

The article is sanctified to the analysis of the rich in content filling of concept "government service", that is offered in new Law of Ukraine "On government service". Defects and advantages of new determination of government service are determined

Key words: government service, new law, essence, determination

УДК 349.22:331

*І.І. Шамшина,
доктор юридичних наук,
професор кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ВИЗНАЧЕННЯ

Досліджені види представництва з боку працівників у колективно-договірних відносинах. Розглянутий правовий статус суб'єктів соціально-партнерських відносин на стороні працівників. Окрему увагу приділено порядку виникнення правосуб'єктності представницьких органів працівників. Обґрунтовані пропозиції з вдосконалення трудового законодавства щодо визначення суб'єктного складу соціально-партнерських відносин.

Ключові слова: соціальне партнерство, суб'єкти колективно-договірних відносин, представницькі органи працівників, трудовий колектив, профспілка, правосуб'єктність.

Соціальне партнерство є важливим чинником застосування наймані праці в умовах ринкової економіки. Саме соціальне партнерство сприяє ефективному розвитку виробничих відносин, підвищенню рентабельності підприємств, забезпеченню соціального миру у суспільстві. Завдання сучасної цивілізованої держави – створити правове поле для ефективного функціонування соціального партнерства, тобто співпраці між роботодавцями і працівниками. А це, у свою чергу, зумовлює необхідність чіткого визначення суб'єктного складу соціально-партнерських відносин.

Окремі аспекти правового регулювання соціального партнерства розглядалися у наукових працях багатьох вчених, таких як: О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Г.А. Капліна, Н.А. Плахотіна, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Водночас питання щодо суб'єктного складу соціально-партнерських правовідносин все ще залишаються дискусійними. На сучасному етапі у юридичній науці і законодавчих актах немає єдності поглядів щодо того, хто ж може виступати суб'єктами з боку працівників у соціально-партнерських відносинах.

Метою цієї статті є дослідження видів представництва з боку працівників у колективно-договірних відносинах, правового статусу суб'єктів соціально-партнерських відносин на стороні працівників, порядку виникнення їх правосуб'єктності, а також обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства у сфері нормативного визначення суб'єктного состава соціально-партнерських відносин.

Соціально-партнерські відносини за своєю правовою природою є колективними відносинами, оскільки або обидві сторони цих відносин, або одна зі сторін (на виробничому рівні) є складними колективними суб'єктами. Важливо підкреслити, що окремо взятий працівник (індивід) не може брати участі у соціально-партнерських відносинах. На стороні, що протистоїть роботодавцю (роботодавцям) у цих відносинах, тобто на стороні працівників, завжди виступає певний суб'єкт, який за своєю структурою є складним колективним суб'єктом. Цей суб'єкт займає самостійне місце у механізмі правового регулювання праці, і його значущість актуалізується в умовах ринкових відносин. Ефективний розвиток соціального партнерства в умовах ринкових відносин потребує чіткого нормативного визначення кола суб'єктів колективно-договірних відносин на стороні працівників.

Багато сучасних авторів розглядають як сторону соціального партнерства самих працівників, а не їх представницькі органи і вважають за необхідне визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права. Так, Г.І. Чанишева відзначає, що соціальне партнерство – це система взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи. Вона підкреслює, що в умовах ринкової трансформації суспільства, становлення демократичної, соціальної, правової держави питання правового статусу трудових колективів вимагають переосмислення і належного теоретичного обґрунтування, необхідне також законодавче закріплення правових та організаційних підстав діяльності трудових колективів [1, с.135].

Професор Р.Л. Лівшиць свого часу справедливо відзначав, що інтереси колективу – це самостійна категорія інтересів, які не завжди співпадають з інтересами підприємства і працівника [2, с.96]. У науковій літературі існує також твердження, що колективність – це не форма спільності, сукупності людей, а специфічна якість спільності [3, с.294].

Г.М. Гак наголошував, що поняття «колективність» передбачає не тільки спільність дій, але й таку їх узгодженість, що виражається в об'єднаності, у свідомій взаємодопомозі, яка ґрунтується на спільності інтересів і цілей діяльності [4, с.12]. Відповідно до словарного визначення: «Колектив – сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, а також група людей, пов'язаних спільною працею в одній організації, установі, на підприємстві тощо» [5, с.440].

З вищесказаного можна зробити висновок, що ознаками колективу як соціальної спільності є наявність спільного інтересу і спільної діяльності його учасників. Важливо відзначити, що об'єкт колективно-договірних відносин не є простою арифметичною сукупністю індивідуальних інтересів

сів працівників. І, отже, трудовий колектив виступає при реалізації колективного інтересу як самостійний суб'єкт.

Д.О. Нікульшин підкреслює, що оскільки трудовий колектив відіграє одну з ключових соціальних ролей в ефективному управлінні та організації роботи підприємства, установи, організації, в даний час постає проблема чіткого визначення його повноважень як суб'єкта права [6, с.298].

З вищесказаного логічно випливає висновок, що саме трудовий колектив має бути визнаний основним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників.

В.В. Лазор обгрунтовано стверджує, що трудовий колектив набуває *de facto* правосуб'єктності тільки за наявності організованої діяльності з відстоювання прав й інтересів працівників та наголошує, що трудовий колектив – це громадська організація працівників даного підприємства, яка зв'язує їх між собою з питань регулювання соціально-трудова функції, що виконується ними [7, с.259].

Ця позиція заслуговує на повну підтримку. Дійсно, тільки активні дії працівників, що об'єднують їх в організовану спільність, створюють складний колективний суб'єкт трудового права – трудовий колектив. В.В. Лазор підкреслює, що трудовий колектив набуває правосуб'єктності тільки з моменту прояву себе як «трудова громадська організація» без створення юридичної особи, але із утворенням діючого управлінського органу – загальних зборів працівників [7, с.260].

Г.С. Гончарова також відзначає важливу роль традиційної форми участі працівників в управлінні виробництвом – загальні збори (конференція) працівників, які легально оформляють ініціативність найманих працівників з колективного захисту своїх трудових прав й інтересів [8, с.36].

Як видно, тільки активні організаційні дії зацікавлених осіб – працівників – з реалізації своїх інтересів і захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці перетворюють безособову множинність осіб у суб'єкт трудового права – трудовий колектив. Ці активні організаційні дії реалізуються, насамперед, скликанням загальних зборів працівників і прийняттям ними рішень, що мають значення для колективно-договірної діяльності працівників.

Справедливість вищезгаданого правового підходу безпосередньо підтверджується також Конвенцією МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» [9] і Рекомендацією МОП № 91 «Про колективні договори» [10], в яких сторонами визнаються роботодавець, одна або декілька організацій роботодавців, з одного боку, з іншого боку – одна або декілька організацій працівників, а у разі їх відсутності – представники працівників, належним чином обрані й уповноважені.

Слід зазначити, що для того щоб працівники могли когось обирати та уповноважувати, (або створювати), ці працівники мають бути певним чином організовані та мати спільну мету, тобто бути трудовим колективом. Сучасне трудове законодавство повинно визнати цей факт.

Можна запропонувати до законодавчого закріплення таке визначення: «Трудовий колектив – це організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці». У нормативному порядку має бути також встановлено, що правосуб'єктність трудового колективу – це визнана законом здатність організаційної спільності працівників із моменту прояву більшістю працівників активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав і обов'язків у сфері колективно-договірних відносин.

Саме трудовий колектив має бути визнаний сучасним трудовим правом первинним, вихідним суб'єктом на стороні працівників у механізмі регулювання колективно-договірних відносин.

Трудовий колектив може брати участь у цих відносинах безпосередньо – на підприємствах малого бізнесу, де кількість працівників нечисленна, соціально-партнерські відносини цілком можуть відбуватися без створення працівниками свого представницького органу, просто шляхом безпосередньої участі всіх працівників у колективно-договірних відносинах із роботодавцем. Трудовий колектив може делегувати повноваження з відстоювання своїх інтересів і захисту своїх прав певному представницькому органу, зокрема профспілці.

Очевидно, що без наявності трудового колективу жодні соціально-партнерські стосунки неможливі – немає організаційної спільності працівників, отже, немає й колективно-договірних відносин із роботодавцем. Тому, як вже було відзначено (але слід підкреслити ще раз), вихідним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників має бути визнаний трудовий колектив.

Таким чином, вітчизняне трудове законодавство повинне закріпити визначення трудового колективу як суб'єкта трудового права, поняття його правосуб'єктності, у нормативному порядку наділити його правами й обов'язками. Іншими словами, трудове право повинне легально визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права і законодавчо окреслити його правовий статус.

Легальне визнання законодавством трудового колективу основним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників і нормативне закріплення його правового статусу внесе чіткість і визначеність у механізм регулювання соціального партнерства на сучасному етапі і сприятиме його розвитку в умовах ринкових відносин.

Суб'єктом соціального партнерства на стороні працівників можуть виступати також профспілкові органи. Як відзначають Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, профспілки – неодмінний і найважливіший учасник механізму соціального партнерства [11, с.42]. Вчені-правознавці, наприклад, професор Л.І. Лазор та інші підкреслюють, що профспілки займають особливе місце серед суб'єктів трудового права на сучасному етапі [12, с.345]. Не викликає сумнівів, що в умовах соціально-економічних перетворень, що відбулися в останнє десятиліття у нашій країні, роль і місце професійних

спілок у системі суб'єктів права якісно змінилися, і значення профспілок у суспільному житті актуалізується.

Разом з тим, необхідно зробити акцент на тому, що у сфері соціально-партнерських відносин профспілка виступає саме як представницький орган і не має самостійного значення.

У зв'язку з цим виглядає логічно невинуватим те, що у низці законодавчих актів, таких як Закон України «Про колективні договори і угоди» [13, ст.3], Закон України «Про організації роботодавців» [14, ст.1], саме профспілки вказуються як сторона соціального партнерства на стороні працівників. Такий підхід дозволяє деяким ученим розвивати цю позицію. Наприклад, О.С. Арсентьева стверджує, що первинна профспілкова організація підприємства також має бути визнана стороною соціального партнерства [15, с.10].

З вищезгаданим підходом важко погодитися. Виходячи з класичних положень цивільного права, представництвом є правовідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право укласти угоду від імені іншої сторони, яку вона представляє [16, ст.237, ч.1]. Цивільне законодавство встановлює, що угода, здійснена представником, створює, змінює і припиняє цивільні права й обов'язки особи, яку він представляє [16, ст.239]. Можна бачити, що стороною угоди, укладеної представником, є не він, а особа, яку він представляє.

Не викликає сумніву, що всі угоди, укладені профспілкою у ході колективно-договірних відносин, мають правові наслідки для працівників, яких представляє ця профспілка, а не виключно для самої профспілки. Таким чином, очевидно, що стороною соціально-партнерських відносин у цьому випадку виступають саме працівники в особі профспілки, як свого представницького органу, але не сама профспілка.

Якщо звернутися до зарубіжного правового досвіду, то там профспілка розглядається як представник працівників у соціально-партнерських відносинах, а не самостійний суб'єкт цих відносин. Так, Трудовий кодекс Республіки Білорусь чітко вказує, що сторонами колективного договору є наймач і працюючі у нього працівники [17, ст.363]. Такий підхід, як видно, відповідає загальним правовим нормам представництва.

Е.Б. Френкель звертає увагу на те, що в Польщі сторонами колективного договору на локальному рівні є підприємство (роботодавець) та безпосередньо працівники, на стороні яких представником виступає профспілка [18, с.83]. Професор В.В. Лазор обґрунтовано вказує, що у разі тривалих у часі переговорів, окрім безпосереднього волевиявлення трудового колективу, іншим організаційним чинником є обрання представницького органу і передача йому повноважень трудового колективу [7, с.266]. Повністю поділяючи цю позицію, необхідно відзначити, що трудовий колектив може й не створювати спеціальний представницький орган, а делегувати певні повноваження у сфері колективно-договірного регулювання вже існуючому представницькому органу – профспілці.

Але важливо підкреслити, що профспілка може (й повинна) представляти інтереси працівників у конкретних соціально-партнерських відносинах тільки у випадку, якщо працівники уповноважать її на це. Закон не повинен презюмувати профспілкове представництво.

Щоб уникнути правової невизначеності необхідно, щоб законодавчо було закріплено, що стороною соціального партнерства є працівники (трудоий колектив), які діють безпосередньо або в особі свого представницького органу, зокрема профспілки. Така норма внесе визначеність у суб'єктний склад соціального партнерства, чітко встановивши, що профспілка виступає суб'єктом соціально-партнерських відносин як представник працівників, але не як сторона цих відносин.

Заслуговує на увагу точка зору Н.А. Плахотіної, на думку якої у всіх випадках повноваження представників у колективно-договірних відносинах повинні мати документальне підтвердження. Навіть якщо йдеться про представництво інтересів працівників профспілковим органом, то на загальних зборах трудового колективу має бути прийнятий акт, в якому працівники фіксують, що довіряють профспілці представляти свої інтереси і делегують їй усі представницькі повноваження без винятку, або ж з деякими обмеженнями. Стосовно профспілкового представництва повинна діяти норма про представництво за дорученням [19, с.92].

Поділяючи у цілому вказану позицію, вважаємо, що повноваження профспілки як представницького органу працівників у конкретних соціально-партнерських відносинах можуть бути документально зафіксовані в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу. Для забезпечення реального представництва інтересів працівників у колективно-договірних відносинах та з метою уникнення профспілкового монополізму законодавчо слід закріпити таку норму:

«Профспілка представляє інтереси працівників у соціально-партнерських відносинах, якщо рішенням загальних зборів трудового колективу їй доручене це право. Межі повноважень профспілки у конкретних соціально-партнерських відносинах повинні бути зафіксовані документально в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу».

Важливо відзначити, що правосуб'єктність будь-якого представницького органу працівників повинна визнаватися з моменту документального закріплення його повноважень, обов'язків і меж відповідальності актом загальних зборів трудового колективу. Такий правовий підхід забезпечить дійсний демократизм, справедливість у соціально-партнерських відносинах і сприятиме їх ефективному розвитку.

Професор О.І. Процевський наполягає на тому, що «...правовий механізм реалізації принципів дійсно соціального партнерства, насамперед, повинен передбачати участь трудового колективу у розподілі чистого прибутку підприємства» [20, с.9]. У зв'язку з цим Г.А. Капліна висуває проблему такого плану: «Компетентне вирішення питань про оплату праці у межах колективного договору обумовлює необхідність присутності осіб,

які володіють спеціальними знаннями (залежно від обговорюваного питання), з обох боків переговорного процесу. ...слід констатувати, що далеко не завжди члени профспілкового органу володіють необхідними економічними та іншими знаннями для належного представлення інтересів працівників у колективних правовідносинах з оплати праці» [21, с.124-125].

Слід визнати своєчасність і важливість вказаної проблеми. Крім того, у процесі соціально-партнерських відносин можуть виникати різні питання, що вимагають наявності спеціальних знань у осіб, які ведуть переговорний процес. Активна позиція суб'єктів соціального партнерства на стороні працівників, їх рішуче прагнення відстоювати інтереси працівників не можуть замінити компетентності і професіоналізму у вирішенні певних питань.

Тому заслуговує на увагу позиція Г.А. Капліної, яка стверджує: «...вважаємо за необхідне законодавчо передбачити, що для досягнення угоди трудового колективу з роботодавцем щодо оплати праці кожного разу повинен створюватися компетентний орган, причому цей представницький орган може бути й одноособовим. Трудовому колективу має бути надане право використовувати на відплатній основі працю незалежних фахівців-експертів, які володіють необхідними знаннями для врегулювання конкретного питання (або питань) щодо оплати праці» [21, с.125]. Названий автор також відзначає, що межі повноважень будь-якого представницького органу працівників повинні визначатися загальними зборами і фіксуватися документально.

Важливо підкреслити, що сфера соціального партнерства у сучасних ринкових умовах є достатньо широкою. Вона може порушувати невизначене коло питань, у тому числі і таких, що вимагають наявності спеціальних знань у представників сторін. Тому для забезпечення можливості конструктивного розвитку соціально-партнерських відносин необхідно законодавчо передбачити можливість трудового колективу у разі необхідності залучати для представництва своїх інтересів незалежних фахівців-експертів.

Узагальнюючи проведені дослідження, можна зробити висновок, що коло суб'єктів соціального партнерства на стороні працівників має бути чітко визначене. Для законодавчого закріплення суб'єктного складу соціально-партнерських відносин на стороні працівників пропонується така стаття.

«Стаття *** Суб'єкти соціально-партнерських відносин на стороні працівників

Суб'єктами соціально-партнерських відносин на стороні працівників можуть бути:

- 1) трудовий колектив;
- 2) профспілка (об'єднання профспілок) – якщо рішенням загальних зборів трудового колективу (відповідних трудових колективів) їй делеговане право на представництво інтересів працівників;

3) інший представницький орган – орган, створений трудовим колективом із числа працівників для представництва своїх інтересів, незалежно від наявності профспілки на підприємстві;

4) спеціалізований представницький орган (колегіальний або одноособовий) – орган, створений трудовим колективом для вирішення питань, що вимагають спеціальних знань із відповідних фахівців, у тому числі шляхом залучення незалежних фахівців-експертів.

Правосуб'єктність будь-якого представницького органу у соціально-партнерських відносинах виникає з моменту документальної фіксації кола його повноважень, обов'язків і меж відповідальності в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу».

Урахування сучасних ринкових реалій та демократичних тенденцій у розвитку суспільства при визначенні суб'єктів соціального партнерства на стороні працівників дозволить створити належний механізм правового регулювання соціального партнерства, що забезпечить його ефективний розвиток в країні. А це, у свою чергу, сприятиме розвитку національної економіки та соціальному миру у суспільстві.

Література:

1. Чанишева Г.І. Колективні відносини в сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання: Дис. ...докт.юрид.наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія / Г.І. Чанишева. – Одеса, 2001. – 418 с.
2. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З.Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
3. 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. – 199 с.
4. Диалектика коллективности и индивидуальности / Г.М. Гак. – М.: Мысль, 1967. – 167 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К.; Ірпінь: Перун, 2001. – 1440 с.
6. Нікульшин Д.О. Соціальна роль трудового колективу в умовах ринкової економіки / Д.О. Нікульшин // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2010. – № 16. – С. 292-298.
7. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядків їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
8. Гончарова Г.С. Форми реалізації права працівників на участь в управлінні в контексті проекту Трудового права України // Трудове право України:сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції, м.Сімферополь, 22-24 травня 2008 р. / За ред. проф.В.С. Венедіктова. – Сімферополь:Українська асоціація фахівців трудового права, 2008. – С.35-37.

9. Конвенція МОП № 154 від 1981 р. «Про сприяння колективним переговорам» // Інформаційний бюлетень Міністерства праці України «Людина і праця». – 1994. – № 6. – Ст.58.
10. Рекомендація МОТ № 91 от 1951 г. «О коллективных договорах»: В сб. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. Т.1. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991. – С.1042-1044.
11. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв.ред. д.ю.н., проф. Р.З. Лившиц, д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 480 с.
12. L.Lazor, I.Shamshina. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // ТЕКА Commission of motorization and power industry in agriculture. – OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p.345-350.
13. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361 (із змінами і доповненнями, внесеними згідно із Законами від 17.12.96. // ВВР. – 1997. – № 6. – Ст.46; від 23.01.97. // ВВР. – 1997. – № 11. – Ст.89; від 15.04.08 // ВВР. – 2008. – № 25. – Ст.240).
14. Закон України «Про організації роботодавців» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст.171.
15. Арсентьева О.С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: Автореф. дис...канд.юрид.наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля / О.С. Арсентьева. – Луганськ, 2010. – 20 с.
16. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст.356.
17. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // Минск: Соруight, 2003. – 310 с.
18. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. – М.: Юрист, 2002. – 687 с.
19. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля / Н.А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – 186 с.
20. Процевський О.І. Проблеми оплати праці у проєкті Трудового кодексу України / О. І. Процевський // Юридичний вісник. – 2005. – № 47 – С. 8-9.
21. Капліна Г.А. Правові проблеми представництва інтересів працівників в колективно-договірному регулюванні оплати праці на локальному рівні / Г.А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2008. – № 12. – С.118-126.

Шамшина И.И. Субъекты социально-партнерских отношений: проблемы правового определения. – Статья.

Исследованы виды представительства со стороны работников в коллективно-договорных отношениях. Рассмотрен правовой статус субъектов социально-партнерских отношений на стороне работников. Отдельное внимание уделено порядку возникновения правосубъектности представительских органов работников. Обоснованы предложения по совершенствованию трудового законодательства относительно определения субъектного состава социально-партнерских отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, субъекты коллективно-договорных отношений, представительские органы работников, трудовой коллектив, профсоюз, правосубъектность.

Shamshina I.I. The subjects of social partnership: problems of legal definition. - Article.

The varieties of the employees' representation in the collective bargaining relationship are investigated. The legal status of the social partnership subjects at the side of the employees is examined. Special attention is paid to the order of the legal personality creation of the employees' representative bodies. The suggestions to improve the labor legislation concerning the definition of the subject composition of social partnerships relationship are grounded.

Key words: social partnership, the subjects of collective bargaining relationship, representative bodies of employees, working team, trade union, legal personality.

УДК 351.713(477):331.108.37

Щербина В.І.,

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФСІЛОК: ІСТОРІЯ І ПЕРСПЕКТИВИ

У представленій науковій статті виявлено та окреслено основні проблеми становлення правового статусу профспілок, визначено перспективи удосконалення трудового законодавства у цій частині.

Ключові слова. Право асоціації, професійна спілка, правовий статус, гарантії незалежності профспілок, легалізація профспілок, функції профспілок.

Профспілка – чи не найстаріший визнаний законом орган виробничої демократії. М.Г. Лунц ще на початку ХХ-го ст. сформулював значення свободи асоціацій або об'єднань таким чином: «І це право спілок є однією