УДК 349.2

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК ЯК СТОРОНИ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ УГОД

В. А. Щербань,
асистент кафедри цивільного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

У статті досліджуються основні тенденції розвитку правового статусу професійних спілок як сторони угод, що укладаються на державному, галузевому, територіальному рівнях. На основі аналізу норм чинного трудового законодавства, практики укладення соціально-партнерських угод визначено основні проблеми, які виникають у процесі здійснення профспілками представництва та захисту прав і інтересів найманих працівників у даній сфері, та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: професійна спілка, угода, правовий статус, соціальне партнерство

Постановка проблеми. Підготовлений проект Трудового кодексу України [1] (далі – проект ТК), що збурює жваві дискусії як у суспільстві, так і в науковому середовищі, покликаний закласти якісно нові основи у правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин. Прийняття цього акта, безумовно, спричинить суттєві зміни у правовому статусі усіх без винятку суб'єктів трудового права, у тому числі і професійних спілок як організацій, які історично призначені представляти і захищати права та інтереси найманих працівників на всіх рівнях соціально-трудових відносин.

Чинне трудове законодавство наділило професійні спілки широким комплексом повноважень, тобто сукупністю прав і обов'язків, що дають їм змогу відігравати провідну роль у проведенні колективних переговорів, розробці, укладенні, виконанні та здійсненні контролю за виконанням генеральних, галузевих, регіональних угод. Цей напрям діяльності профспілок є одним із пріоритетних, оскільки положеннями соціально-партнерських угод регулюється значне коло принципових питань трудових, соціальних та економічних відносин, які заторкують інтереси значної частини населення нашої країни.

Ступінь наукової розробки проблеми. Проблема правового статусу професійних спілок як сторони соціально-партнерських угод досліджувалася у працях Н. Гетьманцевої, Г. Гончарової, Г. Осового, В. Прокопенка, О. Процевського, Г. Чанишевої, О. Ярошенка та багатьох інших науковців. Проте необхідність прийняття нового Трудового кодексу України, аналіз практики укладення та виконання генеральних, галузевих, регіональних угод висувають на сучасному етапі на перший план потребу розгляду та чіткого окреслення місця професійних спілок у колективно-договірному процесі.

Метою статті є дослідження основних напрямів розвитку правового статусу професійних спілок як сторони угод, що укладаються на генеральному, галузевому територіальному рівнях, виявлення найбільш проблемних питань у цій сфері та розробки шляхів їх вирішення.

За весь час укладення соціально-партнерських угод сформувалось декілька основних тенденцій, пов'язаних із правовим статусом профспілок як сторони цих актів, що прямо чи опосередковано знайшло своє відображення в нормах проекту ТК.

Перша тенденція обумовлена тим, що згідно з нормами чинного трудового законодавства (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. [2]) за професійними спілками збережено монопольне право на представництво інтересів найманих працівників під час укладення угод на загальнонаціональному рівні. Такий стан речей неоднозначно сприймається в науковій літературі. Зокрема, вказується на те, що наймані працівники не повинні бути представлені лише профспілками. Трудові колективи повинні мати можливість бути представлені і безпосередньо представниками трудових колективів на всіх рівнях, включаючи загальнодержавний [3, 166].

Наведена вище позиція є дещо спірною. Адже сьогодні на законодавчому рівні не визначений чітко правовий статус колективів найманих працівників та порядок утворення й функціонування їх представ-

ницьких органів. Досі не прийнято спеціальний Закон «Про колективи найманих працівників», який би чітко визначив їх правове становище.

Згідно зі ст. 359 проекту ТК професійним спілкам надано виключне право бути стороною і представляти інтереси найманих працівників при укладенні та виконанні генеральних угод. Більше того, це право закріплене за профспілками як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Щодо першого – найвищого (генерального) рівня, то, на наш погляд, така позиція розробників проекту ТК є абсолютно виправданою, адже професійні спілки, на даний час, залишаються єдиною організованою, структурованою, потужною силою, здатною ефективно репрезентувати та захищати права й інтереси найманих працівників під час укладення генеральних угод.

Враховуючи специфіку галузевого, а особливо територіального рівнів договірного регулювання соціально-трудових відносин, у новому ТК України доцільно зберегти, за аналогією із діючим законодавством, можливість альтернативного представництва інтересів найманих працівників. Зокрема, відповідно до ч.ч. 3 і 4 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» стороною галузевих і регіональних угод, поряд із професійними спілками, можуть бути також інші представницькі організації трудящих або інші уповноважені трудовими колективами органи.

Згідно з ч. 2 ст. 11 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. [4] правом на представництво та здійснення захисту прав і інтересів членів профспілок при укладенні генеральних угод наділені професійні спілки із всеукраїнським статусом. Фактично стороною усіх без винятку укладених на державному рівні угод виступають всеукраїнські профспілки. У зв'язку із цим доцільно доповнити ч. 2 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» та відобразити цю статусну ознаку професійних спілок.

Статтею 8 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що з метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них. Як свідчить практика, такі об'єднання, поряд із всеукраїнськими профспілками беруть активну участь в укладенні генеральних угод. Однак, ч. 2 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплює можливість бути стороною таких угод лише за професійними спілками. З метою усунення цієї прогалини, та враховуючи наведене вище, доцільно доповнити вказану статтю Закону України «Про колективні договори і угоди» та викласти її у такій редакції: «Сторонами генеральної угоди виступають: всеукраїнські професійні спілки та/або всеукраїнські об'єднання професійних спілок, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; ... »

Друга тенденція проявляється у тому, що за роки незалежності в Україні виникла велика кількість різноманітних професійних спілок, які здійснюють свою діяльність на різних рівнях соціально-трудових відносин.

В нових умовах профспілки перейшли від організаційного монізму, зумовленого однопартійною системою, до плюралізму: в країні виникли та функціонують профспілки різних напрямів [5, 43]. Профспілковий плюралізм – нормальний процес, який сприяє змаганню між різними профспілками у захисті трудових прав працюючих [6, 31].

Зазначені процеси знайшли своє яскраве відображення у практиці укладення угод на державному рівні. Якщо першу Угоду на між Урядом Української РСР і Радою Федерації незалежних профспілок України на 1991 рік (далі – Угода на 1991 р.) [7] від імені профспілок підписувало лише одне об'єднання – ФНПУ, то починаючи з другої Угоди між Урядом України і профспілковими об'єднаннями України на друге півріччя 1992 року (далі – Угода на друге півріччя 1992 р.) [8], яку вже підписували шість профспілкових об'єднань, відбувається постійне розширення складу профспілкової сторони цих актів. Так, для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками й профоб'єднаннями про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 рр. (далі – Генеральна угода на 2010–2012 рр.) [9] до складу спільного представницького органу увійшло 56 всеукраїнських профспілок та 2 профоб'єднання, які представляють права та інтереси понад 10,2 млн членів профспілок.

Логічним результатом появи профспілкового плюралізму стало закріплення основних принципів взаємовідносин професійних спілок у колективно-договірному процесі на державному рівні в нормах трудового законодавства. Зокрема, згідно з ч. 2 ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» при наявності на державному рівні кількох профспілок чи їх об'єднань вони повинні сформувати спільний представницький орган (далі – СПО профспілок) для ведення переговорів і укладення угоди.

Подібна правова конструкція передбачена і в ст. 350 проекту ТК, яка передбачає, що першим обов'язковим етапом, який безпосередньо передує участі професійних спілок у колективно-договірному процесі щодо укладення соціально-партнерських угод, є формування об'єднаного представницького органу. Однак, на відміну від діючого законодавства, цією статтею визначено

загальні засади створення та функціонування такого органу.

Переважна більшість науковців, які досліджують питання стосовно спільного представницького органу профспілок, головний акцент робить на необхідності чіткого законодавчого визначення порядку його формування, створення [10, 84; 6, 32; 11, 44, 55]. Проте аналіз діяльності СПО профспілок, особливо того, що утворюється на державному рівні, переконливо свідчить, що мета і завдання, які стоять перед цим колегіальним утворенням, є багатогранними і не вичерпуються виключно участю в колективних переговорах і укладенні генеральних угод. СПО профспілок є постійно залученим до взаємодії з органами державної влади задля вирішення багатьох принципових питань соціально-економічного життя, відіграє активну роль в нормотворчому процесі, представляє і захищає права та інтереси найманих працівників у різних сферах соціально-трудових відносин.

Враховуючи різновекторну діяльність та принципову важливість СПО профспілок для колективно-договірного процесу, доцільно в спеціальній статті Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» перш за все закріпити таке визначення поняття спільного представницького органу профспілок: *це добровільне, організаційно самостійне об'єднання професійних спілок та/або об'єднань профспілок, яке створюється на засадах пропорційного представництва (відповідно до кількості членів), із метою здійснення представництва та захисту прав і інтересів найманих працівників на відповідному рівні договірного регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин*.

Заслуговує на увагу питання щодо доцільності повернення професійним спілкам права законодавчої ініціативи. На думку Н. А. Циганчук, це можливо здійснити шляхом внесення доповнень до ст. 93 Конституції України [12, 5]. Що ж до останнього, та варто зауважити, що існування такої норми в радянський період було абсолютно виправданим, оскільки існував профспілковий монополізм та монізм на представництво і захист інтересів найманих працівників. Право законодавчої ініціативи реалізовувалося через ВЦРПС, яка фактично була елементом державного механізму. На сьогодні, в умовах свободи об'єднання та наявності великої кількості професійних спілок, прямолінійне, механічне закріплення норми, яка б наділяла професійні спілки таким правом в Конституції України та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», могло б викликати негативні наслідки для процесу законотворення. Адже, враховуючи наявну велику кількість професійних спілок різного рівня, це б закономірно призвело до перевантаження Верховної Ради України поданими до неї законопроектами. Отже, з огляду на існуючу практику та позитивні результати діяльності СПО профспілок, правом законодавчої ініціативи повинен бути наділений саме цей колегіальний орган, що утворюється на демократичних засадах для ведення переговорів і укладення генеральної угоди.

Частина 2 ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає необхідність врахування пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань при поданні відповідними органами виконавчої влади проектів законів, які стосуються соціально-економічних відносин. Оскільки Закон чітко не визначив механізму взаємодії органів державної виконавчої влади із всеукраїнськими профспілками та в умовах великої кількості профспілок з таким статусом, необхідно відповідну функцію покласти саме на СПО профспілок.

В процесі реалізації професійними спілками права на участь у колективних переговорах може виникнути ситуація, коли між ними не буде досягнуто згоди у питанні утворення спільного представницького органу. Тому доцільно доповнити ч. 3 ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» та викласти її таким чином: «У разі недосягнення згоди щодо утворення спільного представницького органу або недосягнення згоди у самому такому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань та/або інші уповноважені трудовими колективами на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території».

Третя тенденція, яка безпосередньо впливає на становище професійних спілок як учасника колективно-договірного регулювання, пов'язана із тим, що на сьогодні фактично відбулась інституалізація сторін-партнерів угод, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях. Так, суб'єктами перших п'яти генеральних угод були лише дві сторони – профспілки та Кабінет Міністрів України, який виступав одночасно і як представник держави, і як представник сторони роботодавців. Однак з моменту укладення Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997–1998 рр. (далі – Генеральна угода на 1997–1998 рр.) [13] Уряд, виходячи із зобов'язань, що закріплювались в угодах на державному рівні, набув статусу самостійної сторони.

Практика укладення регіональних угод демонструє, що, незважаючи на наявну прогалину в Законі України «Про колективні договори і угоди» (ч. 4 ст. 3 Закону), до переговорного процесу на даному рівні постійно залучаються органи місцевого самоврядування.

Одним із негативних факторів, що створює перешкоди для повної реалізації профспілками

права на ведення колективних переговорів, укладення генеральних, галузевих угод і здійснення контролю за їх виконанням, є занадто часте оновлення голів профспілок та складу Кабінету Міністрів України. Це не сприяє спадкоємності у виробленні та дотриманні зобов'язань за генеральними та галузевими угодами.

Зокрема, й причиною затягування переговорного процесу на державному рівні щодо укладення Генеральної угоди на 2010–2012 рр. було різне розуміння сторонами поняття «початок колективних переговорів» [14]. Тому, з метою забезпечення однакової практики застосування норм законодавства, доцільно доповнити ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» і закріпити «момент початку колективних переговорів»: «Початком переговорів у цьому Законі вважається перше спільне засідання представників сторін».

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективних угод створюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами (ч. 5 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Для більш чіткого визначення порядку формування такої комісії, доцільно передбачити строки її створення, зокрема не пізніше семи днів з моменту першого спільного засідання сторін. Також необхідно закріпити умову про те, що робоча комісія створюється на паритетних засадах з рівної кількості представників сторін і очолюється співголовами, які представляють кожну із них.

Відсутність у Законі України «Про колективні договори і угоди» будь-яких часових обмежень колективних переговорів досить часто призводила до того, що такі переговори суттєво затягувались і тривали понад півроку і більше. Так, зокрема, було під час укладення Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України від 19 серпня 1995 р. [15], коли переговори відбувалися дев'ять місяців [16, 14]. Більше півроку тривали переговори щодо укладення Генеральної угоди на 1997–1998 рр. [17, 38]. Така ж ситуація виникла з переговорним процесом при укладенні діючої Генеральної угоди на 2010–2012 рр., який тривав сім місяців [18].

Розробниками законопроекту про внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди» пропонувалось доповнити ст. 10 положенням про те, що колективні переговори не повинні перевищувати трьох місяців. І лише за згодою сторін цей термін може бути продовжений [10, 86]. На наш погляд, на загальнонаціональному рівні доцільно встановити максимальний строк, на який сторони можуть продовжити термін переговорів і обмежити його шістьма місяцями.

В Законі України «Про колективні договори і угоди» потрібно визначити, з якого саме моменту колективні переговори вважаються завершеними. Це має принципове значення, оскільки згідно з ч. 4 ст. 13 Закону України «Про колективні договори і угоди» угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через десять днів після завершення таких переговорів. Тому доцільно доповнити ст. 10 Закону і передбачити в ній, що колективні переговори з питань розробки, укладення або внесення змін до угоди вважаються завершеними з моменту затвердження усіма сторонами рішення робочої комісії.

Враховуючи ту обставину, що питання, які регулюються генеральними угодами, торкаються значної частини населення, необхідно у ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачити, що сторони колективних переговорів зобов'язані висвітлювати через офіційні та спеціалізовані друковані й електронні засоби масової інформації хід колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди. Таким же чином доцільно доповнити ст. 11 Закону і покласти на сторони обов'язок висвітлювати процес вирішення розбіжностей, які виникають під час ведення колективних переговорів на державному рівні, включаючи обов'язкове опублікування протоколів розбіжностей сторін.

У процесі проведення колективних переговорів щодо укладення відповідної угоди з тих або інших причин можуть брати участь не усі професійні спілки, які представляють інтереси найманих працівників. Або ж під час дії конкретної угоди можуть виникнути нові профспілки або об'єднання профспілок із відповідним статусом. З метою забезпечення можливості для таких профспілок та профспілкових об'єднань повною мірою представляти і захищати права та інтереси своїх членів на конкретному рівні колективно-договірного регулювання, необхідно доповнити Закон України «Про колективні договори і угоди» і у спеціальній статті визначити механізм приєднання до генеральних, галузевих, регіональних угод. На практиці випадки приєднання до таких угод є непоодинокими. Так, наприклад, до генеральної угоди на 2004–2005 рр. приєдналась Українська професійна спілка працюючих за кордоном та Профспілка працівників соціальної сфери України.

Вперше своєрідний механізм приєднання був передбачений в Угоді на друге півріччя 1992 р. і полягав у тому, що Угода була відкрита для підписання іншими профспілковими об'єднаннями України протягом одного місяця з дня її опублікування. Згодом, механізм приєднання розширювався та, як правило, знаходив своє відображення у спеціальних додатках до генеральних угод. Проте останньою чинною Генеральною угодою на 2010–2012 рр. цю традицію було порушено, оскільки дане питання взагалі не було в ній зафіксоване.

Найоптимальніший порядок приєднання був визначений у Додатку 7 до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і проф-

об'єднаннями на 2008–2009 рр. [19] (далі – Генеральна угода на 2008–2009 рр.). На нашу думку, процедурні норми, викладені в Додатку, доцільно передбачити у спеціальній статті Закону України «Про колективні договори і угоди».

Враховуючи наведене вище, також доцільно доповнити ст. 36 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», передбачивши в ній питання стосовно можливості приєднання професійних спілок, об'єднань професійних спілок до угод, та викласти її у такій редакції: «Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні додержуватись Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали та/або до яких приєднались, та взяті на себе зобов'язання».

Тривалий час залишається дискусійним питання щодо сфери дії генеральних угод. Частиною 1 ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що положення генеральної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Тобто закон фактично закріпив «вузьку» сферу дії угод, що укладаються на державному рівні.

Переважною більшістю генеральних угод була встановлена «вузька» сфера дії, яка повністю відповідала зазначеній нормі Закону. Однак у ряді останніх генеральних угод, зокрема в Генеральних угодах на 2002–2003 рр. [20], на 2004–2005 рр. [21], на 2008–2009 рр. сторони вийшли за рамки, встановлені Законом України «Про колективні договори і угоди» (ч.1 ст. 19 Закону), і визначали «широку» сферу поширення положень даних актів. Так, наприклад, у Загальних положеннях Генеральної угоди на 2008–2009 рр. було закріплено, що положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, є обов'язковими для застосування під час укладення угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії. Не зовсім вдале формулювання закріплене в останній Генеральній угоді на 2010–2012 рр., в якій вказується лише те, що угода є основою для розроблення та укладення галузевих і регіональних угод, колективних договорів.

Невизначеність цього питання призводить до неоднозначного розуміння на практиці сфери поширення генеральних угод. Так, наприклад, Департамент з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Міністерства праці та соціальної політики України в Листі від 4 липня 2008 р. № 435/13/84-08 «Про поширення норм Генеральної угоди» [22] дав таке тлумачення меж дії генеральної угоди: якщо представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють інтереси підприємства, брали участь у підписанні Генеральної угоди (або згодом приєдналися до цієї угоди), то її норми є обов'язковими під час укладення колективного договору. Разом з тим в Листі зазначається, що законодавство не забороняє суб'єктам (підприємствам) різних форм власності застосовувати під час укладення колективного договору норми Генеральної угоди або положення галузевої угоди, до якої підприємство належить за характером виробництва.

Для усунення існуючих колізій та запобігання порушенням прав як працівників, так і роботодавців необхідно внести зміни до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» і передбачити «широку» сферу дії генеральних угод. Зокрема, зазначену статтю Закону доцільно викласти в такій редакції: «Положення генеральної угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності виду діяльності та галузевої належності, є обов'язковими для застосування під час укладення угод іншого рівня, колективних договорів та трудових договорів (контрактів) як мінімальні гарантії».

Висновки. Отже, на сьогодні простежуються три основні тенденції розвитку правового статусу професійних спілок як сторони соціально-партнерських угод. Перша тенденція зумовлена збереженням за професійними спілками монопольного права на представництво інтересів найманих працівників під час укладення генеральних угод та необхідністю існування альтернативного представництва у колективно-договірному процесі на галузевому і територіальному рівнях. Друга тенденція пов'язана з існуванням в Україні профспілкового плюралізму та необхідністю закріплення на законодавчому рівні механізму взаємодії професійних спілок під час укладення та виконання соціально-партнерських угод. Третя тенденція проявляється у тому, що на сьогодні фактично відбулась інституалізація сторін-партнерів угод усіх рівнів, що створює необхідні умови для чіткої взаємодії професійних спілок із відповідними соціальними партнерами.

Загалом, слід наголосити на тому, що будь-яке реформування трудового законодавства, а особливо при прийнятті нового Трудового кодексу України, повинно мати виважений, поступальний та комплексний характер. Такі зміни повинні відбуватися шляхом оптимального поєднання позитивних здобутків минулого та нових досягнень сучасності. Крім того, враховуючи значення професійних спілок, за ними повинен бути збережений реальний статус провідних представників і захисників прав та законних інтересів найманих працівників.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 4 грудня 2007 р. №1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www/search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00I.html
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
3. Становлення і розвиток цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні : монографія / Я. М. Шевченко, О. М. Молявко, Г. В. Єрьоменко та ін. ; кер. авт. колективу, наук. ред. Я. М. Шевченко. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – 248 с.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
5. Трудовое право России : учеб. для вузов / В. В. Глазырин, Р. З. Лившиц, А. Ф. Нуртдинова и др. ; ответ. ред. : Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. – М. : Инфра-М-Норма, 1998. – 480 с.
6. *Гончарова Г.* Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці / Г. Гончарова // Право України. – 1999. – № 10. – С. 30-33.
7. Угода між Урядом Української РСР і Радою Федерації незалежних профспілок України на 1991 рік // Урядовий кур'єр. – 1991. – № 11. – С. 1.
8. Угода між Урядом України і профспілковими об'єднаннями України на друге півріччя 1992 р. // Урядовий кур'єр. – 1992. – № 34. – С. 9-10.
9. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавці і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010–2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0006120-10
10. *Жуков В. І.* Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні : монографія / В. І. Жуков, Г. В. Осовий, Ю. О. Привалов. – К. : Ін-т соціології НАН України, 1999. – С. 184.
11. *Чанишева Г. І.* Колективні відносини у сфері праці : теоретико-правовий аспект / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юридична література, 2001. – 329 с.
12. *Циганчук Н. А.* Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. А. Циганчук. – Харків, 2004. – 20 с.
13. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997-1998 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0001697-97
14. Про укладення Генеральної угоди на новий строк : Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 24 листопада 2009 р., №13569/0/14-09/18 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/images/stories/images/2009/November/301109/list%20minpraci.doc
15. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України від 19 серпня 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0125697-95
16. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи (Аналітична доповідь Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова) // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. – С. 2-61.
17. *Осовий Г.* Актуальні питання колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні (законодавчий аспект) / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 35-39.
18. Генеральна угода на 2010-2012 підписано! [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3653%3A-2010-2012&catid=127%3A2010-03-26-15-48-02&Itemid=89&lang=uk
19. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0002120-08
20. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки // Праця і зарплата. – 2002. – № 6. – С. 1-5.
21. Генеральна угода між Кабінетом міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // Праця і зарплата. – 2004. – № 20. – С. 1- 7.
22. Про поширення норм Генеральної угоди: Лист Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Міністерства праці та соціальної політики України від 4 липня 2008 р. № 435/13/84-08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon.nau.ua/doc/?doc_id= 199332

Щербань В. А. **Тенденции развития правового статуса профсоюзов как стороны социально-партнерских соглашений**

В статье исследуются основные тенденции развития правового статуса профессиональных союзов как стороны соглашений, которые заключаются на государственном, отраслевом, территориальном уровнях. На основе анализа норм действующего трудового законодательства, практики заключения социально-партнерских соглашений определены основные проблемы, которые возникают в процессе осуществления профсоюзами представительства и защиты прав и интересов наемных работников в данной сфере, и предложены пути их решения

Ключевые слова: профсоюз, договор, юридический статус, социальное партнерство

Shcherban' Victor. **Trends in the legal status of trade unions as parties to social partnership agreements**

The article examines the main trends in the legal status of trade unions as parties to the agreements concluded at national, sectoral, territorial levels. Based on analysis of current labour legislation, the practice of making social partnership agreements the main problems that arise in the process of union representation and protection of the rights and interests of employees in this area are identified and the ways of its solution are offered.

Key words: trade union, agreement, legal status, social partnership