**Циганчук Наталія Антонівна. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб’єкти трудового права.**Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичнихнаук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2004.Дисертація присвячена комплексному дослідженню теоретичнихі практичних проблем, пов’язаних з діяльністю професійних спілок при здійсненні ними представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників. Особливу увагу приділено вирішенню проблем правового статусу профспілок як суб’єктів трудового права, проаналізовано не тільки відповідні норми трудового законодавства, а й робляться висновки щодо їх застосування. Визначені етапи та досліджені особливості розвитку трудового законодавства про професійні спілки; досліджено поняття та правову природу функцій профспілок та їх компетенцію у сфері захисту трудових прав трудящих; визначено їх місце в системі трудових відносин; розкрита їх участь у колективно-договірному регулюванні трудових відносин; сформульовано моделі правових норм, що регулюватимуть діяльність профспілок у новому Трудовому кодексі України. |

 |
|

|  |
| --- |
| В дисертації знайшли нове вирішення проблеми, які виникають у процесі представництва та захисту профспілками прав та інтересів найманих працівників. Результатом проведеного дисертаційного дослідження є розробка основних теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо діяльності профспілок як суб’єктів трудового права. Зокрема, зроблені наступні висновки:1. Захисна функція профспілок реалізується шляхом захисту індивідуальних та колективних інтересів трудящих і суспільства в цілому, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів та всього суспільства і попередженні порушень.2. У нормах чинного законодавства України, які розкривають основні принципи і права у сфері праці, необхідно чітко визначити зміст, механізм забезпечення та межі здійснення права на свободу об’єднання, що включає і право на об’єднання у професійні спілки.3. Законодавчі акти, що регулюють діяльність професійних спілок, слід доповнити нормами, які б гарантували працівникам захист від будь-якої дискримінації за створення професійних спілок, за профспілкове членство та за активну профспілкову діяльність. Для працівників, які уповноважені представляти інтереси трудового колективу на тих підприємствах, де профспілок немає, доцільно встановити такі ж гарантії, як і для виборних профспілкових працівників.4. На стадії реалізації загальних норм трудового права в актах індивідуальної дії необхідно залучати до роботи профспілки, які будуть сприяти правильному застосуванню загальних правових норм.5. Колективні трудові відносини виступають формою реалізації представницьких прав профспілок.6. Основним законним представником інтересів трудового колективу є первинна профспілкова організація, від імені якої виступає виборний орган первинної профспілкової організації. Саме тому його представницькі права повинні мати найбільш повне і чітке законодавче вираження та оформлення.7. Права виборного органу первинної профспілкової організації на представництво можна класифікувати за двома критеріями: ті, які регулюють правовідносини, що виникають на підставі закону (норми), і ті, які виникають на підставі колективного договору (колективно-договірні).8. Метою соціального партнерства є узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців у сферах, де вони можуть протистояти.9. З метою створення належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях, де колективний договір не був укладений, доцільно укладати окремі угоди між виборними органами первинних профспілкових організацій та роботодавцем щодо забезпечення діяльності первинної профспілкової організації.10. Доповнити частину 1 статті 45 КЗпП України реченням наступного змісту: “На тих підприємствах, в установах, організаціях, де діє кілька первинних профспілкових організацій, право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником мають лише ті виборні органи первинної профспілкової організації, чиї первинні профспілкові організації підписали колективний договір”.11. До статті 45 КЗпП України та статті 33 Закону про профспілки необхідно внести доповнення наступного змісту: “На осіб, винних у невиконанні вимоги виборного органу первинної профспілкової організації, до компетенції яких належить розірвання договору з керівником підприємства, установи, організації, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади чи позбавлення права займатися підприємницькою діяльністю”.Зроблені висновки і пропозиції сприятимуть удосконаленню норм трудового законодавства, що регулюють відносини профспілок при здійсненні ними представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників. |

 |