

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

СЕМЕНЮК АРТЕМ ОЛЕКСІЙОВИЧ



УДК 349.2 (477)

**ПРЕДСТАВНИЦТВО ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Інституту юриспруденції та міжнародного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, начальник кафедри
трудового та господарського права;

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

Захист відбудеться «03» липня 2015 року о «12-00» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

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

Автореферат розісланий «27» травня 2015 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасному світі питання забезпечення прав людини посідає чи не найперше місце. Конституція України, визнавши людину, її права та інтереси найвищими соціальними цінностями та проголосивши, що забезпечення прав громадян є головним обов'язком держави, цим самим закріпила на законодавчому рівні гарантії захисту політичних, громадських, культурних, соціальних інтересів людини. Тому на сьогодні в умовах розвитку демократичної, правової держави проблема дотримання основоположних прав виявляє себе й у створенні ефективних форм та способів захисту прав у сфері праці. При цьому дуже важливим є усвідомлення місця представництва як форми захисту трудових прав працівників у сучасному суспільстві, в умовах євроінтеграції і тенденції постійного вдосконалення трудового законодавства.

Представництво у трудовому праві відіграє надзвичайно важливу роль, розвиваючись відповідно до міжнародних стандартів і насамперед європейських. Роль і значення представництва у трудовому праві відображається у необхідності забезпечення реальних умов щодо непорушності законних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, а також їх захисту у випадку їх порушення. Наявність потужного, дієвого представництва у трудовому праві позитивно позначається на реалізації правового статусу кожного суб'єкта трудових правовідносин. Загалом, представництво виступає необхідним елементом становлення повноцінної правової, соціальної, суверенної, демократичної й незалежної держави та громадянського суспільства.

Унікальність інституту представництва захисту прав працівників, регламентованого нормами трудового та цивільного процесуального законодавства, полягає у тому, що за допомогою представництва можуть ефективно захищатися права, адже останнє у своїй основі містить право працівника передавати іншій особі право на захист, що пов'язано з обов'язком останньої здійснювати представництво. Ці відносини тісно пов'язані між собою і у поєднанні утворюють міжгалузевий інститут представництва, зберігаючи свою галузеву самостійність та особливості. Порівняно із захисною функцією, всі інші (процесуальне представництво в суді, лобіювання інтересів працівників, формальне представництво) виконують роль деталізації, тобто є другорядними.

У доктрині трудового права основний акцент робиться на представництві трудових прав і законних інтересів працівників, зважаючи на те що їхній правовий статус є найбільш уразливим. Працівники менше суспільно та економічно забезпечені, ніж роботодавці, перебувають у менш вигідних умовах порівняно з останніми, що й указує на пріоритетність представництва та захисту саме їхніх прав та інтересів. Поряд з цим на сьогодні все більше розвивається нормативно-правова база представництва прав та інтересів роботодавців, які також об'єднуються в організації та об'єднання у порядку, передбаченому законодавством. База правового регулювання соціально-трудова, економічних, особистих відносин між профспілками, які діють від імені працівників і захищають їх, та об'єднаннями й організаціями роботодавців розвивається в умовах переходу до ринкової економіки. У зв'язку з цим можна зробити висновок, що представництво як важливий інститут у трудовому праві потребує постійного вдосконалення нормативної бази, коригування багатьох прогалин і недоліків, внесення певних доповнень та змін до законодавства у сфері праці.

Дослідженням представництва як форми захисту трудових прав працівників займалися серед інших і такі науковці, як В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, М.Л. Дубровський, І.М. Дубровський, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, І.В. Лагутіна, К.В. Мельник, К.Ю. Мельник, Т.А. Нестерова, В.Ю. Нікіфоров, Г.М. Ніколайченко, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, І.О. Снігір'ова, І.М. Твердовський, О.Л. Тупиця, Є.А. Федорова, В.Р. Халіков, Н.М. Хуторян, В.Ф. Цвих, Г.І. Чанишева, І.М. Чумаченко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на значний доробок цих учених, дана проблематика потребує більш ґрунтовного дослідження і, як результат, конкретніших висновків, що й зумовлює актуальність здійснення детальнішого науково обґрунтованого аналізу правових відносин у даній сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі правознавства Інституту юриспруденції та міжнародного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до комплексної цільової програми університету й кафедри «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права»

Мета і задачі дослідження. Мета поданої на захист наукової роботи полягає у тому, щоб на підставі теоретичних висновків та узагальнень

учених-правознавців, порівняльного аналізу законодавства України та зарубіжних країн про працю, практики його застосування й вивчення міжнародних документів визначити сутність представництва як форми захисту трудових прав працівників, виокремити проблеми щодо правового регулювання даної сфери та розробити конкретні наукові рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення у сфері, що розглядається. Досягнення цієї мети пов'язується безпосередньо з вирішенням таких дослідницьких *задач*:

- з'ясувати роль та значення представництва як форми захисту трудових прав працівників;

- проаналізувати періодизацію історичного розвитку представництва як форми захисту трудових прав працівників;

- розкрити завдання, види, принципи та функції представництва як форми захисту трудових прав працівників;

- дослідити сучасний стан правового регулювання представництва за трудовим законодавством;

- виокремити напрями вдосконалення правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників;

- визначити шляхи запозичення позитивного зарубіжного досвіду щодо представництва як форми захисту трудових прав працівників.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані із захистом трудових прав працівників.

Предметом дослідження є представництво як форма захисту трудових прав працівників.

Методи дослідження. Відповідно до мети і задач дослідження для одержання об'єктивних і достовірних результатів застосовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання. За допомогою *історичного методу* розглянуто виникнення, розвиток та становлення представництва у трудовому праві (підрозділ 1.2). *Порівняльно-правовий метод* було використано для окреслення специфіки регулювання даного питання у різних правових актах, що дозволило зробити узагальнення та визначити напрями вдосконалення на основі зарубіжного досвіду (підрозділи 1.3, 3.2, 3.3). *Формально-юридичний метод* став підґрунтям для з'ясування ролі й значення представництва в трудовому праві та внесення пропозицій, спрямованих на вдосконалення шляхів правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників (підрозділи 1.1, 3.1). За допомогою *методу документального аналізу* досліджено нормативні акти (національні та зарубіжні), проекти законів, виявлено їхні переваги та недоліки (підрозділи 1.3, 2.1-2.2, 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що у

дисертації комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права досліджено проблемні питання представництва як форми захисту трудових прав працівників. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем, зокрема:

уперше:

– визначено дефініцію поняття «реформування та оптимізація представництва як форми захисту працівників у випадку порушення їхніх прав» як процес, що складається із комплексу заходів, спрямованих на досягнення найвищого рівня ефективності захисту прав працівників особами, котрі мають повноваження на представництво прав працівників, який у даному випадку може передбачати надання додаткових функцій, прийняття певних рішень, удосконалення діяльності через зняття певних обмежень;

– надано комплексні пропозиції щодо реформування й оптимізації представництва як форми захисту працівників у випадку порушення їхніх прав, шляхом внесення істотних змін в існуючі механізми функціонування системи та її органів, а саме: (1) вдосконалити структуру підлеглості Державної інспекції праці шляхом внесення змін до Положення про Державну інспекцію України з питань праці в частині, що її діяльність контролюється Міністерством соціальної політики України; (2) проведення функціональної оптимізації шляхом надання додаткових обов'язків Державній інспекції праці через внесення змін до Положення про Державну інспекцію України з питань праці та до Порядку проведення Державною інспекцією України з питань праці перевірок, якими передбачити обов'язок інспекції з питань праці: (а) у своїй діяльності керуватись основним принципом забезпечення дотримання прав і свобод людини, тобто захист прав людини повинен бути основною метою діяльності інспекції; (б) визнати можливість представництва працівників у випадку порушення їхніх прав у суді; (3) внести зміни до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», зокрема у ст. 6 передбачити можливість участі у переговорах з владою на національному та регіональному рівнях профспілок, незалежно від кількості її членів; у ст. 7 виключити можливості оціночного втручання із боку держави в особі Національної служби посередництва і примирення; (4) вдосконалити контрольні-наглядні функції профспілки, розробити механізм громадського контролю, визначити права й повноваження профспілки при здійсненні контрольних функцій; (5) внести зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», визнавши можливість застосування заходів відповідальності до профспілки, єдиного створеного органу на підприємстві, у випадку невиконання або неякісного

виконання захисних заходів щодо прав працівників; (б) внести зміни до КЗпП України, передбачивши відповідальність роботодавців за невиконання законних вимог профспілки; (7) розширити повноваження профспілок шляхом внесення змін до КУпАП, визнавши можливість застосування профспілкою заходів адміністративної відповідальності;

удосконалено:

– поняття «представництво у трудовому праві». Це сукупність правовідносин, у яких використання правосуб'єктності уповноважених на те суб'єктів трудових правовідносин відбувається з метою реалізації прав та обов'язків, а також захисту прав працівників і роботодавців;

– підхід до виокремлення проблем інституту представництва в трудовому праві, з-поміж яких названо такі: (1) на державному рівні не врегульовано питання представництва захисту трудових прав органами виконавчої влади та єдиним органом, що здійснює контроль у сфері трудових відносин – Державною інспекцією праці; (2) не вирішено питання легалізації профспілок Національною службою посередництва і примирення; (3) не сприяє стабільному й ефективному представництву профспілками захисту трудових прав працівників відсутність процедури й механізму проведення громадського контролю профспілковими органами, а також відсутність відповідальності роботодавців і профспілкових органів, що свідчить про формальний характер повноважень;

– правове розуміння ролі та значення представництва у трудовому праві, яке полягає в такому: (а) це один із основних напрямків здійснення політики України у сфері праці; (б) є вагомим важелем у розвитку системи соціального партнерства; (в) має велику значущість у проведенні переговорного процесу, укладенні угод і колективних договорів, захисті та відстоюванні прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин; (г) сприяє становленню громадянського суспільства, а також суверенної, демократичної, соціальної, правової, незалежної держави; (д) відбувається розширення гласності й урахування думки всіх сторін трудових правовідносин; (е) відіграє дуже важливу роль у забезпеченні найширшого спектру прав суб'єктів трудових правовідносин, сприяє їх реалізації у практичній діяльності;

дістали подальшого розвитку:

– класифікація історичних етапів становлення й розвитку представництва трудових прав і законних інтересів працівників: I етап (кінець III – кінець XVIII ст.) – формування передумов необхідності захисту трудових прав працівників, у результаті чого утворюються профспілки; II етап (кінець XVIII – початок XX ст.) – характеризується створенням профспілок та їх поширенням у різних країнах Європи; III етап (початок

XX ст. – 1990 р.) – функціонування профспілок у радянський період; IV етап (1991 р. – по тепер. час) – відбувається позитивна тенденція в аспекті підвищення ефективності здійснення профспілками представництва трудових прав і законних інтересів працівників. Останній етап свідчить про відновлення активної діяльності профспілок у сфері захисту трудових прав працівників та відстоюванні їхніх інтересів;

– принципи представництва як форми захисту трудових прав працівників як основні керівні ідеї, що зумовлюють та визначають зміст правового регулювання представництва працівників у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими суб'єктами для забезпечення дотримання трудових, соціальних та інших прав і свобод, передбачених чинним трудовим законодавством України та відображають найважливіші напрями правової політики держави;

– пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані у дослідженні висновки, узагальнення та пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретико-правових засад представництва як форми захисту трудових прав працівників;

– у правотворчості – у процесі підготовки проектів нових і вдосконалення чинних законодавчих актів, які визначають функціонування представництва як форми захисту трудових прав працівників;

– у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання норм чинного трудового законодавства у сфері представництва як форми захисту трудових прав працівників;

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

Апробація результатів дисертації. Висновки й результати, отримані у процесі наукового дослідження, були оприлюднені на науково-практичних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, березень 2014 р.), «Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку» (м. Донецьк, квітень 2014 р.), «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права» (м. Львів, червень 2014 р.).

Публікації. Основні результати дослідження знайшли своє відображення в дев'яти публікаціях, з яких чотири статті у наукових фахових виданнях України, дві статті у наукових періодичних виданнях інших держав і три тези доповідей і наукових повідомлень на зазначених конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені предметом дослідження, відображають його мету і задачі. Робота складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що об'єднують вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 208 сторінок, з яких 188 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складається із 216 найменувань і займає 20 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначено мету і задачі, об'єкт і предмет дисертації, сформульовано наукову новизну одержаних результатів, розкрито практичне значення й апробацію результатів дослідження.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика представництва у трудовому праві» складається із трьох підрозділів та стосується дослідження ролі й значення представництва у трудовому праві, його становленню і правовому регулюванню.

У *підрозділі 1.1 «Роль і значення представництва у трудовому праві»* зазначається, що представництво у трудовому праві можна уявити як використання правосуб'єктності одних осіб (професійні спілки та організації роботодавців, їхні об'єднання) задля реалізації прав і обов'язків та захисту прав інших осіб (працівників та роботодавців відповідно). Констатовано, що роль і значення представництва у трудовому праві полягає в тому, що воно є одним із пріоритетних напрямів політики в Україні у сфері праці. Так, забезпечення дотриманням трудових прав можливе лише завдяки якісному та ефективному представництву.

Аргументовано, що представництво, яке здійснюють професійні спілки, є не лише формою захисту трудових прав, а й формою їх охорони. Захист розглядається у випадку порушення прав, а охорона – у розумінні попередження порушення. Зауважено, що профспілки повинні застосовувати нові засоби для захисту трудових прав працівників, віднаходити нові методи для подолання нерозуміння між власниками підприємств і найманими працівниками, вживати всіх заходів для того, щоб не відставати від суспільного розвитку й еволюції ринку праці.

У підрозділі 1.2 «Становлення й розвиток представництва у трудовому праві» автором здійснено історико-правовий аналіз становлення інституту представництва у трудовому праві. Зазначено, що становлення представництва трудових прав і законних інтересів працівників має тривалу передісторію, що сягає своїм корінням ще часів Стародавнього Риму, та історію, яка почалася зі створення перших профспілок з метою захисту трудових прав працівників наприкінці XVIII ст. в Англії. Дослідження цього інституту в історичному аспекту надало змогу зрозуміти передумови й фактори появи профспілок як органів, що здійснюють представництво у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, витоки й джерела їх функціонування.

Дослідження становлення й розвитку представництва трудових прав працівників та роботодавців дозволило дійти висновку, що генезис становлення представництва трудових прав та інтересів працівників є значно тривалішим, ніж історія формування й розвитку інституту представництва трудових прав роботодавців. Ця особливість має суттєве відображення наразі, оскільки останній перебуває порівняно з першим на низькому рівні розвитку. Проте така ситуація має об'єктивний характер з огляду на меншу нагальність інституту представництва роботодавців у зв'язку із непостійними порушеннями їхніх прав, чого не можна сказати про інститут представництва працівників, які, відповідно до соціальних, економічних та політичних факторів, завжди перебували у менш вигідному становищі й потребували більшої уваги та контролю стосовно захисту їхніх прав і законних інтересів.

У підрозділі 1.3 «Правове регулювання представництва за трудовим законодавством» зазначено, що питання правового регулювання представництва у трудовому праві загалом залишається дискусійними серед науковців. Поширеним є використання поняття представництва у кримінальному, цивільному, міжнародному праві, цивільному та кримінальному процесах, а інститут представництва вважається складовою цих галузей права. Водночас дисертантом аргументовано, що, оскільки у будь-якій галузі права наявні порушення прав суб'єктів, то існує необхідність їх захисту. Це зводиться до того, що саме через це можливими є форми захисту своїх прав особисто суб'єктом або ж особою, яка представлятиме його законні інтереси та права, – представником.

Автором сформульовано визначення поняття «правове регулювання представництва за трудовим законодавством», під яким запропоновано розуміти державний вплив (дію) на поведінку суб'єктів трудових правовідносин у сфері представництва прав і законних інтересів найманих працівників та роботодавців за допомогою регламентації їх правовими нормами.

Розділ 2 «Завдання і види представництва у сфері захисту трудових прав працівників» містить два підрозділи та стосується дослідження завдань, видів, принципів і функцій представництва як форми захисту трудових прав працівників.

У підрозділі 2.1 *«Завдання та види представництва як форми захисту трудових прав працівників»* зазначено, що основним критерієм для здійснення поділу завдань представництва як форми захисту трудових прав працівників на групи названо сферу реалізації таких завдань. За цим критерієм усі завдання представництва поділено на такі групи: (1) загальні завдання представництва як інституту приватного права; (2) специфічні завдання представництва в трудовому праві як форми захисту прав працівників. До першої групи належать ті завдання, що притаманні представництву загалом, а не лише у трудовому праві, хоча, безперечно, окремі з них реалізуються і в трудових правовідносинах щодо захисту прав працівників. До другої групи запропоновано включати ті завдання представництва, які є властивими для трудового права та характеризують цей інститут як форму захисту трудових прав працівників.

Резюмовано, що колективне представництво найчастіше здійснюється на підставі норм трудового законодавства, що зумовлюють представництво цілого трудового колективу профспілковою організацією або іншими суб'єктами. Адже таке представництво впливає на весь трудовий колектив. Крім того, специфіка колективного представництва полягає в тому, що в ньому через представника можуть здійснюватися тільки ті права та обов'язки, відносно яких законом допускається можливість здійснення їх через представника. До таких віднесено права та обов'язки, що реалізуються у колективних трудових відносинах (відносинах із соціального діалогу у сфері праці).

У підрозділі 2.2 *«Принципи і функції представництва в сфері захисту трудових прав працівників»* принципи представництва як форми захисту трудових прав працівників визначено як основні керівні ідеї, що зумовлюють та визначають зміст правового регулювання представництва працівників у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими суб'єктами для забезпечення дотримання трудових, соціальних та інших прав і свобод, передбачених чинним трудовим законодавством України та відображають найважливіші напрями правової політики держави. Здійснено класифікацію принципів представництва у сфері захисту трудових прав працівників: (а) загальноправові – верховенство права, законність, рівність, гарантованість прав і свобод, юридична визначеність; (б) міжгалузеві – принцип вільного волевиявлення, принцип свободи економічної діяльності та принцип належного рівня життя;

(в) галузеві – принцип свободи договору, принцип судового захисту прав та інтересів, принцип рівності трудових прав громадян.

Функції представництва як форми захисту трудових прав працівників визначено як основні внутрішньооднорідні, автономні, спеціалізовані напрямки здійснення захисту трудових прав працівників у відносинах із роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими суб'єктами, що відображають найважливіші напрями представництва.

Розділ 3 «Напрями оптимізації представництва як форми захисту трудових прав працівників» складається з трьох підрозділів та стосується дослідження проблематики удосконалення правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників, напрямом його оптимізації й реформування, а також дослідженню позитивного досвіду зарубіжних країн у даній сфері.

У підрозділі 3.1 *«Удосконалення правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників»* наголошено на тому, що система запропонованих змін до чинного законодавства, а також удосконалення норм права, які регулюють інститут представництва захисту прав працівників у трудовому праві, слід вважати не реагуванням на недосконалу правову базу інституту представництва, а результатом реалізації продуманої стратегії, що виходить із усвідомлених фундаментальних інтересів держави і суспільства, роботодавців та їхніх працівників, та яка повинна ґрунтуватися на принципі пріоритету захисту трудових прав працівників.

Так, по-перше, об'ємний інститут представництва потребує виділення його в окрему главу Кодексу законів про працю, в якому слід надати чітке визначення поняття «представництво», розкрити повний перелік суб'єктів представників прав і виділити їхні функції й повноваження у зв'язку з тим, що зазначений термін у чинному трудовому законодавстві не розкривається, чіткого переліку суб'єктів-представників прав працівників не міститься, що є однією із серйозних прогалин у законодавстві. По-друге, слід удосконалити розвиток соціального партнерства за допомогою залучення громадських представників. По-третє, потребує вдосконалення система трудового представництва як однієї з найважливіших форм взаємодії роботодавця та працівника, при якому зазначені суб'єкти стають партнерами, співіснуючи у режимі постійного діалогу та взаємоконтролю. По-четверте, вдосконалення правової бази інституту представництва має бути виражене у державному захисті прав громадян державними органами влади, органами прокуратури та недержавними представниками, що, у свою чергу, вимагає гарантій працівникові від переслідування з боку роботодавця, державних органів, від

негативної реакції у разі критичного змісту звернення.

У підрозділі 3.2 *«Напрями оптимізації й реформування представництва як форми захисту трудових прав працівників в Україні»* акцентовано увагу на тому, що реформування та оптимізація представництва як форми захисту працівників у випадку порушення їхніх прав є процесом, який складається із комплексу заходів, спрямованих на досягнення найвищого рівня ефективності захисту прав працівників особами, які мають повноваження на представництво прав працівників, що у даному випадку можуть бути визначені як процес надання додаткових функцій, прийняття рішень, як засіб удосконалення діяльності через зняття певних обмежень.

Стратегічні цілі розвитку системи захисту прав працівників у трудових відносинах, що склалися в Україні, залишаються незмінними впродовж тривалого часу. Якісно новий рівень розвитку держави залежатиме від рівня представництва прав громадян та якості їх захисту представниками. Гарантом захисту прав працівників як самостійно, так і за допомогою представників є існування і діяльність таких органів, закріплених в трудовому праві: органи державної влади, профспілки, прокуратура, суди. Тому дисертантом запропоновано шляхи оптимізації й реформування представництва крізь призму діяльності зазначених органів.

У підрозділі 3.3 *«Досвід зарубіжних країн щодо представництва як форми захисту трудових прав працівників: шляхи для вдосконалення в Україні»* зазначено, що у зарубіжних країнах спостерігається велика різноманітність підходів до захисту прав працівників представниками.

Проаналізувавши законодавство зарубіжних країн (США, Німеччини, Великої Британії та ін.) стосовно представництва як форми захисту трудових прав працівників, дисертантом запропоновано такі шляхи вдосконалення цього інституту в Україні: (а) доповнити національне трудове законодавство нормами антидискримінаційного законодавства, згідно з якими профспілкове представництво повинно поширюватися на всіх членів колективу без обмежень, зокрема й на тих осіб, які не є членами професійної спілки; (б) вдосконалити повноваження в захисті трудових прав адвокатів; (в) створити спеціальний державний орган, аналогом якого є створена у США Комісія із забезпечення рівних можливостей у галузі праці і занять, який вирішував би трудові конфлікти; (г) надати реальні повноваження профспілкам на проведення громадського контролю, розроблення відповідних правил такого проведення; (д) передбачити заборону локауту – звільнення працівників з ініціативи роботодавця у зв'язку з їх участю у колективному трудовому спорі або у страйку; (е) розвивати робітниче непрофспілкове представництво, орієнтоване на співробітництво з профспілками й стабілізацію відносин між працівниками та роботодавцями;

(е) посилити захист представників працівників від будь-якої дії, що може завдати їм шкоди; (є) забезпечити судове представництво у судах із трудових спорів, яке формується на паритетній основі з представників роботодавців та працівників; (ж) запровадити інститут громадських суддів, який дозволить забезпечити швидкий і якісний розгляд трудових справ незалежним від роботодавця й безстороннім судом; (з) заборонити страйк і локаут як засіб економічного тиску сторін один на одного; (и) сформувати систему пропорційного представництва інтересів працівників залежно від регіональної, галузевої, секторальної, фірмової, професійної специфіки; (і) забезпечити становлення альтернативних представництв захисту прав працівників; (ї) розширити права профспілок у частині контролю за умовами праці, безпекою праці й охороною здоров'я працівників.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі теоретичних висновків учених-правознавців, порівняльного аналізу трудового законодавства України й зарубіжних держав, практики його застосування, вивчення міжнародних документів розглянути правове регулювання механізму представництва трудових прав працівників, з'ясувати наукові підходи стосовно досліджуваної проблематики, розробити конкретні наукові рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення у сфері, що розглядається.

1. Представництво у трудовому праві – це сукупність правовідносин, у яких використання правосуб'єктності уповноважених на те суб'єктів трудових правовідносин відбувається з метою реалізації прав та обов'язків, а також захисту прав працівників і роботодавців. Зазначені суб'єкти трудових правовідносин, тобто представники, поділяються на первинні (професійні спілки, організації роботодавців та їхні об'єднання) і вторинні (прокурори, народні депутати України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини).

2. Виділено історичні етапи становлення та розвитку представництва трудових прав і законних інтересів працівників: I етап (кінець III – кінець XVIII ст.) – формування передумов необхідності захисту трудових прав працівників, у результаті чого утворюються профспілки; II етап (кінець XVIII – початок XX ст.) характеризується широким поширенням профспілок у різних країнах Європи; III етап (початок XX ст. – 1990 р.) – функціонування профспілок у радянський період; IV етап (1991 р. – по тепер. час) –

відбувається позитивна тенденція в аспекті підвищення ефективності здійснення профспілками представництва трудових прав і законних інтересів працівників. На четвертому етапі спостерігається відновлення активної діяльності профспілок у сфері захисту трудових прав працівників та відстоюванні їхніх інтересів.

3. Правове регулювання представництва за трудовим законодавством характеризується такими ознаками: (а) соціальною – чинні нормативно-правові акти у сфері представництва трудових прав та інтересів працівників і роботодавців спрямовані на відображення реальних соціальних потреб головних суб'єктів трудових правовідносин; (б) динамічністю – перебувають у постійному процесі вдосконалення (вносяться зміни з метою підвищення ефективності існуючого стану представництва за трудовим законодавством); (в) формальною визначеністю – кожна норма є в обов'язковому порядку писаною; (г) конкретністю – відповідність реальним відносинам у сфері представництва у трудовому праві.

4. До загальних завдань представництва як форми захисту трудових прав працівників віднесено такі: (а) представлення інтересів особи за необхідності спеціальних знань і навичок; (б) представлення інтересів особи за відсутності можливості самої особи до такого представлення; (в) забезпечення стабільного існування економічної системи, товарообігу; (г) захист та охорона порушених і оспорюваних прав особи; (д) відновлення прав особи. Особливістю цих завдань є те, що вони характерні для інституту представництва не лише у трудовому, а й у інших галузях права.

5. До специфічних завдань, які проявляються лише у відносинах представництва у сфері захисту трудових прав працівників, віднесено: (а) ведення соціального діалогу у сфері праці від імені працівників; (б) захист прав працівників; (в) вчинення юридичних дій від імені працівників за їх дорученням; (г) захист прав працівників у дисциплінарних порушеннях; (д) представлення інтересів працівників у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування та при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

6. Принципи представництва як форми захисту трудових прав працівників – це основні керівні ідеї, що зумовлюють та визначають зміст правового регулювання представництва працівників у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими суб'єктами для забезпечення дотримання трудових, соціальних та інших прав і свобод, передбачених чинним трудовим законодавством України, та відображають найважливіші напрями правової

політики держави.

7. Функції представництва як форми захисту трудових прав працівників – це основні внутрішньооднорідні, автономні, спеціалізовані напрямки здійснення захисту трудових прав працівників у відносинах із роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими суб'єктами, що відображають найважливіші напрями представництва. Функціями представництва як форми захисту трудових прав працівників є: (а) захисна, (б) функція процесуального представництва в суді, (в) функція лобювання інтересів працівників, (г) функція формального представництва.

8. З метою вдосконалення правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників запропоновано внести зміни:

– до Закону України «Про звернення громадян», а саме: (а) до статті 1, визнавши право на звернення громадян до народного депутата; (б) до статті 3 в частині уточнення визначення понять «заява» і «скарга», надавши зазначеним термінам такої дефініції: «Це звернення громадян або уповноваженої громадянином особи»;

– до Цивільного процесуального кодексу України, зокрема (а) до статті 40, визнавши, що профспілка може бути представником працівника; (б) до статті 42, де передбачити, що документами, які підтверджують повноваження профспілки, є звернення працівника за захистом його прав до первинної профспілкової організації та рішення профспілки про здійснення представництва у суді;

– до Кодексу законів про працю України, зокрема: 1) окремою статтею визнати: (а) кваліфікаційний рівень інших осіб, які мають право представництва при захисті трудових прав; (б) засвідчення їхніх повноважень, визначення переліку документів, які дають право зазначеним особам здійснювати будь-які дії, що становлять зміст представництва працівників; (в) визнати, що інша особа – представник працюючої особи – в процесі захисту прав виконує свої службові обов'язки, які він повинен здійснювати на достатньому кваліфікованому рівні; 2) статтю 187 «Права неповнолітніх у трудових правовідносинах» доповнити положенням: «протягом здійснення неповнолітніми працівниками трудових функцій їхні права підлягають захисту з боку батьків»; 3) передбачити, що у разі банкрутства підприємства представниками працівників можуть виступати й інші представники, які обрані зборами працівників; 4) закріпити право на захист працівників Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, органами державної влади та органами місцевого самоврядування шляхом звернення цих органів до суду, чим буде узгоджено норми КЗпП та ЦПК України;

– до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», а саме: 1) ст. 1 доповнити таким положенням: «представник працівників боржника представляє їхні інтереси під час провадження у справі про банкрутство при проведенні процедур, які стосуються підприємства-банкрута»; 2) передбачити положення, які стосуються загальних зборів працівників боржника, в яких повинні регламентуватися: (а) процедура скликання загальних зборів працівників боржника; (б) основні правила організації та проведення загальних зборів працівників боржника; (в) правила наділення представника працівників боржника повноваженнями та їх припинення; 3) включити положення, що розкривають: (а) основні права й обов'язки представника працівників боржника (права голосування, права оскарження дій арбітражного керуючого, рішень зборів кредиторів чи комітету кредиторів, якщо порушуються права й законні інтереси працівників діями та рішеннями арбітражного керуючого або зборів кредиторів; права запитувати й подавати відомості про склад і розмір вимог з оплати праці, гарантійних та компенсаційних виплат, передбачених трудовим законодавством; права вимагати внесення до реєстру вимог кредиторів відомостей з оплати праці; (б) підстави позбавлення статусу представника працівників боржника; (в) правила відмови представника працівників боржника від свого статусу;

– до Закону України «Про прокуратуру», зокрема до частини 2 ст. 36¹, де визнати можливість представництва прокурором усіх без обмежень осіб з метою відсутності диференціації працівників;

– до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», зокрема з п. 10 ст. 13 виключити речення «Які за станом здоров'я чи з інших поважних причин не можуть цього зробити самостійно», чим буде надано можливість звернутися за захистом усім особам без будь-яких обмежень;

– до Закону України «Про статус народного депутата України», в якому передбачити право працівника у випадку порушення його прав у процесі трудової діяльності на захист із боку обраного ним представника у Верховній Раді України.

Також внесено пропозицію законодавчо визначити процес наділення представника працівників повноваженнями, який повинен складатися з таких етапів: (а) висунення кандидатур на здобуття статусу представника працівників, на якому кожен працівник підприємства-банкрута, а також профспілкова організація, за її наявності, мають право висунути свою кандидатуру на отримання зазначеного статусу; (б) голосування і складання протоколу, в якому має міститися прийняте рішення працівників, завірене підписом арбітражного керуючого, який з моменту оголошення процедури

банкрутства виконує функції роботодавця.

9. Запропоновано такі шляхи вдосконалення представництва як форми захисту трудових прав працівників на основі зарубіжного досвіду: (а) доповнити національне трудове законодавство нормами антидискримінаційного законодавства, згідно з якими профспілкове представництво має поширюватися на всіх членів колективу без обмежень, зокрема й на тих осіб, які не входять у професійну спілку; (б) вдосконалити повноваження в захисті трудових прав адвокатів; (в) створити спеціальний державний орган, аналогом якого є створена у США Комісія із забезпечення рівних можливостей у галузі праці і занять, який вирішував би трудові конфлікти; (г) надати реальні повноваження профспілкам на проведення громадського контролю, розроблення відповідних правил такого проведення; (ґ) передбачити заборону локауту – звільнення працівників з ініціативи роботодавця у зв'язку з їх участю в колективному трудовому спорі або у страйку; (д) забезпечити розвиток робітничого непрофспілкового представництва, орієнтованого на співробітництво з профспілками й стабілізацію відносин між працівниками та роботодавцями; (е) посилити захист представників працівників від будь-якої дії, що може завдати їм шкоди; (є) передбачити судове представництво в судах з трудових спорів, яке формується на паритетній основі з представників роботодавців та працівників; (ж) запровадити інститут громадських суддів, який дозволить забезпечити швидкий і якісний розгляд трудових справ незалежним від роботодавця й безстороннім судом; (з) заборонити страйки й локаути як засіб економічного тиску сторін одна на одну; (и) сформувати систему пропорційного представництва інтересів працівників залежно від регіональної, галузевої, секторальної, фірмової, професійної специфіки; (і) забезпечити становлення альтернативних представництв захисту прав працівників; (ї) розширити права профспілок у частині контролю за умовами праці, безпекою праці й охороною здоров'я працівників.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Семенюк А. О. Роль і значення представництва у трудовому праві / А. О. Семенюк // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 334-338 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_58.pdf.

2. Семенюк А. О. Становлення та розвиток професійних спілок як представників працівників / А. О. Семенюк // Митна справа. – 2013. – Спец. вип. – С. 314-319.

3. Семенюк А. О. Досвід США та РФ у представництві як форми захисту трудових прав працівників / А. О. Семенюк // Наука і правоохорона. – 2014. – № 1. – Ч. 2. – С. 132-138.

4. Семенюк А. О. Принципи та функції представництва у сфері трудових прав працівників / А. О. Семенюк // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3. – Ч. 2. – С. 259-265.

5. Semeniuk A. O. Legal regulation of representation by labor legislation / A.O. Semeniuk // International Scientific Journal EURO-AMERICAN SCIENTIFIC COOPERATION: research articles. – Hamilton, Canada. – 2014. – Volume 3. – P. 59-65.

6. Семенюк А. А. Совершенствование правового регулирования представительства как формы защиты трудовых прав работников / А.А. Семенюк // Право и политика. – 2014. – № 2. – С. 106-109.

7. Семенюк А. О. Вдосконалення представництва як форми захисту трудових прав працівників на основі досвіду Франції та Великобританії / А. О. Семенюк // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5 берез. 2014 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 119-123.

8. Семенюк А. О. Становлення та розвиток представництва трудових прав та інтересів роботодавців / А. О. Семенюк // Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 4-5 квіт. 2014 р.). – Донецьк : Східноукр. наукова юрид. організація, 2014. – С. 55-58.

9. Семенюк А. О. Вдосконалення представництва як форми захисту трудових прав працівників на основі досвіду Німеччини / А. О. Семенюк // Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27-28 черв. 2014 р.). – Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив», 2014. – С. 115-117.

АНОТАЦІЯ

Семенюк А. О. Представництво як форма захисту трудових прав працівників. – *На правах рукопису.*

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

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню актуальних

теоретичних і практичних проблем представництва як форми захисту трудових прав працівників. Сформульовано поняття та ознаки представництва як форми захисту трудових прав працівників; окреслено історико-правовий генезис представництва як форми захисту трудових прав працівників та роботодавців; проаналізовано завдання, принципи, функції, види представництва як форми захисту трудових прав працівників; визначено основні напрями вдосконалення правового регулювання представництва як форми захисту трудових прав працівників, висвітлено напрями оптимізації представництва як форми захисту трудових прав працівників; розроблено пропозиції щодо шляхів запозичення зарубіжного досвіду представництва як форми захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, форма захисту, представництво трудових прав, професійна спілка, трудові правовідносини, захисна функція.

АННОТАЦІЯ

Семенюк А. А. Представительство как форма защиты трудовых прав работников. – *На правах рукописи.*

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

Диссертация посвящена комплексному исследованию актуальных теоретических и практических проблем представительства как формы защиты трудовых прав работников. Сформулировано понятие и признаки представительства как формы защиты трудовых прав работников; очерчен историко-правовой генезис представительства как формы защиты трудовых прав работников и работодателей; проанализированы задачи, принципы, функции, виды представительства как формы защиты трудовых прав работников; определены основные направления совершенствования правового регулирования представительства как формы защиты трудовых прав работников, освещены направления оптимизации представительства как формы защиты трудовых прав работников.

Обусловлено, что представительство в трудовом праве – это совокупность правоотношений, где использование правосубъектности уполномоченных на то субъектов трудовых правоотношений происходит с целью реализации прав и обязанностей, а также защиты прав работников и работодателей.

Функциями представительства как формы защиты трудовых прав работников являются: (1) защитная, (2) функция процессуального представительства в суде, (3) функция лоббирования интересов работников, (4) функция формального представительства.

Сделан вывод, что правовое регулирование представительства по трудовому законодательству характеризуется следующими признаками: (а) социальностью – действующие нормативно-правовые акты в сфере представительства трудовых прав и интересов работников и работодателей направлены на отражение реальных социальных потребностей главных субъектов трудовых правоотношений; (б) динамичностью – находятся в постоянном процессе совершенствования (вносятся изменения с целью повышения эффективности существующего состояния представительства по трудовому законодательству); (в) формальностью – каждая норма в обязательном порядке является письменной; (г) конкретностью – соответствие реальным отношениям в сфере представительства в трудовом праве.

Установлено, что реформирование и оптимизация представительства как формы защиты работников в случае нарушения их прав – это процесс, который состоит из комплекса мероприятий, направленных на достижение высшего уровня эффективности защиты прав работников лицами, имеющими полномочия на представительство прав работников, которые, в данном случае, могут быть определены как процесс предоставления дополнительных функций, принятия решений; как средство совершенствования деятельности за снятие определенных ограничений.

Определено, что принципы представительства как формы защиты трудовых прав работников – это основные руководящие идеи, которые обуславливают и определяют содержание правового регулирования представительства работников в отношениях с работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления и другими субъектами для обеспечения соблюдения трудовых, социальных и других прав и свобод, предусмотренных действующим трудовым законодательством Украины и отражают важнейшие направления правовой политики государства.

Разработаны предложения относительно путей заимствования зарубежного опыта представительства как формы защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: *работник, работодатель, трудовые права, форма защиты, представительство трудовых прав, профессиональный союз, трудовые правоотношения, защитная функция.*

SUMMARY

Semenyuk A. O. Representation as a protection form of workers' labor rights. – *The manuscript.*

The thesis is for the candidate degree of legal sciences in the branch 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovs'k, 2015.

The thesis deals with the examination of current theoretical and practical problems of representation as a protection form of workers' labor rights. The concept and features of representation as a protection form of workers' labor rights is formulated; the historical and legal genesis of representation as a protection form of workers' employer's labor rights is outlined; tasks, principles, functions, types of representation as a protection form of workers' labor rights are analyzed; areas of optimization of regulation of representation as a protection form of workers' labor rights in Ukraine are highlighted; proposals for borrowing foreign experience of legal regulation of representation as a protection form of workers' labor rights are developed.

Key words: *employee, employer, labor rights, protection form, protection of labor rights, trade union, labor relations, protection function.*