

УДК 349.22:331.1

Гришина Ю. М.,
доктор юридичних наук, професор кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ – СУБЕКТИ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЧИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ?

Стаття присвячена дослідженню правових категорій «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» як відносин, суб'єктами яких є професійні спілки. Проаналізовано різні підходи до тлумачення вказаних понять. Наведено власну думку щодо співвідношення та доцільності використання і вживання досліджуваних понять. Внесено пропозиції щодо вдосконалення діючого трудового законодавства та необхідності врегулювання соціального партнерства окремим законом, розробка якого, зрозуміло, буде відбуватися на підставі аналізу норм чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, професійні спілки.

Гришина Ю.Н. Профессиональные союзы – субъекты отношений социального партнерства или социального диалога

Статья посвящена исследованию правовых терминов “социальное партнерство” и “социальный диалог” как отношений, субъектами которых являются профессиональные союзы. Проанализированы разные подходы к толкованию указанных понятий. Аргументировано собственное мнение касательно соотношения и целесообразности использования и употребления исследуемых понятий. Внесены предложения по усовершенствованию трудового законодательства и необходимости урегулирования социального партнерства отдельным законом, разработка которого, конечно, будет происходить на основании анализа норм действующего Закона Украины “О социальном диалоге в Украине.”

Ключевые слова: социальное партнерство, социальный диалог, профессиональные союзы.

Hrishina J. Professional unions – subjects of social partnership relations or of social dialogue?

An article is devoted for the researching of legal categories of “social partnership” and of “social dialogue” as relationships, the subjects of which are trade unions. Different approaches to the interpretation of listed concepts was analyzed. Was directed own opinion for correlation and expediency of using researching concepts. Was made a proposal for improvement of current labor legislation and necessary of the regulation of social partnership by a separate law, the development of which, of course, will occur on the basis of analysis of normal current Ukrainian Law “About a social dialogue in Ukraine”.

Key words: a social partnership, a social dialogue, trade unions.

Останніми роками в Україні ми маємо можливість спостерігати за досить інтенсивним розвитком відносин соціального партнерства. Розпочнемо аналіз з назви тих відносин, в рамках яких відповідно до норм чинного законодавства України про працю професійні спілки здійснюють представництво трудових, соціально-економічних інтересів працівників. Серед законів України, якими ці відносини регулюються, провідне значення має Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010р., адже призначенням саме цього закону є визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні.

Одразу акцентуємо увагу, що в законі, що вже є очевидним з його назви, йдеться про соціальний діалог, і це поняття в ньому розкривається, як певний процес (ст. 1 вказаного Закону). Ми ж, характеризуючи відносини, в рамках яких професійні спілки реалізують одну зі своїх основних функцій – представництво інтересів працівників, використовуємо термін «соціальне партнерство».

Аргументуючи обрану нами позицію, почнемо з того, що саме цей термін було використано і законодавцем у процесі розробки і прийняття перших нормативно-правових актів, присвячених регулюванню даного явища. Так, Указом Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 27.04.1993р. було утворено відповідний орган, як постійно діючий консультативно-дорадчий при Президентові України, для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-

трудої сфері. У травні 2001 року було прийнято Закон України «Про організації роботодавців», що включав поняття соціальне партнерство, як систему колективних відносин між такими сторонами, як наймані працівники, роботодавці, виконавча влада. Указ Президента України «Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року» від 24 травня 2000 р. включав розділ «Розвиток соціального партнерства».

Але, вже починаючи з 2005 року, щодо зазначеної термінології у досліджуваній сфері констатуємо появу іншого терміну. Зокрема, Указ Президента України від 29.12.2005р. вже має назву «Про розвиток соціального діалогу в Україні», хоча спрямовується на регулювання тих самих відносин, що і норми з питань розвитку соціального партнерства. При цьому окремо зауважимо, що з прийняттям даного Указу утворюється Національна тристороння соціально-економічна рада, як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, для сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики. Національна ж рада соціального партнерства, відповідно до п. 7 вказаного Указу, була ліквідована.

Як бачимо, поняття «соціальне партнерство» було замінене на «соціальний діалог». В цьому сенсі прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у 2010 році є закономірним у процесі розвитку законодавства про працю. Зрозумілим є наявність положень про соціальний діалог і у змісті проекту Трудового кодексу України.

В цьому контексті зазначимо, що саме термін «соціальний діалог» є наявним у змісті документів МОП, поряд з поняттям «трипартизм». МОП – унікальна, єдина міжнародна організація, вся діяльність якої, включаючи внутрішню структуру, механізми розробки і прийняття рішень, побудована на принципах трипартизму. Всі країни – члени МОП – представлені в ній на всіх рівнях делегатами від державних структур, підприємців і профспілок, і вже тільки це дозволяє на рівні МОП відпрацьовувати модель здійснення трипартизму, яка застосовуватиметься потім на національному рівні. Сама ідея і практика консультацій між соціальними партнерами (підприємцями і профспілками) за участю державних органів на постійній або тимчасовій основі служать пом'якшенню, а часом і запобіганню соціальних конфліктів «між працею і капіталом», доходить висновку А.А.Сілін [1, С.9].

В актах і публікаціях МОП, як правило, застосовується термін «трипартизм», і поряд з ним – «соціальний діалог». При цьому, у змісті документів МОП, констатує В. Жуков, взагалі відсутнє поняття – «соціальне партнерство». Найбільш вживані такі поняття, як «трипартизм» або «соціальний діалог», а «соціальні партнери» – як сторони соціального діалогу. Враховуючи, що саме започаткований у 1919 році Міжнародною організацією праці (МОП) досвід регулювання трудових відносин на засадах трипартизму, який вчені умовно визначили як соціально-партнерську, а деякі з них – «трет-юніоністську», або «МОПівську» модель відносин соціально-трудова відносин [2, с. 76], становить основу розробки національного законодавства країн-учасників МОП (до їх числа належить і Україна), логічним кроком має здаватись прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Водночас, якщо проаналізувати акти МОП з питань трипартизму і соціального діалогу, можна констатувати, що поняття трипартизм і соціальний діалог не вживаються в якості синонімів. Наприклад, у Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, прийнятій Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії в Женеві 18 червня 2002 р., підкреслюється унікальність тристоронньої структури МОП та важливість тристороннього характеру цієї організації, де уряди та представники найманих працівників і роботодавців мають змогу вільно та відкрито обмінюватись думками й досвідом, а також сприяти закріпленню механізмів ведення діалогу та формування консенсусу. Важливим фактом є те, що в цьому документі наголошується на закріпленні трипартизму та соціального діалогу в світі як одного зі стратегічних завдань Міжнародної організації праці. При цьому, наприклад, у п.1 вказаної Резолюції мова йде про таку рекомендацію, як поглиблення трипартизму і соціального діалогу в галузях і секторах, де такі не отримали достатнього розвитку, оскільки вони важливі не тільки тому, що вони самі по собі є метою, але й тому, що вони служать засобом вирішення всіх поставлених МОП стратегічних завдань [3]. Звертаємо увагу: трипартизму і соціального діалогу, а не трипартизму як соціального діалогу.

Існує точка зору, що поняття соціальне партнерство та соціальний діалог є синонімами. Наприклад, А.А. Сілін впевнений, що в юридичній практиці слід застосовувати термін «соціальний діалог», який є більш прийнятним застосуванню терміну «соціальне партнерство». Замість поняття «соціальне партнерство» науковець вважає доцільним введення і використання поняття «механізм соціального партнерства», для позначення відносин, які виникають під час визначення юридичного

статусу профспілок і організацій підприємців (роботодавців), процедури врегулювання колективних конфліктів, створення постійних органів на дво- або тристоронній основі для проведення консультацій між суб'єктами трудових відносин та інших [4, с. 17-22].

Водночас, щодо співвідношення досліджуваних понять існує й інша точка зору, відповідно до якої ці поняття вважаються різними за змістом. В.Жуков вважає, що соціальний діалог – це процес активізації соціальної взаємодії, спрямованої на узгодження та врегулювання інтересів сторін з нагальних економічних і соціальних проблем. Розвиток цих відносин є особливо актуальним, коли на зміну індустріалізованому суспільству приходить більш гнучке, проте й більш фрагментоване постіндустріальне суспільство, в якому на перший план висувається «наукомістка» праця і є менше згоди щодо соціальних структур та цінностей. Наслідком активного і конструктивного соціального діалогу буде досягнення стану соціального партнерства, про існування якого в Україні, яка хоч і йде шляхом соціальної ринкової економіки, стверджувати зарано [5, с. 76].

О. С. Арсентьева також з цього приводу вказує, що в національному законодавстві України відбувається некоректне застосування понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», як синонімів, в той час, як соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудова відносин, а соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [6, с. 226-227].

Підсумувати означені трактування співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» можливо тезою, що соціальний діалог виступає елементом соціального партнерства. Конкретизувати цю тезу можливо за допомогою досліджень Г.А.Трунової, яка соціальний діалог визначає формою соціального партнерства, і ці поняття співвідносить між собою як частину і ціле, зазначаючи, що все ж таки для соціального партнерства притаманні й інші організаційно-правові форми діяльності сторін – організація контрольних механізмів, участь працівників в управлінні підприємством, примирно-посередницькі процедури по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) [7, с. 48].

Підтримую позицію доцільності прийти до застосування єдиної термінології у галузі соціально-трудова відносин, а саме, вживання поняття «соціальне партнерство» у всіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудова сферу, незважаючи на той факт, що законодавець тлумачить «соціальний діалог» широко. Адже реформування трудового законодавства України, як констатує Т. М. Нікітіна, включає «дослідження проблем теорії трудового права, складовою частиною яких є питання уніфікації нормативно-правової термінології». Важливість таких досліджень обумовлена передусім необхідністю глибокого та всебічного аналізу багатьох концептуальних засад теорії трудового права в умовах ринкових перетворень, що відбуваються в Україні, загостренням проблеми відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, недостатністю ґрунтовних наукових досліджень теоретичного характеру в науці трудового права. Сучасна Україна характеризується стрімким розвитком процесу правотворчості. Прискорені темпи даного процесу не завжди позитивним чином впливають на якість нормативних правових актів, у тому числі і в плані використання термінології. Тим часом, від правильного використання нормативних правових термінів багато в чому залежить ефективність дії правових норм, оскільки саме терміни покликані сприяти найбільш точному, короткому та інформативному викладу змісту нормативних правових актів [8, с. 234, 236].

На наш погляд, при розробці і прийнятті актів для ефективного правового регулювання взаємовідносин суб'єктів трудового права, слід погодитись з В.Жуковим, що більшість вчених влаштовує для умовного позначення моделі соціально-трудова відносин, що була притаманна індустріальному суспільству, доктрина «соціального партнерства» як менеджеральна технологія і модель з відповідною назвою. Ця модель є продовженням розвитку «школи людських відносин», що є досягненням наукового управління на початку 20-х років минулого сторіччя. «Ідеологи «школи людських відносин» обстоювали ту думку, що одним з головних чинників підвищення продуктивності праці є людські, партнерські стосунки найманих працівників з адміністрацією, – пояснює В.Жуков. Таким чином, було започатковано розвиток наук про психологію і мотивацію людської поведінки та закладено підґрунтя майбутньої доктрини «соціального партнерства» [9, с. 74].

О.А.Грішнова з цього приводу підкреслює, що процес формування соціального партнерства в розвинутих країнах був, по суті, послідовним переходом від соціально-трудова відносин типу «конфліктного суперництва» до типу «конфліктного співробітництва». Обидва типи соціально-трудова відносин передбачають дуже високу активність суб'єктів відносин у захисті й реалізації своїх інтересів, що виразилося в розширенні масштабів діяльності профспілок і спілок підприємців аж до міжнародного рівня [10, с. 237, 238].

В цьому контексті зауважимо, що у Модельному законі про соціальне партнерство, прийнятому Постановою №27-14 від 16.11.2006 р. на 27-му пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД, також безпосередньо вжито поняття «соціальне партнерство». При цьому принципи останнього у вказаному модельному законі і принципи соціального діалогу, визначені у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010р., за змістом у більшості випадків співпадають, на що звертає увагу О.В. Лаврінченко. Науковець вказує, що «за змістом, а часто ще й за назвою, здавалося б, принципи різних явищ, є по суті однаковими. Гадаємо, що це ще раз свідчить про недоцільність заміни усталеного поняття – «соціальне партнерство» на таке, як «соціальний діалог». Новизна такого підходу є сумнівною, принаймні з огляду на схожість структури й змісту системи принципів їх здійснення, реалізації на практиці» [11].

Звернемо увагу, що у законодавстві про працю Російської Федерації, Республіки Білорусь та деяких інших пострадянських країн закріплено поняття «соціальне партнерство». Так, у ст. 352 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999р. соціальне партнерство визначається, як форма взаємодії органів державного управління, об'єднань наймачів, професійних спілок та інших представницьких органів працівників, уповноважених відповідно до актів законодавства представляти їх інтереси (суб'єктів соціального партнерства) при розробці та реалізації соціально-економічної політики держави, заснована на врахуванні інтересів різних верств і груп суспільства в соціально-трудої сфері посередництвом переговорів, консультацій, відмови від конфронтації і соціальних конфліктів.

У ст. 23 Трудового кодексу Російської Федерації соціальне партнерство у сфері праці розкривається, як система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Отже, вважаємо, що для позначення відносин, в рамках яких професійні спілки здійснюють представництво інтересів працівників, доцільно використовувати термін «соціальне партнерство» з розкриттям його змісту, як відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними рішень з питань соціально-трудоїх відносин [12, с. 121] на основі узгодження та захисту інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади і органів місцевого самоврядування.

О. А. Трюхан відносить такі відносини до числа колективних трудових [13, с. 6]. Саме термін «соціальне партнерство», на наш погляд, найточніше характеризує відповідне правове явище, адже партнерство – це організація співпраці, за якою дві або більше сторін домовляються про спільні дії з метою досягнення спільної мети. В той час, як діалог означає розмову між двома або декількома особами.

Саме регулюванню відносин соціального партнерства, вважаємо, слід присвятити окремий закон. Сьогодні ж наявним є закон щодо регламентації соціального діалогу, що визначається певним процесом, але водночас, поняттям охоплюється і результат такого процесу (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). В цьому проявляється позиція законодавця щодо розширеного тлумачення поняття «соціальний діалог», синонімічності понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», підтверджена розвитком законодавства про працю України з констатацією фактів підміни першого поняття іншим.

Соціальний діалог тлумачиться законодавцем у широкому значенні, як соціальне партнерство. Водночас, обмеження форм соціального діалогу у ст. 8 означеного Закону чотирма (обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод) дає підстави стверджувати про розбіжність на практиці понять соціальний діалог і соціальне партнерство, з яких останнє має і інші форми, окрім перерахованих чотирьох (організація контрольних механізмів, примирно-посередницькі процедури по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та інші).

Аргументи на користь позиції необхідності врегулювання відносин соціального партнерства з відходом від підміни останнього поняття таким, як «соціальний діалог», наводить і О.В.Лаврінченко. Науковець констатує, що при наданні визначення соціального діалогу у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та його форм у ст. 8 «йдеться про суто «динамічні», процедурні характеристики явища: визначення й зближення позицій, досягнення домовленостей, процес прийняття рішень, процедури узгодження, інформування сторін, переговори з укладення договорів. Між тим, серед «основних принципів» такого «соціального діалогу» зустрічимо, наприклад, такі, як принципи

«обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей», «відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань», які очевидно передбачають наявність не діалогу, як процесу взаємодії певного характеру та відповідних форм поточної співпраці суб'єктів, а саме кінцевого результату останнього – «зобов'язань», прийнятих сторонами, «домовленостей», досягнутих у процесі діалогу». Сукупно означені характеристики, явища (процедури та принципи їх здійснення) є, на погляд науковця, логічно суперечливими, коли використовувати в даному випадку поняття не «соціальне партнерство», а «соціальний діалог» [14].

Таким чином, чинний на сьогодні закон про соціальний діалог не вирішує проблему правового регулювання соціального партнерства, як явища більш широкого. Прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні» є лише одним з кроків до побудови оптимальної та ефективної системи соціального партнерства. При розробці закону з питань правового регулювання соціального партнерства останнє, погодившись з І.О.Лосицею, «не варто розглядати як процес, оскільки у тому значенні, в якому даний термін звичайно вживається у праві, мається на увазі нові суспільні відносини, що складаються у зв'язку з досягненням згоди сторонами соціального партнерства щодо соціально-трудових питань» [15, с. 108, 110]. В «найзагальнішому» трактуванні соціальне партнерство – це система відносин у соціально-трудовій сфері.

Водночас, не можемо не зауважити, що таким значенням (певні відносини) не обмежується розуміння соціального партнерства. Як визначає І.Я.Кисельов, соціальне партнерство на Заході розглядається як соціологічне, етичне поняття та як організаційний принцип, що передбачає співробітництво соціальних партнерів – сторін колективних трудових відносин [16, с. 163].

На думку ряду науковців, соціальне партнерство доцільно використовувати як метод узгодження різних соціально-групових інтересів, вирішення соціальних проблем при регулюванні трудових відносин. Наприклад, соціальне партнерство інструментом для досягнення соціального миру та стабільності в суспільстві визначає В. Кривов, констатує, що на сучасному етапі розвитку трудових правовідносин стихійний характер реформ звів до мінімуму роль держави як гаранта соціальної стабільності [17, с. 64].

Як вважає Н.Б.Болотіна, є підстави «соціальне партнерство у юридичному значенні розглядати принаймні у трьох аспектах: як систему суспільних відносин, як принцип взаємодії суб'єктів колективних трудових відносин, як правовий інститут» [18, с.578].

Враховуючи викладене, можна зробити висновок, що прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не тільки не вирішило, але поглибило проблеми правового регулювання соціального-партнерських відносин. На наш погляд, «соціальний діалог» не може підміняти поняття «соціальне партнерство». При цьому кожний з указаних термінів слід застосовувати для позначення розбіжних понять. Соціальний діалог – для позначення процесу врегулювання розбіжностей суб'єктів трудового права у формі колективних переговорів, консультацій, обміну інформацією, узгоджувальних процедур (саме такі форми визначено в чинному Законі «Про соціальний діалог в Україні»), якими, в свою чергу, не обмежуються форми соціального партнерства, як певних відносин. Правові межі соціального партнерства – це комплекс юридичних норм, які регулюють: статус і права профспілок та організацій роботодавців, їх співробітництво на підприємствах і за їх межами; колективні договори, особливо в тій частині, у якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів; вирішення колективних трудових спорів, у першу чергу, шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двостороннього й трьохстороннього співробітництва.

Регулюванню соціального партнерства повинен бути присвячений окремий закон. Його розробка, зрозуміло, буде відбуватися на підставі аналізу норм чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні», адже в останньому мається на увазі соціальне партнерство, не зважаючи на обмеження форм соціального діалогу лише чотирма формами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Силин А. А. Концепция трудовых и производственных отношений : постановка проблемы. *Труд за рубежом : социальное партнерство и урегулирование трудовых конфликтов*. М. : Типография при НИИ труда. 1993. № 1 (17). 105 с. С. 5-15.

2 Жуков В. Міф соціального партнерства, який може стати реальністю. *Профспілки України*. № 2. 2005. С. 73-77.

3 Международное бюро труда; Административный совет GB.285/7/1285-я сессия Женева, ноябрь 2002г. : – URL : : <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/gb/docs/gb285/pdf/gb-7-1.pdf>.

- 4 Силин А. Миф и быль социального партнерства в Российской Федерации и на Западе. Трудовое право. 2001. № 1. С. 17-22.
- 5 Жуков В. Миф социального партнерства, який може стати реальністю. *Профспілки України*. № 2. 2005. С. 73-77.
- 6 Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії та права* : зб. наук. пр. 2009. № 15. С. 219-228.
- 7 Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : [монографія]. Чернівці: Рута, 2009. 200 с.
- 8 Нікітіна Т. М. Сучасний стан та питання уніфікації нормативно-правової термінології. *Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин* : Мат-ли наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.). Чернігів: УАФТП, 2007. С. 234-237.
- 9 Жуков В. Миф социального партнерства, який може стати реальністю. *Профспілки України*. № 2. 2005. С. 73-77.
- 10 Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. К.: Знання. КОО. 2007. 559 с.
- 11 Лаврінченко О. В. Спеціальна терміносистема галузевого принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці : проблеми, шляхи їхнього розв'язання. *Матеріали конференції «Стратегические вопросы мировой науки – 2012»* URL: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Pravo/4_96482.doc.htm.
- 12 Трудове право України : Академічний курс. Підручник для студентів вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; За ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
- 13 Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса. 2006. 20 с.
- 14 Лаврінченко О. В. Спеціальна терміносистема галузевого принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці : проблеми, шляхи їхнього розв'язання / О. В. Лаврінченко // *Матеріали конференції «Стратегические вопросы мировой науки – 2012»* : URL: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Pravo/4_96482.doc.htm.
- 15 Лосиця І. О. До питання соціального діалогу : аналіз новітнього законодавства. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Научный журнал. Серия «Юридические науки»*. Том 24 (63). № 1. Симферополь : Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского, 2011. С. 105-112.
- 16 Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : Учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА. 1998. 258 с.
- 17 Кривов В. Трудові правовідносини на сучасному етапі. *Юридичний журнал. Аналітика*. 2006. № 6 (48). С. 63-64.
- 18 Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.

УДК 349.2

Єгорова-Луценко Т.П.

Начальник головного територіального управління юстиції у Харківській області

ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

В статті досліджені підходи до визначення правового статусу працівників сільського господарства. Проаналізовані законодавчі визначення понять «працівник», «сільське господарство», «трудові права». Запропоноване власне визначення поняття трудових прав працівників сільського господарства.

Ключові слова: працівник, трудові права, сільське господарство, трудові відносини, сільськогосподарська діяльність.