

ПЛАН

<u>ВСТУП.....</u>	<u>2</u>
1. <u>Деякі аспекти класифікації суб'єктів трудових правовідносин...</u>	<u>3</u>
2. <u>Підстави утворення та поняття.....</u>	<u>4</u>
3. <u>Правове становище та правосуб'єктність.....</u>	<u>6</u>
4. <u>Права профспілок та основні напрями діяльності.....</u>	<u>7</u>
5. <u>Особливості представництва при укладенні договорів.....</u>	<u>9</u>
6. <u>Переваги профспілок, як представництв трудящих.....</u>	<u>11</u>
7. <u>Правовий статус за Радянських часів(історичний аспект).....</u>	<u>13</u>
<u>ВИСНОВОК.....</u>	<u>16</u>
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</u>	<u>17</u>

ВСТУП

У сучасному українському соціумі однією з необхідних умов та ознак сформованості демократичного суспільства є самоорганізація громадян. В Україні соціально-політична активність та само організованість громадян, яка виявляється у самоврядуванні громадян, виборності та прагнення до представництва в органах державної влади і управління, завжди була високою, що обумовлює можливість розбудови в Україні розвиненого і соціально зацікавленого суспільства.

Метою реферату є висвітлення правових засад функціонування профспілок як демократичного інституту захисту прав громадян у сфері їх професійної діяльності.

Реалізація та задоволення потреб суспільства дає можливість особам повноправно діяти у громадянському суспільстві та реалізовувати свої інтереси. Однією з соціально-економічних організацій захисту інтересів саме найманих працівників виступають профспілки.

У сучасних умовах розвитку трудових правовідносин значно розширилась сфера діяльності профспілок щодо захисту інтересів робітників. Сьогодні профспілки керуються не корпоративними інтересами своїх членів, а широкими громадянськими потребами представників найманої праці, внаслідок чого відповідним чином змінилась і сфера їх діяльності.

1. Деякі аспекти класифікації суб'єктів трудових правовідносин

Класифікація суб'єктів трудового права має важливе значення в науковому дослідженні, оскільки забезпечує можливість більш різноманітно і внаслідок цього відповідно до реалій їх описати, а також дозволяє окреслити найважливіші їх характеристики.

Класифікація, є фактором, який впливає на виокремлення суб'єктів, відповідно до різноманітних критеріїв, що дає змогу більш детально та результативно регулювати ті чи інші аспекти їхньої діяльності, а це, у свою чергу, знаходить відображення в ефективності виконання функцій та завдань.

Відповідно, суб'єктів трудового права поділяють на можливих учасників власне трудових відносин і на тих, хто має законодавчо закріплене право (а іноді й обов'язок) виступити стороною, суміжних із трудовими, відносин. Керуючись саме цим, Є. Б. Хохлов зазначає: «...ми можемо виділити два рівні суб'єктів — суб'єкти основні (сторони трудових правовідносин, тобто працівник і роботодавець) і суб'єкти допоміжні чи похідні (учасники інших, не трудових відносин, що становлять предмет трудового права).

Сутність допоміжних (похідних) суб'єктів трудового права полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння в рамках цієї правової галузі або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів, або спрямована на обслуговування функціонування останніх як повноцінних учасників відносин у сфері праці.

С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко додержуються позиції, що основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин — працівники і роботодавці. Неосновні суб'єкти, у свою чергу, поділяються на похідні та допоміжні. До числа суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, слід віднести особу, яка шукає роботу (безробітного), інваліда внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ряд

інших. Будь-яка з цих категорій осіб не має самостійного значення і існує як передуюча правовій особистості працівника або як наслідок існування такої особи як працівника

До суб'єктів, правовий статус яких має допоміжний характер, належать професійні спілки, трудовий колектив, державні органи.

2. Підстави утворення та поняття

Правовою підставою утво-рення професійних спілок є ст. 36 Конституції України, яка закріпила як право громадян на участь у них з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, так і рівність прав усіх профспілок.

Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права (ст. 36 Конституції України).

Забороняється будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміні або припиненні трудового договору в зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї. Профспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадянських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Приналежність або неприналежність до профспілок не спричиняє яких-небудь обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України й іншими нормативно-правовими актами України. Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів, які приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.

Легалізація (офіційне визнання) профспілок, їх об'єднань є обов'язковою та здійснюється шляхом їх реєстрації. Заслуговує бути виділеним принципове положення про те, що у питаннях колективних інтересів працівників профспілки здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. Забороняється обумовлювати прийняття громадян на роботу або службу, просування по роботі, оплату праці, а також звільнення з роботи або служби залежністю від членства в профспілках.

Це положення виявляється, зокрема, в тому, що умови колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника, так і для працівників підприємства.

У питаннях індивідуальних прав й інтересів профспілки здійснюють представництво і захист своїх членів у порядку, передбаченому законодавством.

Наприклад, ст. 43-1 КЗпП дозволяє здійснити звільнення з ініціативи власника без попередньої згоди профспілкового органу працівника, який не є членом профспілки, діючої на підприємстві.

Професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Тобто, в даному положенні закону, можна помітити такі ознаки профспілки, як суб'єкта трудового права:

- Добровільність створення, що означає вільне волевиявлення стосовно бажання участі в діяльності даного органу, тобто, ніхто не може бути примушений до вступу у профспілку чи обмежений у праві вступу.
- Неприбутковість, що визначає профспілку, як організацію, яка не має на меті отримання прибутку. Метою її створення виступає захист прав та інтересів працівників.

- Спільні інтереси її учасників, тобто, єдина мета, задля якої об'єднуються працівники. Особливість є те, що ця мета безпосередньо пов'язана з родом їх професійної діяльності, тобто відображає саме професійні інтереси.

3. Правове становище та правосуб'єктність.

Правове становище професійних спілок в Україні більшою мірою регламентоване Законом України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі — Закон про профспілки), ст. 2 якого визначає, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Усі інші законодавчі акти у цій сфері застосовуються у частині, що не суперечить цьому Законові. Це — КЗпП (статті 43, 45, 52, 61, 64, 66, 67, 69, 71, 79, 80, 86, 96, 97, 160, 161, 193, 226; глава II "Колективний договір"), Закони України "Про колективні договори і угоди", "Про охорону праці", "Про оплату праці".

З ст. 2 Закону про профспілки « можна зробити висновок, що основною функцією профспілок є, саме, захисна функція, яка реалізується багатьма шляхами. Також, функціями профспілок є: представницька і захисна, які доповнюються контрольними повноваженнями за додержанням законодавства про працю, які було збережено в новому законі.

Для реалізації захисної функції профспілки мають певні права, тобто наділені галузевою правосуб'єктністю.

Поняття «правосуб'єктність» є важливою і у той самий час складною загальнотеоретичною правовою категорією, за допомогою якої визначаються права й обов'язки учасників правовідносин, можливість осіб нести відповідальність за порушення таких прав чи обов'язків. Тому значну увагу дослідженню різних аспектів приділяли вчені з теорії права зокрема,

С. Алексєв, В. Копєйчиков та інші, працювали над розробленням цієї правової категорії.

Слід зазначити, що у науковців досі не існує єдиної думки щодо кількості її структурних елементів. Одна група вчених схиляється до двох елементів - правоздатність і дієздатність, інші науковці виділяють три елементи - правоздатність, дієздатність і деліктоздатність. На нашу думку, другий варіант є більш прийнятним. Кожен із трьох перелічених структурних елементів посідає своє функціональне значення, відсутність одного з них породжує прогалини у правовому статусі особи.

Що ж стосується структури трудової правосуб'єктності, то все набагато складніше. На сучасному етапі у трудовому законодавстві, насамперед у Кодексі законів про працю (далі - КЗпП) України, чітко не визначено поняття трудової правосуб'єктності, у зв'язку з чим у науковому середовищі є різні його трактування. Разом тим аналіз положень КЗпП України дає можливість зробити висновок, що кодифікований акт передбачає низку доволі принципових норм, що дозволяють глибше зрозуміти сутність трудової правосуб'єктності.

В науці трудового права прийнято виділяти загальну і галузеву правосуб'єктність профспілок. Є. Хохлов називає також спеціальну правосуб'єктність профспілок. При цьому трудова правосуб'єктність є основною, тому що тільки в сфері трудового права головним чином реалізується захисна функція профспілок.

4. Права профспілок та основні напрями діяльності

Права профспілок класифікуються за наступними групами: права щодо встановлення на виробничому, регіональному, галузевому, державному рівнях колективних умов праці; права в галузі застосування чинного законодавства про працю; права щодо контролю за додержанням трудового законодавства. Так, профспілкові органи виступають від імені трудового

колективу при укладенні колективного договору на підприємстві; об'єднання профспілок є стороною Генеральної, регіональної, галузевої угоди, має право на ведення колективних переговорів з роботодавцями та їхніми об'єднаннями; здійснюють контроль за дотриманням колективного договору; дають згоду на звільнення працівників з ініціативи власника. Роботодавець зобов'язаний узгодити з профкомом правила внутрішнього трудового розпорядку, який у подальшому підлягає затвердженню трудовим колективом. З профкомом підприємства мають бути також узгоджені графіки змінності, відпусток, введення підсумованого обліку робочого часу. Для залучення працівників до надурочної роботи, роботи у вихідні дні власник зобов'язаний отримати згоду профкому; умови оплати праці на підприємствах, де не укладається колективний договір, власник зобов'язаний погодити з профспілковим органом; заходи заохочення застосовуються власником спільно або за погодженням з профкомом. Законодавство містить й інші права профспілок у сфері трудових відносин, а також додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників (ст. 252 КЗпП). Ці гарантії можуть бути конкретизовані й доповнені на рівні конкретного підприємства.

Основними напрямками участі профспілок у функціонуванні громадянського суспільства є:

- наділення і розширення прав і свобод людини та громадянина, які є фундаментальною основою становлення і розвитку громадянського суспільства. Профспілки мають формувати у трудових колективах суспільстві принципи солідарності та взаємодопомоги, протиставляючи їх принципам індивідуалізму та егоїзму;

- участь профспілок у вдосконаленні системи соціального партнерства, яке допомагає стабілізувати і зміцнити громадянське суспільство. Громадянське суспільство передбачає систему конструктивного співробітництва різних соціальних груп та об'єднань, яка цивілізує соціальні конфлікти та спрямовує їх розв'язання в правове поле;

- активна участь профспілок у процесах самоврядування, що служить передумовою подальшого динамічного розвитку громадянського суспільства.

5. Особливості представництва при укладенні договорів

Представництво профспілок при укладанні колективних договорів відрізняється від представництва загального. Первинна профспілкова організація діє в інтересах того трудового колективу, інтереси якого вона представляє, тобто її представництво має публічно-правовий характер. Його називають законним, тому що повноваження на укладання колективного договору профспілці надається законом, а не довіреністю.

Якщо створено одну первинну профспілкову організацію, проблем з визначенням сторони колективного договору і в подальшому з його укладення не виникає. Якщо створено й діє декілька первинних професійних спілок, усі вони можуть сформувати спільний представницький орган для ведення колективних переговорів та укладення колективного договору.

Таке положення міститься в ст. 4 вказаного Закону, де, зокрема, зазначено, що за наявності на підприємстві, в установі, організації державного, галузевого, територіального рівнів декількох профспілок чи об'єднань вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення перего- ворів та укладення угоди чи колективного договору. Процедури формування спільного органу цей Закон не містить.

Однак ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» певною мірою вирішує це питання. У ній зазначається: якщо на підприємстві, в установі чи організації діє декілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів їх працівників щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої з них. У такому випадку кожна профспілкова організація має визначитися стосовно своїх конкретних

зобов'язань за колективним договором і відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, яка відмовилась від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

Вважаємо, що створення єдиного представницького органу працівників є найбільш демократичним способом вирішення проблеми узгодження інтересів багатьох профспілкових організацій. Адже в цьому випадку кожна профспілка отримує можливість брати участь у колективних переговорах від імені своїх членів.

Хоча, як свідчить практика, профспілкам не завжди вдається сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів та укладення колективного договору. Проблема множинності представництва є досить важливою, оскільки її вирішення знаходиться між перевагами використання механізму колективно-договірного регулювання праці і демократичністю створення й функціонування представницьких органів.

В Україні ця проблема стоїть дуже гостро у зв'язку з тим, що практика колективно-договірного процесу не виробила чітких і прозорих правил взаємодії представників працівників у веденні колективних переговорів.

Разом із тим необхідно відмітити, що встановлення правил, теоретично прийнятних та ефективно застосовуваних на практиці, є загальною проблемою країн, які використовують колективно-договірне регулювання трудових відносин.

Що стосується складу представницького органу, то при виникненні спірної ситуації останній слід формувати з урахуванням числа відповідних профспілок. Наприклад, якщо одна профспілка об'єднує 800 працівників, а інша – 150, то від першої профспілкової організації ввійдуть до спільного органу 16 представників (2%), а від другої мають увійти 3 (теж 2%).

Зазначений принцип формування спільного представницького органу, з нашого погляду, є виправданим. Сьогодні альтернативні профспілки поки ще

є малочисельними, а Федерація профспілок України залишається наймасовішою громадською організацією трудящих. Але ж ситуація може змінитися. Оскільки чисельність одних профспілок може збільшитись, інших – зменшитись, є сенс формувати спільні представницькі органи пропорційно чисельності професійних спілок. Цього принципу треба дотримуватись і при вирішенні інших питань, у яких беруть участь останні (оплати праці, затвердження правил внутрішнього розпорядку, графіку відпусток тощо).

6. Переваги профспілок, як представництв трудящих

Професійні спілки є універсальними представниками працівників. Універсальність їх представництва виявляється в тому, що вони виконують свою діяльність на всіх рівнях (організація, галузь, регіон, країна) і беруть участь в усіх формах соціального партнерства. Ці організації визнані світовим співтовариством найавторитетнішими й найпоширенішими представниками інтересів найманих працівників. Вони мають значні переваги порівняно з іншими представниками трудящих. По-перше, профспілки побудовані за певною системою (профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських). По-друге, вони існують протягом уже досить тривалого часу й накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих. Перші професійні спілки – тред-юніони (англ. trade union) – були створені ще наприкінці XVIII ст. в Англії. Профспілки – одні з найстаріших громадських організацій трудящих України. Вони були створені в 1905 р. й почали діяти легально на підставі Тимчасових правил про товариства й союзи, затверджених 4 березня 1906 р. Профспілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади й органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій; вони їм не підзвітні й не підконтрольні. Забороняється втручання у статутну діяльність профспілок

органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців та їх об'єднань. По-третє, у своїй діяльності ці організації використовують міжнародний і зарубіжний досвід. Федерація профспілок України бере участь у міжнародному профспілковому русі, використовує досвід міжнародних і національних профспілкових центрів. Профспілки періодично проходять навчання передовим методам роботи, беруть участь у міжнародних з'їздах і форумах. Ці спілки та їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав не тільки до судових органів чи до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а й до міжнародних судових установ (зокрема, Європейського суду з прав людини). По-четверте, профспілки об'єднують значну чисельність членів своїх організацій. По-п'яте, порівняно з іншими представниками трудящих профспілки є сильнішими матеріально і фінансово, адже вони отримують членські внески, створюють видавництва, власні підприємства тощо. Інші організації трудящих цього не мають або мають у значно меншому розмірі. Профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти, майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності. Право в л а с н о с т і п р о ф с п і л о к , їх об'єднань виникає на підставах: а) придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством; б) передачі їм у власність коштів, майна засновниками, членами профспілки, органами державної влади або органами місцевого самоврядування. Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно й кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій. Від імені членів профспілки, їх об'єднань розпорядження їх коштами, майном, що належить їм на праві власності, здійснюють їх виборні органи, створені відповідно до їх статуту чи положення (загальні збори, конференції, з'їзди тощо). Члени профспілок не відповідають своїми коштами й майном за зобов'язаннями профспілки та її

органів, як і профспілка та її органи не відповідають своїми коштами й майном за зобов'язаннями своїх членів.

З метою реалізації статутних завдань профспілки, їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську й фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій зі статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки тощо.

За ст. 44 вказаного Закону роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

7. Правовий статус за Радянських часів(історичний аспект)

За радянських часів профспілки були єдиними й за дорученням держави виконували деякі державні функції, зокрема, функцію соціального страхування [3, с. 106]. Професійні спілки цієї доби були включені в механізм державного управління. Усі питання, що стосувалися до регулювання відносин у царині праці, вирішувалися централізовано на рівні ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР, ВЦРПС, міністерств і ЦК галузевих профспілок. І тільки окремі питання організаційно-виконавчого характеру розглядалися на регіональних і територіальних рівнях. Керуючись директивами партійних органів, професійні спілки займалися в основному мобілізацією трудящих на виконання виробничих планів, підтримкою трудової дисципліни, вирішенням окремих проблем поліпшення умов та оплати праці. Їм були делеговані державні функції керівництва соціальними фондами, санаторно-курортними, спортивними та іншими оздоровчими

зкладами. Професійні спілки сучасної України зазнали принципових змін і набули нових функцій. На рубежі 80-90-х років XX ст. відбулося, так би мовити, їх «роздержавлення». Деякі функції вони втратили, а деяких набули.

Наприклад, у зв'язку з проголошенням принципу свободи праці, що закріплено у ст. 43 Конституції України, втратив силу обов'язок роботодавця погоджувати з профспілкою прийом на роботу за сумісництвом.

Однак, реалізуючи функцію представництва, профспілки набули нових прав та обов'язків. За умов, коли профспілки були єдиними, склались певні форми взаємодії роботодавців із профспілками, які за загальним правилом були безконфліктними. Права на колективні трудові спори (конфлікти) і страйк як крайній спосіб їх вирішення в законодавстві взагалі не існувало. За сучасних умов названі та інші відносини ускладнюються через утворення нових профспілок. Адже зміни в політичній, економічній та ідеологічній сферах держави викликали до життя появу альтернативних профспілок. Після 90-х років поруч з існуючими з часів соціалістичної системи господарювання професійними спілками, правонаступниками яких є Федерація профспілок України, утворились нові, з іншими назвами: «солідарні», «вільні», «незалежні», «демократичні» тощо. Новостворені професійні організації виявляють активність у взаємовідносинах між роботодавцями й найманими працівниками, намагаються дійово захищати інтереси останніх. В Україні виникли й функціонують профспілки різних напрямків.

Профспілковий плюралізм – це нормальний процес, який сприяє змаганню між різними профспілками в захисті трудових прав трудящих. Таким чином, у сучасних умовах профспілки перейшли від так званого організаційного монізму, зумовленого однопартійною системою, до плюралізму.

Профспілковий плюралізм – відносно нове явище для пост-соціалістичних країн, тоді як у багатьох країнах світу (Франції, Бельгії, Італії, США) він існує порівняно давно.

ВИСНОВОК

Підсумовуючи сказане, можна зробити об'єктивний висновок.

Перш за все, слід відзначити, що законодавець відводить профспілкам представницьку роль від імені представника. Разом з тим, існує чіткий перелік норм для роботодавця, стосовно масштабів дій, які він може здійснювати без погодження з профспілковими органами.

Також, ми дослідили, що для профспілок встановлені межі їх повноважень, обмеження для тих чи інших можливостей. Існує і система гарантій їх діяльності.

Сьогодні профспілки значно активізували свою захисну функцію суттєво і впливають на законотворчу діяльність щодо розробки і прийняття нового трудового кодексу та реалізації економічних реформ. У той же час залишається ряд питань, що вимагають закріплення такого правового статусу та повноважень профспілок, які відповідали б ринковим відносинам.

Необхідно передбачити правові засоби, які забезпечують незалежність профспілок від підприємців. Найбільш корисним може бути досвід США, Данії, законодавством яких заборонено включати до складу профспілки, що складається з найманих працівників, осіб, котрі належать до адміністрації, навіть найнижчої ланки.

Роль та значення профспілок в умовах ринкових перетворень, що відбуваються в Україні, все більше зростатимуть. Важливо лише, щоб повноваження, визначені законодавством про профспілки, були реалізовані в інтересах найманих працівників, що є однією з гарантій законності трудових правовідносин

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Правовий статус профспілок [Електронний ресурс]- Режим доступу: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Pravo/4_86924.doc.htm
2. Процевский, А. И. Участие трудовых коллективов в регулировании условий труда [Текст] / А. И. Процевский // Проблемы социалистической законности. Вып. 6. - Х. : Вища шк., 1980. - С. 54-61.
3. Слюсар, А. М. Класифікація суб'єктів трудового права України / А. М. Слюсар // Вісник Академії правових наук України : зб. наук. пр. – Харків : Право, 2010. – № 4 (63). – С. 195-205.
4. Слюсар, А. М. Трудова правосуб'єктність роботодавця: зміст і співвідношення з компетенцією [Текст] / А. М. Слюсар // Проблеми законності. Вип. 109. - Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2010. - С. 100-105.
5. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. - Х. : Право, 2012. - 496 с.
6. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. - К. : Знання, 2001.
7. Цесарський, Ф. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок [Текст] / Ф. Цесарський // Вісник Академії правових наук України. 2002р. №4 (31). - Х. : Право, 2002. - С. 186-191.
8. Цесарський, Ф. А. Сторони колективного договору у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації [Текст] / Ф. А. Цесарський // Проблеми законності. Вип. 101. - Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. - С. 73-82.
9. Швець, Н. М. Проблемні аспекти трудової правосуб'єктності працівників / Наталія Швець, Жанна Гушко / Підприємництво, господарство і право. – 2013. – № 3. – С. 64–67.