

УДК 349.22

М.О. САВЕЛЬЄВА, канд. юрид. наук,
Луганський державний університет внутрішніх
справ ім. Е.О. Дідоренка

ЩОДО ВИОКРЕМЛЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ключові слова: *структури системи трудового права, колективне трудове право, колективно-трудова правовідносина, інтерес*

Систему трудового права утворюють всі діючі юридичні норми, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет даної галузі права. Структура системи трудового права – це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями.

В юридичній науці дослідженням системи трудового права, її елементів приділяли увагу такі вчені, як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, Л.Я. Гінцбург, Ю.Ю. Івчук, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокopenко, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на широкий спектр проведених наукових досліджень, дискусійним залишається питання структури системи трудового права. Немає єдності між авторами з приводу поділу трудового права на частини, одні вчені - поділяють на Загальну та Особливу частини; інші – елементами структури сучасного трудового права називають загальну частину, індивідуальне трудове право та колективне трудове право. Тому визначення складових сучасної системи трудового права, зокрема, колективного трудового права, заслуговують найуважливішого вивчення, бо відповідають реальному розвитку трудових відносин в Україні, а також тенден-

ції до уніфікації моделей правового регулювання на міжнародному рівні, що і обумовлює мету дослідження.

Поняття системи трудового права виходить із ключового поняття «системи» у філософському розумінні (а) як комплексу взаємопов'язаних елементів, що утворюють деяку цілісність [1, с.112], (б) що повинні бути взаємоузгодженими і складають певну структуру – внутрішню побудову системи [2, с.92], (в) що визначається як об'єктивний розподіл у певній логічній послідовності нормативного матеріалу за окремими структурними складовими: частинами, правовими інститутами та іншими об'єднаннями норм [3, с.23]. «У сучасних умовах спостерігаються зміни у системі трудового права, з'являються нові правові інститути, а вже усталені наповнюються новим змістом, – переконує Н.Б. Болотіна. – Зокрема, прийняті протягом останнього десятиріччя Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців» свідчать про формування колективного трудового права» [4, с.27]. Таким чином, з'являється новий елемент структури системи трудового права – колективне трудове право.

Однак, на нашу думку, дослідження підстав виникнення, суб'єктного складу, прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин може поставити під сумнів необхідність і обґрунтованість виділення в окремий вид колективних трудових правовідносин на основі розбіжності індивідуальних і колективних інтересів та прав суб'єктів трудового права, і, тим паче, інституалізацію даних правовідносин. Н.Б. Болотіна [4, с.80] та Г.І. Чанишева [5, с.31, 32] структуру системи трудового права України представляють у вигляді трьох частин: загальні положення, індивідуальне трудове право, колективне трудове право, оскільки «норми трудового права, які регулюють колективні трудові відносини, об'єднуються у відносно відособлену частину тру-

дового права – колективне трудове право» [4, с. 587]. Для того, щоб зрозуміти зміни системи, слід зрозуміти витоки змін: підстави виокремлення колективного трудового права. На думку Н.Б. Болотіної, такою підставою є виокремлення колективних трудових відносин, для регулювання яких об'єднуються відносно відособлені норми трудового права, які і складають колективне трудове право [4, с.587].

В СРСР одним із перших про колективно-трудова правовідносини заговорив Л.Я. Гінцбург, який виділив п'ять груп відносин «тісно пов'язаних» із трудовими правовідносинами. Серед останніх, в тому числі і групу, що охоплювала «відносини профспілок із господарюючими організаціями, установами, підприємствами з різних питань виробництва, праці і побуту трудящих». Їх фахівець визначив як колективно-трудова відносини [6, с.159].

В подальшому С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський дещо по-іншому трактували місце колективно-трудова правовідносин у предметі трудового права. Вони вважали, що трудові відносини включають індивідуальні і колективні трудові відносини. При цьому «Другу складову частину трудових відносин, як предмету трудового права, складають колективні трудові відносини. Саме їх дослідження науковці визначають «одним із напрямлень пошуку в науці радянського трудового права» [7, с.87, 102, 107]. А.Р. Мацюк також провів ґрунтовне дослідження системи трудового права. На його думку, колективні трудові правовідносини також є певною системою відносин (цілим), оскільки включають окремі колективні трудові відносини як елементи [8, с.81].

Враховуючи сучасні тенденції розвитку трудових відносин, до колективних трудових відносин прихильниками позиції визнання місця останніх у предметі трудового права віднесені не тільки визначені такими С.О. Івановим, Р.З. Лівшицем та Ю.П. Орловським: 1) відносини по участі працівників в управлінні; 2) з приводу укладення колективного договору і встановленню умов праці в межах локально-договірною регулювання; 3) з при-

воду застосування умов праці і законодавства про працю; 4) відносини нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [7, с.110]; а й 5) відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів найманих працівників у соціально-трудова відносинах; 6) щодо утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у соціально-трудова відносинах; 7) з приводу укладання і виконання колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; 8) відносини щодо вирішення колективних трудових спорів [4, с.128, 587].

Колективні трудові відносини пов'язуються з реалізацією їх суб'єктами колективних трудових прав та інтересів [9, с.21]. За оцінкою А.Р. Мацюка, «колективний характер цих відносин не тільки і не стільки у колективності їх суб'єктів, а у відображенні в них колективних інтересів працюючих [8, с.174, 175].

На погляд О.С. Пашкова, поряд з індивідуальними трудовими відносинами виникають і колективні організаційно-трудова відносини між профспілками та іншими представницькими органами колективів, з одного боку, і роботодавцями або їх представницькими органами – з іншого, з приводу встановлення і застосування умов праці працівників, що виражають колективні інтереси працівників [10, с.81]. На думку Г.І. Чанишевої, підставою виникнення колективних відносин може бути прояв колективного інтересу, наприклад, пропозиція однієї із сторін угоди, колективного договору розпочати колективні переговори, пропозиція профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, роботодавця прийняти той чи інший локальний нормативно-правовий акт тощо [9, с.26].

С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський обстоюють думку, що «зі всіх термінів, які використовуються для характеристики відносин між підприємством і профспілкою, найбільш вдалим вбачається термін «колективні трудові відносини» [7, с.285]. Перевага цього терміну пояснюється тим, що він відо-

бражає сутність відносин між підприємством і профспілками. Мета цих відносин – досягнення результатів, що найбільш відповідають інтересам колективу.

Якщо припустити існування колективних інтересів, то їх відображення у праві повинно відбуватися шляхом закріплення колективних прав, щодо яких А.Р. Мацюк зазначає: «вступаючи у трудові відносини, працівник стає володарем як індивідуальних, так і колективних трудових прав, учасником колективних трудових відносин, опосередкованих колективним характером праці і колективними трудовими інтересами» [8, с.174].

На переконання О.А. Лукашової, колективні права не можна розглядати як суму індивідуальних прав осіб, які входять у ту чи іншу спільноту або колектив. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями й інтересами колективного утворення [11, с.141]. Таким чином, виділяється, якісно відмінна від індивідуальних, група прав, що носить назву «колективні». Це розмежування відбувається за рахунок визначення нової за змістовним наповненням і властивостями категорії – колективне право, в основу існування якої покладено існування колективного інтересу.

Отже, категорія колективного інтересу покладена в основу виділення правового статусу колективних суб'єктів трудового права. Останній характеризується наявністю колективних прав та інтересів, і, таким чином, на думку деяких науковців, якісно відрізняється від правового статусу індивідуальних суб'єктів. З нашої ж точки зору, при такому виділенні видів правових статусів суб'єктів трудового права помилковою є підстава розмежування, а саме, виділення колективного інтересу. Обґрунтувати дану позицію вбачається можливим через визначення природи інтересів. Однак, одразу зазначимо, що в рамках даного дослідження не є доцільним проводити окреме опрацювання питання змісту та природи інтересу. Тому зупинимось лише на тих положеннях, які, на наш погляд, є важливими для з'ясування ролі інтересу в трудовому праві в аспекті впливу на виділення такої

складової структури системи останнього як колективне трудове право, що передбачає існування колективних прав, інтересів, суб'єктів з відмінними від індивідуальних правовими статусами.

Численні трактування поняття «інтерес» представниками різних суспільних наук можна об'єднати у три найбільш загальні концепції розуміння природи інтересів, а саме, визначення останнього як суб'єктивне, об'єктивне, або об'єктивно-суб'єктивне явище.

Представники першої концепції, так званої «психологічної», першопричиною інтересу вважають свідомість людини. Інтерес характеризує психічний стан суб'єкта і відбивається у його свідомості, являючи собою цілеспрямовані дії суб'єкта, усвідомлену суб'єктом потребу [12, с.25; 13, с.170, 185]. Проте неможливо визначальним елементом інтересу визначити лише усвідомлення його суб'єктом.

Виникнення інтересів не пов'язується зі свідомістю людей, перші виникають незалежно від останньої і лише потім у ній відображаються. Як раз виникнення інтересів на основі об'єктивних потреб суб'єкта та обумовленість суспільними відносинами, що також є об'єктивним явищем, покладено в основу розуміння інтересів як явища об'єктивного представниками другої концепції [14, с.88; 15, с.20]. Останні вважають, що відбиття інтересів у свідомості суб'єктів не є вирішальним для з'ясування їх правової природи, визначаючи інтерес як явище, обумовлене об'єктивними матеріальними умовами життєдіяльності. Вважаємо, що в даній концепції «об'єктивність інтересу» дещо перевищена. Суб'єктивна сторона інтересу, стверджує В.П. Грибанов (прихильник суб'єктивно-об'єктивної природи інтересу), обумовлена тією обставиною, що всі фактори суспільного життя «неодмінно мають пройти через свідомість людей» [16, с.237].

Об'єднуючою і найбільш обґрунтованою є третя концепція, що передбачає, з одного боку, визнання об'єктивного характеру потреб, на яких ґрунтується інтерес, з іншого боку, неможливість існування інтересу без усвідо-

млення суб'єктом своїх об'єктивних потреб [16, с.236–239; 17, с.7]. Справа в тому, що виникнення і зміст інтересу обумовлені об'єктивними потребами суб'єктів соціального життя. Те, що необхідно для функціонування і розвитку окремих індивідів, соціальних груп, держав і суспільства в цілому, становить предмет їх інтересу. І в цьому сенсі інтерес – це таке відношення до дійсності, яке спрямоване на забезпечення будь-якого суб'єкта всім необхідним для його існування та розвитку. У той же час інтерес – це також відображення в свідомості людей потреб як об'єктивних явищ, їх осмислення й усвідомлення. А процес усвідомлення виявляється у вибірковій та цілеспрямованій діяльності суб'єктів інтересу, що підкреслює його суб'єктивність [18, с.644].

Таким чином, виділення колективного інтересу як окремої категорії є недостатньо обґрунтованим, оскільки унеможлиблюється осмислення, усвідомлення інтересу, яке можливе виключно особою, а не колективом. Хоча, приміром, А.І. Цепін та О.В. П'ятаков ведуть мову про «групову свідомість колективу», яка «відбиваючи визначені моральні цінності і правові вимоги, в тому чи іншому ступені впливає на особистість і сприяє перетворенню цих цінностей у внутрішні переконання, що обумовлюють поведінку кожної людини» [19, с.113]. Вважаємо визначення даного поняття безпідставним, оскільки свідомість – це вища, притаманна лише людині, форма відображення дійсності в діяльності та поведінці особи. В юридичному аспекті свідомість є визначальним чинником для оцінки ставлення тієї або іншої особи до права і закону, суб'єктивної сторони злочинів та інших правопорушень. Отже, свідомість не може бути ані груповою, ані ознакою колективу.

Відсутність колективного інтересу означає відсутність колективних трудових прав, існування яких покладено в основу розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Визначаючи предмет трудового права у переліку правовідносин, тісно пов'язаних із

трудовими Д.О. Карпенко говорить про «колективні правовідносини (трудового колективу та профкому з роботодавцем і його адміністрацією)». В той же час, надаючи класифікацію правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими науковець серед правовідносин так званої групи «впливаючих з трудових» називає «організаційно-управлінські правовідносини в галузі праці», які за його визначенням «виникають із трудових: між трудовим колективом і роботодавцем, його адміністрацією на виробництві; між профспілковим органом на виробництві та роботодавцем (адміністрацією); між відповідними профспілками та роботодавцями в разі укладення колективних угод (територіального чи галузевого рівня). Головна сутність організаційно-управлінських правовідносин – врегулювання питань організації та оплати праці, охорони праці, що стосуються трудових колективів, галузей народного господарства чи регіонів країни, а відповідно й конкретного робітника та службовця» [20, с.51]. Така характеристика свідчить про розуміння під організаційно-управлінськими правовідносинами в галузі праці колективних правовідносин. О.В. Смирнов правовідносини між трудовим колективом (виборним органом первинної профспілкової організації, профспілковим представником) і роботодавцем також називає організаційно-управлінськими, маючи на увазі саме колективно-трудова правовідносини [21, с.104]. Тобто для позначення одного виду правовідносин фахівцями застосовуються різні терміни.

На переконання А.І. Цепіна, виділення колективних відносин зумовлено реалізацією відносин громадянина і держави в зв'язку та з приводу застосування здатності до праці «у визначеному трудовому колективі як осередку суспільного виробництва». Однак, як зазначає вчений, такий підхід до визначення назви відносин «не розкриває їх сутності. У зв'язку з цим, враховуючи організаційний, регулятивний момент розглядуваних відносин, були висловлені судження про те, що вони є організаційними, організаційно-управлінськими, організаційно-трудовими, а не колективно-трудовими» [22, с.82, 83].

А.Р. Мацюк обстоює думку, що «взаємозв'язок елементів системи трудових відносин один з одним і з системою в цілому визначає формування, функціонування і розвиток предмета трудового права як органічного цілого. Вплив системи трудових відносин як цілого на окремі елементи виявляється в тому, що вони наділяються сутнісними рисами цієї системи. Які ж сутнісні риси всіх трудових відносин? Головними, визначальними є, безперечно, трудовий характер, трудова природа (зв'язок з працею)... Основним системоутворюючим фактором предмета трудового права є праця. Саме праця надає суспільним відносинам, що входять до предмету трудового права, трудовий характер і зміст» [8, с.80–82].

У проекті Трудового кодексу України визначається, що ним регулюються відносини щодо: реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірною регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів; інших питань, визначених ст.2 Кодексу [23]. Як бачимо, серед цього переліку немає колективних відносин. А от у книгах проекту ТК, розташування яких є дещо непослідовним, врегулювання індивідуальних трудових відносин (книги перша – п'ята, восьма, дев'ята) переривається положеннями щодо колективних трудових відносин (книга шоста) і нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства (книга сьома). На нашу думку, у випадку з колективними трудовими відносинами слід застосовувати термін організаційно-управлінські правовідносини в сфері праці.

Але визначення нами системи трудового права за відсутності колективних правовідносин не означає віднесення їх до галузі приватного права. На думку В.І. Щербини, «цілком правильною є позиція тих учених, які, підкреслюючи соціальний характер трудового пра-

ва, стверджують, що сучасне трудове право поєднує елементи як приватного так і публічного права. Навіть західна юридична наука була змушена відмовитися від точки зору на трудові відносини як на приватні, джерелом регулювання яких є лише господарська влада підприємця. Розвиток трудового законодавства змусив багатьох західних учених визнати трудові відносини суспільними відносинами, регулювання яких повинне будуватися на правових засадах» [3, с.19]. З цього приводу І.Я. Кисельов, розглядаючи трудове право «як симбіоз, амальгаму приватного і публічного права», зауважує, що на Заході саме ці два методи виражають специфіку методу трудового права [24, с.11, 12]. При цьому, вважає Н.Б. Болотіна, «актуальним є окреслення публічних і приватних засад у правовому регулюванні праці у перехідний період до ринкової економіки... Трудове право завжди було публічно-приватним, хоча зміст кожної із засад, їх співвідношення у різні періоди історичного розвитку нашої держави були різними. В сучасному трудовому праві України поєднуються публічні й приватні засади. Починаючи з 90-х років набули подальшого розширення договірні засади регулювання трудових відносин, зросла роль колективного договору, почали укладатись угоди на різних рівнях» [4, с.25].

Погоджуючись, що трудове право поєднує начала як приватного, так і публічного права, вважаємо доцільним зауважити, що одним із критеріїв такого поєднання є відображення приватних і публічних інтересів суб'єктів. Іншими словами, саме відбиття у трудовому праві як публічних, так і приватних інтересів, розмежування яких є одним із критеріїв розмежування приватного і публічного права, вказує на необхідність визнання цієї галузі публічно-приватною. Хоча цей критерій є не єдиним для означеного розмежування права на приватне і публічне, що по-суті не є поділом права на певні галузі, а, як зазначає Ю.О. Тихомиров, є «свого роду функціонально-структурною підсистемою права» [25, с.29, 30].

Вважаємо, що публічні і приватні інтереси лише у деяких випадках виступають проти-

лежними. Як правило, приватні та публічні інтереси співвідносяться як ціле і частина. Приватний інтерес – інтерес окремої особи – «спрямовує свідомість суб'єкта на самого себе», однак певною мірою при цьому відображає «ціле» – інтереси соціальних спільнот, суспільства в цілому [17, с.24]. При цьому визначити чітку межу між приватними та публічними інтересами практично неможливо [26, с.76; 25, с.59], оскільки під впливом явищ суспільного та приватного життя їх співвідношення між собою може змінюватися: деякі явища суспільного життя втрачають публічний чи державний інтерес, залишаючись приватними інтересами, або ж навпаки [25, с.59].

Поєднання приватних і публічних начал у трудовому праві відбувається і у методі правового регулювання. Первісно визначений М.Г. Александровим метод «участі профспілок у регулюванні трудових відносин» [27, с.119], згодом розширено як метод «договірного залучення до праці, надання винагороди за працю, широкої участі профспілок у встановленні умов праці, поєднанні централізованого регулювання з локальним» [28, с.43]. «Метод трудового права, – зазначають Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, – носить комплексний характер, оскільки в одних інститутах (колективний договір, трудової договір) вбачається перевага диспозитивного методу, другим (дисципліна праці, матеріальна відповідальність, охорона праці) більш властивий імперативний метод» [29, с.11], а саме, має місце комплексне застосування приватно-правових і публічно-правових методів як співіснування автономного і централізованого методів регулювання. Перше ще визначається як децентралізоване або диспозитивне регулювання, яке здійснюється за принципом юридичної рівності, непідпорядкованості суб'єктів правових відносин [30, с.25]. Публічність у трудовому праві полягає в особливій ролі держави, яка на законодавчому рівні встановлює мінімальні загальнообов'язкові соціальні стандарти у сфері праці, норми підвищеного соціального захисту для окремих категорій працівників; виступає га-

рантом дотримання соціальних прав людини у сфері праці; а також у наявності й функціонуванні державних підприємств, установ і організацій, котрі діють як роботодавці й забезпечують робочі місця; в обов'язку держави проводити діяльність щодо створення робочих місць та фінансування програм щодо зайнятості й професійного навчання населення.

Комплексний метод правового регулювання, що інтегрує означені методи, забезпечує гармонізацію приватних і публічних інтересів, і його існування визнається особливістю трудового права. При цьому, на думку П.Д. Пилипенка, «поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів відбувається з деякою перевагою на користь децентралізованого правового регулювання. Це пояснюється, насамперед, тим, що основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, а отже, і субординації при цьому є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо дотримання встановлених роботодавцем правил» [31, с.24].

Таким чином, принципово неправильним є покладення категорії «колективний інтерес» в основу виділення правового статусу колективних суб'єктів трудового права, адже осмислення, усвідомлення інтересу можливе виключно особою, а не колективом. Визначення системи трудового права за відсутності колективних правовідносин не означає віднесення їх до сфери приватного права. Відбиття у трудовому праві як публічних, так і приватних інтересів, розмежування яких є одним з критеріїв розмежування приватного і публічного права, вказує на необхідність визнання цієї галузі публічно-приватною.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гвишиани Д. Материалистическая диалектика – основа системных исследований / Д. Гвишиани // Общественные науки. – 1981. – № 2. – С. 109–117.

2. Полевой Н. С. Криминалистическая кибернетика: Теория информационных процессов и систем в криминалистике / Н. С. Полевой. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 207 с.
3. Щербіна В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербіна ; за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
5. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юрид. літ., 2001. – 328 с.
6. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 312 с.
7. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
8. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К. : Наук думка, 1984. – 280 с.
9. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Г.І. Чанишева ; Одеськ нац. юрид. акад. – Одеса, 2001. – 419 с.
10. Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса / А. С. Пашков // Гос-во и право. – 1995. – № 3. – С. 76–85.
11. Права человека : учебник / отв. ред. Е. А. Лукашева. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 573 с.
12. Кожевников С. Н. Социально-правовая активность личности / С. Н. Кожевников // Сов. гос-во и право. – 1980. – № 9. – С. 23–28.
13. Лукашева Е. А. Социалистическое правосознание и законность / Е. А. Лукашева. – М. : Юрид. лит., 1973. – 344 с.
14. Михайлов С. В. Интерес как общенаучная категория и ее отражение в науке гражданского права / С. В. Михайлов // Гос-во и право. – 1999. – № 7. – С. 86–92.
15. Мальцев Г. В. Соотношение субъективных прав, обязанностей и интересов советских граждан / Г. В. Мальцев // Сов. гос-во и право. – 1965. – № 10. – С. 17–26.
16. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – М. : Статут, 2000. – 411 с.
17. Здравомыслов А. Г. Проблема интереса в социологической теории / А. Г. Здравомыслов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1964. – 74 с.
18. Общая и прикладная политология : учебн. пособие / под общ. ред. В. И. Жукова, Б. И. Краснова. – М. : МГСУ; Изд-во «Союз», 1997. – 992 с.
19. Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков ; отв. ред. Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1986. – 199 с.
20. Карпенко Д. О. Основы трудового права : навч. посіб. ; Д. О. Карпенко. – К. : А.С.К., 2003. – 656 с.
21. Лаврінчук І. П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / І. П. Лаврінчук ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 1999. – 186 с.
22. Цепин А. И. О коллективно-трудовых правоотношениях / А. И. Цепин // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С. 80–86.
23. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., реєстр. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
24. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
25. Тихомиров Ю. А. Публичное право : учебник / Ю. А. Тихомиров. – М. : БЕК, 1995. – 484 с.
26. Курбатов А. Я. Сочетание частных и публичных интересов при правовом регулировании предпринимательской деятельности / А. Я. Курбатов. – М. : Юристъ, 2001. – 212 с.
27. Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н. Г. Александров // Советское государство и право. – 1985. – № 5. – С. 115–122.

28. Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 486 с.

29. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / под. ред. В. В. Жернакова. – 5-е изд. – Х. : Одиссей, 2007. – 664 с.

30. Селіванов В. М. Громадянське суспільство в Україні: проблеми формування і взаємодії з державою / В. М. Селіванов // Грома-

дянське суспільство і підприємництво в Україні : зб. наук. праць. – К. : Манускрипт, 1996. – С. 21–26.

31. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

Савельєва М. О. Щодо виокремлення колективного трудового права як складової системи трудового права / М. О. Савельєва // Форум права. – 2013. – № 1. – С. 849–856 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2013-1/13smoctp.pdf>

На підставі аналізу сучасних наукових розробок досліджене колективне трудове право як елемент системи трудового права. Автором з'ясована роль інтересу у трудовому праві в аспекті впливу на виокремлення такої складової структури системи трудового права як колективне трудове право. Зроблені відповідні узагальнення та розроблені конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства.

Савельєва М.А. О выделении коллективного трудового права как составляющей системы трудового права

На основе анализа современных научных разработок исследовано коллективное трудовое право как элемент системы трудового права. Автором раскрыта роль интереса в трудовом праве в аспекте воздействия на выделение такого элемента структуры системы трудового права как коллективное трудовое право. Сделаны соответствующие обобщения и разработаны конкретные предложения по усовершенствованию национального трудового законодательства.

Savielieva M.A. Release Collective Labor Law as a Component of Employment Law

On the basis of analysis of current scientific research investigates the collective labor law as an element of labor law. Author finds interest in the role of labor law in terms of impact on the allocation of such constituent structure of labor law as a collective labor law. Made the appropriate generalization and developed specific proposals for improving national labor laws.