Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0821U102090

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 08-07-2021

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Денисюк Марія Олексіївна

2. Denysiuk Mariia Oleksiivna

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право. Право

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 02-07-2021

Спеціальність за освітою: Правознавство

Місце роботи здобувача:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 26.001.166

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Код за ЄДРПОУ: 02070944

Місцезнаходження: вул. Володимирська, буд. 60, м. Київ, 01033, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Код за ЄДРПОУ: 02070944

Місцезнаходження: вул. Володимирська, буд. 60, м. Київ, 01033, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 10.63

Тема дисертації:

1. Правове регулювання повноважень трудового колективу як суб'єкта трудового права.

2. Legal regulation of the powers of the labor collective as a subject of labor law.

Реферат/анотація:

1. У науковій літературі природа колективних договорів трактується у наступних значеннях: по-перше, колективні договори розглядаються як інструмент узгодження інтересів роботодавців та працівників; по-друге, під колективними договорами розуміють результат прийнятих сторонами трудових правовідносин зобов'язань у вигляді положень, пов'язаних із оплатою праці, встановленням додаткових гарантій, компенсацій чи пільг для працівників, режиму роботи тощо; по-третє, колективні договори розглядаються у контексті врегулювання трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцем і працівниками за участі трудового колективу. Сутність стимулів для працівників у контексті повноважень трудового колективу полягають у наступному: по-перше, метою застосування стимулів є спонукання працівника до ефективної діяльності; по-друге, стимулювання здійснюється із урахуванням великої кількості факторів, у тому числі й тих, які стосуються безпосередньо середовища, у якому працівник працює, умов

праці та відносин всередині трудового колективу; по-третє, стимулювання може бути матеріальним чи духовним. Щодо матеріального стимулювання, то очевидно, що його становлять грошові кошти, які виплачуються працівникам у різноманітних формах (наприклад, доплат чи премій) для того, щоб спонукати працівника до ефективної діяльності. Духовне стимулювання є значно складнішим, тому дане питання, на нашу думку, необхідно розглянути більш детально. Ознаками трудового колективу в умовах ринкової економіки є наступні: 1) добровільність – ніхто не може бути примушений до вступу в трудовий колектив; 2) реальність – трудовим колективом може вважатися лише таке об'єднання людей, яке реально здійснює трудові функції та перебуває у трудових правовідносинах із роботодавцем; 3) колективістське самовизначення – передбачає усвідомлення особою своїх функцій, а також функцій інших учасників колективу, розуміння правил поведінки у колективі та відповідальності за їх порушення, а також мети діяльності колективу та завдань, поставлених перед ним; 4) організаційна єдність – у трудовому колективі існує чіткий розподіл функцій та повноважень між учасниками; 5) спільність інтересів, ціннісних орієнтацій, установок та норм поведінки – існують різноманітні правила поведінки, зокрема правила охорони праці, правила етикету, норми моралі, які є однаковими для усього колективу; незалежно від посади чи обсягу трудових функцій трудовий колектив функціонує на основі спільних правил для досягнення спільної мети; 6) спільність мети діяльності із одночасною індивідуальністю функцій та повноважень – кожен учасник трудового колективу у своїй діяльності переслідує одразу дві цілі. Першою є досягнення мети діяльності усього підприємства, тобто отримання прибутку. Кожен працівник має бути зацікавлений у реалізації цієї мети і для цього здійснювати покладені на нього функції. Друга ціль є індивідуальною для кожного працівника: для одних – це отримання прибутку, для інших – самореалізація або ж прибуток та самореалізація одночасно. Трудовий колектив необхідно сприймати як легітимний суб'єкт трудового права, правовий статус якого необхідно розширювати і розвивати у напрямку підвищення гарантій його представницько-захисної діяльності та її ефективності шляхом встановлення у законодавстві реальних важелів впливу на існуючий незадовільний стан врегулювання прав та інтересів працівників, а також остаточне викорінення порушень роботодавцем індивідуальних і колективних прав працівників у сфері праці.

2. In the scientific literature, the nature of collective agreements is seen in the following meanings: first, collective agreements are seen as a tool for reconciling the interests of employers and employees; secondly, collective agreements are understood as a result of the obligations assumed by the parties to the employment relationship, in the form of provisions related to remuneration, the establishment of additional guarantees, compensations or benefits for employees, work schedule, etc.; thirdly, collective agreements are considered in the context of the settlement of labor, socio-economic and professional relations between the employer and employees with the participation of the labor collective. The essence of incentives for employees in the context of the powers of the workforce is as follows: first, the purpose of the incentives is to motivate the employee to work effectively; secondly, the incentive is carried out taking into account a large number of factors, including those that relate directly to the environment in which the employee works, working conditions and relations within the workforce; third, stimulation can be material or spiritual. As for material incentives, it is obvious that they consist of money that is paid to employees in various forms (such as surcharges or bonuses) in order to motivate the employee to work effectively. Spiritual stimulation is much more complex, so this issue, in our opinion, needs to be considered in more detail. Signs of the workforce in a market economy are as follows: 1) voluntariness - no one can be forced to join the workforce; 2) reality - the labor collective can be considered only such association of people which actually carries out labor functions and is in labor legal relations with the employer; 3) collectivist self-determination - involves a person's understanding of their functions, as well as the functions of other members of the team; understanding the rules of conduct in the team and responsibility for their violation; understanding the purpose of the team and the tasks set before it; 4) organizational unity - in the workforce there is a clear division of functions and powers between the participants; 5) common interests, values, attitudes and norms of behavior - there are various rules of conduct, including rules of labor protection, etiquette, rules of morality, which are the same for the whole team, regardless of position or scope of work functions. rules for achieving a common goal; 6)

common purpose of the activity with the simultaneous individuality of functions and powers - each member of the workforce in its activities pursues two goals. The first goal is to achieve the goal of the entire enterprise - that is, to make a profit. Every employee should be interested in this goal and to perform the functions assigned to him. The second goal is individual for each employee - for some it is a profit, for others - self-realization, or profit and self-realization at the same time. The labor collective should be perceived as a legitimate subject of labor law, the legal status of which should be expanded and developed in the direction of increasing guarantees of its representative and protective activities and its effectiveness by establishing real levers in the legislation to influence the existing unsatisfactory state of rights and interests. final eradication of violations by the employer of individual and collective rights of employees in the field of labor. At the same time, there are preconditions to assert that the activity of the labor collective in ensuring the implementation of individual and collective socio-economic rights in the field of labor is gaining momentum, as the transfer of the economy to market conditions, a clear outline of promising integration towards EU accession. , made it possible to begin expanding the scope of local regulation while strengthening the democratization of society.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Андріїв Василь Михайлович
2. Andrew Vasily Mikhailovich

Кваліфікація: д.ю.н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Дашутін Ігор Володимирович
2. Dashutin Ihor Volodymyrovych

Кваліфікація: Доктор юридичних наук, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Павліченко Володимир Миколайович
2. Pavlichenko Volodymyr Mykolaiovych

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Сайнецький Олег Павлович
2. Sainetskyi Oleh Pavlovych

Кваліфікація: Доктор юридичних наук, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Малюга Леся Юріївна

2. Maliuha Lesia Yuriivna

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради ТИЩЕНКО Олена Володимирівна

Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні ТИЩЕНКО Олена Володимирівна

Відповідальний за підготовку облікових документів

Реєстратор

Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності Юрченко Т.А.