

УДК 349.2:331.152

Д.О. ЗЕНЬКОВ, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ОBOB'ЯЗКІВ ПРОФСПІЛОК У ЗМІСТІ ЇХ ПРАВОВОГО СТАТУСУ

Ключові слова: профспілки, правовий статус профспілок, обов'язки профспілок, законодавче відображення обов'язків профспілок

Місце профспілок у системі суб'єктів трудового набуває особливого значення в умовах ринкової економіки та розвитку демократичних тенденцій у суспільстві. Адже основним призначенням профспілок як специфічної громадської організації є представництво і захист трудових прав та інтересів осіб найманої праці. Саме цією метою було обумовлено виникнення профспілок та розвиток їх діяльності впродовж всього історичного періоду їх існування. На сучасному етапі має тенденція до розширення функціональної спрямованості діяльності профспілок. Як свідчить правовий досвід країн з розвиненою ринковою економікою, сучасні профспілки спроможні здійснювати реальний вплив на регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці, а отже, й на розвиток національної економіки. Зазначене обумовлює необхідність належного врегулювання правового статусу профспілок як суб'єктів сучасного трудового права.

У наукових працях багатьох вчених, наприклад, О.С. Арсентьевої, Н.Б. Болотіної, В.Л. Костюка, Л.В. Котової, С. Коцелко, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, С.М. Прилипка, Н.А. Плахотіної, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, Ю.М. Щотової, А.А. Юрченко, О.М. Ярошенка та інших приділяється певна увага питанням правового регулювання профспілкової діяльності у сучасних ринкових умовах розвитку країни. Але багато питань щодо змісту трудового правового статусу профспілок все ще залишаються дискусійними.

Метою цієї статті є дослідження місця обов'язків профспілок у змісті їх правового статусу, аналіз обов'язків профспілок як суб'єктів сучасного трудового права, виділення правових проблем визначення обов'язків профспілок у чинному вітчизняному законодавстві, обґрунтування пропозицій щодо законодавчого відображення обов'язків профспілок у національному законодавстві.

Значимо, що у правовому статусі профспілок, згідно з чинним законодавством немає чіткої вказівки на обов'язки та відповідальність профспілок як суб'єктів трудового права. Можна сказати, що зараз ці елементи у змісті правового статусу профспілки відсутні. Таке положення речей не є припустимим. Адже виходячи з загальнотеоретичних положень, правовий статус суб'єктів трудового права містить у собі правосуб'єктність, права та обов'язки, юридичні гарантії прав та відповідальність за невиконання обов'язків. І як що права профспілок та гарантії цих прав передбачені чинним трудовим законодавством [1], то обов'язкам і відповідальності профспілок національне профспілкове законодавство не приділяє належної уваги.

Необхідність правового врегулювання обов'язків профспілок неодноразово відзначалася у сучасній науковій літературі. Зокрема, Ю.М. Щотова наголошує, що це питання потребує розроблення і є особливо актуальним через традиційну за радянським трудовим правом правову регламентацію лише прав професійних спілок при відсутності конкретно визначених і закріплених обов'язків таких організацій [2, с.85].

Слід підкреслити, що наявність існуючої у державі нормативно-правової бази із регулювання профспілкової діяльності забезпечує у цілому можливість функціонування профспілок як активних суб'єктів трудового права, проте відсутність законодавчого визначення обов'язків профспілок є суттєвою прогалиною в регулюванні їх діяльності.

На сучасному етапі профспілка може бути стороною багатьох правовідносин, що входять у предмет трудового права: колективно-договірних, організаційно-управлінських (які

набувають особливого значення за умов розвитку приватного сектору економіки), з розгляду трудових спорів тощо. Відомо, що право однієї сторони правовідносин виступає одночасно обов'язком другої сторони цих правовідносин. Отже, виступаючи суб'єктом правовідносин, профспілка повинна мати не тільки суб'єктивні права, але й юридичні обов'язки. А для цього вона має бути наділена основними правами та обов'язками, що входять у зміст її правового статусу. Але зараз, справедливо відзначає Н.Б. Болотіна, «...як видно із закону про профспілки, регламентовані переважно права профспілок, тоді як обов'язки профспілок закріплені дуже загально» [3, с.616].

На підставі вищезазначеного, можна зробити висновок, що оскільки профспілки виступають повноправним суб'єктом трудового права, то їх трудовий статус повинен включати в себе закріплення основних прав і основних обов'язків профспілок.

Позитивною рисою Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон) [1] є те, що він встановлює широке коло основних прав профспілки. Такий правовий підхід надає профспілкам можливість ефективно реалізовувати представницьку та захисну функцію, тобто бути активними суб'єктами сучасного трудового права. Разом із тим, як на суттєвий недолік цього Закону слід вказати те, що в ньому не закріплено конкретні основні обов'язки профспілок як суб'єктів трудового права. Отже, на наш погляд, регулювання правового статусу профспілок не є достатнім і потребує правового вдосконалення.

На думку вітчизняних науковців професора С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка саме те, що юридичні обов'язки безпосередньо не покладаються на профспілки, а впливають з їх захисної функції та нерозривно пов'язані з правами є їх особливістю. У результаті надані профспілкам права є і їх обов'язками [4, с.130], вважають вказані вчені Повністю погоджуючись з зазначеними авторами, що профспілки як суб'єкти трудового права мають певні особливості, вважаємо за необхідне зазначити, що елементами правового статусу

профспілок є і права, і обов'язки як самостійні складові. В.М. Протасов слушно підкреслює, що права і обов'язки «...нерозривно пов'язані і не можуть існувати одне без одного. Право одного суб'єкта не може бути реалізоване поза реалізації відповідної обов'язки іншого суб'єкта. Існування ж обов'язки поза зв'язку з суб'єктивним правом позбавлене сенсу. Тому відома теза про те, що «не може бути прав без обов'язків», не тільки відображає загальні початки соціальної справедливості, але і виступає проявом суто правової закономірності у механізмі дії юридичних норм» [5, с.45–46].

Слід звернути увагу на те, що другий розділ Закону має назву «Права і обов'язки профспілок, їх об'єднань» [1]. Але аналіз змісту вказаного розділу дозволяє стверджувати, що в ньому йдеться тільки про права профспілок і не має конкретних норм з регулювання обов'язків профспілок. На недоцільність такого підходу вказують у науковій літературі. Зокрема, на думку професора Л.І. Лазор та І.І. Шамшиной «...запропонована в трудовому законодавстві України конструкція повноважень професійних спілок у формі лише прав, але не обов'язків, не дозволяє повною мірою стверджувати, що профспілки є ефективним механізмом захисту прав та інтересів своїх членів. Адже за такої правової регламентації профспілка може або стати на бік працівника, або відмовити йому в захисті. Такий підхід нівелює активну участь професійних спілок у вирішенні соціальних питань як на рівні держави, територіальних громад, так і на місцевому виробничому рівні» [6, с.348].

У той же час у науковій літературі вельми поширеною є точка зору, згідно з якою обов'язки профспілок впливають зі змісту їх прав. Так, О.В. Смирнов відзначає, що «...юридичні обов'язки прямо не покладаються державою на профспілки, вони впливають із захисної функції цієї громадської організації, спираються на її статут й нерозривно пов'язані з правами. У результаті надані профспілкам права одночасно означають й їх обов'язки. Це – особлива юридична категорія – права-обов'язки, де право й обов'язок знаходяться у нерозривній єдності... без надання

права не може бути обов'язку його реалізації, отже, виправданим є використання терміна «права профспілок», під яким розуміють як власне права, так і єдину категорію прав-обов'язків» [7, с.83-84]. Аналогічної позиції, як вже вказувалося, дотримуються вітчизняні науковці С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко.

Слід зазначити, що вперше концепція єдності прав та обов'язків профспілок була висловлена на початку ХХ століття російським вченим В.М. Догадовим [8]. І на той час, слушно зазначають А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова, ця концепція багато в чому співпала з процесом «одержавлення» профспілок, вона відповідала на питання, пов'язані з делегуванням профспілкам державних функцій та була затребувана законодавцем саме того періоду часу і відображала суть метаморфоз, що відбуваються з профспілками [9, с.103].

Можна погодитися із тим, що за радянських часів, в умовах адміністративно-командної системи, коли профспілки вважалися найближчими співпрацівниками держави, права профспілок ототожнювалися із їх обов'язками. Однак сьогодні ситуація змінилася. Профспілки є добровільними громадськими організаціями, правовий статус яких має бути належним чином врегульований на законодавчому рівні.

Як слушно зазначає Ю.М. Щотова, «...теоретичне виділення категорії «права-обов'язки» без законодавчого закріплення відповідного положення (прямого визначення певної вимоги обов'язковою, а не можливою), означає не тільки формальну невизначеність категорії «обов'язки профспілок», а й наявність вибору професійною спілкою варіанту дій» [2, с. 84].

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова також відстоюють позицію що «...не можна пов'язувати в єдину категорію абсолютно різнопорядкові явища, а саме права профспілок, закріплені законом, і обов'язки тих же профспілок перед його членами, які не є за своєю природою юридичними» [9, с.104].

Підтримуючи точку зору вищезазначених авторів, хотілося б додати, що загальновідомим є висловлювання, що без прав немає обов'язків, і ототожнювати або об'єднувати

ці два рівних юридичних поняття, на нашу думку, не є доцільним. Виходячи із загальних положень теорії права, тільки обов'язок є встановленою, офіційно закріпленою та гарантованою державною мірою необхідної поведінки. Тому, як справедливо зазначає Ю.М. Щотова, лише закріплення обов'язку, а не певного права, є гарантією реалізації наданої можливості за наявності визначених фактів, передумовою застосування примусу, притягнення до юридичної відповідальності [2, с.84].

Тому вважаємо, що Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» має закріпити перелік конкретних обов'язків профспілок, а також юридичну відповідальність за невиконання цих обов'язків.

Важливо підкреслити, що згідно ст.2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [1]. Можна бачити, що обов'язок представляти і захищати права та інтереси працівника впливає із самої мети створення профспілки. У той же час ми не можемо говорити, про те, що профспілка зобов'язана це робити, оскільки ані в Законі, ані в КЗпП такий обов'язок профспілки не закріплений. У реальному житті цілком можливі такі випадки, коли працівник звертається у профспілку за допомогою, а профспілка нічого реального не робить, щоб захистити трудові права чи інтереси такого працівника.

З цього приводу у науковій літературі переконаливо відзначають, що захисна функція профспілок спрямована на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників. Тому слід законодавчо встановити, що захист професійними спілками трудових прав та інтересів своїх членів є не правом, а виключно обов'язком профспілок [6, с.348].

Ю.М. Щотова обґрунтовано наполягає на тому, що «...лише чітка вказівка у законодавстві (у цьому випадку у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») буде підставою для обов'язкового представлення та захисту трудових і соціально-економічних інтересів членів професійних спі-

лок у разі реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до органів, що розглядають трудові спори» [2, с.86].

Заслуговує уваги позиція І.І. Шамшиной, яка пропонує доповнити чинний закон окремою статтею «Обов'язки профспілок, їх об'єднань», де буде закріплено, що «профспілка будь-якого рівня зобов'язана захищати індивідуальні трудові права та інтереси у разі звернення члена профспілки, представляти, та захищати права та інтереси їх членів у разі їх відповідного волевиявлення [10, с.362].

Ми приєднуємося до цієї пропозиції. Вважаємо, що у випадку звернення до профспілки будь-якого її члена за захистом своїх трудових інтересів або прав, профспілка зобов'язана зробити все можливе, щоб надати працівникові відповідну допомогу. І цей обов'язок профспілки повинен бути однозначно закріплений у законодавстві.

На наш погляд, є також доцільним закріпити у змісті правового статусу профспілки обов'язок забезпечувати можливість усім членам профспілки у будь-який час дізнаватися про використання профспілками свого майна (у тому числі грошових коштів), а також про перспективні плани профспілки щодо майнових витрат. Такий правовий підхід забезпечить прозорість у відносинах між профспілковими функціонерами та членами профспілки, взаємну довіру й, отже, ефективну діяльність профспілки як представницького та захисного органу працівників.

Хотілося б також звернути увагу на те, що за умов ринкових відносин особливого значення набуває договірне регулювання застосування найманої праці. У зв'язку з цим актуалізується представницька функція профспілок. Тому у числі статутних обов'язків профспілки слід законодавчо встановити таке: а) приймати активну участь у договірних відносинах з роботодавцем з питань встановлення умов застосування найманої праці; б) сприяти укладенню на підприємстві (установі, організації) колективних договорів; в) приймати активну участь у соціальному діалозі; г) своєчасно надавати роботодавцю необхідну для розвитку колективно-договірних відносин

інформацію; д) у взаєминах з роботодавцем неухильно дотримуватися принципів соціального партнерства.

За наявності законодавчого закріплення запропонованих обов'язків, профспілка не буде мати можливості ухилятися від конструктивного діалогу з роботодавцем, що сприятиме розвитку соціального партнерства та найбільш повній реалізації захисної функції профспілок.

Заслуговує також на увагу і схвалення позиція Ю.М. Щотової, яка пропонує законодавчо передбачити обов'язок профспілки надавати безоплатну правову допомогу своїм членам [2, с.210].

У юридичній літературі звертають увагу на те, що для реального захисту порушених трудових прав працівник потребує певної юридичної консультації. Так, Н.А. Плахотіна відзначає: «...щоб відновити своє порушене трудове право, працівнику необхідно звернутися до суду, надати відповідні документальні обґрунтування своїх домагань, брати участь у судових засіданнях тощо... Навіть сама подача позовної заяви може зайняти тривалий час. Це пояснюється тим, що до позовної заяви закон висуває суворо обов'язкові вимоги і далеко не кожен працівник у змозі правильно оформити свої позовні вимоги. У зв'язку з цим позовні заяви часто не приймаються до розгляду з першого разу. Працівнику доводиться виправляти, доповнювати свій позов для того, щоб його було прийнято до провадження» [11, с.83].

Зрозуміло, що далеко не кожен працівник має матеріальні можливості, щоб звернутися за консультацією до професіонального юриста, щоб заплатити за складання позовної заяви до суду тощо. Тому ми повністю підтримуємо вищезазначену пропозицію Ю.М. Щотової. Але вважаємо, що зміст «правової допомоги» працівникам з боку профспілки має бути більш конкретизований.

Виходячи з аналізу реальних проблем, з якими стикаються працівники при ініціюванні індивідуального трудового спору, пропонуємо у змісті правового статусу профспілки закріпити такий обов'язок: «профспілка зобов'язана надавати юридичні консультації

працівникам із захисту ними своїх трудових прав, забезпечувати складання позовної заяви до суду на прохання працівника, а також допомагати працівнику в підготовці документальних обґрунтувань своїх вимог з індивідуального трудового спору».

Вважаємо, що наявність у законодавстві вказаного обов'язку профспілки сприятиме значному підвищенню ефективності їх захисної діяльності у сучасних умовах ринкових відносин.

С. Коцелко вважає, що на сучасному етапі профспілкові організації повинні надавати додаткові соціальні допомоги своїм членам, сприяти у працевлаштуванні, надавати пільгові кредити, послуги у профорієнтації. Профспілки повинні більш реалізовувати функції захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників у соціально-трудої сфері [12, с.253]. Ми повністю згодні з тим, що профспілки у сучасних ринкових умовах повинні активно захищати інтереси своїх членів не тільки у трудовій, але й у соціальній сфері. Водночас, слід зауважити, що надання пільгових кредитів не можна розглядати у якості обов'язку профспілки, адже її реальне фінансове становище може не дозволити виконувати цей обов'язок стосовно всіх, хто звернеться за таким кредитом.

Разом з тим, на наш погляд, реальна допомога з профорієнтації та працевлаштування набуває особливого значення у динамічних умовах ринкових відносин. Вважаємо, що обов'язок профспілки з надання такої допомоги має, перш за все, передбачатися стосовно тих її членів, які підпадають під скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з реорганізацією, перепрофілюванням або ліквідацією підприємства, тобто звільненню за п.1 ст.40 КЗпП. Таке звільнення здійснюється з економічних причин, а точніше, через економічні труднощі, що зазнає підприємство. Механізм реалізації цього обов'язку має бути передбачений у статуті профспілки.

А законодавчо, у переліку обов'язків профспілки пропонуємо закріпити таке: «профспілка зобов'язана надавати послуги з профорієнтації та працевлаштування тим сво-

ім членам, які підпадають під звільнення з економічних причин або з інших причин, що не містять вини працівника».

За сучасних умов існування ринку праці та тенденції до росту безробіття у країні важко переоцінити значення участі профспілок у припиненні трудових відносин з працівником за ініціативою роботодавця. Ця участь, перш за все, складається з надання або ненадання профспілкою згоди на звільнення працівника. Тому вважаємо за необхідне законодавчо закріпити обов'язок профспілок щодо розгляду вказаного питання у певний строк, а також обов'язок докладної мотивації свого рішення. Враховуючи динаміку ринкових відносин, пропонуємо діючий зараз п'ятнадцятиденний термін розгляду профспілкою вказаного питання замінити тижневим терміном, що сприятиме оперативності і виробничій діяльності роботодавця, і захисної діяльності профспілки. На підставі сказаного, у переліку обов'язків профспілок слід закріпити таке: «профспілка зобов'язана розглянути подання роботодавця щодо звільнення працівника у тижневий термін та надати мотивовану згоду або незгоду на це звільнення».

Треба підкреслити, що встановлення чітко закріпленого у законодавстві обов'язку надає можливість застосування мір юридичної відповідальності у разі невиконання цього обов'язку, що сприяє виконанню цього обов'язку.

У юридичній літературі наголошують, що: «Профспілки мають відстоювати дотримання умов праці (порівняно з необ'єднаними у профспілки працівниками), тоді працівники будуть мотивовані до членства в них. Це в свою чергу формуватиме у працівників соціально-психологічну зрілість, конкурентоспроможність, впевненість у захисті» [11, с.253].

На наш погляд, вказане висловлення є цілком справедливим. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне звернути увагу на позицію Ю.М. Щотової, яка вказує: «...слід закріпити обов'язок профспілок та їх об'єднань здійснювати контроль за: 1) виконанням колективних договорів, угод; 2) за строками виплати заробітної плати; 3) рівнем оплати праці,

включаючи відповідність заробітної плати мінімально встановленому у певній галузі в Україні рівню; 4) створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та соціально-побутових умов; 5) забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; 6) за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги» [2, с.87].

Погоджуючись у цілому з вказаною пропозицією, слід зазначити, деякі із запропонованих обов'язків профспілок дублюють одне одного. Так, як відомо, рівень оплати праці у певній галузі регулюються законодавством, колективними угодами та колективними договорами. Тому обов'язок профспілки здійснювати контроль за виконанням колективних договорів, угод (а ми повністю згодні з тим, що це має розглядатися саме як обов'язок) за своєю сутністю виступає у тому числі і контролем за рівнем оплати праці у певній галузі. Також контроль профспілки за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та соціально-побутових умов невідмінно містить в собі й контроль за забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. Адже без забезпечення працівників вказаними речами неможливе створення безпечних умов праці. Крім того, належні виробничі та соціально-побутові умови за своєю суттю є комфортними умовами праці.

Зазначимо також, що вказану контрольну-наглядову діяльність профспілки доцільно проводити на локальному виробничому рівні. Таким чином, вказані обов'язки мають бути закріплені стосовно профспілок, а не їх об'єднань.

Виходячи з вищесказаного, пропонуємо закріпити таку правову норму: «профспілки зобов'язані здійснювати контроль: за виконанням положень колективних договорів, угод; за забезпеченням своєчасності виплати заробітної плати; за забезпеченням роботодавцем безпечних, нешкідливих, комфортних умов праці, належного психологічного клімату на виробництві».

Що ж до контролю профспілки за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги, то, на наш погляд, цей обов'язок носить дуже загальний, неконкретний характер. Тому недоцільно вказувати цей обов'язок серед контрольно-наглядових обов'язків профспілки.

Водночас, ми вважаємо що профспілка зобов'язана приділяти певну увагу питанням охорони здоров'я своїх членів. На підставі сказаного пропонуємо законодавчо встановити такий самостійний обов'язок профспілки: «профспілка зобов'язана вживати дії з сприяння охороні здоров'я і відновлення працездатності працівників, у тому числі шляхом організації щорічного відпочинку й часткової оплати цього відпочинку».

На підставі проведеного дослідження можна зробити наступний висновок. Обов'язки профспілок є невід'ємною складовою їх правового статусу. Для вдосконалення правового регулювання статусу профспілок як суб'єктів сучасного трудового права основні (статутні) обов'язки профспілок мають бути законодавчо закріплені окремою статтею Закону. Вважаємо, що законодавче закріплення обов'язків профспілки, перелік та зміст яких сформульовано у цій статті, забезпечить сумлінне виконання профспілками захисної та представницької діяльності, ефективність цієї діяльності, що сприятиме підвищенню авторитету профспілок як суб'єктів сучасного трудового права та соціальному миру у суспільстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // ВВР України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
2. Щотова Ю. М. Конкретизація обов'язків професійних спілок як необхідна умова відповідності їх правового статусу ринковим умовам / Ю. М. Щотова // Вісник акад. праці і соціальних відносин федерації професійних спілок України. Серія: право та державне управління. – 2012. – № 1. – С. 83–88.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
5. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: вопросы и ответы / В. Н. Протасов. – М. : Новый юрист, 1999. – 240 с.
6. Lazor I. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect / Lazor I., Shamshina I. // TeKa commission of motorization and power industry in agriculture. – Ol pan, Lublin, 2010, 10a. – PP. 345–350.
7. Трудовое право : учебник / отв. ред. докт. юрид. наук, проф. О. В. Смирнов. – М. : Проспект, 1997. – 448 с.
8. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права / Догадов В. М. – М., Л. : Госиздат, 1928. – 176 с.
9. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 2. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
10. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія / І. І. Шамшина. – Луганськ : Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
11. Плахотіна Н. А. Правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових відносинах / Н. А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2007. – № 10. – С. 80–85.
12. Коцелко С. Профспілки в системі соціально-трудова відносин / С. Коцелко // Наукові записки : збірник наук. праць кафедри екон. аналізу Тернопільськ. нац. екон. ун-ту. – 2006. – №15. – С. 252–253.

Зеньков Д. О. Правові проблеми визначення обов'язків профспілок у змісті їх правового статусу / Д. О. Зеньков // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 127–133 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_24.pdf

Досліджено місце обов'язків профспілок у змісті їх правового статусу. Проведено аналіз обов'язків профспілок як суб'єктів сучасного трудового права. Виділено правові проблеми визначення обов'язків профспілок у чинному вітчизняному законодавстві. Розроблено зміст основних обов'язків профспілок як суб'єктів сучасного трудового права. Обґрунтовано пропозиції щодо законодавчого відображення обов'язків профспілок у національному законодавстві.

Зеньков Д.А. Правовые проблемы определения обязанностей профсоюзов в содержании их правового статуса

Исследовано место обязанностей профсоюзов в содержании их правового статуса. Проведен анализ обязанностей профсоюзов как субъектов современного трудового права. Выделены правовые проблемы определения обязанностей профсоюзов в действующем отечественном законодательстве. Разработано содержание основных обязанностей профсоюзов как субъектов современного трудового права. Обоснованы предложения по законодательному отражению обязанностей профсоюзов в национальном законодательстве.

Zinkov D.A. Legal Problems of Defining the Legal Liability of Labour Unions in the Content of Their Legal Status

The place of labour unions' legal liability in the content of their legal status was studied. Analysis of the labour unions' legal liability as subjects of the modern labour law is held. Legal problems of defining the labour unions' legal liability in the current domestic legislation are highlighted. Content of the main duties of labour unions as subjects of the modern labour law is developed. Proposals for legislative regulation of the labour unions' legal liability in national legislation are justified.