів у встановленому законом порядку; на участь в управлінні підприємством; на надання інформації та консультацій, що істотно стосуються інтересів працівників; на ведення колективних переговорів та укладання колективних угод та ін. [182, с. 514].

При цьому слід виділити, окрему статтю в проекті ТК України, для закріплення колективних трудових прав працівників – «Колективні права працівників» і окрему статтю для закріплення гарантійних трудових прав – «Гарантії трудових прав працівника» [183, с. 456].

Погоджуючись із вказаною позицією, варто доповнити, що гарантії колективних прав працівників також потребують такого визнання та закріплення окремою статтею проекту. Такий концептуальний підхід дасть змогу чіткіше розкрити правовий статус трудового колективу як суб'єкта трудового права.

До локальних гарантій права працівників на участь в управлінні підприємством можна віднести ті гарантії, які безпосередньо закріплені в локальних

актах підприємства, установи, організації, якими можуть бути установчі документи підприємства; правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства; колективний договір підприємства з трудовим колективом та інші локально-нормативні акти.

Відповідно до ст. 142 КЗпП України, правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti і положення про дисципліну затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

Проекти правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень про дисципліну праці обговорюються у трудовому колективі і виносяться на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу, де працівники мають змогу втілити свої інтереси та гарантії щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

У статті 10 КЗпП України закріплено, що 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 та уповноважених ними органів. Дані відносини є окресленням сфери впливу працівників на діяльність підприємства та реалізації інтересів працівників в ході укладання колективного договору.

Додаткові гарантії можуть встановлюватись і в інших локально-нормативних актах і договорах, але тільки ті, які не погіршують становище працівників.

Тому значна частина правових гарантій у договірних зобов'язаннях в умовах ринку повинна встановлюватись самими договірними суб'єктами, які забезпечили б оптимальне досягнення кінцевого результату. Сторони мають постійно здійснювати пошук найефективніших правових гарантій, які б забезпечували розвиток і захист трудових відносин та конкурентоспроможності підприємства.

Закріплення правових положень участі працівників в управлінні підприємством, дають змогу для активної реалізації правових гарантій такої участі. Використання гарантій, які надані працівникам як чинними, так і міжнародними

нормами, відкривають сторонам правовідносин можливість здійснювати, охороняти, захищати та відновити своє порушене право, застосовувати передбачені законодавством вид і міру відповідальності до роботодавця та його представників, які порушують право працівників на участь в управлінні підприємством, установою та організацією.

В цій ситуації під відповідальністю можна назвати певний рівень негативних наслідків для суб'єкта, у разі порушення встановлених норм. Порушенням встановлених норм в свою чергу є невиконання взятих на себе обов'язків, обіцянок, адже встановленою нормою є виконання забор'язань, дотримання слова, тощо. Відповідальність є суттєвим механізмом необхідним для існування відносин участі працівників в управлінні та ефективної взаємодії в них основних суб'єктів даних відносин трудового колективу та роботодавця.

Термін «відповідальність» вже давно використовується в науці та широко застосовується в законодавстві. Сучасне традиційно складене уявлення про юридичну відповідальність передбачає розгляд останньої як відповідальності покарання, санкції.

Юридична відповідальність є різновидом соціальної відповідальності. В юридичній науці існує двостороннє розуміння юридичної відповідальності: позитивне (проспективне, або заохочувальне), даний аспект передбачає заохочення – за виконання корисних для суспільства та держави варіантів поведінки на рівні, що перевищує загальні вимоги (морально свідоме ставлення до виконання обов'язків). Та негативне (ретроспективний, або охоронний), цей аспект передбачає покарання – за правопорушення (юридична характеристика наслідків невиконання обов'язків).

Дорікаючи прихильникам ретроспективної відповідальності у вузькості цієї категорії, в свою чергу представники позитивної відповідальності вважають, що вона лежить на зобов'язаній особі і в процесі виконання своїх обов'язків, за відсутності правопорушення. Звідси уявлення про позитивну відповідальність як про «дотримання соціальних вимог та дотримання суспільним очікуванням» і як «усвідомленні особою необхідності неухильно і сумлінно виконувати свої

обов'язки» [184, с 75], або як про відповідальне ставлення «до виконання своїх трудових функцій, до вирішення наукових, виробничих, соціальних завдань, до будь-якої справи, дорученої людині» [185, с. 69].

В цьому плані більш визначену позицію зайняв Б. Т. Базилев, визначивши позитивну відповідальність як «зв'язок, в рамках якої держава, діючи від імені суспільства, формулює абстрактний обов'язок всіх суб'єктів виконувати конкретні юридичні обов'язки, а саме виступає суб'єктом, які мають право вимагати виконання цього обов'язку» [186, с. 43].

Підтримуючи цю позицію, варто зазначити, що дійсне право породжує не тільки можливості визначені законом, а, крім того, створює обов'язок зважати на це право і, більше того, дотримуватись належних дій іншої сторони для безперешкодної реалізації законних інтересів іншої сторони. Тому працівники вправі вимагати виконання обов'язку роботодавця, зважати на їх інтереси, що є відповідальністю – з позитивної сторони та гарантією правового регулювання суспільних відносин – з реальної. Виникнення трудових правовідносин одночасно означає і покладання на його суб'єктів позитивної відповідальності, яка існує водночас із виникненням їх прав і обов'язків.

У відносинах участі працівників в управлінні підприємством позитивна відповідальність виступає першою фазою гарантій такої участі, оскільки вбачає абстрактний обов'язок всіх суб'єктів даних відносин виконувати конкретні юридичні обов'язки, а саме виступає суб'єктом, які мають право реалізовувати можливість на участь в управлінні та вимагати виконання обов'язків роботодавця, які пов'язані з їх виконанням.

Утім, відповідальність має і негативний (ретроспективний або охоронний), аспект, який реалізується у настанні відповідних наслідків і передбачає покарання за правопорушення.

О. С. Йоффе відносив до юридичної відповідальності негативні наслідки правопорушення, що виражалися або в заміні невиконаного обов'язку новим обов'язком, або у приєднанні до порушеного обов'язку додаткового обов'язку, або у позбавленні права, з якого витікало порушення обов'язку [187, с. 17].

Важливо зазначити, що вид і міра відповідальності сторін у відносинах участі працівників в управлінні, окрім нормативного закріплення, може мати і договірний характер. Так як питання про договірний характер відповідальності у трудовому праві неодноразово порушувалося в науці трудового права. Цей напрямок розвивався не лише як своєрідний протест проти «криміналізації» відповідальності за трудовим законодавством, а й як спроба визначити особливості (специфіку) відповідальності суб'єктів трудового права.

У літературі з трудового права постійно підкреслюється зв'язок сторін трудових правовідносин внутрішнім трудовим розпорядком, мінімальними гарантіями, процесуальними і процедурними нормами. Цей зв'язок особливо помітний у відносинах участі працівників в управлінні.

Так, висунуті обов'язки працівника, пов'язані з підпорядкуванням вимогам внутрішнього трудового розпорядку носять взаємний характер і є актуальними і для роботодавця, адміністрації та керівників підприємства. В цьому сенсі сторони відносин є юридично рівними, перебувають в рівному вихідному положенні. Сторони юридично рівноправні, починаючи зі стадії укладання трудового договору, а це означає підпорядкування правилам трудового розпорядку та входження працівника до трудового колективу підприємства.

На відміну від суб'єктів адміністративного і кримінального права, відповідальність сторін трудового договору є взаємною, самостійною (свідомо) покладеної на себе працівником і роботодавцем. Укладаючи колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку або інші локальні акти сторони погоджуються тим самим на взаємну відповідальність, заходи і порядок зміни її, який вже встановлений. Більше того, у разі виникнення розбіжностей щодо цього сторони можуть взаємно або за власною ініціативою вирішити розбіжності правовідносин, передбачивши в додатковій угоді особливості взаємної відповідальності додатковими положеннями та внутрішніми актами. Договірний характер багатьох обов'язків працівника і роботодавця не можна не помітити.

Таким чином, юридична відповідальність – це зобов'язання особи, яка порушила норму права або відповідне положення колективного договору,

внутрішнього трудового розпорядку або іншого індивідуального акта, відповісти перед колективом працівників, підприємством (установою) або державою і перетерпіти ті несприятливі наслідки, які містяться в санкціях визначених норм.

Для цього виду відповідальності, так само, як і для будь-якого іншого, специфічні суб'єкти, специфічний зміст і характер особливих підстав. Тут міститься трудове правопорушення – винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні, порушенні трудових обов'язків працівників і яке заборонене санкціями, що містяться в трудовому праві.

О. М. Лушніков та М. В. Лушнікова вказують на те, що трудовправову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників та роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливі наслідки у формі позбавлень особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективні договори, угоди, локальні акти [188, с. 782]. Таке визначення трудовправової відповідальності вбачається нами більш точним, адже воно включає і порядок, і умови визнані як законодавством, так і іншими локальними актами, які містять норми трудового права. Свою специфіку і особливості має юридичний склад трудового правопорушення, який визначається таким:

1. Об'єктом виступають охоронювані трудовим правом суспільні відносини, а саме особливий вид трудових відносин (відносини участі працівників в управлінні підприємством) між працівниками та роботодавцями. Це є спільним об'єктом. Спеціальний об'єкт буде залежати від того, в якому сегменті трудових відносин відбулося порушення. При порушенні в організаційному сегменті це може бути внутрішній трудовий розпорядок роботодавця або порушення відповідних положень колективного договору тощо.

2. Об'єктивна сторона включає саме протиправне діяння, його шкідливі наслідки і причинний зв'язок між протиправним діянням і шкідливими наслідками. Важливе значення мають місце і час вчинення трудового правопорушення. За

загальним правилом воно має бути здійснено у робочий час та у місці виконання роботи, на відповідному підприємстві, де працює працівник.

3. Суб'єкт трудового правопорушення – працівник або роботодавець, їхні представники або інші соціальні партнери, які заподіяли шкоду іншій стороні трудового відношення.

4. Вина у формі умислу (дії) або необережності (бездіяльності). Мета і мотиви не мають юридичного значення. На нашу думку, вироблене в межах криміналістики вчення про форми вини, закріплене в кримінальному кодексі України, можна застосувати і в трудовому праві.

Аналіз особливостей суб'єкта цього виду відповідальності має велике значення для встановлення гарантій участі працівників в управлінні. Тут виникає питання: хто відповідає перед працівником, трудовим колективом у разі порушення його прав та законних інтересів? До кого працівник повинен пред'явити претензії? До структурному підрозділу, в якому він працює, підприємству чи об'єднанню. Чи відповідає трудовий колектив, оскільки прийняття багатьох рішень тепер неможливо без його участі.

Водночас передбачається, що соціально-економічні рішення, які стосуються діяльності підприємства виробляються і приймаються керівником за участю трудового колективу.

Порушення обов'язків адміністрацією найчастіше здійснюється у формі бездіяльності. Об'єктом майнових правопорушень можуть бути майнові інтереси, в даному випадку інтереси працівника. З урахуванням об'єктів правопорушення, їх можна розділити на три види, до яких належать трудові, виробничі та соціально-економічні, що і складають інтереси працівників у відносинах участі працівників в управлінні.

Доказом вини підприємства може слугувати акт про нещасний випадок на виробництві, вирок, рішення суду, постанова прокурора, органу дізнання або досудового слідства; висновок технічного інспектора праці або інших посадових осіб, які здійснюють контроль та нагляд за станом охорони праці і дотриманням законодавства про працю, медичний висновок про професійне захворювання, а

також інші документи і свідчення свідків. Тобто ті причини, які входять до інтересів працівників і мають причинний зв'язок між законними інтересами та правопорушенням підприємства за що і настає відповідальність.

Тому, говорячи про майбутні зміни в трудовому законодавстві, потрібно насамперед мати чітку концепцію гарантій як господарського, так і правового механізму, розроблену правовою наукою. С. С. Алексєєв абсолютно справедливо зауважив, що «перед юристами стоїть воістину грандіозне завдання – виробити необхідні теоретичні передумови для формування такої правової системи, яка була б здатна забезпечити функціонування правової держави, в центрі якої була б людина, її права та інтереси, де існувала б надійна і легко реалізуюча система гарантій прав і свобод, тріумфував би Закон, незалежний від відомчих актів» [189, с. 78].

Трудова відповідальність включає дисциплінарну та матеріальну відповідальність відповідно до чинного законодавства про працю. В свою чергу матеріальна відповідальність створює передумови для гарантій участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Оскільки порушення роботодавцем своїх зобов'язань перед трудовим колективом провокує настання матеріальної відповідальності відповідно до положень трудового законодавства.

Такими специфічними відносинами, не відомих раніше трудовому праву, є відносини участі працівників в управлінні підприємствами.

У процесі їх реалізації працівникам може заподіюватись матеріальна шкода. Питання про галузеву належність матеріальної шкоди, що виникає із порушення колективних трудових прав і обов'язків, не є дослідженим і потребує свого розв'язання. Дані відносини з відшкодування заподіяної шкоди належать до трудового права за такими відповідними ознаками: 1) шкода заподіюється стороною колективних трудових правовідносин іншій стороні колективних трудових відносин, роботодавець – працівнику (трудова колективна); 2) шкода є результатом порушення, тобто невиконання чи неналежного виконання стороною колективних трудових відносин колективних, трудових обов'язків перед іншою стороною або порушення прав та законних інтересів іншої сторони колективних трудових відносин.

Виходячи з викладеного, матеріальна шкода повинна відшкодовуватися за нормами трудового права, які ще треба розробити для випадків матеріальної відповідальності сторін колективних трудових правовідносин загалом та сторін відносин участі працівників в управлінні підприємством зокрема. Заподіяння матеріальної шкоди однією із сторін колективних трудових правовідносин іншій спричиняє виникнення між сторонами особливого колективного трудового правовідношення з відшкодування заподіяної шкоди.

Під матеріальною відповідальністю роботодавця розуміють настання для порушника негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної і/або немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правопорушенням, невиконанням або неналежним виконанням обов'язку.

У відносинах участі працівників в управлінні підприємством, важливим питанням є про відповідальність сторін соціального діалогу при здійсненні ними колективних прав. У чинному законодавстві ці питання недостатньо врегульовані.

На жаль, такий само недолік є в проєкті Трудового кодексу України та Закону України «Про соціальний діалог в Україні». У Книзі 6 главі I «Соціальний діалог» проєкту Трудового кодексу України взагалі відсутні норми про відповідальність сторін соціального діалогу. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» містить норму про відповідальність сторін, яка носить відсильний характер. Згідно з ст. 19 Закону, особи, винні у порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законодавством. При цьому згідно зі ст. 3 соціальний діалог має здійснюватись на принципах відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

У цьому сенсі для національного законодавця представляє інтерес положення гл. 9 «Відповідальність сторін соціального партнерства» ТК РФ, нормами якої встановлена відповідальність за ухилення від участі у колективних переговорах, неподання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за дотриманням колективного договору, угоди, а також відповідальність за порушення чи невиконання колективного договору, угоди. Слід відзначити, що

ст. 54 ТК РФ доповнено Законом від 30 червня 2006 р. новим положенням про відповідальність представників сторін, які неправомірно відмовилися від підписання колективного договору, угоди. У зв'язку з цим ст. 5.30 КпАП РФ доповнено нормою про відповідальність за необґрунтовану відмову від укладення колективного договору, угоди.

У сучасній літературі вже зверталася увага на недосконалість чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині встановлення відповідальності за ухилення від участі у переговорах, порушення і невиконання умов колективного договору, угоди, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Тому в проекті Трудового кодексу України необхідно доповнити гл. 2 «Колективні переговори та укладання колективних договорів та угод» Книги шостої «Колективні трудові відносини», включити окрему статтю про відповідальність за: ухилення від участі у колективних переговорах, ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за дотриманням колективного договору, угоди; необґрунтовану відмову від укладення колективного договору, угоди; порушення чи невиконання колективного договору, угоди.

Колективний договір є однією з основних форм участі працівників в управлінні, тому відповідальність за порушення його умов, ухилення від участі у переговорах тощо, є однією з основних гарантій участі працівників в управлінні підприємством. Дані гарантії у вигляді відповідальності встановлені Законом України «Про колективні договори і угоди». Основними способами захисту порушеного права зосередились на відповідальності за: ухилення від участі в переговорах (ст. 17); за порушення і невиконання колективного договору, угоди (ст. 18); за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю (ст. 19). Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

За вказані правопорушення до винних осіб застосовуються заходи у вигляді дисциплінарної, матеріальної та адміністративної відповідальності відповідно до чинного законодавства. Як уже зазначалося, питання відповідальності за порушення

законодавства про соціальне партнерство повніше регулюються російським законодавством. Це стосується не тільки трудового, а й адміністративного законодавства. На відміну від КпАП України, КпАП РФ встановлює адміністративну відповідальність за порушення встановленого законом строку проведення переговорів (ст. 5.28); незабезпечення роботи комісії з укладення колективного договору, угоди у визначені сторонами строки (ст. 5.28); необґрунтовану відмову від укладення колективного договору, угоди (ст. 5.30). Схожі норми відсутні у чинному КпАП України.

При цьому, відповідно до ст. 41-1 КпАП України, ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк – тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів – тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41-2). Крім того, на вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних

договорів, угод, – тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41-3).

Тут потрібно також звернути увагу на занижені розміри штрафів за порушення колективного договору, угоди, їх невиконання. До речі, такий розмір штрафів встановлений більшістю законів у сфері колективного захисту трудових прав багатьох постсоціалістичних країн Центральної і Східної Європи. У зв'язку з цим у літературі наголошується на необхідності того, щоб чинне і майбутнє колективне трудове законодавство містило б ефективні та серйозні міри покарання, а також механізм реалізації цих прав.

Встановлення юридичної відповідальності є важливою юридичною гарантією прав, але застосування відповідальності не завжди забезпечує відновлення порушених прав. Притягнення до відповідальності за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди ще не гарантує, що після цього будуть розпочаті переговори. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів, тому часто після притягнення до відповідальності осіб колективний договір, угода так і не укладаються.

Важливою юридичною гарантією колективних трудових прав є їх судовий захист. У судовій практиці зустрічаються справи про зобов'язання роботодавця вступити у колективні переговори. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплено право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод (ст. 20). Ухилення роботодавця від участі в переговорах є підставою для звернення профспілок до судового захисту порушеного права. Наприклад, в Угорщині, у Польщі, де діє система спеціалізованих трудових судів, згідно із законом можна зажадати у судовому порядку від роботодавця, щоб він вступив в переговори з укладення колективного договору. Це важлива гарантія права на ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод. В Україні за відсутності спеціалізованих трудових судів такі спори можуть вирішуватися судами загальної юрисдикції, адже йдеться про застосування норм чинного трудового законодавства.

Потрібно відзначити, що тенденція розширення судового захисту колективних трудових прав деякою мірою відображено у проекті Трудового кодексу України. Згідно з частиною 3 ст. 362 Проекту, «контроль за виконанням колективного договору чи угоди» передбачено, що у разі порушення однією із сторін умов колективного договору (угоди) інша сторона надсилає подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі не усунення цих порушень чи недосягнення згоди в зазначений строк, сторона має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб іншої сторони до суду».

Однією з новел проекту Трудового кодексу України є ст. 17 «Аналогія», якою легалізуються аналогія закону і аналогія права. Відповідно до ч. 1 ст. 17 Проекту, якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства або колективним чи трудовим договором, вони регулюються тими правовими нормами цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини (аналогія закону). Це, безумовно, важливе положення має теоретичне і практичне значення. На нашу думку, доцільно було б доповнити зазначену статтю положенням про те, що всі сумніви, суперечності та неясності актів трудового законодавства, яких не можна усунути, тлумачаться на користь працівника. Згідно з ч. 2 ст. 17 Проекту, у разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних засад трудового законодавства (аналогія права). Зазначене положення підкреслює значення галузевих принципів правового регулювання трудових відносин у правозастосовчій практиці.

На жаль, сьогодні не існує самостійного інституту, який знаходив би відображення в окремій главі Кодексу, де врегульовувалися б питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Підстави та умови настання матеріальної відповідальності власника (роботодавця) у КЗпП України не встановлені. Окремі норми, які визначають матеріальну відповідальність власника перед працівником за порушення трудового законодавства при заподіянні шкоди, розпоршені по всьому Кодексу та в інших нормативних актах.

Тому в новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати.

Отже, під відповідальністю слід розуміти певний рівень негативних наслідків для суб'єкта у разі порушення встановлених норм. Порушенням встановлених норм в свою чергу є невиконання взятих на себе обов'язків, обіцянок тощо.

Гарантії права працівників на участь в управлінні підприємством – це система засобів, способів та умов, які встановлюються державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть реалізувати, охороняти, захищати та відновлювати своє порушене право всіма способами, не забороненими законом.

Класифікувати гарантії права участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією можна на: загально-правові (міжнародні, законодавчі, підзаконні та локальні); суб'єктивні (гарантії представників трудових колективів або інших осіб уповноважених на таке представництво; локальні (гарантії які можуть бути закріплені в статуті, положеннях, процедурах, колективних договорах інших локальних та індивідуальних актах підприємства).

Теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи юридичних гарантій в Україні, має важливе практичне значення. Розробка цих проблем допоможе вдосконалити правові норми, що охороняють права громадян, сприяє підсиленню законності, поліпшенню діяльності органів та організацій, що застосовують ці норми.

Право працівників на участь в управлінні породжує не тільки можливості визначені законом, а, крім того, створює обов'язок зважати на це право і, більше того, дотримуватись належних дій іншої сторони для безперешкодної реалізації законних інтересів другої сторони. Тому працівники мають право вимагати виконання обов'язку роботодавця зважати на їх інтереси, що є відповідальністю – з позитивної сторони та гарантією правового регулювання суспільних відносин – з реальної.

Юридична відповідальність – це зобов'язання особи, яка порушила норму права або відповідне положення колективного договору, внутрішнього трудового

розпорядку або іншого індивідуального акта, відповісти перед колективом працівників, підприємством (установою) або державою і перетерпіти ті несприятливі наслідки, які містяться в санкціях визначених норм.

Трудоправову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників та роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами (що містять норми трудового права), колективними договорами, угодами, локальними актами.

Під матеріальною відповідальністю роботодавця розуміють настання для порушника негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної і/або немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правопорушенням, невиконанням або неналежним виконанням обов'язку.

Колективний договір є однією з основних форм існування повноважень участі працівників в управлінні, тому відповідальність за порушення його умов, ухилення від участі у переговорах тощо, є однією з основних гарантій участі працівників в управлінні підприємством. Дані гарантії у вигляді відповідальності встановлені Законом України «Про колективні договори і угоди». Основні способи захисту порушеного права зосередились на відповідальності за: ухилення від участі в переговорах; порушення і невиконання колективного договору, угоди; ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди» регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Правовідносини участі працівників в управлінні підприємством – це двосторонні відносини працівників (трудового колективу) з роботодавцем (підприємством), що виникають в результаті реалізації працівниками права на участь в управлінні підприємством, шляхом впливу в різних формах на діяльність підприємства в межах визначених законодавством, локальними, індивідуальними актами, колективними договорами і угодами.

У правовідносинах участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями можна виділити конкретні групи суб'єктів таких відносин, якими є: працівник – односібно; керівник (директор) підприємства як працівник; трудовий колектив; виробнича бригада; професійна спілка. Відповідно до групи суб'єктів також можна виділити відповідні сторони та зв'язки таких відносин залежно від видів та структури підприємства, якими є: підприємство – працівник; підприємство – керівник (директор) підприємства; підприємство – трудовий колектив; підприємство – виробнича бригада; підприємство – профспілка.

Також загалом, аналізуючи правові можливості (повноваження) працівників (трудоких колективів) та профспілки щодо участі в управлінні підприємством, установою, організацією та статус сторін таких відносин, можна говорити про дуалістичну модель участі в управлінні підприємством (за принципом або/або). Так як законодавчі повноваження щодо участі працівників в управлінні закріплені як на рівні трудового колективу, так і на рівні профспілки як представника трудового колективу. При цьому законодавством не визначено механізму правового та організаційного виходу із ситуації «конфлікту» при одночасному здійсненні повноважень трудовим колективом та профспілкою щодо участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Метою встановлення юридичних гарантій є забезпечення неухильного виконання законів та інших нормативних актів, забезпечення найповнішого здійснення наданих працівникам демократичних прав і свобод. Вони необхідні для того, щоб викоринити або звести до мінімуму випадки порушення законів.

Гарантії права працівників на участь в управлінні підприємством – це система засобів, способів та умов, які встановлюються державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть реалізувати, охороняти, захищати та відновити своє порушене право всіма способами, не забороненими законом.

Класифікувати гарантії права участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією можна на: загально-правові (міжнародні, законодавчі, підзаконні та локальні); суб'єктивні (гарантії представників трудових колективів або інших осіб уповноважених на таке представництво; локальні (гарантії які можуть бути закріплені в статуті, положеннях, процедурах, колективних договорах інших локальних та індивідуальних актах підприємства).

Під відповідальністю розуміють певний рівень негативних наслідків для суб'єкта у разі порушення встановлених норм. Порушенням встановлених норм в свою чергу є невиконання взятих на себе обов'язків, обіцянок, адже встановленою нормою є виконання забор'язань, дотримання слова, тощо.

Право працівників на участь в управлінні породжує не тільки можливості визначені законом, а, крім того, створює обов'язок зважати на це право і, більше того, дотримуватись належних дій іншої сторони для безперешкодної реалізації законних інтересів другої сторони. Тому працівники мають право вимагати виконання обов'язку роботодавця зважати на їх інтереси, що є відповідальністю – з позитивної сторони та гарантією правового регулювання суспільних відносин – з реальної.

Трудоправову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників та роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами (що містять норми трудового права), колективними договорами, угодами, локальними актами. Матеріальною відповідальністю роботодавця є настання для порушника негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної і/або

немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правопорушенням, невиконанням або неналежним виконанням обов'язку.

Колективний договір є однією з основних форм існування повноважень участі працівників в управлінні, тому відповідальність за порушення його умов, ухилення від участі у переговорах тощо, є однією з основних гарантій участі працівників в управлінні підприємством. Дані гарантії у вигляді відповідальності встановлені Законом України «Про колективні договори і угоди».

Теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи юридичних гарантій в Україні, має важливе практичне значення. Адже їх розробка допоможе удосконалити правові норми, що охороняють права громадян, сприятиме підсиленню законності, поліпшенню діяльності органів та організацій, що застосовують ці норми.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження участі працівників в управлінні підприємством, їх організаційно правових форм, положень законодавства та наукових поглядів, свідчить про особливу важливість для демократичної держави, існування механізму підтримки можливостей працівників впливати на виробничі, організаційні, трудові, соціально-економічні сфери управління підприємства. На підставі дослідження положень актів Міжнародної Організації Праці, чинного законодавства України, поглядів науковців, законодавства зарубіжних країн, відповідно до мети і завдань дослідження, автором сформульовано такі висновки та пропозиції:

1. Аналіз історичного розвитку та відповідних етапів становлення законодавства про участь працівників та їх представників в управлінні підприємством показав, що створення механізму участі працівників в управлінні є результатом довготривалої історичної еволюції взаємодії праці і капіталу, які проходять шлях від протистояння до співробітництва.

2. Участь працівників в управлінні підприємством є організованим впливом працівників на діяльність підприємства в різних формах, такий вплив реалізується на основі забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавця.

3. Можливість впливати на діяльність підприємства виникає не випадково і залежить від стану суспільного життя. Зміст участі працівників в управлінні підприємством, його способи та форми визначаються низкою чинників: наявністю соціального суб'єкту, яким виступає трудовий колектив; можливістю прийняття нормативних актів щодо участі працівників в управлінні; об'єктивна потреба у взаємодії працівника і роботодавця у виробничому процесі та інше. Велику роль відіграють моральні засади суспільства при формуванні мети і завдань будь якої управлінської діяльності, в тому числі і участі працівників в управлінні підприємством.

Вирішальне значення при визначенні мотивації, в тому числі бути учасником в управлінні підприємством є моральний, етичний та культурний розвиток працівника, трудового колективу. В цьому сенсі важливим є причини виникнення мотивацій працівників щодо участі в управлінні виходячи з теорій потреб людини,

які зосередились на потребах фізіологічних, потребах безпеки, потребах належності і причетності, потреб на визнання та самоствердження, потреб на самовираження.

Так еволюцію потреб проходить і працівник та трудовий колектив на конкретному підприємстві, установі, організації. Такий шлях повинен бути спрямований від потреб гідних умов та оплати праці, її охорони, процесу роботи, взаємовідносин з роботодавцем, відповідальності, до потреб зв'язку та потреб зростання, від участі в управлінні підприємством до самоуправління.

4. Окремі особливості участі працівників в управлінні підприємством зумовлені специфікою в організації праці та іншими організаційними основами діяльності. Неоднаковими є повноваження вищого колегіального органу громадського самоврядування загальних зборів (конференції) трудового колективу вищого навчального закладу, представника трудового колективу з правом дорадчого голосу у засіданнях наглядової ради акціонерного товариства тощо.

5. При визначенні що право працівників реалізується на вплив діяльності підприємства, слід мати на увазі, що передбачається вплив на господарську діяльність роботодавця в усіх її проявах та формах, незалежно від тієї чи іншої організаційно-правової форми підприємства, установи, організації. Використання терміну саме підприємства, установи, організації обґрунтовується певними традиціями понятійного апарату у досліджувальній сфері.

6. В сучасних відносинах між працівниками і роботодавцем участь працівників в управлінні підприємством – є особливим різновидом управлінської діяльності, характеристиками якого є наявність суб'єкта управління (працівників та їх представників), об'єкта управління (виробничі, трудові та соціально-економічні сфери господарської діяльності підприємства), форми та способи якої визначаються законодавством, колективними договорами, іншими локальними та індивідуальними актами укладеними між представниками працівників та роботодавцем.

При визначенні форм участі працівників в управлінні підприємством слід приймати до уваги, що важливе значення має співвідношення форм виробничої демократії (участь працівників в управлінні підприємством на підставі трудових

прав; участь працівників в управлінні підприємством на підставі прав власності; участь працівників в розподілі результатів господарської діяльності підприємства), соціального партнерства (проведення спільних консультацій щодо регулювання соціально-трудова відносин; ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод; розгляд і вирішення розбіжностей (конфліктів), що можуть виникати між соціальними партнерами), робітничої власності (участі працівників в капіталі та прибутку підприємства).

7. Колективний договір є найбільш поширеною формою існування повноважень участі працівників в управлінні підприємством, яка забезпечує їх нормативне визначення і обов'язковість для учасників колективно-договірних відносин.

8. Для виникнення правовідносин участі працівників в управлінні підприємством необхідним є набуття відповідної правосуб'єктності учасниками відносин, наявність відповідних норм (нормативно-правових підстав, які передбачають можливості щодо впливу на діяльність підприємства) та реалізація юридичних фактів. Особливе значення в такому аспекті, набувають нормативно-правові підстави передбачені локально-правовими актами підприємства. Це означає що не має спеціальних заборон у визначенні форм участі працівників в управлінні на підставі угоди між працівниками та роботодавцем.

9. Суб'єктний склад відносин участі працівників в управлінні підприємством залежить від організаційної структури самого підприємства та організації праці на ньому і можуть включати вплив на діяльність підприємства в особі: звичайного працівника – одособово; керівника (директора) підприємства, як працівника; трудового колективу; виробничої бригади (підрозділу); професійної спілки та інших представників від працівників.

10. Участь працівників в управлінні підприємством має базовий елемент - представництво. Правове регулювання представництва інтересів працівників реалізується у різних інститутах трудового права, відповідно, наявні певні наукові підходи та методологічні тенденції. Тому визначення місця інституту представництва у механізмі правового забезпечення участі працівників в управлінні

підприємством поєднує в собі як загальні підходи, так особливості, визначені специфікою об'єкту. Серед загальних чинників - виникнення представництва через нормативні приписи; належності представника до трудового колективу; суб'єктивні повноваження представника можуть впливати з локальних актів підприємства. Особливими факторами, зокрема, є представництво колективного інтересу працівників через ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів; участі у роботі колегіальних органів підприємства; представництво у внесенні пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства та інше.

11. Гарантії участі працівників в управлінні підприємством закріплюються переважно нормами законодавства, за участі держави, соціальне призначення якої полягає в їх забезпеченні. При цьому не виключається можливість їх закріплення у локально-нормативних актах підприємства які розкривають і конкретизують права та обов'язки сторін.

12. Право працівників на участь в управлінні підприємством невід'ємно пов'язано з відповідальністю, як позитивною так і негативною. Саме тому правовий статус представницьких органів трудових колективів у відносинах участі в управлінні підприємством потребує розвитку вчення нормативного закріплення відповідальності.

## ДОДАТОК А

**Типовий проект розділу колективного договору:  
«Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією».***1. Участь працівників в засіданнях колегіальних органів.*

Визнаючи трудовий колектив партнером у трудових відносинах, роботодавець забезпечує участь його представників в колегіальних органах управління підприємства, установи, організації (Рада директорів, Правління, Виконавчий комітет та інші органи), а також забезпечує роботу у виробничих нарадах при розгляді ними питань, що стосуються трудових і соціально-економічних інтересів персоналу, в тому числі:

- Реорганізації, переоснащення виробництва;
- Реконструкції підприємства, його підрозділів;
- Впровадження нової техніки і технології;
- Переходу на нові види продукції, освоєння нових видів послуг;
- Закриття окремих ділянок, зняття продукції з виробництва (відмова від окремих видів послуг);
- Підвищення кваліфікації та професіоналізму працівників, організації навчання та перенавчання кадрів;
- Скорочення штатів та інше.

*2. Порядок прийняття рішень на підприємстві, установі, організації.*

Роботодавець, вважаючи, що багато рішень, у тому числі виробничі, трудові та соціально-економічні так чи інакше впливають на трудові, економічні та соціально-побутові умови працівників, зобов'язується співпрацювати з трудовим колективом або його представницьким органом при їх прийнятті або спільно, або з урахуванням його думки.

Трудовий колектив або його представницький орган має право також брати участь в дискусіях, вносити свої пропозиції. Трудовий колектив або представницький орган, бере участь в обговоренні питань, що становлять комерційну або іншу таємницю, дає письмове зобов'язання не розголошувати відомості, що стали йому відомі.

Роботодавець заздалегідь сповіщає трудовий колектив або його представницький орган про майбутні наради та порядок денний, по питаннях що виноситься на розгляд.

Роботодавець забезпечує можливість участі представницького органу працівників, що спрямовуються на обговорення питання, шляхом тимчасового звільнення їх від основної роботи з оплатою цього часу з розрахунку середньої оплати праці.

Роботодавець враховує думку трудового колективу або його представницького органу, висловлену під час обговорення відповідного питання, при прийнятті свого рішення.

*3. Право трудового колективу та його представницького органу на інформацію.*

Роботодавець регулярно забезпечує трудовий колектив та його представницький орган як свого партнера інформацією про поточний стан справ та планові зміни у діяльності підприємства, установи, організації.

*4. Розгляд питань про можливе скорочення чисельності або штату.*

У разі виникнення питання про можливе скорочення чисельності або штату працівників роботодавець повідомляє трудовий колектив та його представницький орган про це за 6 місяців. Роботодавець спільно трудовим колективом та його представницьким органом розглядає варіанти для збереження персоналу, конкретні кандидатури на звільнення, розробляє заходи щодо пом'якшення соціальних наслідків для звільнених.

*5. Інші форми залучення працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.*

Трудовий колектив та його представницький орган сам або спільно з роботодавцем створює в організації різні органи - бригади, ради, комітети і т.п. - для вирішення конкретних завдань.

Це можуть бути бригади, комітети, постійно діючі виробничі наради і т. п.

*6. Участь трудового колективу або його представницького органу у розгляді справ про банкрутство підприємства, установи, організації.*

Роботодавець забезпечує участь трудового колективу або його представницького органу при розгляді справ щодо банкрутства підприємства, установи, організації.

За трудовим колективом або його представницьким органом закріплюється право брати участь у здійсненні перевірки сум вимог кредиторів та інших документів, представлених в обґрунтуваннях про банкрутство підприємства, установи, організації. Трудовий колектив або його представницький орган бере участь у розробці заходів щодо запобігання банкрутства.

*7. Проведення трудовий колективом або його представницький органом консультацій.*

Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення трудовому колективу або його представницькому органу консультацій з питань прийняття локальних нормативних актів, що містять норми трудового права.

Трудовий колектив або його представницький орган має заявити про незгоду з рішенням роботодавця та в разі прийняття локальних актів, розпоряджень або наказів які можуть стосуватися істотних прав та інтересів працівників, які погіршують становище працівників порівняно з чинними законодавчими актами.

*8. Внесення трудовим колективом або його представницьким органом пропозицій щодо вдосконалення роботи підприємства, установи, організації.*

Працівники та їх представники мають право вносити роботодавцю пропозиції щодо вдосконалення роботи підприємства, обговорювати з роботодавцем свої пропозиції та загальні питання роботи підприємства. Процедура такого обговорення визначається за згодою між роботодавцем та представником працівників.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Панасюк О. Т. Про деякі аспекти правового регулювання участі працівників в управлінні підприємством / О. Т. Панасюк // Бюлетень Міністерства юстиції України. – № 7(33) – 2004. – С. 53.
2. Киселев В. Н., Смольков В. Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ / В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. – М., 1998. – 363 с.
3. Шлихтер А. А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран / А. А. Шлихтер // Труд за рубежом. – 2004. – № 1. – С.215 .
4. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. – М. : Юристь. – 2002. – 315 с.
5. Коршунова Т. Ю. О концепции Федерального Закона «Об участии работников в управлении организацией» / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2004. – № 12. – С. 28.
6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права / П. Д. Пилипенко : монографія. – Л. : Вид-во Львівського Національного ун-ту ім. Івана Франка. – 1999. – 214 с.
7. Куренной А. М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством / А. М. Куренной. – М., 1983 г. – 150 с.
8. Болотіна Н. В. Трудове право України / Н. В. Болотіна. – К., 2008. – 350 с.
9. Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина: учебник для вузов. – М. : НОРМА, 2003. – 420 с.
10. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова: [учебник ; 2-е изд., доп. и испр.]. – М., 1997. – 300 с.
11. Трудовое право России : учебник ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Юристь, 2003. – 160 с.

12. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин / Паньков Денис Анатолійович. : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеська Національна юридична академія. – О., 2007. – 195 с.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 3, исправл., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М. : Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-Москва», 2007. – 535 с.
14. Ризаева А. Правовое регулирование участия трудящихся в управлении компанией в Европейском Союзе / А. Ризаева // Право и экономика. – 2006. – № 4. – С. 64-66.
15. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха [та ін.] ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х., 2012. – 560 с.
16. Тюков В. А. Участие трудящихся в управлении производством (1966–1975) / В. А. Тюков. – Ленинград, 1980. – 95 с.
17. Битяк Ю. П. Адміністративне право України / Ю. П. Битяк : [підручник]. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 415 с.
18. Смирнов Б. В. Функции управления социалистическим производством / Б. В. Смирнов. – М., 1977. – 125 с.
19. Некипелов Д. С. Глобализация и информационно-коммуникационные технологии / Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 2002. – № 1.
20. Колпаков В. К. Адміністративне право України / В. К. Колпаков : [підручник]. – К., 1999. – 350 с.
21. Юридичний словник-довідник. – К. : Феміна, 1996. – 1100 с.
22. Цепин А. И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. – М., 1980. – 178 с.
23. Ожегов Сергей Иванович, Шведова Наталия Юльевна. Толковый словарь русского языка / <http://www.ozhegov-shvedova.ru/21-809885/УЧАСТИЕ>
24. Рудык Э. Н., Букреев В. В. Повышение социальной устойчивости предприятия на основе демократизации хозяйственной власти (к теории вопроса) / Э. Н. Рудык, В. В. Букреев // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 2. – С. 5-6, 11.

25. Чернооченко С. І. Цивільний процес / С. І. Чернооченко. – Вид 2-ге, перероб. та доп. ; навчальний посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 450 с.
26. Бетева О. Г. Содержание и основные формы соучастия работников в управлении предприятием (анализ отечественного и зарубежного опыта) / Бетева Оксана Григоріївна. : автореф. ... дисс. канд. юрид. наук: 22.00.08 / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М., 2009. – 220 с.
27. Панасюк О. Т. Про деякі аспекти правового регулювання участі працівників в управлінні підприємством / О. Т. Панасюк // Бюлетень Міністерства юстиції України. – № 7(33) – 2004. – С. 53.
28. Лебедев В. И. Социалистическое предприятие: объединение в труде и участие рабочих в управлении / В. И. Лебедев. – Владивосток. – 1980. – 140 с.
29. Потрубач Н. Н., Потрубач А. Н. Участие трудовых коллективов в управлении машиностроительным производством / Н. Н. Потрубач, А. Н. Потрубач. – М., 1986. – 60 с.
30. Советское трудовое право / под. ред. Н. Г. Александрова. – М., 1972. – 576 с.
31. Морозов Н. Г. Повышение роли трудящихся в управлении производством на предприятии / Н. Г. Морозов. – М., 1969. – 250 с.
32. Закон України «Про оплату праці» : [від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР] // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
33. Бородин И. Участие работников в управлении организацией / И. Бородин // «Кадровик. Трудовое право для кадровика». – 2007. – № 3. – С. 32.
34. Пилипенко П. Д. Про участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями / П. Д. Пилипенко // Вісник Львівського ун-ту. – Вип. 36. – 2001 – С. 387.
35. Васильков В. Г. Організація виробництва / В. Г. Васильков : навчальний посібник. – К. : КНЕУ, 2003. – 320 с.
36. Мироненко Е. М. Развитие механизмов участия работников в управлении организацией / Мироненко Елена Михайлівна : автореф. ... дисс. канд. юрид. наук: 08.00.05 / ННОУ ВПО «Национальный институт бизнеса». – М., 2009. – 18 с.

37. Шорохова Т. В. Проблема определения категории «интерес» в современной отечественной психологии и педагогике / Т. В. Шорохова // Интернет-журнал «Эйдос». – 2004. – 5 декабря. – [Электронный ресурс] / Режим доступа: [www.bmas.de/portal/9142/drittelbg.html&rurl](http://www.bmas.de/portal/9142/drittelbg.html&rurl)
38. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М. : Политиздат, 1986. – 300 с.
39. Гегель Г. В. Ф. Философия истории / Г. В. Ф. Гегель // Сочинения. – Т. VIII: М.-Л : Соцзгнз, 1935. – 670 с.
40. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової економіки //Юридичний вісник. — 1999. — №18.
41. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право / И. Я. Киселев : учебник. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 191 с.
42. Закон ФНР «Про конституцію підприємства». – [Электронный ресурс] / Федеральный вестник законов, часть I, стр. 2424) MWV 04/08/2009. – 2009. – Режим доступа: <http://dejure.org/gesetze/BetrVG&rur>
43. Закон ФНР «Про участь у наглядовій раді». – [Электронный ресурс] / Федеральный юридический вестник. – 2004. – 974 с. // Офіційний сайт Міністерства праці та соціальних справ ФНР. – 2001. – Режим доступа: [www.bmas.de/portal/9142/drittelbg.html&rurl](http://www.bmas.de/portal/9142/drittelbg.html&rurl)
44. Закон ФНР «Про участь працівників у прийнятті рішень». – [Электронный ресурс] / Федеральный юридический вестник. – 1976. – 1153 с. // Офіційний сайт Міністерства праці та соціальних справ ФНР. – 1976. – Режим доступа: [//www.bmas.de/portal/9004/mitbestg.html&rurl](http://www.bmas.de/portal/9004/mitbestg.html&rurl)
45. Закон ФНР «Про участь працівників у наглядовій раді підприємств гірничо-металургійної промисловості». – [Электронный ресурс] / Федеральный юридический вестник. – 1951. – 347 с. // Офіційний сайт Міністерства праці та соціальних справ ФНР. – 1957. – Режим доступа: [// www.bmas.de/portal/9144/montanmitbestg.html&rurl](http://www.bmas.de/portal/9144/montanmitbestg.html&rurl)
46. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право / И. Я. Киселев. – М., 1998. – 253 с.
47. Коваленко Г. Соціально-правові відносини у трудовому колективі //Соціальний захист. — 2000. — №4. — С.55.

48. Лукьянова Г. И. Трудовые отношения в современной Франции / Г. И. Лукьянова // Труд за рубежом. – 2004. – № 3. – С. 67.
49. Куренной А. М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством / А. М. Куренной. – М., 1983. – 150 с.
50. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности / М. С. Строгович. – М., 1966. – 320 с.
51. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. А.М.Куренного. – 2-е изд., исправл. и доп. - М.: Издательский дом «Правоведение». - 2008. – 496 с.
52. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР / В. А. Патюлин. – М., 1974. – 320 с.
53. Цепин А. И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих / А. И. Цепин. – М., 1980. – 248 с.
54. Толкунова В. М. Право рабочих и служащих в управлении предприятием, учреждением, организацией и самоуправление трудового коллектива / В. М. Толкунова. – М., 1989. – 110 с.
55. Трюхан О. А. Право працівників на участь в управлінні організацією: міжнародні стандарти і законодавство України / О. А. Трюхан // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Вип. 18. – О. : Юридична література, 2003. – С. 750.
56. Європейська соціальна хартія (переглянута). – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Ради Європи. – 2010. – Режим доступу: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/default_en.asp)
57. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В. П. Литвинов-Фалинский. – С.-П., 1904. – 250 с.
58. Закон об учреждении старост в промышленных предприятиях, включенный в Устав о промышленном труде, детально проанализирован Е. Б. Хохловым // Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. – Ч. 1. – С.-П., 2000. – С. 107-109.
59. Наш Кодекс о труде и «белые» юристы за рубежом // Вопросы труда. – 1923. – № 4. – С. 35-36.

60. Догадов В. М. Правовое регулирование труда при капитализме / В. М. Догадов. – М., 1959. – 459 с.
61. Смагярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах / В. И. Смагярчук. – М., 1966. – 90 с.
62. Левіант Ф. М. Здійснення ленінських ідей про участь профспілок в управлінні виробничими колективами / Ф. М. Левіант // Ленін про працю і право. – Л., 1970. – 190 с.
63. Трудовое право і науково-технічний прогрес / под ред. С. А. Іванова. – М., 1974. – 412 с.
64. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
65. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1972. – С. 108-113, 174; Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. – М., 1971. – С. 37-38, [и др.].
66. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М., 1977. – 288с.
67. Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями» : [от 17 июня 1983 г.] // СП СССР. – 1983. – № 15.
68. Сыроватская Л. А. Некоторые вопросы развития советского трудового права на современном этапе // Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период. – [Сб. науч. тр.]. – М., 1986. – С. 50-62.
69. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник в 2 т. – Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – [Т. 2]. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
70. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – [Т. 1]. – М., 2009. – 879 с.
71. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : [от 15 июля 1970 г.] // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

72. Monthly Labour Review. – № 11. – 1980. – Nov. – P. 10; Business Week. – 2002. – 16 Dec. – P. 43; Creating a Flexible Workplace. – New York : American Management Association. – 1989. – 29 Sept. – P. 41.
73. Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці №154 про сприяння колективним переговорам» : [від 4 лют. 1994 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 165.
74. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про представників працівників № 135» : [від 15 трав. 2003 р. № 798-IV] // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 30. – Ст. 255.
75. Указ Президента «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» : [від 17 листоп. 1998 р.] // Урядовий кур'єр. – 1998.
76. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» : [від 14 верес. 2006 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
77. Конвенція МОП «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» №135. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – 2010. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; Рекомендація МОП «Про консультації та співробітництво між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства» № 94. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – 2010. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recomdisp1.htm>; Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» : [від 14 верес. 2006 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
78. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Значение, предмет и задачи конфликтологии / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов // Конфликтология. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 820 с.
79. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці / Трюхан Оксана Анатоліївна : автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. – О., 2006. – 20 с.

80. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні / Трунова Галина Анатоліївна : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Чернівецький Національний ун-т ім. Юрія Федьковича. – Чернівці, 2007. – С. 215.
81. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект / Г. І. Чанишева : монографія. – О. : Юридична література, 2001. – 350 с.
82. Германенко В. С. Организационные и правовые основы социального партнерства // Межрегиональная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы развития социального партнерства в современных условиях». Тезисы докладов и выступлений / отв. ред. А. К. Мишин. – Барнаул : Изд-во АлтГТУ, 1997. – С. 7.
83. Трудове право України. Академічний курс : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 536 с.
84. Киселев И. Я. Современные тенденции правового регулирования нестандартных форм занятости в странах Запада / И. Я. Киселев // Труд за рубежом. – 2003. – № 1.
85. Социальное партнерство: Предпосылки становления в Украине : Краткий курс либеральной социально-экономической политики в современных условиях / И. Х. Баширов, [и др.]. – Донецк, 1997. – 287 с.
86. Єлагін В., Багрич С. Соціальний діалог як механізм соціального партнерства: сутність походження та огляд концепцій / В. Єлагін, С. Багрич // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць Одеського регіонального інституту державного управління. – 2009. – № 2. – С. 33.
87. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» : [від 22 червн. 2013 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
88. Закон України «Про колективні договори і угоди» : [від 1 лип. 1993 р. № 3356-ХІІ] // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
89. Масалов В. Д. Некоторые особенности участия работников в управлении акционерным обществом в развитых странах / В. Д. Масалов // Молодежь и

- экономика : тезисы докладов VI межрегиональной научной конференции. [Т. 2]. – Ярославль : ЯФВФЭУ, 2002. – С. 110–112.
90. Рудык Э. Н. Производственная демократия в стране и мире: состояние, проблемы и перспективы / Э. Н. Рудык // Журнал «Альтернативы». – № 2. – М., 2011. – С. 92.
91. Рудык Э. Н. Социальная экономика в мировом и отечественном контексте / Э. Н. Рудык // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 2. – С. 6-14.
92. Коршунова Т. Ю. Участие работников в управлении организацией: проблемы и перспективы / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. – М., 1998. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.juristlib.ru/book\\_701.html](http://www.juristlib.ru/book_701.html)
93. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [отв. ред. док. юрид. наук, проф. Орловский]. – М., 2002. – 1100 с.
94. Цепин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и трудовой коллектив / отв. ред. Р. З. Лившиц; АН СССР, Ин-т государства и права. – М. : Наука, 1986. – 320 с.
95. Киселёв И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселёв. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 160.
96. Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. – 2003. – № 1.
97. Стойчев С. Развитие прямой демократии. [Сборник]. Социалистическая демократия: тенденции современного развития. Реферативный сборник. – М., 1984. – 228 с.
98. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права / Яремчук Олена. Валеріївна : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2005. – 205 с.
99. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Положення про загальноосвітній навчальний заклад» : [від 27 серп. 2010 р. № 778] // Офіційний вісник України. – 2010. – № 63. – С. 133.
100. Закон України «Про позашкільну освіту» : [від 22 черв. № 1841-III] // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 46. – Ст. 393.

101. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. учебное пособие / И. Я. Киселев. – М. : Издательство НОРМА, Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М., 2001. – 384 с.
102. Советское трудовое право. Основы гражданского права / под общ. ред. К. С. Батыгина. – М. : «Профиздат», 1970. – 448 с.
103. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах формування ринкової економіки України / Пилипенко Пилип Данилович. – дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. – Л., 2001. – 388 с.
104. Короленко В. М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні / Короленко Віталій Михайлович – дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 // Львівський Національний ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2010. – 207 с.
105. Ярошенко О. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 11. – С. 38-44.
106. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 520 с.
107. Колективний договір НТУУ «КПІ» на період з квітня 2012 р. до квітня 2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: [http://op.kpi.ua/kol\\_dog\\_12\\_13.htm](http://op.kpi.ua/kol_dog_12_13.htm)
108. Колективний договір Одеської Національної академії харчових технологій на 2012–2016 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: [http://www.onaft.edu.ua/download/dogovor\\_prof.pdf](http://www.onaft.edu.ua/download/dogovor_prof.pdf)
109. Колективний договір ВАТ «Сумиобленерго» на 2010–2011 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://uadocs.exdat.com/docs/index-308305.html>
110. Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової економіки / Рибницький Геннадій Валентинович – дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2005. – 190 с.
111. Швайковская В. Н. Локальное нормативно-правовое регулирование труда в условиях рыночной экономики / Швайковская Валентина Николаевна – дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Национальный ун-т внутренних дел. – Х., 2007. – 195 с.

112. Тихомиров Ю. А. Управление делами общества / Ю. А. Тихомиров. – М., 1984. – 235 с.
113. Пионтковский А. А. К вопросу об изучении общенародного права / А. А. Пионтковский // Советское государство и право. – М., 1962. – № 11. – С. 17.
114. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко : підручник. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
115. Прокопенко, В. І. Трудове право України : підручник: гриф МОН України / В. І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.
116. Пилипенко П. Д. Трудове право України : навчальний посібник / за ред П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. – 208 с.
117. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко : підручник. – 2-ге вид. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
118. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : «Статус ЛТД+», 1996. – 180 с.
119. Трудовое право России : учебник для вузов / отв. ред. док. юрид. наук, проф. Р. З. Лившиц и док. юрид. наук, проф. Ю. П. Орловский. – М. : Издательская группа ИНФРА·НОРМА. – М., 1998. – 650 с.
120. Hady L. Hungary: International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations / L. Hady. – The Netherlands, 1978. – 1750 p.
121. Савич В. И. Управления трудом и трудовое право / под ред. В. М. Лебедева. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 1986. – 123 с.
122. Чанишева Г. Проблеми становлення колективного трудового права України //Актуальні проблеми політики: Зб. наукових праць. Вип. 8. – Одеса: Юрид. літ., 2000. – С. 219-244.
123. Пашков А. С. Трудовое право и социальное развитие производственных коллективов. – В кн.: Правовые проблемы регулирования труда в свете решений XXV съезда КПСС. – М. : Юрид. лит., 1977. – 167 с.
122. Яковлев О. А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору / Яковлев Олександр Анатолійович : автореф. ... дис.

- канд. юрид наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2003. – С.
124. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1972. – С. 196-248; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова. – М., 1976. – С. 142-163.
125. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 280 с.
126. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. – Ленинград : Изд-во Ленинградского ун-та, 1959. – 80 с.
127. Загальна теорія держави і права : навчальний посібник / за ред. В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 1997. – 320 с.
128. Прокопенко В. І. Трудове право / В. І. Прокопенко : курс лекцій для студентів юрид. вузів та фак. – К. : Вентурі, 1996. – 224 с.
129. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Госюриздат, 1958. – 315 с.
130. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права / Яремчук Олена. Валеріївна : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 // Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2005 р. – 195 с.
131. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 728 с.
132. Слюсар А.М. Трудовий колектив і його правовий стан в період розвитку ринкової економіки // Проблеми законності: Республіканський міжвідомчий збірник. Вип. 51. – Х., 2001. – 198 с.
133. Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.
134. Черноморченко М. П. Субъекты советского трудового права / Черноморченко Нина Павловна. : автореф. ... дис. канд. юрид. наук. – Саратов, 1968. – 14 с.
135. Смирнов О. В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права / О. В. Смирнов // Советское государство и право. – 1971. – № 2. – С. 16.

136. Ярошенко О. М. Правосуб'єктність роботодавця та її зміст / О. М. Ярошенко // Проблеми законності. – 2001. – Вип. 51. – С. 130.
137. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : «Дело Лтд», 1995. – С. 73.
138. Пашков А.С. Правовой статус трудового коллектива // Правоведение. – 1983. – № 6.
139. Ніколайченко Г. М. Поняття та суб'єкти представництва у трудовому праві України // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. Вип. 18. – Одеса : Юридична література, 2003. – С. 821.
140. Советское гражданское право: в 2 ч. / отв. ред. В. А. Рясенцев. – М., 1986. – [Ч. 1]. – 880 с.
141. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. – 1998. – № 3. – С. 64.
142. Стойчев С. Развитие прямой демократии / С. Стойчев. – [Сборник]. Социалистическая демократия: тенденции современного развития. Реферативный сборник. – М., 1984. – 367 с.
143. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Положення про загальноосвітній навчальний заклад» : [від 27 серп. 2010 р. № 778] // Офіційний вісник України. – 2010. – № 63. – С. 133.
144. Закону України «Про позашкільну освіту» : [від 7 груд. 2000 р. № 1841-III] / Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 46. – Ст. 393.
145. Короленко В. М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні / Короленко Віталій Михайлович : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Львівський Національний ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2010. – 207 с.
146. Цепин А. И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих / А. И. Цепин. – М. : Наука, 1980. – С. 57.
147. Щербина В. С. Господарське право / В. С. Щербина. – К., 2009. – 480 с.
148. Прокопенко В. І. Трудове право. [Курс лекцій] : для студ. юрид. вуз. та факульт. – 1998. – 280 с.

149. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права / П. Д. Пилипенко. – Львів, 1999. – 214 с.
150. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М., 2007. – 858 с.
151. Ярошенко О. М. Щодо правового статусу працівників / Ярошенко О. М. // Проблеми державного будівництва і трудового права. – № 109. – Х., 2009. – С. 38.
152. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (Загальні положення, ст. 1) : [від 2 берез 2000 р. № 1533-III] / Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.
153. Башмаков Н. Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі невирішені питання. (Пропозиції до законодавств) / Н. Башмаков // Право України. – 1999. – № 2. – С. 86-89.
154. Гак Г. М. Диалектика коллективности и индивидуальности / Г. М. Гак . – М. : Мысль, 1967. – 580 с.
155. Костюк В. Л. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності трудового колективу: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Віче. Журнал Верховної Ради України. – 2011. - № 22. – С. 22. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/2803/>
156. Хохлов Е. Б. Правовые вопросы формирования производственной бригады / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1981. – № 2. – С. 49.
157. Зуб І. В. Правове регулювання колективних форм організації праці в умовах переходу до ринкової економіки / Зуб Ігор Володимирович. : автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / НЮАУ. – Х., 1993. – С. 14.
158. Киселёв И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО „Бизнес-школа „Интел-Синтез” совместно с ООО „Журнал „Управление персоналом”, 2003. – 160 с.
159. Никитинский В. И., Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников / В. И. Никитинский, Т. Ю. Коршунова // Государство и право. – 1992. – № 6. – С. 25.

160. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» : [від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV] / Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
161. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» : [від 14 трав. 1992 р. № 2343- XII] / Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 441.
162. Закон України «Про господарські товариства» : [від 10 верес. № 1991 р. № 1576-XII] / Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682
163. Закон України «Про приватизацію державного майна» : [від 4 берез. 1992 р. № 2163-XII] / Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 24. – Ст. 318.
164. Закон України «Про управління об'єктами державної власності» : [від 21 верес. 2008 р. № 185-V] / Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 46. – Ст. 456.
165. Закон України «Про акціонерні товариства» [ : від 17 верес. 2008 р. № 514-V] / Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 50-51. – Ст. 384.
166. Про затвердження Принципів корпоративного управління. Рішення Комісії № 571 від 11.12.2003 р.
167. Про затвердження зразкових Статуту та внутрішніх Положень відкритого акціонерного товариства. Рішення Комісії № 123 від 08.04.2004 р.
168. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселёв, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушникового. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЭКСМО, 2008. - 608 с
169. Kohl H. Mitbestimmung in Mittel-und Osteuropa. Ein zartes Pflanzchen / H. Kohl // Mitbestimmung. – 2003. – № 5. – P. 38.
170. Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М. : «Русский язык», 1961. – 944 с.
171. Флейшиц Е. А. Соотношение правоспособности и субъективных прав / Е. А. Флейшиц // Вопросы общей теории советского права. – М., 1960. – С. 280.
172. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення / Кохан Наталія Василівна : автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська Національна юридична академія. – О., 2008. – 187 с.

173. Флейшиц Е. А. Соотношение правоспособности и субъективных прав / Е. А. Флейшиц // Вопросы общей теории советского права. – М., 1960. – С. 280.
174. Витрук Н. В. О юридических средствах обеспечения реализации и охраны прав советских граждан / Н. В. Витрук // Правоведение. – 1964. – № 29.
175. Процевский А. И. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих / А. И. Процевский // Советское государство и право. – 1970. – № 12. – С. 145.
176. Новий тлумачний словник української мови : в 4 т. / уклад. В. Яременко, О. Сліпущко. – К. : Вид-во «Аконіт», 1998. – [Т. 4]. – 1998. – 910 с.
177. Керимов Д. А. Обеспечение законности в СССР / Д. А. Керимов. – М. : Госюриздат, 1956. – 123 с.
178. Трудовое право : с учётом новой ред. Трудового кодекса РФ : учеб. для вузов рек. МО РФ / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян [и др.], . Акад. труда и соц. отношений ; под ред.: О.В. Смирнова, И. О. Снигирёвой. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2008. - 598 с.
179. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. – К. : Наукова думка, 1992. – 160 с.
180. Європейська соціальна хартія (переглянута) / Міжнародний документ : [від 3 трав. 1996 р. № ETS № 163] / Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.
181. Хартія основних прав Європейського Союзу : [від 7 груд. 2000 р.] / Міжнародний документ.
182. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – № 1. – К., 2011. – С. 514.
183. Осипов П. П. Теоретические основы построения и применении уголовно-правовых санкций / П. П. Осипов. – М., 1976. – 178 с.
184. Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / М. С. Строгович // Советское государство и право. – 1979. – № 5. – С. 75
185. Кудрявцев В. Н., Лазарев Б. М. Дисциплина и ответственность: пути укрепления / В. Н. Кудрявцев, Б. М. Лазарев // Советское государство и право. – 1981. – № 6. – С. 69.

186. Базылев Б. Т. Сущность позитивной юридической ответственности / Б. Т. Базылев // Правоведение. – 1979. – № 4. – С. 43.
187. Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – М., 1955. – 310 с.
188. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие для вузов по спец. "Юриспруденция" / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. - Ярославль : ЯрГУ, 2008. - 427 с.
189. Алексеев С. С. Несколько мыслей о нашей юридической науке / С. С. Алексеев // Советское государство и право. – 1989. – № 5. – С. 78.