**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Київський національний університет**

**імені тараса шевченка**

**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

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук

Київ – 2013

*Дисертацією є рукопис.*

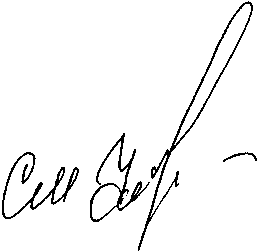
Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

|  |  |
| --- | --- |
| **Науковий консультант:** | доктор юридичних наук, професор,  член-кореспондент НАПрН України  **Іншин Микола Іванович**,  Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення. |
| **Офіційні опоненти:** | доктор юридичних наук, професор,  заслужений діяч науки і техніки України,  член-кореспондент НАПрН України  **ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,**  Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права; |
|  | доктор юридичних наук, професор  **ЛАЗОР Валерій Васильович,**  Інститут юриспруденції та міжнародного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, професор кафедри правознавства; |
|  | доктор юридичних наук, доцент  **КОСТЮК Віктор Леонтійович,**  Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України, головний науковий консультант. |

Захист відбудеться «26» грудня 2013 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись в науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «25» листопада 2013 року.



**Вчений секретар**

**спеціалізованої вченої ради**  **С.М. Черноус**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**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 новий 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, застосованого 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.

**Структура дисертації** обумовлена метою й задачами дослідження. Дисертація складається із вступу, чотирьох розділів, поділених на чотирнадцять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 418 сторінок. Список використаних джерел складається із 418 найменувань і займає 47 сторінок.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, встановлюється її зв’язок з науковими програмами й темами, формулюються мета й задачі, визначаються об’єкт, предмет і методи дослідження, викладається наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, надається інформація про апробацію й публікації результатів дослідження, наводяться його структура й обсяг.

**Розділ 1. «Професійні спілки як суб’єкти трудового права»** включає характеристику правового статусу сучасних профспілок, у порівняні з регулюванням аналогічних питань у радянський період.

*У підрозділі 1.1. «Профспілка як елемент структури громадянського суспільства»* визначено, щоз позиції теорії, 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 ними, впливати на хід загальносуспільних процесів у сфері праці.

До особливостей формування даного елементу структури громадянського суспільства в Україні віднесено не тільки те, що профспілки більш пізно, порівняно з країнами Заходу, були легалізовані, але і трансформацію їх статусу за радянських часів. Зокрема, наділення профспілок нехарактерними для них функціями за часів СРСР стало передумовою занепаду профспілкового руху та зниження профспілкової активності в незалежній Україні. Тим більше ситуація ускладнюється різноманітністю сучасних профспілок, з чого найбільші розходження функціонування мають так звані «традиційні» та «вільні» професійні спілки.

*У підрозділі 1.2. «Принципи діяльності професійних спілок в рамках трансформації трудових правовідносин під час переходу України до ринкової економіки»* обґрунтовано, що принципи організації і функціонування професійних спілок, як суб’єктів трудового права, слід визначати, як нормативно закріплені у джерелах трудового права у вигляді окремих правоположень під назвою «принципи» основні найбільш загальні вимоги, що ставляться до відповідних відносин. Через багатогранність відносин, в яких приймають участь професійні спілки, вести мову про інституалізацію таких неможливо. Тому, принципи організації і функціонування професійних спілок, як суб’єктів трудового права, включають, поряд з галузевими принципами трудового права, принципи ряду інститутів трудового права, серед яких інститути колективно-договірного встановлення умов праці, вирішення колективних трудових спорів, відносин щодо зміни і припинення трудового договору, громадського контролю за дотриманням законодавства про працю України, відносин трудового розпорядку і дисципліни праці та інші. Окрім галузевих принципів трудового права, які повинні бути відображені у Кодексі законів про працю України (у новому ТК), та принципів інститутів цієї галузі, слід виділити принципи організації професійних спілок і загальні принципи їх функціонування, які повинні знайти відображення у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Запропоновано в рамках Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріпити дві статті: Стаття 2-1 «Принципи організації професійних спілок та їх об’єднань» наступного змісту: «Організація професійних спілок здійснюється за принципами: відсутності попереднього дозволу на створення організацій; загальнодоступності інформації щодо статутних і програмних документів професійних спілок; незалежності профспілок (від організацій роботодавців, інших організацій працівників, держави)». Стаття 2-2 «Принципи функціонування професійних спілок та їх об’єднань» наступного змісту: «Функціонування професійних спілок здійснюється за принципами: 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».

*У підрозділі 1.3. «Джерела, які обумовлюють завдання профспілок в сучасних умовах»* встановлено, що відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про громадські об’єднання», останні створюються для задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів. Отже, норму, якою встановлювалося обмеження захисту об’єднаннями громадян інтересів своїх членів, скасована. Натомість, громадські об’єднання можуть створюватися для захисту будь-яких інтересів, що є суспільно важливими. Вважаємо, що аналогічні зміні повинні торкнутися і сфери створення професійних спілок.

Аналіз переліку прав професійних спілок та їх об’єднань, визначених у чинному законодавстві України про працю, по-перше, дозволяє стверджувати про існування таких основних напрямків їх функціонування, як охорона та захист прав та інтересів найманих працівників. По-друге, дозволяє виявити два види представництва, які являють собою розбіжні за змістом правові категорії, що термінологічно позначені одним терміном. Корінь розбіжності даних категорій криється у розбіжній природі інтересу, що представляється: індивідуальний або колективний інтерес. Розбіжність природи інтересу, що представляється, в свою чергу, тягне за собою існування відмінностей порядку і ознак представництва. 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 не обґрунтовано 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.

Метою функціонування професійних спілок слід визначити здійснення охорони і захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників, в тому числі й тих, які не є членами таких організацій. Цим загальна спрямованість діяльності цих організації істотно відрізняється від функціонування аналогічних організацій за часів СРСР, де основними функціями професійних спілок визначалися розвиток виробництва, участь у визначенні умов праці, оплати праці, врегулювання питань побуту, культури, відпочинку і охорони здоров’я працівників, які були членами радянських професійних спілок.

При цьому принципова зміна положення професійних спілок, як частини механізму держави, на незалежну від роботодавців і держави організацію, визначає зміну комплексу прав, наданих профспілкам і їх об’єднанням, для здійснення поставлених перед ними завдань. Водночас, означені зміни на практиці впроваджено не в повному обсязі. Мається на увазі паралельне існування «традиційних» і «вільних» професійних спілок, методи діяльності і завдання яких на сьогодні відрізняються.

Означена мета повинна стати єдиною для всіх професійних спілок, які функціонують і будуть функціонувати в Україні. Водночас, пряме законодавче закріплення мети організації і функціонування професійних спілок визначає лише загальну спрямованість їх діяльності. Конкретизація мети відбувається за допомогою завдань, які ставляться перед профспілками.

*У підрозділі 1.4. «Конкретизація обов’язків професійних спілок як необхідна умова відповідності їх правового статусу ринковим відносинам»* обґрунтовано, щов Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» повинні бути закріплені такі основні обов’язки профспілок і їх об’єднань, як виконання колективних договорів та угод, які вони уклали, та взятих на себе зобов’язань; здійснення громадського контролю з визначених питань; надання безоплатної правової допомоги; направлення роботодавцям, їх об’єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, у разі порушення ними умов колективного договору, угоди, подання про усунення цих порушень. Закріплення даних обов’язків повинно відбуватися у вигляді окремих статей з конкретизацією змісту відповідного обов’язку.

При цьому, визначення професійних спілок та їх об’єднань суб’єктами надання безоплатної первинної і вторинної правової допомоги своїм членам з правових питань у сфері праці необхідно відобразити не тільки у Законі України «Про професійні спілки, їх прав 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.

Особливостями надання безоплатної правової допомоги професійними спілками та їх об’єднаннями запропоновано визначити те, що 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.

При визначенні профспілок та їх об’єднань суб’єктами надання правової допомоги обов’язково повинна бути вирішена проблема низької обізнаності членів профспілки у правових питаннях. Пропонуємо для ефективного надання професійними спілками та їх об’єднаннями правової допомоги запровадити передуюче цьому відповідне навчання.

**У розділі 2. «Проблеми правового регулювання організації професійних спілок»** здійснено аналіз процедури створення профспілок відповідно до норм чинного законодавства про працю України, з визначенням проблем відповідного процесу та можливих шляхів їх вирішення.

*У підрозділі 2.1. «Процедурні проблеми та значення надання певного статусу професійній спілці»* визначено, щооб’єднанням процедури легалізації та державної реєстрації професійних спілок в Україні не ускладнюється процес створення відповідних організацій. Ускладненим є розуміння наслідків легалізації та реєстрації професійних спілок.

Визначено, що момент виникнення правоздатності та дієздатності професійної спілки може співпадати, або ж, навпаки, відрізнятися. Іншими словами, оформлення протоколу і одночасне прийняття статуту означає виникнення суб’єкту трудового права − професійної спілки. Оформлення протоколом рішення про утворення профспілкової організації без одночасного вирішення питання про затвердження статуту означає виникнення професійної спілки як утворення, що здатне володіти правами, обов’язками і повноваженнями, визначеними за такими організаціями нормами законодавства України у сфері трудового права, але без здатності набути і реалізовувати такі, що визначається за професійними спілками із затвердженням статуту, і означає набуття статусу суб’єкта трудового права.

Набуття статусу суб’єкта цивільного права і можливість участі у господарських правовідносинах профспілки набувають з моменту їх державної реєстрації. Іншими словами, момент набуття трудової та інших різновидів галузевої правосуб’єктності, в тому числі і цивільної, у професійних спілок не збігаються.

Звернено увагу на прогресивне положення ч. 5 ст. 1 Закону України «Про громадські об’єднання» щодо визначення правового статусу громадського об’єднання, яке «може здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи або без такого статусу. Громадське об’єднання зі статусом юридичної особи є непідприємницьким товариством, основною метою якого не є одержання прибутку». Як бачимо, чітко визначено розбіжність моментів набуття громадськими об’єднаннями цивільної та інших видів правосуб’єктності, а також розповсюдження на об’єднання зі статусом юридичної особи норм Цивільного кодексу України. Про вирішення аналогічного питання щодо профспілок констатувати зарано.

Для вирішення цих проблем необхідним є, по-перше, вирішення проблем категоріального апарату трудового і цивільного права шляхом введення поняття квазіюридичних осіб для відмежування організаційно єдиних структурних статутних утворень від суб’єктів господарської діяльності. По-друге, у спеціальному законодавстві, що діє у сфері організації і функціонування професійних спілок, необхідно чітко визначити наслідки легалізації та реєстрації. Для цього доцільно внести зміни до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

До числа таких змін, насамперед, слід включити положення, відповідно до якого статус юридичної особи для участі у відносинах, які становлять предмет цивільного права, профспілка може набути після державної реєстрації (при цьому слово «може» вказуватиме на потенційне існування випадків відсутності такого статусу у професійної спілки за умови знаходження діяльності такої за межами сфери дії цивільного права). Легалізуючому органу слід надати право включення профспілки, об’єднання профспілок до реєстру об’єднань громадян, реалізації якого повинно передавати чітке зазначення у заяві щодо легалізації профспілок, об’єднань профспілок про необхідність державної реєстрації (і це повинно бути рішенням членів профспілки). Слід визначити, що з затвердженням статуту професійної спілки така набуває трудової правосуб’єктності (статус суб’єкта трудового права). Звичайно, ці зміни повинні знайти віддзеркалення у інших положеннях закону.

*У підрозділі 2.2. «Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації»* визначаються підстави віднесення такого органу до числа самостійних суб’єктів трудового права відповідно до норм чинного законодавства, а також обґрунтовується доцільність зміни його статусу.

Зокрема, доведено, 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. Це означає, що існує нагальна 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, але така позиція критикується як цивілістами, так і представниками науки трудового права. Усунення даної проблеми, першим кроком до чого вважаємо розмежування трудової і цивільної правосуб’єктності професійних спілок, сприятиме усуненню непорозуміння з приводу правової природи відносин, які виникають між членами професійних спілок (внутрішньо-статутні відносини членів громадських об’єднань) та між членами господарюючих суб’єктів (корпоративні відносини). Це 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 відносини членів громадських об’єднань, які відрізняються від корпоративних відносин членів господарюючих суб’єктів.

*У підрозділі 2.3. «Обмеження щодо членства у професійних спілках в рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників»* обґрунтовано, що відповідно до норм внутрішнього законодавства України, право на об’єднання, право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів, право на страйк, є окремими конституційними правами кожного, хто працює.

Вказівка щодо можливості обмеження права на об’єднання у професійні спілки в рамках ч. 3 ст. 36 Конституції України стосується тільки такої складової права на об’єднання у професійні спілки відповідно до норм законодавства України, як права працівників і роботодавців вільно створювати організації і вступати до вже існуючих (або не вступати до них).

Право організацій працівників і роботодавців вільно здійснювати свою діяльність; право організацій працівників і роботодавців створювати національні федерації та конфедерації; право національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до таких, відповідно до норм чинного законодавства України, обмежені бути не можуть.

Водночас, для встановлення будь-яких особливостей реалізації права на об’єднання, перешкоди відсутні. Тому, для втілення міжнародних стандартів права на об’єднання у професійні спілки в законодавстві України слід закріпити дане право за всіма без виключення працівниками, включаючи державних службовців, як професійних працівників всіх органів держави. Для цього в рамках Закону України «Про державну службу» слід прямо закріпити відповідне право 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), наступні особливості діяльності професійних спілок, як гарантію політичної нейтральності:

– професійні спілки державних службовців повинні бути позбавлені права створення політичних партій;

– 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;

– професійні спілки державних службовців повинні бути позбавлені можливості фінансувати політичні партії з власних політичних фондів;

– 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;

– професійні спілки державних службовців повинні здійснювати політичне представництво 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.

**Розділ 3. «Реалізація функцій професійних спілок у процесі здійснення працівниками індивідуальних трудових прав та інтересів»** присвячено дослідженню механізму реалізації функцій профспілок в рамках індивідуальних трудових правовідносин.

*У підрозділі 3.1. «Правова природа санкціонування дій роботодавця з боку професійної спілки»* констатовано, щопоставлена сьогодні під сумнів доцільність і обґрунтованість санкціонування професійною спілкою ряду визначених в законодавстві про працю України рішень роботодавця та його подальших дій у сфері реалізації працівниками індивідуальних трудових прав та інтересів через необхідність усунення стороннього впливу на волю сторін трудового договору вже знайшла відображення в нормах проекту Трудового кодексу України. Зокрема, на сьогодні у питанні визначення строку випробування, у питанні рішення про працю у вихідні дні та надурочно, перенесення відпустки за ініціативою роботодавця, віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, заохочення працівника, зниження норм виробітку для молодих робітників, строків надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року, передбачено погодження з професійною спілкою. Проектом ТК таке погодження вже не передбачається.

З огляду на таку особливість вітчизняного трудового права, як істотна соціальна спрямованість його норм, що залишилася у спадок від СРСР, переконані, що у вирішенні питання доцільності і обґрунтованості санкціонування рішень і наступних дій роботодавців професійною спілкою орієнтуватися на закордонний досвід не потрібно. Лише аналіз кожного окремого випадку, в якому закріплено обов’язковість погодження рішення роботодавця з професійною спілкою, може дати відповідь на питання можливості виключення відповідного положення. Це є можливим лише за умови відсутності в даному разі зменшення гарантій для працівника.

Запропоновано при вирішенні питання віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, заохочення працівника, зниження норм виробітку для молодих робітників, строків надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року, виключити вимогу про необхідність погодження вказаних рішень з професійною спілкою. Щодо рішень роботодавця про строк випробування, про працю у вихідні дні та надурочно, про перенесення відпустки за власною ініціативою, наявність погодження з професійною спілкою вважаємо необхідним для врахування та забезпечення обмежуваних за цих обставин прав та інтересів працівника, що цілком відповідає меті створення і функціонування цих організацій.

*У підрозділі 3.2. «Реалізація охоронної функції профспілок при припиненні трудових правовідносин»* визначено, що 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.

Щодо реалізації першого з названих прав, то вона має декілька невирішених моментів, серед яких одним з перших для вирішення визначено встановлення значення порушення роботодавцем вимоги щодо санкціонування професійною спілкою рішення про звільнення. Адже, за умови виключення з Кодексу законів про працю України положення щодо визначення порушення порядку звільнення працівника як підстави для поновлення його на роботі, встановлене при прийнятті досліджуваної норми значення попередньої згоди професійної спілки дещо розмивається. Цю прогалину здійснив спробу виправити Верховний Суд України, що у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» рекомендує судам при вирішенні справ з цих питань вважати порушення порядку звільнення підставою для поновлення на роботі працівників. Дану спробу можливо було б вважати вдалою, якби не декілька проблемних аспектів. По-перше, на сьогодні факту порушення порядку звільнення, до якого відноситься не отримання згоди професійної спілки на звільнення працівника у визначених ст. 43 Кодексу законів про працю України випадках, недостатньо для визначення його підставою для поновлення на роботі. По-друге, у п. 15 Постанови міститься протилежний висновок: вважати відмову профспілкового органу в згоді на звільнення підставою для поновлення працівника на роботі, і, одночасно, після відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядати спір по суті. По-третє, дане питання слід врегулювати на законодавчому рівні для усунення вказаних та інших непорозумінь щодо правової природи і ролі надання професійної спілкою згоди на звільнення працівників.

*У підрозділі 3.3. «Представництво професійною спілкою інтересів працівників як форма реалізації захисної функції»* доведено, щопредставництво у колективно-договірному процесі і представництво професійно спілкою інтересів працівників при реалізації права на звернення за захистом прав не є тотожними поняттями. Лише друге доцільно з точки зору такої ознаки права і законодавства, як системність, позначати терміном «представництво». При цьому слід відмітити, що представництво професійною спілкою інтересів працівників при реалізації права на звернення за захистом становить окремий різновид представництва серед видів, виділених представниками науки цивільного права.

Особливості процесуального порядку представництва професійною спілкою інтересів працівників при зверненні ними за захистом своїх прав не дозоляють віднести цей різновид представництва до жодного виду добровільного представництва, виділеного наукою цивільного права (договірне, громадське). Зокрема, можливість професійної спілки представляти під час вирішення трудових спорів інтереси працівників, що не є членами цих організацій, а також уповноваження на представлення інтересів працівників профспілковим представником згідно зі статутом, не відповідають ознакам громадського представництва, як різновиду договірного процесуального представництва. Тому, доцільним є врегулювання даного різновиду представництва з особливим процесуальним режимом в рамках Трудового процесуального кодексу при визначенні його як процесуальних дій професійних спілок на захист інтересів працівника від імені і у межах прав останнього у зв’язку з розглядом і вирішенням індивідуального трудового спору.

Представництво професійною спілкою інтересів працівників при зверненні ними за захистом своїх прав являє собою форму реалізації захисної функції профспілок, що 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. Вважаємо, що така можливість цілком може бути у подальшому закріплена.

На сьогодні ж, в рамках удосконалення правового регулювання представництва професійними спілками інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом своїх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, запропоновано виключити ч. 4 ст. 19, ч. 1 ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», як такі, що, по-суті, закріплюють однакові можливості профспілки – представляти інтереси працівника при зверненні його за захистом своїх прав до органу чи особи, уповноваженої здійснювати такий захист. Вважаємо недоцільним закріплення однакового права професійних спілок у вигляді, як це здійснено у вказаних статтях. При цьому окремою статтею необхідно закріпити обов’язок представляти інтереси членів профспілки при реалізації ними права на звернення за захистом, та окремою − право представляти інтереси працівників при реалізації ними права на звернення за захистом.

**Розділ 4. «Реалізація функцій професійних спілок як суб’єктів колективних трудових правовідносин»** присвячено аналізу механізму охорони і захисту прав та інтересів колективів найманих працівників.

*У підрозділі 4.1. «Професійні спілки як суб’єкти відносин соціального партнерства»* доведено, що для позначення відносин, в рамках яких професійні спілки здійснюють представництво інтересів працівників, доцільно використовувати термін «соціальне партнерство».

В рамках відносин соціального партнерства професійні спілки реалізують свою охоронну і захисну функції у різних формах. Зокрема, охоронну – у формі представництва, заснованого на законі, та захисну – у формі профспілкового представництва, якщо використовувати термінологію чинного законодавства.

Запропоновано представництво, засноване на законі, позначити терміном репрезентація, з розкриттям змісту даного поняття у наступному вигляді – це дії професійних спілок від імені працівників, спрямовані на охорону їх колективних прав та інтересів. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» запропоновано доповнити окремою статтею 19-3 «Право репрезентації профспілками інтересів працівників» наступного змісту: «У питаннях колективних прав та інтересів працівників профспілки, їх об’єднання мають право здійснення їх репрезентації, незалежно від членства працівників у профспілках».

*У підрозділі 4.2. «Проблеми імплементації міжнародно-правових норм у сфері представництва професійними спілками колективних інтересів працівників»* обґрунтовано, щовведення 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.ст. 20, 24 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не відповідають положенням ст.ст. 1, 2, 7, 8, 11 Конвенції МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», ст. 4 Конвенції МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», ст. 36 Конституції України.

*У підрозділі 4.3. «Представництво інтересів трудових колективів найманих працівників у колективних трудових спорах (конфліктах)»* визначено, щов рамках відносин соціального партнерства професійні спілки мають можливість реалізації своєї захисної функції у формі представництва колективних інтересів працівників під час вирішення колективних трудових спорів. В майбутньому доцільно передбачити представництво профспілками колективних інтересів працівників в рамках судового вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), при цьому не обмежуючи коло представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) професійними спілками, відносячи до їх числа також інші уповноважені найманими працівниками організації або окремих осіб.

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. При цьому профспілка з таким уповноваженням отримує статус представника працівників, що повинно бути чітко зафіксоване в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Внесено пропозицію Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» доповнити ст. 19-4 «Представництво інтересів трудового колективу при реалізації ним права на звернення за захистом» (чи «Представництво колективних інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом») наступного змісту: «Профспілки, їх об’єднання зобов’язані за дорученням колективу працівників представляти їх інтереси під час розгляду колективних трудових спорів. Представництво колективних інтересів працівників під час розгляду колективних трудових спорів здійснюється на підставах і порядку, визначеному законодавством».

*Підрозділ 4.4. «Роль професійної спілки в організації і проведенні страйку»* присвячено визначенню ролі профспілок у реалізації працівниками права на страйк. Встановлено, щоправо на страйк в законодавстві України закріплено в якості самостійного права працюючих. Для реалізації цього права членство працівника у професійній спілці не є обов’язковим.

Водночас, саме професійні спілки наділені широкими можливостями для організації і проведення страйків відповідно до норм чинного законодавства України, не зважаючи на відсутність у них виключного права на оголошення страйків. При цьому, саме ці організації, як найбільш чисельні і організаційно відокремлені структури, нині приймають активну участь у страйковій боротьбі працюючих, беручи на себе керівництво страйками і, відповідно, відповідальність за їх організацію і проведення.

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, незалежно від рішення інших працівників. Колегіальний характер рішення не означає зв’язок думок і пріоритетів окремих працівників, тому кожен член професійної спілки має право на висловлення своєї особистої думки щодо необхідності оголошення страйку.

Професійні спілки або інші органи, які діють від імені трудового колективу, що має страйкувати, не повинні бути відповідачами у справах про визнання страйків незаконними. В такому разі мова йде лише про представництво. У разі ж представництва професійною спілкою трудового колективу у суді вона не є суб’єктами спірних матеріальних правовідносин.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, яка 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 дослідження 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 елементи системи 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 (у новому ТК), 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. 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.
4. 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 такого на «репрезентацію профспілками інтересів працівників».
5. 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) 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.
6. 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.
7. 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 прав 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.
8. 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; 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. Правосуб’єктність професійної спілки визначено, як визнану суб’єктами права, в тому числі державою, через закріплення у нормах права, загальну (абстрактну) 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 суб’єктів різних галузей права.
3. 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 віднесено 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 відносини членів громадських об’єднань, які відрізняються від корпоративних відносин членів господарюючих суб’єктів.
4. Для втілення міжнародних стандартів реалізації 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, 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.
5. Роль професійних спілок при припиненні трудових правовідносин проявляється, насамперед, через реалізацію двох прав: на надання згоди на звільнення за ініціативою роботодавця з визначених законом підстав працівника, що є членом професійної спілки; право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди.
6. Обґрунтована неможливість 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 ТК України, є прийнятним для закріплення, за виключенням випадку ліквідації підприємства, установи, організації.
7. Обґрунтована доцільність зміни конструкції «у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу…» ст. 235 Кодексу законів 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.
8. 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 визначити строк і форму відповіді професійній спілці на відповідну вимогу.
9. Представництво професійною спілкою інтересів працівників при реалізації права на звернення за захистом становить окремий різновид процесуального представництва і являє собою процесуальні дії професійних спілок по захисту 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.ст. 20, 24 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не відповідають положенням ст.ст. 1, 2, 7, 8, 11 Конвенції МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», ст. 4 Конвенції МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», ст. 36 Конституції України.
13. 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.

В організації і проведенні страйку професійна спілка може приймати активну участь, навіть за умови 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, незалежно від рішення інших працівників. Колегіальний характер рішення не означає зв’язок думок і пріоритетів окремих працівників, тому кожен член професійної спілки має право на висловлення своєї особистої думки щодо необхідності оголошення страйку.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ   
ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Монографії:*

1. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб’єкт трудового права України: монографія. – К. : Генеза, 2013. – 359 с.

2. Щотова Ю.М. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / 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. : ФІНН, 2009. – С. 260–279.

*Статті у наукових фахових виданнях України   
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

3. Щотова Ю.М. Конкретизація обов’язків професійних спілок як необхідна умова відповідності їх правового статусу ринковим відносинам / Ю.М. Щотова // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ, 2012. – № 1. – С. 83–88.

4. Щотова Ю.М. Поняття принципів організації і функціонування професійних спілок як суб’єктів трудового права / Ю.М. Щотова // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ, 2012 – № 2. – С. 71–76.

5. Щотова Ю.М. До поняття правових функцій профспілок в Україні / Ю.М. Щотова // Науково-практичний збірник «Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених», 2012. – № 106. – С. 31–32.

6. Щотова Ю.М. Функції профспілок / Ю.М. Щотова // Наука і правоохорона, 2012. – № 1. – С. 217–224.

7. Щотова Ю.М. Правова характеристика принципів організації і функціонування професійних спілок / Ю.М. Щотова // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ, 2012. – № 4. – С. 54–61.

8. Щотова Ю.М. Мета організації і функціонування сучасних професійних спілок / Ю.М. Щотова // Науково-практичний збірник «Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених», 2012. – № 108. – С. 30–32.

9. Щотова Ю.М. Правосуб’єктність професійних спілок / Ю.М. Щотова // Наука і правоохорона, 2012. – № 3. – С. 112–118.

10. Щотова Ю.М. Внутрішні статутні відносини членів громадських об’єднань та корпоративні відносини: проблема співвідношення / Ю.М. Щотова // Часопис Київського університету права, 2012. – № 4. – С. 200–204.

11. Щотова Ю.М. Обмеження щодо членства у професійних спілках в рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників / Ю.М. Щотова // Вісник Вищої ради юстиції, 2012. – № 4. – С. 136–148.

12. Щотова Ю.М. Виникнення професійної спілки як суб’єкту трудового права / Ю.М. Щотова // Бюлетень Міністерства юстиції України, 2013. – № 2. – С. 53–60.

13. Щотова Ю.М. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації / Ю.М. Щотова // Наука і правоохорона, 2013. – №. 1 (9). – С. 107–113.

14. Щотова Ю.М. Сучасний погляд на роль санкціонування рішень роботодавця професійною спілкою / Ю.М. Щотова // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ, 2013. – № 1. – С. 59–64.

15. Щотова Ю.М. Санкціонування рішень роботодавця професійною спілкою як гарантія трудових прав працівників / Ю.М. Щотова // Наука і правоохорона, 2013. – № 2. – С. 95–101.

16. Щотова Ю.М. Щодо доцільності існування деяких випадків санкціонування професійною спілкою рішень роботодавця / Ю.М. Щотова // Бюлетень Міністерства юстиції України, 2013. – № 6. – С. 97–103.

17. Щотова Ю.М. Правові підстави представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом / Ю.М. Щотова // Вісник вищої ради юстиції, 2013. – № 2. – С. 70–78.

18. Щотова Ю.М. Поняття представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації такими права на звернення за захистом / Ю.М. Щотова // Часопис Київського університету права, 2013. – №1. – С. 188–192.

19. Щотова Ю.М. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації / Ю.М. Щотова // Публічне право, 2013. – №. 1 (9). – С. 218–226.

20. Щотова Ю.М. Межі участі профспілок при укладенні, зміні або припиненні колективного договору / Ю.М. Щотова // «Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених», 2013. – № 07–08. – С. 39–40.

21. Щотова Ю.М. Сфера представництва профспілками колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників / Ю.М. Щотова // Митна справа, 2013. – C. 165–170.

22. Щотова Ю.М. Представництво як форма реалізації функцій профспілок у відносинах соціального партнерства / Ю.М. Щотова // Наука і правоохорона, 2013. – № 3. – С. 93–99.

23. Щотова Ю.Н. Проблемы имплементации международно-правовых норм в сфере представительства профсоюзами коллективных интересов работников / Ю.Н. Щотова // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». – Кишинёв, 2013. – № 9. – С. 291–295.

24. Щотова Ю.Н. Правовое регулирование отношений по предварительному согласованию с профсоюзом решения работодателя об увольнении работника в законодательстве Украины / Ю.Н. Щотова // Труд и социальные отношения. – М., 2013. – № 8. – С. 96–103.

25. Щотова Ю.Н. Представительство профсоюзами интересов работников в рамках судебного решения коллективных трудовых споров (конфликтов) как перспективная форма реализации защитной функции / Ю.Н. Щотова // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». – Кишинёв, 2013. – № 10. – С. 245–249.

*Матеріали наукових конференцій:*

26. Щотова Ю.М. Порівняльна характеристика правового регулювання праці молоді: сучасний стан та перспективи розвитку / Ю.М. Щотова // Проблеми формування і розвитку громадянського суспільства: збірник тез Міжнародної наукової конференції (3–4 лютого 2010 р.). – К. : АПСВ, 2010. – С. 168–171.

27. Щотова Ю.М. Порівняльна характеристика правового регулювання праці неповнолітніх за чинним Кодексом законів про працю та Проектом Трудового кодексу України / Ю.М. Щотова // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: збірник тез ІІ Міжнародної науково-практичної конференції (2–3 березня 2010 р.). – Х. : НУ «Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого», 2010. – С. 96–100.

28. Щотова Ю.М. Реформування трудового законодавства на сучасному етапі / Ю.М. Щотова // Проблеми формування і розвитку громадянського суспільства: збірник тез Міжнародної наукової конференції (6 січня 2011 р.). – К. : АПСВ, 2011. – С. 343–344.

29. Щотова Ю.М. Реформування трудового законодавства України: стан та перспективи розвитку / Ю.М. Щотова // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: збірник тез доповідей та наукових повідомлень учасників ІІ Міжнародної науково-практичної конференції (21–22 травня 2011 р.). – Х. : НУ «Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2011. – С. 220–223.

30. Щотова Ю.М. Конкретизація обов’язків професійних спілок у законодавстві України як необхідна умова відповідності їх правового статусу сучасним умовам / Ю.М. Щотова // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доповідей та наукових повідомлень учасників ІV Міжнародної науково-практичної конференції (5–6 жовтня 2012 р.). – Х., 2012. – С. 213–216.

31. Щотова Ю.М. Принципи організації і функціонування професійних спілок як суб’єктів трудового права / Ю.М. Щотова // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в умовах державотворення: збірник тез Міжнародної наукової конференції (10–12 жовтня 2012 р.). – Х., 2012. – С. 175–176.

32. Щотова Ю.М. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації / Ю.М. Щотова // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (15–16 листопада 2012 р.). – Х., 2012. – С. 243–246.

33. Щотова Ю.М. Обмеження щодо членства у професійних спілках в рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників / Ю.М. Щотова // Проблеми сталого розвитку суспільства за умов глобальних трансформацій: збірник тез Міжнародної наукової конференції (20–21 лютого 2013 р.). – К. : АПСВ, 2013. – С. 217–219.

34. Щотова Ю.Н. Значение предварительного согласования с профсоюзом решения работодателя об увольнении работника в законодательстве Украины / Ю.Н. Щотова // Молодежь и наука XXІ века: наше завтра – в наших руках: сборник тезисов XVI научной сессии преподавателей и студентов (18–19 апреля 2013 г.). – Минск : Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», 2013. – С. 165–168.

35. Щотова Ю.М. Щодо систем принципів організації і функціонування професійних спілок як суб’єктів трудового права / Ю.М. Щотова // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали І Міжнародної науково-практичної конференції (25–26 квітня 2013 р.). – К., 2013. – С. 188–190.

36. Щотова Ю.Н. Понятие принципов организации и функционирования профессиональных союзов / Ю.Н. Щотова // Актуальные проблемы германской, российской и белорусской истории и культуры в контексте развития цивилизаций и мировой геополитики в XX веке: сборник материалов Белорусско-германско-российской международной научной конференции (6–7 июня 2013 г.). – Витебск, 2013. – С. 111–114.

37. Щотова Ю.М. Відповідальність професійної спілки за організацію і проведення «незаконного страйку»: міжнародний досвід / Ю.М. Щотова // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (27–28 вересня 2013 р.). – Х., 2013 р. – С. 124–127.

*Інші публікації:*

38. Щотова Ю.М. Актуальні теоретичні, організаційні та правові питання діяльності органів внутрішніх справ України: навчальний посібник / 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. – 630 с.

**АНОТАЦІЯ**

**Щотова Ю. М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб’єктів трудового права.** – *На правах рукопису*.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2013.

Дисертацію присвячено теоретичним і практичним питанням становлення та розвитку профспілкового руху в Україні з акцентом на визначення функцій сучасних профспілок та механізму реалізації таких як необхідної умови здійснення фактичного захисту і охорони індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників в умовах перехідного до ринкової економіки періоду.

Однією з форм реалізації охоронної функції запропоновано визначити репрезентацію 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. Репрезентацію профспілками інтересів працівників запропоновано визначити як дії професійних спілок від імені працівників, спрямовані на охорону їх колективних прав та інтересів. Репрезентація профспілками інтересів працівників повинна носити публічно-правовий характер і ґрунтуватися на законі, не потребуючи якогось спеціального доручення і оформлення.

**Ключові слова:** функції профспілок, охорона прав та інтересів працівників, захист прав та інтересів працівників, право на об’єднання, профспілкове представництво, правовий статус профспілки, мета діяльності профспілок, права профспілок, обов’язки профспілок.

**АННОТАЦИЯ**

**Щотова Ю. Н. Правовой механизм реализации функций профсоюзов как субъектов трудового права.** − *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2013.

Диссертация посвящена теоретическим и практическим вопросам становления и развития профсоюзного движения в Украине с акцентом на определение функций современных профсоюзов и механизма реализации таких как необходимого условия осуществления фактической защиты и охраны индивидуальных и коллективных прав и интересов наемных работников в условиях переходного к рыночной экономике периода. Определено, что создание и деятельность профессиональных союзов в независимой Украине в корне отличается от правового регулирования этих вопросов в СССР. Начиная с вопросов оснований, порядка создания, и заканчивая направлениями деятельности и, соответственно, объемом полномочий.

Анализ перечня прав профессиональных союзов и их объединений, определенных в действующем законодательстве Украины о труде, позволил определить существование таких основных направлений их функционирования, как охрана и защита прав и интересов наемных работников. Результатом данного анализа также стало выделение двух видов представительства, которые представляют собой расходящиеся по смыслу правовые категории, терминологически обозначены одним термином.

Одной из форм реализации охранительной функции предложено определить репрезентацию интересов работников в рамках отношений социального партнерства, исключая отношения по разрешению трудовых споров (конфликтов), где роль профсоюзов проявляется в реализации защитной функции в форме профсоюзного представительства, что по своей сути, целям и основаниями осуществления отличается от репрезентации интересов работников профсоюзами. Репрезентацию профсоюзами интересов работников предложено определить как действия профсоюзов от имени работников, направленные на охрану их коллективных прав и интересов. Репрезентация профсоюзами интересов работников должна носить публично-правовой характер и основываться на законе, не требуя какого-либо специального поручения и оформления.

Обязанности профессиональных союзов и их объединений предложено определить на законодательном уровне. А именно, обязанность осуществлять контроль за: 1) выполнением коллективных договоров, соглашений; 2) сроками выплаты заработной платы; 3) уровнем оплаты труда, включая соответствие заработной платы минимально установленной в определенной отрасли уровню; 4) созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно-бытовых условий; 5) обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты; 6) за реализацией прав членов профсоюза в сфере здравоохранения, медико-социальной помощи; 7) обязанность безвозмездного предоставления информации, консультаций и разъяснений работникам, входящим в соответствующие профессиональные союзы, их объединения, по правовым вопросам в сфере труда, по вопросам составления заявлений, жалоб и других документов правового характера (кроме документов процессуального характера). В вопросах представительства и защиты трудовых и социально-экономических интересов и прав работников при реализации права на обращение за защитой в органы, которые рассматривают трудовые споры, за профсоюзами и их объединениями предложено закрепить право охраны и защиты трудовых и социально-экономических интересов и прав работников, не являющихся членами профсоюзов, но которые обратились с соответствующим запросом к профессиональному союзу или их объединению.

**Ключевые слова:** функции профсоюзов, охрана прав и интересов работников, защита прав и интересов работников, право на объединение, профсоюзное представительство, правовой статус профсоюза, цель деятельности профсоюзов, права профсоюзов, обязанности профсоюзов.

**ANNOTATION**

**Schotova U. M. The legal mechanism for implementing the functions of trade unions as subjects of labor law.** – *The manuscript.*

Dissertation for the Doctor’s Degree in Law, specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2013.

The thesis is devoted to theoretical and practical aspects of the formation and development of the trade union movement in Ukraine, focusing on defining the functions of modern trade unions and the implementation mechanism such as a prerequisite for the implementation of actual security and protection of individual and collective rights and interests of employees during the transition period to a market economy. Determined that the establishment and operation of trade unions in independent Ukraine is fundamentally different from the regulation of these issues in the USSR. Since questions grounds, order creation, and ending activities and accordingly, the scope of authority.

Analysis of the list of rights of trade unions and associations established in the current legislation of Ukraine on labor allowed us to determine the existence of such major areas of functioning as a refuge and protection of the rights and interests of employees. Second, the result of this analysis was the selection of two types of representation, which are divergent in meaning legal categories that terminology marked one term. To solve the problem of terminology and delimitation of union representation on union representation Procedure propose to introduce the concept of representation of the interests of workers unions.

One form of the security features offered representation to determine the interests of workers in the framework of social partnership relations, except for the relationship to resolve labor disputes (conflicts), which shows the role of trade unions in implementing protective function in the form of union representation, which in their essence and purpose of the exercise is different representation of the interests of workers unions. Representation of the interests of workers unions asked to identify how the actions of trade unions on behalf of employees aimed at the protection of collective rights and interests. Representation of the interests of workers unions must wear a public law nature and based on the law, without requiring any special orders and clearance.

**Key words:** functions of trade unions, guard of rights and interests of workers, protection of rights and interests of workers, the right of association, union representation, the legal status of trade unions, the purpose of the trade unions, trade union rights, trade union duties.

Гарнітура Таймс. Формат 60х84/16.   
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.

Підписано до друку 22.11.2013. Замовлення 175.

*Надруковано в «МП Леся».*

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру   
суб’єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»

03148, Київ, а/с 115.

Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26

E-mail: lesya3000@ukr.net