**МІНІСТЕРСТВО ОВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

**Київський національний університет імені тараса шевченка**

*На правах рукопису*

**Щотова Юлія Миколаївна**

УДК 349.22

**Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб’єктів трудового права**

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук

**Науковий консультант**

Іншин Микола Іванович

доктор юридичних наук, професор

Київ – 2013

**ЗМІСТ………………………………………………………………………..2**

**ВСТУП ............................................................................................................4**

**РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ЯК СУБ’ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**...…………………………………………………………………………17

1.1. Профспілка як елемент структури громадянського суспільства……………………………………………………………………….17

1.2. Принципи діяльності професійних спілок в рамках трансформації трудових правовідносин під час переходу України до ринкової економіки...39

1.3. Джерела, які обумовлюють завдання профспілок в сучасних умовах…………………………………………………………………………….70

1.4. Конкретизація обов’язків професійних спілок, як необхідна умова відповідності їх правового статусу сучасним умовам.......................................91

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1** ..................................................................105

**РОЗДІЛ 2. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК .................................................111**

2.1. Процедурні проблеми та правове значення надання певного статусу професійній спілці...............................................................................................111

2.2. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:............................................................................................................139

2.3. Обмеження щодо членства у професійних спілках в рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників………………………………………………….…………………..159

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 ..................................................................187**

**РОЗДІЛ 3. РЕАЛІЗАЦІЯ ФУНКЦІЙ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У ПРОЦЕСІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТРЕСІВ…….........................................................192**

3.1. Правова природа санкціонування дій роботодавця з боку професійної спілки …………………………………………………………….192

3.2. Реалізація охоронної функції профспілок при припиненні трудових правовідносин…………………………………………………………………..227

3.3. Представництво професійною спілкою інтересів працівників як форма реалізації захисної функції ……..…………………............................. 251

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3** ..................................................................274

**РОЗДІЛ 4. РЕАЛІЗАЦІЯ ФУНКЦІЙ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ЯК СУБ’ЄКТІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН...........279**

4.1. Професійні спілки як суб’єкти відносин соціального партнерства……………………………………………………………………..279

4.2. Проблеми імплементації міжнародно-правових норм у сфері представництва професійними спілками колективних інтересів працівників……………………………………………………………………...306

4.3. Представництво інтересів трудових колективів найманих працівників у колективних трудових спорах (конфліктах)…………………319

4.4. Роль професійної спілки в організації і проведенні страйку……..........................................................................................................335

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4 ..................................................................356**

**ВИСНОВКИ ……………………………………………………………..361**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ..............................................371**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** З переходом від адміністративно-командного управління до ринкових відносин докорінних змін зазнали усі сфері суспільного життя. У трудо-правовій царині поза увагою не можна залишити: (а) переорієнтацію з великих підприємств повного циклу виробництва на малий і середній бізнес; (б) зміну розуміння праці не як почесного обов’язку кожного, а як конституційного права; (в) зміщення акценту у регулюванні трудових правовідносин у бік договірного. У межах даного дослідження доцільно звернути увагу на проблеми правового статусу професійних спілок як суб’єктів трудового права в сучасних умовах господарювання.

Сьогодні на законодавчому рівні представництво і захист інтересів працівників визначено метою діяльності профспілок в Україні. Одразу зауважимо, що питання досконалості формування мети діяльності профспілок, як основи для визначення напрямків їх діяльності, є проблемним через поставлення в один ряд форми реалізації функції без зазначення кінцевого результату здійснення такої. Проте, це не є основною проблемою функціонування сучасних профспілок. Слід констатувати, що визначення спрямованості діяльності цих громадських організацій навіть на законодавчому рівні не гарантує досягнення стану захищеності людини праці за відсутності механізму реалізації функцій профспілок з чітким встановленням форм, методів, рівнів і повноважень для здійснення завдань, поставлених перед профспілками.

Якщо проблема розрізненості більше відноситься до сфери практичної діяльності професійних спілок в Україні, то вирішенню питання вдосконалення правового регулювання функціонування профспілкових організацій цілком можливо сприяти шляхом проведення комплексного наукового дослідження. У зв’язку з цим, необхідним за сучасних умов вважаємо формування цілісної концепції функціонування професійних спілок, починаючи з підстав їх створення як самостійних суб’єктів трудового права, і закінчуючи визначенням конкретних повноважень для реалізації тієї мети, що поставлена перед профспілковими організаціями − охороняти та захищати права та інтереси найманих працівників. Тим більше актуальність даної проблеми підвищується в умовах активної роботи над новим Трудовим кодексом України, де ряд прав профспілок переглядається, порівняно з чинним законодавством про працю. Особливо це стосується прав щодо санкціонування рішень роботодавця, включаючи звільнення працівників.

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять вже здійснені щодо цього питання напрацювання представників вітчизняної і зарубіжної науки різних історичних періодів у галузі трудового, конституційного права, теорії держави і права та інших юридичних наук. Зокрема, йдеться про праці таких науковців, як М. Г. Александров, В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, В. В. Жернаков, В. І. Жуков, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, А. Ф. Колодій, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, П. П. Музиченко, О. В. Петришин, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, П. М. Рабінович, В. Г. Ротань, А. А. Силін, О. Ф. Скакун, А. М. Слюсар, М. В. Цвік, Н. А. Циганцук, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, Н. М. Швець, І. І. Шамшина, Г. П. Щедров, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

З огляду на вищезазначене, в сучасних умовах існує потреба у здійсненні комплексного науково-теоретичного дослідження правового механізму реалізації функцій профспілок, як однієї із складових розвитку теорії (доктрини) трудового права, розробки конструктивних пропозицій та рекомендацій вдосконалення трудового законодавства України.

**Зв’язок з науковими програмами, планами, темами.** Дослідження виконано на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційної роботи є формування на підґрунті досягнень юридичних та інших наук, аналізу вітчизняного і зарубіжного законодавства, досвіду розвитку профспілкового руху як у світі в цілому, так і в Україні, системи наукових знань про діяльність профспілкових організацій в сучасних умовах, визначення їх місця й соціальної ролі в сучасному суспільстві, формування на цій основі цілісної концепції механізму реалізації функцій профспілок та надання практичних висновків і рекомендацій щодо підвищення ефективності правового регулювання права на об’єднання, закріпленого на конституційному рівні.

Для досягнення означеної мети необхідним вбачається вирішення наступних основних *задач*:

* з’ясувати місце і роль профспілки як елемента системи громадянського суспільства;
* окреслити принципи діяльності професійних спілок в рамках трансформації трудових правовідносин під час переходу України до ринкової економіки;
* встановити джерела, які обумовлюють завдання профспілок в сучасних умовах;
* конкретизувати обов’язки професійних спілок, що є необхідною умовою відповідності їх правового статусу сучасним умовам;
* розробити пропозиції щодо регулювання правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації;
* охарактеризувати обмеження щодо членства у професійних спілках та встановити їх роль в рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників;
* визначити правову природу санкціонування дій роботодавця з боку професійної спілки на стадіях виникнення і існування трудових правовідносин;
* указати особливості реалізації охоронної функції профспілок при припиненні трудових правовідносин;
* визначити підстави, мету та суть представництва професійною спілкою інтересів працівників як форми реалізації захисної функції;
* встановити роль професійних спілок як суб’єктів відносин соціального партнерства;
* визначити проблеми імплементації міжнародно-правових норм у сфері представництва професійними спілками колективних інтересів працівників;
* охарактеризувати особливості представництва інтересів трудових колективів найманих працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
* з’ясувати роль професійної спілки в організації і проведенні страйку.

*Об’єктом дослідження* є суспільні відносини, що складаються в процесі реалізації громадянами конституційного права на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

*Предметом дослідження* є теоретичні і практичні проблеми правового механізму реалізації функцій профспілок в сучасних умовах.

**Методи дослідження*.*** Для досягнення об’єктивності, повноти та всебічності результатів дисертаційного дослідження використовувався комплекс загальнонаукових і спеціальних методів пізнання на основі системного підходу та єдності соціального змісту і юридичної форми правових, соціально-економічних процесів і явищ у сфері функціонування професійних спілок в Україні в умовах переходу до ринкової економіки. Вибір і застосування окремих методів дослідження обумовлений специфікою конкретних задач, що були поставлені. Зокрема, методи класифікації, групування, системно-структурний, системно-функціональний методи було застосовано для дослідження структури громадянського суспільства (підрозд. 1.1.), принципів діяльності профспілок (підрозд. 1.2.), прав профспілок (підрозд. 1.3., 4.1.), меж санкціонування профспілкою рішень роботодавця (підрозд. 3.1.). Порівняльно-правовий метод було використано для встановлення відмінностей правового регулювання прав профспілок на санкціонування рішень роботодавця (підрозд. 3.1., 3.2.), для визначення міжнародних стандартів та особливостей внутрішнього правового регулювання права на об’єднання та його обмежень (підрозд. 2.3.), проблем імплементації міжнародно-правових норм у сфері представництва професійними спілками колективних інтересів працівників (підрозд. 4.2.). За допомогою логіко-семантичного методу було поглиблено понятійний апарат науки трудового права за рахунок таких понять, як репрезентація профспілками інтересів працівників, профспілкове процесуальне представництво (підрозд. 1.3., 3.3., 4.3.). За допомогою методів документального аналізу та спеціально-юридичного було визначено проблеми правового регулювання статусу профспілок (підрозд. 1.3., 1.4.), роль та особливості процедури надання певного статусу професійній спілці (підрозд. 2.1.), специфіка правового статусу виборного профспілкового органу (підрозд. 2.2.). Застосування методу моделювання у єдності з вищевказаними дозволили підготувати пропозиції щодо виділення і закріплення принципів організації і діяльності профспілок (підрозд. 1.2.), вдосконалення структури прав і обов’язків профспілок (підрозд. 1.3., 1.4., 3.1., 3.2., 4.3.).

Нормативну базу роботи склали Конституція України, закони України, міжнародно-правові акти, Кодекс законів про працю України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, відомчі нормативно-правові акти тощо.

Емпіричну основу дослідження становлять рішення Конституційного Суду України, органів ЄС, акти соціального партнерства, судова практика, локальні нормативні акти тощо.

**Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що дисертація стала першим в українській правовій науці комплексним теоретичним дослідженням правових проблем організації та діяльності профспілок в сучасному суспільстві з акцентуванням уваги на їх функціональній спрямованості та шляхів реалізації поставлених перед профспілками завдань. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем. З їх числа виносяться на захист:

У*перше:*

* обґрунтовано, що метою функціонування професійних спілок є охорона і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників;
* проведено розмежування представництва профспілками прав та інтересів працівників на: представництво з метою охорони колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників на підставі закону; представництво з метою захисту індивідуальних і колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників на підставі спеціального уповноваження;
* репрезентацію профспілками інтересів працівників запропоновано визначити, як дії професійних спілок від імені працівників, спрямовані на охорону їх колективних прав та інтересів. Доведено, що репрезентація повинна носити публічно-правовий характер і ґрунтуватися на законі, не потребуючи якогось спеціального доручення і оформлення;
* обґрунтовано пропозицію представництво з метою захисту індивідуальних і колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників на підставі спеціального уповноваження позначати терміном «профспілкове процесуальне представництво»;
* за професійними спілками та їх об’єднаннями запропоновано закріпити обов’язки: – здійснювати контроль за: 1) виконанням колективних договорів, угод; 2) за строками виплати заробітної плати; 3) рівнем оплати праці, включаючи відповідність заробітної плати мінімально встановленому в певній галузі в Україні рівню; 4) створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов; 5) забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; 6) за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров’я, медико-соціальної допомоги; – безоплатного надання інформації, консультацій і роз’яснень працівникам, що входять до відповідних професійних спілок, їх об’єднань, з правових питань у сфері праці, складення заяв, скарг та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру); – у питаннях представництва і захисту трудових і соціально-економічних інтересів та прав працівників під час реалізації права на звернення за захистом, в органах, що розглядають трудові спори, за профспілками та їх об’єднаннями − обов’язок за умови виявлення бажання працівника, який є членом професійно спілки, охороняти та захищати його права та інтереси;
* наведені аргументи на користь визнання професійних спілок та їх об’єднань суб’єктами надання безоплатної первинної і вторинної правової допомоги;
* у спеціальному законодавстві у сфері організації і функціонування професійних спілок запропоновано чітко визначити наслідки легалізації та реєстрації. До числа запропонованих для введення змін в рамках Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» першочерговими визначено наступні: включити положення, що статус юридичної особи для участі у відносинах, які становлять предмет цивільного права, профспілка може набути після державної реєстрації. Легалізуючому органу − надати право включення профспілки, об’єднання профспілок, до реєстру об’єднань громадян, реалізації якого повинно передувати чітке зазначення у заяві щодо легалізації профспілок, об’єднань профспілок про необхідність державної реєстрації (це повинно бути рішенням членів профспілки). Визначити, що з затвердженням статуту професійної спілки вона набуває трудової правосуб’єктності (статус суб’єкта трудового права). Звичайно, ці зміни повинні знайти віддзеркалення у інших положеннях закону;
* доведено, що межі санкціонування професійними спілками рішень роботодавця включають дві відмінні риси: 1) без досягнення згоди між професійною спілкою і роботодавцем прийняття рішення та здійснення певних дій є неможливим (стосується спільних з роботодавцем прав та погоджувальних); 2) рекомендаційний характер рішень профспілок відносно рішень роботодавця (стосується тих з прав професійних спілок, що закріплено в Кодексі законів про працю України та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» за допомогою конструкції «бере участь у…»);
* під сумнів поставлені законодавчі вимоги узгодження рішень роботодавця з професійною спілкою, передбачені у ст. 96 Кодексу законів про працю України (віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам), ч. 1 ст. 144 (заохочення працівника), ст. 183 (строк та порядок надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року), ст. 193 (зниження норм виробітку для молодих робітників);
* звернено увагу, що при аналізі чинного законодавства щодо представницьких прав профспілок слід утримуватися від ставлення в один ряд представництва, заснованого на законі, та представництва, що потребує спеціального уповноваження, хоча і перше, і друге є формою реалізації функцій профспілок в рамках відносин соціального партнерства. За умови прийняття пропозиції щодо введення поняття репрезентації, до представницьких прав профспілок доцільно буде відносити права, спрямовані на захист індивідуальних і колективних інтересів і прав працівників, що у сукупності складатимуть форми реалізації захисної функції. До репрезентативних – спрямовані на охорону колективних інтересів і прав працівників, що у сукупності становитимуть форми реалізації охоронної функції;
* обґрунтовано, що всі питання колективного договору (навіть за його відсутності і їх узгодженні при подальшому оформленні в нормативному акті роботодавця) повинні вирішуватися спільно, а не за погодженням з профспілкою, а тим більше не після проведення консультації чи урахуванням пропозиції профспілки, як це пропонується у проекті ТК України.

*Удосконалено:*

* поняття системи принципів організації і діяльності професійних спілок з акцентом на тому, що для країн, де принципи права до джерел права не віднесені (серед них і Україна), для позначення принципів, які не мають зовнішнього вираження у джерелах права, використовувати терміни «право» та «правові» у терміні-назві категорії недоцільно. Запропоновано поряд з принципами права виділяти «загально-соціальні принципи», які для правозастосування першочергового значення не матимуть, однак цілком можуть бути визначені орієнтирами у правотворчості;
* структуру системи принципів організації і діяльності професійних спілок. Доведено, що принципи організації професійних спілок, як і загальні принципи функціонування (застосовуються незалежно від інституту трудового права), повинні знайти відображення у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Запропоновано, по-перше, виключити ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». По-друге, доповнити даний закон ст. 2-1 «Принципи організації професійних спілок» та ст. 2-2 «Принципи функціонування професійних спілок»;
* систему особливостей діяльності професійних спілок державних службовців як гарантію їх політичної нейтральності.

*Дістали подальшого розвитку:*

* розуміння поділу правоздатності профспілок на загальну, особливу та індивідуальну з висновком щодо наявності підстав у сучасному розумінні співвідношення понять «правовий статус», «правосуб’єктність», «правоздатність», «дієздатність» виділяти не види правоздатності, а види дієздатності, що обумовлюють види правосуб’єктності та правового статусу при стабільності категорії правоздатності, як незмінного, залежно від віку, статі чи інших індивідуальних характеристик поняття та динамічності (змінності) дієздатності;
* позиція, що розбіжності правового статусу юридичної особи у розумінні цивільного права, та професійної спілки як різновиду громадського об’єднання (момент виникнення статусу суб’єкта права, особливості правової природи статуту та установчого договору, прав власності професійних спілок) не дають можливості поставити в один ряд професійну спілку та інших суб’єктів цивільного права, навіть враховуючи введення поняття непідприємницьких товариств (є одним з аргументів на користь віднесення професійних спілок до числа суб’єктів, на яких не розповсюджується дія Закону України «Про громадські об’єднання»);
* концепціязв’язку встановлених нормами чинного законодавства України обмежень права на об’єднання у професійні спілки з необхідністю забезпечення політичної нейтральності державних службовців, як гарантії громадської довіри, необхідної для нормального функціонування органів держави;
* позиція доцільності збереження такий гарантій трудових прав працівників, як необхідність одержання дозволу профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт; на роботу у вихідні дні, про перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця на інший період;
* позиція вирішення колективних трудових спорів у судовому порядку з пропозицією виділити представництво профспілками колективних інтересів працівників в рамках судового вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що висновки, рекомендації та пропозиції дисертанта можуть бути використані в науково-дослідній сфері в якості підґрунтя для подальших досліджень питань функціонування професійних спілок в Україні, як специфічних об’єднань громадян. У сфері правотворчості − для вдосконалення правового регулювання статусу профспілок та вирішення існуючих проблем реалізації функцій цих об’єднань громадян за специфічною метою створення і діяльності. У правозастосовній діяльності висновки та рекомендації, сформульовані у дисертації, можуть сприяти вирішенню проблеми виконання поставлених перед профспілками завдань. У навчальному процесі такі можуть бути використані при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Конституційне права», «Теорія держави та права».

**Особистий внесок дисертанта.** Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, з використанням останніх досягнень теорії права та науки трудового права, всі сформульовані в ньому положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У співавторстві опубліковано: навчальний посібник«Актуальні теоретичні, організаційні та правові питання діяльності органів внутрішніх справ України» / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина,О.М. Ярошенка, д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В.І. Олефіра. – Х. : НікаНова, 2011. (дисертантом розроблено підрозділ 8.3); монографія «Кодифікація трудового законодавства України» / За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Х., 2009 (дисертантом підготовлено підрозділ 4.3). У дисертаційному дослідженні ідеї та розробки, які належать співавторам, не використовувалися.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних конференціях: «Проблеми формування і розвитку громадянського суспільства» (м. Київ, 2010 р.); «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 2010 р.); «Проблеми формування і розвитку громадянського суспільства» (м. Київ, 2011 р.); «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 2011 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 2012 р.); «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку» (м. Харків, 2012 р.); «Актуальные проблемы германской, российской и белорусской истории и культуры в контексте развития цивилизаций и мировой геополитики в XX веке» (г. Витебск, 2013 г.); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 2013 р.); «Проблеми сталого розвитку суспільства за умов глобальних трансформацій» (м. Київ, 2013 р.); «Молодежь и наука XXІ века: наше завтра – в наших руках» (м. Минск, 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків 2013 р.).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації викладені в тридцяти восьми працях, серед них: одна одноосібна монографія, двадцять три статті у наукових фахових виданнях України та іноземних держав, а також дванадцять тез доповідей на міжнародних та науково-теоретичних, науково-практичних конференціях та двох інших публікаціях.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у встановленні функцій сучасних профспілок та визначенні механізму їх реалізації з підготовкою практичних рекомендації та пропозицій щодо удосконалення правового регулювання вказаного аспекту функціонування суб’єктів трудового права. В результаті долідження зроблено ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, серед яких наступні:

1. Профспілки є одним із вагомих елементів структури громадянського суспільства. За рахунок соціальної активності профспілки мають можливість формувати і висловлювати позицію працівників відносно питань виробництва, умов праці, її оплати та інших на всіх рівнях регулювання праці, від локального до загальнодержавного. При цьому, профспілки як елемент структури громадянського суспільства не тільки демонструють такі позиції, але і мають можливість здійснювати корегуючий вплив на рішення роботодавців, вирішувати певні питання спільно з ним, впливати на хід загальносуспільних процесів у сфері праці.
2. Серед галузевих принципів трудового права, які повинні бути закріплені у Кодексі законів про працю України (в майбутньому Трудовому кодексі України), та безпосередньо відносяться до принципів організації і функціонування професійних спілок, виділені наступні: принцип забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об’єднання для захисту своїх прав та інтересів; принцип єдності і диференціації правового регулювання; принцип соціального партнерства; принцип оптимального поєднання державного і різного рівня договірного регулювання трудових відносин.
3. Обґрунтовано, що участь професійних спілок у відносинах колективно-договірного регулювання умов праці, вирішення колективних трудових спорів, відносинах щодо зміни і припинення трудового договору, громадського контролю за дотриманням законодавства про працю України, трудового розпорядку і дисципліни праці та інших відносинах, що становлять предмет трудового права, здійснюється на підставі принципів відповідних інститутів трудового права, деякі з яких також слід віднести до принципів організації і функціонування професійних спілок, як суб’єктів трудового права. Принципи інститутів трудового права повинні знайти або знайшли відображення у відповідних джерелах права, на підставі яких здійснюється правове регулювання окремих видів відносин, які становлять інститути трудового права.
4. До принципів організації профспілок запропоновано віднести принципи відсутності попереднього дозволу на створення організацій; загальнодоступності інформації щодо статутних і програмних документів професійних спілок; незалежності профспілок (від організацій роботодавців, інших організацій працівників, держави). До принципів функціонування професійних спілок − принципи заборони дискримінації за ознаками належності до профспілок; обов’язковості представництва і захисту інтересів і прав своїх членів професійною спілкою за їх бажанням при реалізації ними права на звернення за захистом; можливості представництва і захисту інтересів і прав працівників, які не є членами профспілки, при реалізації ними права на звернення за захистом; пріоритетності примирних методів і процедур у діяльності професійних спілок; недопущення конкуренції представників профспілки та інших виборних представників.

На підставі аналізу переліку прав професійних спілок та їх об’єднань, визначених у чинному законодавстві України про працю, встановлено, що: 1) основними напрямками їх функціонування є охорона та захист прав та інтересів найманих працівників; 2) виділено два види представництва профспілок у трудових відносинах. Обґрунтовано, що останні являють собою розбіжні за змістом правові категорії, що термінологічно позначені одним терміном «представництво». Запропоновано в подальшому відмовитися від терміну «профспілкове представництво» з заміною його на «репрезентацію профспілками інтересів працівників», оскільки наділяти термін «представництво» двома значеннями (представництво працівників профспілками в суді і представництво інтересів працівників в рамках колективно-договірного регулювання умов праці, так зване «профспілкове представництво») не тільки необґрунтовано з позиції ускладнення в такому разі практики його застосування, але і суперечить теорії права, норми якого повинні бути взаємоузгоджені між собою, включаючи норми окремих галузей.

1. Не позбавляючи професійні спілки та їх об’єднання права на здійснення громадського контролю з питань додержання законодавства про працю, охорони праці та законодавства про зайнятість, за професійними спілками та їх об’єднаннями запропоновано закріпити обов’язок здійснювати контроль за: 1) виконанням колективних договорів, угод; 2) строками виплати заробітної плати; 3) рівнем оплати праці, включаючи відповідність заробітної плати мінімально встановленому в певній галузі України рівню; 4) створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов; 5) забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; 6) за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги.
2. За професійними спілками та їх об’єднаннями запропоновано закріпити обов’язок безоплатного надання інформації, консультацій і роз’яснень працівникам, що входять до відповідних професійних спілок, їх об’єднань, з правових питань у сфері праці, складення заяв, скарг та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру). Відносно працівників, що не є членами професійних спілок, запропоновано закріпити аналогічне право.
3. Професійні спілки та їх об’єднання запропоновано визначити суб’єктами надання безоплатної первинної і вторинної правової допомоги своїм членам з правових питань у сфері праці, що необхідно відобразити не тільки у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (закріпити відповідний обов’язок), але і в Законі України «Про безоплатну правову допомогу» з урахуванням специфіки професійних спілок та їх об’єднань, як суб’єктів надання безоплатної правової допомоги.
4. Особливостями надання безоплатної правової допомоги професійними спілками та їх об’єднаннями запропоновано визначити наступні:

* обов’язковими суб’єктами права на таку правову допомогу є виключно члени професійних спілок і їх об’єднань, при цьому зобов’язання надання безоплатної правової допомоги певною профспілкою, їх об’єднанням діятиме лише відносно своїх членів, і не стосуватиметься членів інших професійних спілок, їх об’єднань;
* сфера надання юридичних послуг професійними спілками та їх об’єднаннями обмежена відносинами, що складають предмет трудового права;
* звернення про надання одного з видів правових послуг повинні подаватися членами професійних спілок та їх об’єднань безпосередньо до профспілкових організацій відповідно до компетенції.

1. Підтримано позицію доцільності визначення на законодавчому рівні поняття «правосуб’єктність суб’єктів трудового права», до числа яких запропоновано відносити професійні спілки, виходячи з розмежування суб’єктів трудового права, як потенційних суб’єктів правовідносин та сторін трудового договору, якими можуть бути лише працівник та роботодавець, що слід відобразити в рамках ст. 19 проекту Трудового кодексу України. При цьому правосуб’єктність професійної спілки визначити, як визнану суб’єктами права, в тому числі державою, через закріплення у нормах права, загальну (абстрактна) здатність мати права та обов’язки, бути їх носієм, реалізовувати та нести відповідальність (правоздатність та дієздатність).
2. Підтримано позицію щодо розбіжності моментів виникнення правоздатності та дієздатності професійної спілки, як суб’єкту трудового права, що визначено особливістю правового статусу цієї юридичної особи, державна реєстрація та легалізація щодо виникнення якої не є необхідними юридичними фактами, коли мова йде про трудову правосуб’єктність. Даний висновок ґрунтується на тому, що вимоги, встановлені нормами цивільного права, та вимоги, встановлені нормами трудового права, для визначення утворення суб’єктом права являють собою два різновиди галузевої правосуб’єктності, виконання яких означає набуття утворенням статусу різних галузей суб’єктів права.
3. Обґрунтована доцільність статус суб’єкта трудового права, якого слід уповноважити на представлення для здійснення та захисту прав і інтересів членів профспілок, визначити тільки за профспілками та їх об'єднаннями, з відсутністю такого статусу у виборних органів первинних профспілкових організацій, виходячи з того, що: 1) на сьогодні визначення повноважень виборного органу профспілкової організації на рівні законів України є вадою правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, адже всі внутрішньо-організаційні відносини повинні бути віднесені до сфери дії норм, які приймаються з’їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня (статутних); 2) професійна спілка відповідно до норм чинного законодавства України уповноважується на здійснення мети і завдань, що передбачені у ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
4. Доведена необхідність відмежування внутрішніх статутних відносин членів громадських об’єднань від корпоративних відносин, які складаються між членами господарюючих суб’єктів, до числа яких на сьогодні віднесені професійні спілки. Розмежування означених видів відносин надасть можливість стверджувати, що визначення обсягу повноважень представницьких виборних органів громадських об'єднань тільки членами таких об’єднань на рівні закону, яке на сьогодні означає порушення одного з основних корпоративних принципів, за яким вся повнота статутних прав належить до компетенції вищих органів правління таких об'єднань − зборів, з'їздів, конференцій, є порушенням одного з принципів внутрішньо-статутних відносин членів громадських об’єднань, які відрізняються від корпоративних відносин членів господарюючих суб’єктів.
5. Акцентовано увагу на наявності в світі тенденції стирання розбіжностей правового регулювання статусу різних категорій працівників, втілення якої стосовно права на об’єднання у професійні спілки, як основного права в Україні, утруднюється через вже встановлені обмеження цього права всупереч міжнародним стандартам його правового регулювання, як закріплення за кожним, хто працює, при можливості встановлення особливостей реалізації.
6. Для втілення міжнародних стандартів права на об’єднання у професійні спілки в законодавстві України запропоновано закріпити право на об’єднання за всіма без виключення працівниками, включаючи державних службовців, як професійних працівників всіх органів держави. Для цього в рамках Закону України «Про державну службу» визначено за необхідне закріплення відповідного права за службовцями всіх органів держави, передбачивши на сьогодні для окремих з них, але за умови втілення в законодавстві у сфері державної служби принципу позапартійності державних службовців і політичної активності службовців виключно на політичних посадах, для всіх державних службовців наступні особливості діяльності професійних спілок, як гарантію політичної нейтральності: 1) професійні спілки державних службовців повинні бути позбавлені права створення політичних партій; 2) професійні спілки державних службовців не повинні мати можливості бути колективними членами політичних партій, як і лідери та члени професійних спілок окремо повинні бути позбавлені можливості членства у політичних партіях; 3) професійні спілки державних службовців повинні бути позбавлені можливості фінансувати політичні партії з власних політичних фондів; 4) професійні спілки державних службовців не повинні мати можливості об’єднуватися з політичними партіями та іншими профспілками, профспілковими об’єднаннями, окрім інших профспілок державних службовців та їх об’єднань; 5) професійні спілки державних службовців повинні здійснювати політичні представництва за напрямком лобіювання інтересів працівників цієї сфери тільки у формі укладання колективних договорів і угод різного рівня, не маючи можливості вдаватися до масових публічних акцій, включаючи страйки.
7. На сьогодні роль професійних спілок при припиненні трудових правовідносин проявляється, насамперед, через реалізацію двох прав: на надання згоди на звільнення працівника, що є членом професійної спілки, за ініціативою роботодавця з визначених законом підстав; право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди.
8. Обґрунтована неможливість в цілому усунення такої гарантії від необґрунтованого звільнення з роботи, як санкціонування професійною спілкою деяких рішень з цього питання. Перелік випадків, коли вимагається отримання згоди професійної спілки на звільнення працівників за ініціативою роботодавця, передбачений ст. 121 Проекту Трудового кодексу України, є прийнятним для закріплення, за виключенням випадку ліквідації підприємства, установи, організації.
9. Обґрунтована доцільність зміни конструкції «у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу…» ст. 235 чинного Кодексу про працю України на «у разі незаконного звільнення чи переведення…» для чіткого визначення наслідків звільнення працівників з порушенням установленого порядку. Під незаконним пропонуємо розуміти звільнення без законних підстав чи з порушенням установленого порядку звільнення.
10. Щодо реалізації права професійної спілки вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди, то для усунення проблем його реалізації необхідно чітко визначити строк і форму відповіді професійній спілці на відповідну вимогу.
11. Представництво професійною спілкою інтересів працівників при реалізації права на звернення за захистом становить окремий різновид серед видів процесуального представництва, виділених представниками науки цивільного права, і являє собою процесуальні дії професійних спілок на захист інтересів працівника від імені і у межах прав останнього у зв'язку з розглядом і вирішенням індивідуального трудового спору. Доцільним є врегулювання даного різновиду представництва з особливим процесуальним режимом в рамках Трудового процесуального кодексу.
12. Підтримуючи пропозицію щодо необхідності виділення і окремого врегулювання представництва професійною спілкою інтересів працівників під час розгляду і вирішення трудових спорів, назва «громадська адвокатура» визначена недоцільною для закріплення.
13. Представництво професійною спілкою інтересів працівників при зверненні ними за захистом своїх прав являє собою форму реалізації захисної функції профспілок, що на сьогодні є єдиною формою захисту інтересів інших осіб профспілками в суді, оскільки професійні спілки не мають права захищати права, свободи та інтереси інших осіб у порядку ст.45 Цивільно-процесуального кодексу України. Хоча така можливість цілком може бути у подальшому закріплена.
14. Враховуючи виділення охоронної і захисної функцій профспілок, однією з форм реалізації охоронної функції може стати репрезентація інтересів працівників в рамках відносин соціального партнерства, виключаючи відносини по вирішенню трудових спорів (конфліктів), де роль профспілок проявляється у реалізації захисної функції у формі профспілкового представництва, що за своєю суттю, метою та підставами здійснення відрізняється від репрезентації інтересів працівників профспілками, не зважаючи на те, що як представництво, так і репрезентація є можливими формами реалізації функцій профспілок в рамках відносин соціального партнерства.
15. Представництво профспілками колективних інтересів працівників в рамках застосування примирно-арбітражного способу вирішення розбіжностей має іншу мету, підстави здійснення та відмінний обсяг прав профспілок, порівняно з репрезентацією прав та інтересів працівників в рамках відносин соціального партнерства. Метою такого представництва є захист, а не охорона трудових і соціально-економічних прав працівників, що відрізняє представництво в рамках відносин соціального партнерства від репрезентації інтересів працівників в рамках цих же відносин. Підставою здійснення представництва профспілками колективних інтересів працівників під час вирішення колективних трудових спорів є спеціальне уповноваження, що включає рівність прав трудових колективів і їх представників.
16. Введення критеріїв репрезентативності профспілок в Україні для їх участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах порушує правило рівності прав профспілок та їх об’єднань, принцип свободи асоціації працівників для захисту і представництва їх прав та інтересів. Це фактично означає наявність проблем імплементації міжнародно-правових норм у сфері представництва професійними спілками колективних інтересів працівників. Зокрема, норми ч. 3 ст. 4, ст.ст. 5, 6, 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», ст..20, 24 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не відповідають положенням статей 1, 2, 7, 8, 11 Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87, ст. 4 Конвенції МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» № 98, ст. 36 Конституції України.
17. У ст. 3 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» слід однозначно визначити статус професійної спілки в рамках правовідносин щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) як представника.
18. В організації і проведенні страйку професійна спілка може примати активну участь, навіть враховуючи відсутності в цієї організації виключного права на оголошення страйку. Профспілка відноситься до числа тих органів, що можуть ініціювати питання про оголошення страйку. Питання «обов’язковості» членів певної профспілки виконувати рішення профспілкових органів про оголошення страйку повинно бути вирішене з урахуванням принципу добровільності участі у страйку кожного працівника, не залежно від рішення інших працівників. Колегіальний характер рішення не означає зв’язок думок і пріоритетів окремих працівників. У зв’язку з цим кожен член професійної спілки має право на висловлення своєї особистої думки щодо необхідності оголошення страйку.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**:

1. Матузов Н. И., Малько  А. В. Теория государства и права : [учебник] / Н. И. Матузов, А. В. Малько. − М. : Юристъ, 2004. – 512 с.
2. Кремень В., Табачник Д., Ткаченко В. Україна : альтернатива поступу. Критика історичного досвіду / В. Кремень, Д. Табачник, В. Ткаченко. − Київ., 1996. − 586 с.
3. Коэн Джин Л. Гражданское общество и политическая теорія: научное издание / Дж. Л. Коэн, Э. Арато; ред. И. И. Мюрберг, пер. Л. А. Седов, В. А. Спичкин, В. Т. Олейник, М. А. Штейман. − М. : Весь Мир, 2003. – 784 с. − (ТЕМА). − Библиогр. в конце глав. − Пер. изд. : Civil society and political theory / L. Cohen Jean, Arato Andrew. - Cambridge(Ma); London, 1997.
4. Гражданское общество : истоки и современность / науч. ред. проф. И.  И. Кальной, доц. И. Н. Лопушанский. − 2-е изд., доп. – СПб. : Изд-во “Юридический центр Пресс”. − 2002. – 296 с.
5. Колодій А.  Ф. Історія еволюції громадянського суспільства та уявлень про нього (формування ідеалу) / А. Ф. Колодій // Громадянське суспільство (незалежний культурологічний часопис) / – Львів., 2001. – №21. - С. 6−28.
6. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право − 2002. – 432 с.
7. Теория государства и права : Учебник для вузов / Под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. − 2-е изд., изм. и доп. − М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА), 2002. – 616 с.
8. Коркунов Н. Сравнительный очеркъ государственного права иностанныхъ державъ / Н. Коркунов. − Ч.1, Государство и его элементы. С.Петербургъ. – 1890. – 163 с.
9. Петришин О. Громадянське суспільство – підгрунтя формування правової держави в Україні / О. Петришин // Вісник Академі правових наук України. – Право. – № 2 (33)-№3 (34). − Харків. – 2003. – С  142−161.
10. Теория государства и права. : Учебник / Под ред. В. К. Бабаева. – М. : Юристь, 2000. – 592 с.