

**ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ ДОГОВІРНО-ПРАВОВИХ
ВІДНОСИН ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

З прийняттям Конституції, Україна вийшла на новий етап розбудови демократичної, соціальної, правової держави, що зумовило потребу зміни механізму правового регулювання заробітної плати. В умовах ринкової економіки перед державою постало нове завдання: забезпечити рівні можливості людей в праці, захистити їх права та законні інтереси. Цю реальність має враховувати і нова система договірно-правових відносин із винагороди за працю. Проте, якщо на виробничому рівні суб'єктом таких правовідносин є наймані працівники, то на вищих рівнях професійні спілки, їх об'єднання чи інший уповноважений на представництво орган (представник) виступають самостійними суб'єктами цих правовідносин.

Дослідженню правового статусу професійних спілок приділялась значна увага в радянській правовій науці, зокрема, в працях таких визначних дослідників, як М.Г.Александров, М.Й.Бару, Л.Я.Гінцбург, А.Д.Зайкін, С.С.Каринський, Р.І.Кондратьєв, Р.З.Лівшиць, В.І.Нікітінський, Ю.П.Орловський, А.С.Пашерстнік, О.І.Процевський. З прийняттям Конституції України та нового закону помітно активізувалась науково-дослідна робота правників із названої проблематики. На висвітлення участі професійних спілок в досліджуваних відносинах спрямовані дослідження Н.Б.Болотіної, І.В.Зуба, Д.О.Карпенка, З.Я.Козак, Л.І.Лазор, А.Р.Мацюка, П.Д.Пилипенка, В.І.Прокопенка, В.Г.Ротаня, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишевої та багатьох інших. Проте, попри всю актуальність, професійні спілки та їх об'єднання як суб'єкти договірно-правових відносин із заробітної плати в національній юридичній науці України ще не було предметом спеціального дослідження. Усунути цю прогалину і спрямована ця стаття.

Професійною спілкою (профспілкою) є добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст.1 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [1].

Професійна спілка як громадська організація виникла в другій половині XVIII ст. у Великобританії, коли висококваліфіковані працівники об'єдналися в асоціацію для захисту власних інтересів і збереження свого соціального статусу. Виникнення першої професійної спілки на території України відноситься до листопада 1817 р. Тоді вісім українських робітників створили професійну організацію у приватній друкарні німецького поліграфіста Піллера у Львові. Спілка дістала назву «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи» [2, с.67]. Вважаємо за необхідне підкреслити, що профспілки виникли внаслідок необхідності захисту саме професійних інтересів, покращення економічного становища найманих працівників та збереження їх соціального статусу. Становлення в подальшому командно-адміністративної системи призвело до кардинальної зміни на-

пряму діяльності професійних спілок. Спочатку вони були «організацією виховною, організацією залучення до навчання, школою управління, господарювання, школою комунізму» (В.І.Ульянов). Потім їх роль зводилася до «приводних пасів, що передають рух від партії до мас» (Й.В.Джугашвілі). Згодом, профспілки були «надійною опорою КПРС в масах, важливим засобом подальшого розвитку демократії, залучення трудящих до управління справами суспільства і держави» (Л.І.Брежнев). Навіть наприкінці вісімдесятих домінували виробнича та виховна функції профспілок, оскільки «професійні спілки, ставлячи в центрі своєї діяльності інтереси працівника, мусять спершу турбуватись про ріст виробництва», – зазначалося в матеріалах XVIII з'їзду профспілок СРСР.

Професійні спілки виникли як організації, що мають за мету захист як індивідуальних, так і колективних інтересів найманих працівників, тому в основі їх правосуб'єктності лежить право осіб найманої праці на об'єднання. Адже, по-перше, правосуб'єктність профспілок є похідною від трудової правосуб'єктності працівника, а, по-друге, має службовий характер. У зв'язку з цим І.О.Снігір'ова вірно зазначала, що «професійним спілком не властивий, захищений правом, власний інтерес у сфері виробництва та праці. У них немає своїх інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників. Інтерес профспілок полягає у якнайповнішому задоволенню інтересів працівників» [3, с.18]. Між тим, сприймаючи цю думку І.О.Снігір'ової, ми мусимо внести певне уточнення. Те, що профспілки не повинні мати власних інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників, ми б пропонували сприймати не як правовий припис, імператив, а як своєрідну моральну норму. Адже факт, що профспілки мали та мають свої власні корпоративні інтереси – не може бути підданий сумніву ані щодо їх радянського минулого, ані щодо їх українського сьогодення¹.

Виникнення правосуб'єктності у професійних спілках, об'єднань профспілок законодавець пов'язує із моментом їх легалізації, котра є обов'язковою та здійснюється шляхом реєстрації (ч.1 ст.16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»), після чого вони отримують статус юридичної особи, «набуваючи цивільних прав і беручи на себе цивільні зобов'язання» (ч.11 ст.16). Проте, постає питання: чи взаємообумовлені трудова та цивільна правосуб'єктність профспілки? Чи може

¹ Цікавим є той факт, що жодна з існуючих профспілок не утримується виключно на кошти своїх членів. Навіть голова Федерації професійних спілок України О.Стоян заявив, що ФПС отримує від членських внесків лише 15% сукупного доходу [4, с.10]. Ще меншу роль відіграють членські внески для незалежних профспілок, чисельність яких значно менша, ніж ФПС. Отже, добробут профспілки зовсім не залежить від її масовості та успішності захисту інтересів її членів, а залежить від зовнішніх джерел фінансування. Тому профспілки почнуть захищати права найманих працівників лише тоді, коли їх фінансування буде здійснюватись виключно за рахунок членських внесків. Матеріальна залежність такого роду повинна стати потужним зв'язком профспілкових функціонерів з вимогами їх електорату. Можливо, лише тоді професійні спілки будуть більш активними в захисті прав та інтересів своїх членів.

громадська організація, не легалізована в порядку, визначеному ст.16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а легалізована шляхом повідомлення, відповідно до ст.17 Закону «Про об'єднання громадян», представляти інтереси найманих працівників, укладаючи колективні договори та угоди? По-перше, аналіз ст.ст.3, 4 Закону «Про колективні договори та угоди» свідчить, що законодавець в якості повноважних представників найманих працівників визнає не будь-які громадські організації, а лише професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів та укладення угод. По-друге, лише ті громадські організації, які діють на підставі Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», можуть використовувати у своєму найменуванні визначення «профспілка» або похідні від нього (ч.4 ст.3). По-третє, держава забезпечує реалізацію та дотримання прав й інтересів лише тих профспілок, котрі легалізовані в порядку, передбаченому Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ч.1 ст.13). І, нарешті, по-четверте, відповідно до ч.3 ст.4 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон «Про об'єднання громадян» застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено цим Законом. Подібну норму містить і припис ч.4 ст.1 Закону «Про об'єднання громадян», визнаючи, що особливості правового регулювання діяльності профспілок визначаються спеціальним законом. І хоча професійна спілка є одним із різновидів громадських організацій, законодавець встановив для неї особливий порядок легалізації шляхом реєстрації. Тому громадська організація, яка не легалізована в порядку, визначеному ст.16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», не може бути суб'єктом колективно-договірних правовідносин із винагороди за працю. Таким чином, лише з моменту реєстрації профспілка не лише набуває статусу юридичної особи, але і виникає її правосуб'єктність (як трудова, так і цивільна). Проте, на наш погляд, це суперечить іншим нормативно-правовим актам, які мають вищу юридичну силу. По-перше, ч.3 ст.36 Конституції України визначає, що «професійні спілки утворюються без попереднього дозволу», а вимога її реєстрації, як це передбачено ст.16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якщо формально і не є стадією утворення профспілки, то фактично зводиться до отримання попереднього дозволу на її діяльність. Адже, як ми щойно дослідили, її правосуб'єктність виникає лише після реєстрації. А, по-друге, це суперечить припису ст.7 Конвенції МОП №87, згідно з якою «набуття прав юридичної особи організаціями працівників та роботодавців, їхніми федераціями та конфедераціями, не може бути підпорядковано умовам, здатним перешкодити реалізації їхніх прав», в тому числі і щодо участі у колективно-договірних правовідносинах. І далі: «державна влада має утримуватись від втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню» (п.2 ст.3).

Аналіз світового досвіду свідчить про те, що з моментом легалізації профспілок у державних або судових органах пов'язане набуття нею прав юридичної особи. Проте, якщо в західноєвропейських країнах така легалізація профспілок здійснюється за нормами цивільного права та є доброві-

льною, то в інших країнах вона є обов'язковою або факультативною з елементами примусу. Наприклад, у Великобританії, Російській Федерації, Канаді, Австралії, Новій Зеландії, Японії встановлено факультативну реєстрацію (за вибором профспілки), але зареєстровані організації здобувають певні пільги. Проте, в США, Франції, Греції, Португалії реєстрація професійних спілок є обов'язковою, за невиконання якої застосовується адміністративна або кримінальна відповідальність. Слід відзначити своєрідність правового статусу профспілки, як суб'єкта колективно-договірних правовідносин, у Бельгії. І хоча вона не наділена статусом юридичної особи, проте може подавати позов до суду в разі порушення роботодавцем умов колективного договору [5, с.147].

Характеризуючи профспілкову організацію як юридичну особу, котра виступає не лише в якості суб'єкта правовідносин із договірною регулювання заробітної плати, але і як суб'єкт права, ми зустрічаємось із черговою теоретичною та практичною проблемою, котра пов'язана із визначенням юридичної особи за професійною спілкою загалом та її організаційними ланками зокрема, а також щодо співвідношення правосуб'єктності різних ланок організаційної структури профспілки. Необхідно зазначити, що це питання було актуальним і в радянський період нашої держави. За словами О.В.Смірнова, певне розв'язання вказаних проблем було запропоновано самими профспілками ще в 1949 р. [6, с.15]. «Статут профспілок СРСР, прийнятий в 1949 році, визначав право юридичної особи за всіма профспілковими органами, починаючи від ФЗМК та закінчуючи ВЦРПС. Статут 1959 року, – стверджує дослідник, – щодо цього питання повторив положення Статуту 1949 року», – до речі, як і останній Статут профспілок СРСР 1987 р. [7]. Отримання статусу юридичної особи профспілковими комітетами було закріплено «Положенням про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки», затвердженим наказом Президії Верховної Ради СРСР від 15 липня 1958 р. Подальший розвиток правового становища профспілкових комітетів відбувся в Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю (ст.ст.95-99) та в «Положенні про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки», затверджений наказом Президії Верховної Ради СРСР від 27 вересня 1971 року і в главі XVI Кодексу законів про працю УРСР 1971 р. (ст.ст.243-252). Таким чином, статус юридичної особи визнавався не за профспілковими організаціями, а саме за їх органами.

З прийняттям Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», вказана вище проблема знайшла своє логічне розв'язання. Відповідно до ч.9 ст.16 право юридичної особи визнається за профспілковою організацією, що є підставою для включення її до Реєстру об'єднань громадян України. Організаційні ж ланки професійних спілок легалізуються шляхом повідомлення відповідного управління юстиції про належність до певної профспілки, набуваючи також статусу юридичної особи, але вже на підставі статуту (положення) зареєстрованої профспілки (ч.10 ст.16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Наведені положення нового закону, з одного боку, цілком логічні, але з іншого – породжують додаткові питання, котрі потребують детального дослідження. Перш за все звертає на себе увагу той факт, що норми Закону легалізують в якості суб'єктів права – юридичних осіб – не профспілкові органи, як це було досі, а безпосередньо самі ці організації, вказуючи лише, що зареєстровані профспілки, їх об'єднання, а також організаційні ланки таких профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні зобов'язання через свої органи, що діють у межах прав, наданих їм статутом (ч.11 ст.16). На нашу думку, така конструкція більше відповідає авторитетним теоріям правосуб'єктності, адже співзвучна ч.1 ст.92 Цивільного кодексу, та є зручнішою в практичному застосуванні. Проте, інші нововведення законодавця не такі вдалі. Так, організаційними ланками профспілки, згідно зі ст.1 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», є як первинна профспілкова організація, яка об'єднує членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації, так і республіканські, регіональні, обласні, місцеві та інші організації профспілки – добровільні об'єднання первинних профспілкових організацій однієї профспілки, що діє на відповідній території. Законодавцем передбачено, що організаційні ланки профспілки набувають статусу юридичної особи на підставі статуту зареєстрованої профспілки внаслідок повідомлення відповідного управління юстиції про належність до певної профспілки (ч.10 ст.16). І хоча статус організаційної ланки профспілки не впливає на обсяг її прав щодо захисту інтересів працівників (ч.11 ст.16), законодавець виключає можливість утворення працівниками одного підприємства, установи чи організації саме професійної спілки, надаючи їм лише можливість входження до вже існуючої профспілки як організаційної ланки. Про це, зокрема, свідчить припис ч.2 ст.11 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: для утворення профспілки найнижчого, місцевого статусу, вона має об'єднати «не менше трьох первинних організацій, що діють на підприємствах, в установах або організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці, або не менше дев'яти членів профспілки, які працюють на різних підприємствах, в установах або організаціях». А це обмежує право громадян на свободу об'єднання, закріплене в ч.1 ст.36 Конституції України. Припис ст.11 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» суперечить також Рішенню Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 р. №14-рп/98, в якому було сформульовано правову позицію, що «Конституція України не містить обмежень щодо утворення професійних спілок громадянами, які працюють на одному підприємстві, в установі, організації». Тому, зайнявши послідовну позицію, Конституційний Суд України Рішенням від 18 жовтня 2000 р. №11-рп/2000 у справі про свободу утворення профспілок визнав неконституційність вищеназваних положень статей 11 та 16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Таким чином, відповідно до ч.2 ст.73 Закону «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 р., та п.4 резолютивної частини Рішення, положення названих статей втратили чинність з дня ухвалення Конституційним Судом цього Рішення.

Яким же чином тепер має здійснюватись легалізація професійних спілок? Оскільки профспілка – це громадська організація, що об'єднує громадян, то вже двоє осіб повинні мати право утворити профспілку на підприємстві, в установі або організації. Саме така норма в повній мірі відповідає змісту ст.36 Конституції України. Легалізація ж цієї громадської організації тепер має здійснюватись на підставі ст.16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в редакції Закону від 13 грудня 2001 р., шляхом реєстрації.

Як ми вже зазначали, проблему представництва інтересів найманих працівників у колективно-договірних правовідносинах вітчизняний законодавець розв'язав шляхом плюралістичного представництва. Так, окрім профспілок, у досліджуваних правовідносинах на виробничому рівні інтереси найманих працівників можуть представляти й інші уповноважені на представництво органи, а у разі їх відсутності – представники трудящих; на галузевому та регіональному рівні – інші, окрім профспілкових, представницькі організації трудящих (ст.3 Закону «Про колективні договори та угоди»). Отже, законодавець створив альтернативу профспілці в особі іншого «уповноваженого на представництво трудовим колективом органу». На перший погляд, такий підхід здається досить демократичним. Він сприяє залученню до сфери колективних переговорів усіх найманих працівників, що мають свої представницькі структури. Однак, на нашу думку, таке положення може ускладнити договірний процес на практиці. По-перше, із статті закону не чітко зрозуміло, що таке «інші уповноважені трудовими колективами органи» та як виникає у них правосуб'єктність. Не визначено також взаємовідносини між цим та профспілковим органом, котрий також є виборним, як розмежовуються їх функції та права за умови існування на одному підприємстві. Можна зробити висновок, що всі вони наділені різними правами при здійсненні договірного регулювання заробітної плати. Якщо це дійсно так, то слід було розробити чіткі, об'єктивні критерії представництва. Адже надаючи право на здійснення колективно-договірного регулювання трудових відносин на виробничому, галузевому та регіональному рівнях «іншим уповноваженим трудовими колективами органам» та не обумовлюючи принципу їх представництва, законодавець залишив не врегульованими суттєві аспекти договірного процесу. По-друге, виступаючи суб'єктом колективно-договірних правовідносин із заробітної плати, «уповноважений орган» мусить бути здатним нести відповідальність (незалежно від того, договірна це відповідальність чи деліктна). Адже деліктоздатність – здатність нести відповідальність – є необхідним елементом правосуб'єктності будь-якого суб'єкта. А суб'єкт колективно-договірних відносин не лише укладає колективний договір, але й контролює його виконання та несе відповідальність за порушення умов останнього (ст.18 Закону «Про колективні договори та угоди»). По-третє, такий варіант представництва ставить роботодавця в положення, за якого він буде не в змозі керувати підприємством, оскільки розвиток практики договірного регулювання заробітної плати спонукає його безперестанно приймати участь в узгоджувальному процесі з багаточисельними представниками найманих

представників. По-четверте, у разі успішності всіх цих переговорів необхідно буде виконувати багаточисельні зобов'язання з багатьма партнерами. Нарешті, по-п'яте, такий плюралізм представництва не вигідний самим працівникам, адже він не об'єднує, а роз'єднує їх перед роботодавцем.

Російський федеральний законодавець, визнаючи суб'єктів правовідносин із колективно-договірною регулювання заробітної плати, замінив «інші уповноважені працівниками органи» на «органи громадської самодіяльності» (ч.3 ст.2 Закону РФ «Про колективні договори та угоди»). «Орган громадської самодіяльності» – це громадське об'єднання без членства, метою якого є вирішення різноманітних соціальних проблем, що виникають у громадян за місцем проживання, роботи чи навчання. Ці органи формуються за ініціативою громадян, зацікавлених у вирішенні вказаних проблем, будуючи свою діяльність на основі самоуправління. Після державної реєстрації органи громадської самодіяльності набувають статусу юридичної особи (ст.12 Закону РФ «Про громадські об'єднання»). Для участі у колективно-договірних правовідносинах ці органи мають бути уповноважені працівниками організації на представництво.

Вважаємо, що слід рухатись не шляхом плюралістичного, а виключно профспілкового представництва, закріпивши виключне право представництва інтересів найманих працівників при здійсненні договірної регулювання заробітної плати на всіх рівнях за професійними спілками. У випадку, коли на підприємстві профспілка не існує, то її, згідно чинного законодавства, а, особливо після Рішення Конституційного Суду України від 18 жовтня 2000 р., досить легко створити. Саме тому ми схильні позитивно оцінити нову редакцію ст.12 КЗпП, в якій представники або уповноважені найманими працівниками органи укладають колективні договори лише в разі відсутності профспілкових організацій. На виключно профспілковому представництві під час колективних переговорів наголошує і Конвенція МОП №154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.), ратифікована постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 року. В КЗпП 1922 р. здійснення договірної регулювання заробітної плати на всіх рівнях також покладалось саме на профспілкові організації (ст.ст.15, 17, 153 КЗпП 1922 р.). О.В.Смірнов ставить під сумнів доцільність делегування повноважень іншим уповноваженим органам виступати стороною колективного договору. «На практиці це призведе лише до розмивання правового змісту договору та відповідальності сторін за його виконання», – стверджує дослідник [8, с.36]. Е.Б.Хохлов також переконаний в тому, що «саме профспілці необхідно надати право виключного представництва інтересів найманих працівників у колективно-договірних правовідносинах» [9, с.230].

Подібне вирішення проблеми представництва характерне для більшості промислово розвинутих країн Заходу, де законодавством та адміністративно-судовою практикою однією із сторін колективно-договірного процесу визнаються професійні спілки та їх об'єднання¹.

¹ Так, у США, Канаді, Японії, Великобританії, Швеції саме профспілка бере участь у колективно-договірних правовідносинах із заробітної плати. У Франції За-

Вважаємо, що визнання виключно профспілок та їх об'єднань однією із сторін колективних переговорів відповідає інтересам найманих працівників, оскільки саме вони здатні найбільш вдало захищати інтереси останніх. Адже метою діяльності профспілки є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів їх членів. До того ж, у питаннях колективних інтересів, профспілкові організації, їх об'єднання здійснюють представництво та захист працівників незалежно від їх членства у профспілках (ч.2 ст.19 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форми власності і видів господарювання, особи, які забезпечують себе роботою самостійно або навчаються в навчальному закладі. При цьому роботодавці не можуть обиратися до складу керівних органів профспілки, членами якої є наймані ними працівники. Принагідно зауважимо, що КЗпП 1922 р. встановлював більш жорсткі умови вступу до профспілкових організацій¹. Такі вимоги дозволяли профспілкам ефективно виконувати свої захисні функції. В США, наприклад, профспілка, членами якої є представники адміністрації, навіть найнижчого щабля, не може представляти інтереси найманих працівників на колективних переговорах (§152 Закону Тафта-Хартлі «Про трудові відносини»).

Список літератури: 1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV // Офіційний вісник України. 1999. №38. Ст.1889. 2. Берест Р.Я. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні 1817–1939 років. Дрогобич, 1995. 3. Снегирёва И.О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 1988. 4. Лень О. Поміркуй перед тим, як записатися в профспілку // Компаньйон. 1997. №5. 5. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1998. 6. Смирнов О.В. Особенности правового положения советских профсоюзов в условиях развитого социалистического общества // Профсоюзы и трудовое право. М., 1979. 7. Устав профессиональных союзов СССР: Утв. XVIII съездом профсоюзов СССР // Труд. 1987. 6 марта. 8. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективных договорах: перспективы взаимодействия // Вестник Москов. ун-та. Серия Право. 1992. №4. 9. Гребенчиков А.В., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права: В 3 т. / СПб гос. ун-т / С.П. Маврин (общ.ред.). СПб., 1996. Т. 1: Часть общая / Под ред. Е.Б.Хохлова. 10. Силин А.А. Коллективные договоры и соглашения. Тенденции сов-

коном «Про колективні договори та колективні трудові конфлікти» від 11 лютого 1950 р. колективним трудовим договором визнається угода про умови праці, укладена між одним чи кількома союзами профспілок, з одного боку, та одним або кількома союзами підприємців – з іншого». У Німеччині Закон «Про тарифний договір» від 9 квітня 1949 р. також прямо визнає профспілку стороною тарифного договору (§2). Подібний підхід застосовано в Туреччині у Законі «Про колективні трудові відносини, страйки та локауту» від 5 травня 1983 р. (ст.2) [10, с.85].

¹ До їх складу могли входити лише наймані працівники. Особи, що мали право найму та звільнення, власники, їх представники, що виконували адміністративні функції, працівники, які мали частку (акції) в статутному капіталі, за якими отримували дивіденди, не могли стати членами професійної спілки [11, с.294].

ременного законодавства // Труд за рубежом. 1995. №4. 11. Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическим комментарием. Х., 1927.

Надійшла до редколегії 10.08.04

Д.В. Сичов

ОСОБЛИВОСТІ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Перехід державно-організованого суспільства від адміністративно-командної економіки до ринкової, перегляд основних засад суспільних відносин, визначення людини з її правами, свободами та законними інтересами найвищою соціальною цінністю обґрунтовують необхідність нового підходу до розуміння суті й змісту трудових правовідносин та їх основного різновиду – індивідуальних трудових відносин. Без цього етапу неможливе подальше удосконалення трудового законодавства України. Як вказує В.С. Венедиктов, важливою умовою становлення та розвитку правової держави, впровадження ринкових форм господарювання і принципів соціально-орієнтованої економіки є формування нових демократичних інститутів. Тому сьогодні нагальною стає потреба реформування законодавчого регулювання праці, підготовки відповідних концептуальних підходів до його оновлення, перегляду сутності і змісту трудових правовідносин та кодифікації трудового законодавства в цілому [1, с.9]. Н.А. Циганчук відзначає, що правовідносини, які сформувалися в період переходу від планової до ринкової економіки, вимагають прийняття нових законодавчих актів, оскільки старі норми права уже не можуть повною мірою регулювати відносини, що виникають між суб'єктами права. Реформування потребує і трудове законодавство. Нове трудове право з розвитком власного досвіду повинне органічно увібрати в себе корисний зарубіжний досвід, що найкраще забезпечить захист людини праці [2, с.241]. О.М. Обушенко підкреслює, що з часу проголошення незалежності відбулися значні зміни як в суспільстві та правовій системі держави, так і у свідомості людей. Трудове законодавство перестало ефективно регулювати суспільні відносини, і на даний час вже стоїть завдання не постійного його доповнення чи коригування, а створення нового, стабільного[3, с.38].

Отже, сучасний період розвитку українського суспільства характеризується як перехід до ринкової економіки, яка втілює пріоритет виробничого інтересу. У цих умовах забезпечення захисту інтересів працівника досягається в основному шляхом правового регулювання. Саме за допомогою такого способу можна домогтися високої ефективності виробництва у суворому співвідношенні з реальними соціальними гарантіями. Звідси основним правовим засобом регулювання трудових відносин, засобом здійснення соціальної політики є трудове законодавство. Водночас, економічні труднощі, що торкнулися всіх галузей господарства нашої країни, не могли не позначитися на регулюванні трудових відносин. Насамперед, вони відобразились на відносинах між працівниками і роботодавцями. Нові еконо-