

9. Алфьорова Т.М. Проблемні питання трудової правосуб'єктності іноземців та осіб без громадянства / Т.М. Алфьорова // Наук. вісник Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – № 1. – 2010. – С. 91–97.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
11. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Ярошенко. – Х., 1999. – 18 с.
12. Курс российского трудового права / науч. ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – Т. 3: Трудовой договор. – 656 с.
13. Венедіктов С.В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин / С.В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 137–144 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10vcvtr.pdf>.
14. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1969. – 184 с.
15. Саакян Л.Х. Классификация трудовых прав и обязанностей рабочих и служащих / Л.Х. Саакян // Вестн. Моск. ун-та. – № 2. – 1981. – С. 59–63.
16. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.

РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА В. О.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2:331.108.43

АТЕСТАЦІЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА ВСТАНОВЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджується атестація як організаційно-правова форма встановлення кваліфікації працівників. Аналізуються погляди вчених на це явище, наведено власне визначення поняття «атестація», виокремлено її характерні ознаки, до яких, зокрема, віднесено періодичність та обов'язковість. Запропоновано класифікувати атестацію працівників за ознакою часу, за формою проведення, за ознакою присутності працівника під час атестації, за метою проведення атестацій.

Ключові слова: атестація, працівник, роботодавець, кваліфікація, періодичність.

В статье исследуется аттестация как организационно-правовая форма установления квалификации работников. Анализируются взгляды ученых на это явление, дается собственное определение понятия «аттестация», выделены ее характерные признаки, к которым, в частности, отнесены периодичность и обязательность. Предложено классифицировать аттестацию работников по признаку времени, по форме проведения, по признаку присутствия работника во время аттестации, в зависимости от цели проведения аттестаций.

Ключевые слова: аттестация, работник, работодатель, квалификация, периодичность.



The article deals with attestation of as a legal form setting skills. Scientists analysed opinions on this phenomenon are the actual definition of «attestation», singled out its characteristics, which, in particular, classified the frequency and binding. Attestation of worker classifieds on the basis of time, in the form of, on the basis of presence of the employee at the time of attestation, depending on the purpose attestation of.

Key words: attestation, employee, employer, qualification, frequency.

Вступ. Динамічні умови існування сучасної економіки, становлення ринкової системи вимагають застосування адекватних способів і методів роботи з працівниками. У наш час мета кадрової діяльності фактично будь-якого підприємства, установи, організації полягає у формуванні конкурентоспроможного трудового колективу, від якого залежить успіх виконання рішень, що приймаються, і результативність роботи підприємства.

Оцінка працівників та їхньої праці роботодавцем здійснюється з метою вирішення широкого спектру соціально-економічних завдань. Вона дає роботодавцеві можливість установити загальну спрямованість роботи всього колективу й окремих його представників відповідно до наявних і перспективних цілей підприємства [1, с. 3]. Раціональне й ефективне використання трудового потенціалу – це найважливіше завдання кадрової політики роботодавця. Саме від того, наскільки рівень кваліфікації працівників та їхні ділові якості відповідають займаним ними посадам, залежить результат роботи кожного окремого працівника й успішність діяльності організації в цілому. Визначення кваліфікації та здібностей працівників за допомогою оцінки можливе як під час прийняття їх на роботу за допомогою таких організаційно-правових процедур, передбачених трудовим законодавством, як установлення випробування, конкурс, конкурсний відбір, так і безпосередньо в процесі виконання працівниками своєї трудової функції (проведення атестації працівників).

Атестація працівника повинна розглядатися в сучасному трудовому законодавстві з точки зору захисту прав людини та реалізації права на працю. Тобто спочатку людина має реалізувати право на працю, а вже потім його захищати. Атестація розглядається не просто як засіб перевірки знань працівника, а як засіб, орієнтований на захист його прав. Тому відмінність атестації від інших способів перевірки ділових якостей (конкурсу та випробування) полягає в тому, що і конкурс, і стажування, і випробування мають місце до укладення трудової угоди, а атестація здійснюється вже після її укладення, під час трудової діяльності [1, с. 3].

Постановка завдання. Метою статті є дослідження правового явища атестації як організаційно-правової форми встановлення кваліфікації працівника.

Результати дослідження. Атестація як правове явище досить активно досліджувалася в науковій літературі. У працях науковців із трудового права радянського та пострадянського періоду атестація розглядалася передусім як засіб державного підбору та розстановки кадрів. Однак, як слушно зазначає В.В. Волинець, сучасний розвиток трудових відносин, вільний та договірний характер праці, утрата державою статусу єдиного роботодавця вимагає принципово нових підходів до ролі та призначення атестації [2, с. 90]. Тож визнані в науці трудового права результати дослідження атестації не можна вважати достатніми з огляду на нове законодавство й практику.

Для більш чіткого визначення змісту поняття «атестація» його доцільно розглядати у двох царинах. З етимологічної точки зору атестація (від лат. attestatio – свідчення) означає визначення кваліфікації, рівня знань працівника чи того, хто навчається, відгук про його здібності, ділові й інші якості. Отже, будь-яке визначення кваліфікації чи інших якостей працівника щодо конкретної діяльності може бути назване атестацією. У цьому контексті до атестації належить присудження наукового ступеня, присвоєння вченого звання, складання державних іспитів тощо. Таке визначення кваліфікації, рівня знань працівника, учня, громадянина, відповідності його ділових якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді є атестацією в широкому сенсі.



Атестація працівників у вузькому сенсі – це проведена підприємством, установою, організацією (роботодавцем) у спеціальному порядку, спеціальній організаційно-правовій формі періодична перевірка ділових та професійних якостей певної категорії працівників для підвищення їхньої ділової кваліфікації, а також поліпшення існуючої системи підбору та розстановки кадрів. На думку О.В. Лавріненка, для атестації працівників (у вузькому сенсі) характерним є таке:

- атестація є складовою частиною механізму підбору та розстановки кадрів (персоналу) роботодавцем;
- вона проводиться стосовно особи, яка перебуває в трудових (службово-трудових) відносинах із цим роботодавцем (статусна ознака й персоніфікований характер);
- як правило, атестація проводиться періодично, в окремих випадках, передбачених спеціальним законодавством про працю, – позачергово (дискретний характер);
- суб'єктами атестації є не всі наймані працівники, а лише працівники певної категорії (-й) (ознака категорійності, вибіркості);
- атестація здійснюється в спеціальному організаційно-правовому порядку (формі), тому в разі його порушення наслідки та висновки атестації не є правомірними (формальна, процедурна ознака);
- негативні результати атестації можуть бути реалізовані тільки в сукупності з іншими доказами невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі (ознака комплексності) [3, с. 293, 294].

Свого часу Б.Д. Лебін характеризував атестацію як порядок установа кваліфікації фахівця, тобто за її допомогою оцінюється виконання ним роботи (одноразової або за будь-який період, цикл), а також те, чи володіє він необхідними знаннями, досвідом і навичками для виконання конкретних обов'язків [4, с. 112].

На думку Є.І. Войленка, атестація – це визначення кваліфікації працівника з метою перевірки його відповідності займаній посаді, а також його просування по службі [5, с. 28].

Ф.П. Негру вважав атестацію порядком проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді, виконуваній роботі [6, с. 10]. У той же час М.С. Студенікіна писала, що атестація – це визначення ділової та політичної кваліфікації робітника, характеристика його особистих якостей, оцінка результатів його службової діяльності [7, с. 16].

Як стверджував В.І. Курилов, атестація визначає кваліфікацію, рівень знань працівника, його здатність до роботи, ділові й інші якості. Проте він зауважував, що це широкий підхід до розуміння атестації, та наводив її вузьке значення. Так, атестація у вузькому значенні – це проведена підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій формі періодична перевірка ділових і політичних якостей певних категорій працівників із метою постійного підвищення їхньої ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня, а також задля поліпшення підбору й розміщення кадрів [8, с. 7, 8].

В.А. Глозман під атестацією розумів обов'язковий елемент певних правовідносин, опосередкованих у специфічній, заснованій на демократичних принципах (гласність, об'єктивність, періодичність, охорона трудових прав працівників) адміністративно-трудою процесуальній формі перевірки ділових якостей працівника [9, с. 46].

Сучасні науковці досліджують це правове явище з дещо інших позицій. Так, А.П. Рачинський, вивчаючи правовий статус державних службовців, розглядає атестацію як один із можливих шляхів просування по службі. Під атестацією він розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленої науково обґрунтованої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає, тобто комісія дає оцінку ділових, особистих і моральних якостей працівника, процесу й підсумків його діяльності. Результатами атестації є висновки й рекомендації атестаційної комісії щодо покращення роботи як працівника, якого атестують, так і апарату всього державного органу [10, с. 59]. Подібне розуміння атестації трапляється в дослідженнях М.І. Іншина, який указує на те, що оцінюванню під час атестації мають підлягати результати роботи (її обсяги й терміни вико-



нання, якість, тобто можливість застосування результатів без доопрацювання, з незначним чи суттєвим доопрацюванням), а також методи роботи (самостійність, ініціативність, співпраця з колегами, відповідальність, орієнтація на кінцевий результат, терпимість і готовність допомогти, рівень конфліктності, уміння висловлюватись усно й письмово). У керівників, крім того, слід оцінювати раціональність розподілу роботи серед працівників, делегування функцій, підтримку та заохочення якісної роботи, особистий приклад, сприяння професійному зростанню підлеглих [11, с. 69].

В.Р. Кравець говорить про атестацію як про порядок проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує [12, с. 10]. Науковець підкреслює періодичність атестації та визначає об'єкти її оцінки.

В.П. Кохан атестацію працівників визначає як організаційно-правову форму встановлення кваліфікації працівників, що полягає в періодичній перевірці й оцінці рівня їхніх ділових якостей (а також особистих, інколи – моральних) для виявлення відповідності займаним посадам (виконуваний роботі), яка провадиться роботодавцем згідно з трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими й локальними актами, що містять норми трудового права, з метою раціонального використання кадрів і підвищення їхньої кваліфікації, а також якості й продуктивності праці [13, с. 8, 9].

Таким чином, незважаючи на численну кількість дефініцій поняття «атестація», зміст його трактується неоднаково. Підсумовуючи викладене, вважаємо, що під атестацією слід розуміти організаційно-правову форму встановлення кваліфікації працівника, що полягає в перевірці й оцінці рівня його професійних та (в окремих випадках) особистісних якостей для виявлення відповідності займаній посаді (виконуваний роботі), провадиться роботодавцем згідно з нормами трудового законодавства з метою раціонального використання кадрів, підвищення їхньої кваліфікації, якості й продуктивності праці.

Для цілісного вивчення атестації та виявлення її правової природи слід окреслити її ознаки. Варто зазначити, що ознаки атестації працівників тісно пов'язані із цілями, на досягнення яких вона спрямована. Атестація – явище періодичне, проводиться (за загальним правилом) один раз на 3–5 років. Існування строків для атестації працівників – це гарантія останніх, що вони працюватимуть протягом визначеного строку, а за цей час зможуть проявити трудову ініціативу, набути нових знань, підвищити свій рівень кваліфікації або опанувати нову, досягти певних результатів у роботі. До того ж регулярність проведення атестаційної перевірки забезпечує системність і періодичність оцінки ділової кваліфікації й професійної майстерності, що позитивно впливає на процес організації праці на конкретному підприємстві.

Тому першою ознакою досліджуваної правової категорії є періодичність проходження атестації. Мета періодичної атестації формулюється з огляду на необхідність ефективного використання працівників роботодавцем упродовж тривалого проміжку часу й полягає не тільки у виявленні недостатньої кваліфікації осіб, що атестуються. Уявляється, що під час такої атестації перевірятиметься не лише якість виконання працівником його трудової функції, але й оцінюватиметься ступінь його участі у вирішенні професійних завдань, поставлених роботодавцем, з урахуванням знань, навичок, досвіду. Крім того, таким способом держава здійснює особливу форму контролю за станом професійної підготовки працівників, що має забезпечувати високу продуктивність і якість праці й виробництва як у масштабі окремого підприємства, так і галузі в цілому.

Іншою характерною ознакою атестації є її обов'язковість для тих категорій працівників, щодо яких прийняті нормативні акти з атестації. У 60–70-х рр. XX століття атестація стосувалася тільки тих працівників, посади яких були прямо вказані в союзних актах. Її проходження було обов'язком для працівників, а проведення – обов'язком роботодавця задля збереження існуючих трудових правовідносин між сторонами. Зараз обов'язковими є атестації, визначені централізованими нормативними актами. В іншому разі атестація буде обов'язковою за наявності локальних актів на підприємстві, в установі, організації [13, с. 100].



Атестацію працівників можна класифікувати за різними ознаками. Нормативні акти зазвичай установлюють такі види атестації: первинна, періодична й позачергова. Первинній атестації підлягають особи, зараховані на посади вперше. Вона проводиться не раніше ніж через два місяці й не пізніше ніж через шість місяців після зарахування на посаду перед допуском до самостійного виконання службових обов'язків та перед присвоєнням первинного спеціального звання.

Періодична атестація проводиться один раз на три – п'ять років. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [14] закріпив гарантію, що атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки. Періодичній атестації підлягають, як правило, працівники, що обіймають посади не менше одного року, а також ті, які внаслідок організаційних змін обіймають посади менше одного року, якщо їхні посадові обов'язки суттєво не змінилися. Відповідно до ст. 12 Закону атестації не підлягають: працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства; одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом.

Позачергова атестація проводиться за рішенням керівника, спеціалізованої установи, організації в разі допущення істотних недоліків у роботі, порушення урочистого зобов'язання посадової особи.

Наприклад, педагогічні працівники проходять атестаційну перевірку згідно з Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників [15], яке поширюється на керівників, їхніх заступників, інших педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладів I – II рівнів акредитації (незалежно від підпорядкування, типів і форм власності), навчально-методичних (науково-методичних) установ і закладів післядипломної освіти, спеціальних установ для дітей, а також на педагогічних працівників закладів охорони здоров'я, культури, соціального захисту, інших закладів та установ, у штаті яких є педагогічні працівники. Відповідно до вказаного нормативного акта атестацією перерахованих працівників вважають систему заходів, спрямовану на всебічне комплексне оцінювання їхньої педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання (п. 1.2 Типового положення). Передбачена чергова (один раз на п'ять років) та позачергова атестація.

За формою проведення атестація для різних категорій працівників може здійснюватися у вигляді: 1) співбесіди; 2) заліку; 3) кваліфікаційного іспиту; 4) письмового (комп'ютерного) тестування; 5) написання реферату, творчих робіт, захисту певних дослідних розробок тощо.

Залежно від мети проведення атестація має такі види: а) кваліфікаційна атестація; б) атестація після закінчення іспитового терміну; в) атестація під час просування по службі, визначення розмірів заробітної плати або переходу до іншого структурного підрозділу; г) атестація за клопотанням власника об'єкта атестації. Так, кваліфікаційна атестація є обов'язковою для всіх і проводиться не рідше одного разу на два роки для керівного складу й не рідше одного разу на три роки для фахівців та інших службовців. Атестація після закінчення іспитового терміну проводиться з метою вироблення обґрунтованих рекомендацій щодо працівника, який атестується, на основі результатів його трудової адаптації на новому робочому місці. Атестація під час просування по службі проводиться з метою виявлення потенційних можливостей працівника й рівня його професійної підготовки для заняття більш високої посади з урахуванням вимог нового робочого місця й нових обов'язків. Атестація під час переходу до іншого структурного підрозділу проводиться тоді, коли відбувається істотна зміна посадових обов'язків і вимог.

За місцем проходження атестаційної перевірки розрізняють атестацію, що відбувається на тому ж підприємстві (установі, організації), з яким працівник уклав трудовий договір, і атестацію, що проводиться поза підприємством.



Атестація може мати черговий і позачерговий характер. За загальним правилом, атестація має черговий (регулярний) характер, проводиться періодично і є обов'язковою для працівників. Позачергова атестація призначається тоді, коли працівник у період між черговими атестаціями перестає виявляти в повному об'ємі ділові, професійні якості, необхідні для перебування на конкретній посаді, не виконує належним чином трудові обов'язки. Якщо працівник повністю виконує визначені трудовим договором обов'язки, а в роботодавця відсутні будь-які зауваження до виконуваної роботи, то підстав для перевірки професійного рівня працівника в позачерговому порядку немає.

Від позачергової атестації слід відрізнити дострокову й повторну. Необхідність у застосуванні таких видів атестації виникає тоді, коли атестаційна комісія приймає рішення про проходження повторної атестаційної перевірки, визнаючи працівника «умовно атестованим», і дає йому рік для підвищення професійного рівня або набуття певних навичок, необхідних для виконання дорученої роботи, наприклад, навичок роботи з персональним комп'ютером. Для тих категорій працівників, де атестація передбачена раз на п'ять років, її теж можна провести достроково, і це цілком виправдано, оскільки за такий проміжок часу можуть виникнути різні ситуації, що потребують оцінки трудової діяльності працівника.

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна зробити деякі висновки. Підходи до розуміння поняття атестації суттєво відрізняються один від одного. Вважаємо, що атестація – це організаційно-правова форма встановлення кваліфікації працівників, що полягає в перевірці й оцінці рівня їхніх професійних та особистісних якостей для виявлення відповідності займаним посадам (виконуваній роботі), провадиться роботодавцем згідно з нормами трудового законодавства, з метою раціонального використання кадрів, підвищення їхньої кваліфікації, якості й продуктивності праці. На нашу думку, таким визначенням атестації слід доповнити ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників». До ознак атестації належать її періодичність та обов'язковість для тих категорій працівників, для яких умова про атестацію закріплена нормативно.

Виокремлено такі види атестації працівників: 1) за ознакою часу (первинна, періодична (чергова) і позачергова); 2) за формою проведення (співбесіда, кваліфікаційний іспит, тестові завдання тощо); 3) за ознакою присутності працівника під час атестації (очна та заочна); 4) залежно від мети проведення атестації: а) кваліфікаційна атестація; б) атестація після закінчення іспитового терміну; в) атестація під час просування по службі, визначення розмірів заробітної плати або переходу до іншого структурного підрозділу; г) атестація за клопотанням власника підприємства (установи, організації).

Список використаних джерел:

1. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників: сучасний стан і перспективи розвитку : [моногр.] / В.П. Кохан. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2011. – 218 с.
2. Волинець В.В. Атестація як засіб забезпечення виконання зобов'язань за трудовим договором / В.В. Волинець // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – № 2 (52). – С. 90–101.
3. Лавріненко О.В. Атестація працівників: сутність, правова природа, проблеми правового забезпечення / О.В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – Донецьк, 2005. – № 2. – С. 291–304.
4. Лебин Б.Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР. Вопросы истории и правового регулирования / Б.Д. Лебин. – М., Л. : Наука, 1966. – 288 с.
5. Трудовое право. Энциклопедический словарь / гл. ред. С.А. Иванов. – М. : Изд-во Сов. энциклоп., 1969. – 592 с.
6. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 713 / Ф.П. Негру. – М., 1972. – 26 с.
7. Студеникина М.С. Государственный контроль в сфере управления / Вопросы советского административного права : сб. научн. статей / М.С. Студеникина. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 17–24.



8. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства / В.И. Курилов ; отв. ред. В.И. Никитинский. – М., 1981. – 95 с.
9. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников / В.А. Глозман. – Минск, 1981. – 72 с.
10. Рачинський А.П. Статус державних службовців в Україні : теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 25.00.03 / А.П. Рачинський. – Укр. акад. держ. управління при Президенті України. – К., 2000. – 210 с.
11. Іншин М.І. Правові питання розвитку службово-трудових відносин у сфері державної служби України / М.І. Іншин // Право і безпека. – 2002. – № 4. – С. 67–71.
12. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.Р. Кравець. – О., 2004. – 20 с.
13. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.П. Кохан ; Нац. акад. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2011. – 20 с.
14. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Офіц. вісник України. – 2012. – № 11 (17.02.2012 р.). – Ст. 395.
15. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників : наказ Міністерства освіти й науки України від 06.10.2010 р. № 930 // Офіц. вісник України. – 2010. – № 98. – Ст. 3501.

СИРОТНИКОВА Я. Є.,
здобувач кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЮРИДИЧНІ ФІКЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано питання існування фікцій у трудових правовідносинах. Наведено різні погляди вчених на формулювання поняття юридичної фікції. Досліджено прояв фікцій у суб'єктному складі трудових відносин та в окремих нормах законодавства. Автором запропоновано на законодавчому рівні закріпити визначення трудової правосуб'єктності кожного суб'єкта трудових відносин.

Ключові слова: юридичні фікції, суб'єкти трудового права, трудова правосуб'єктність, трудове право.

В статье проанализирован вопрос существования фикций в трудовых правоотношениях. Приводятся разные взгляды ученых относительно формулирования понятия юридической фикции. Исследовано проявление фикций в субъектном составе трудовых отношений и в отдельных нормах законодательства. Автором предложено на законодательном уровне закрепить определение трудовой правосубъектности каждого субъекта трудовых отношений.

Ключевые слова: юридическая фикция, субъекты трудового права, трудовая правосубъектность, трудовое право.

