

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

На правах рукопису

ШАКІРОВА Анастасія Юріївна

УДК: 342.9:331.105.44(477)

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС
ПРОФСПЛОК В УКРАЇНІ**

Спеціальність 12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:

**Берlach Анатолій Іванович,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України**

Ірпінь – 2015

ЗМІСТ

| | |
|--|------------|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК | 10 |
| 1.1. Історико-правові аспекти становлення, функціонування й розвитку профспілок..... | 10 |
| 1.2. Поняття та ознаки профспілок як суб'єктів адміністративного права | 34 |
| 1.3. Правове регулювання функціонування профспілок у зарубіжних країнах..... | 49 |
| Висновки до розділу 1 | 77 |
| РОЗДІЛ 2 СТРУКТУРА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНІ | 79 |
| 2.1. Загальна характеристика адміністративно-правового статусу профспілок в Україні | 79 |
| 2.2. Елементи адміністративно-правового статусу профспілок в Україні... | 97 |
| 2.3. Створення та легалізація профспілок в Україні як форма набуття їх адміністративно-правового статусу | 114 |
| Висновки до розділу 2 | 146 |
| РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНІ | 148 |
| 3.1. Удосконалення галузевого законодавства щодо правового регулювання діяльності профспілок України | 148 |
| 3.2. Удосконалення взаємодії профспілок з органами публічної адміністрації в межах адміністративно-правових відносин | 159 |
| 3.3. Модернізація внутрішньої адміністративно-правової організації профспілок України | 173 |
| Висновки до розділу 3 | 185 |
| ВИСНОВКИ | 187 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 194 |

ВСТУП

Актуальність теми. Офіційне проголошення таких стратегічних орієнтирів, як розвиток в Україні демократичної, соціальної та правової держави, поставило перед наукою низку важливих питань, пов'язаних із практичною їх реалізацією. Права і свободи людини, їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави. Право громадян на об'єднання, закріплене в ст. 36 Конституції України, потребує визначення правових механізмів його реалізації, одним з яких є об'єднання людини - праці у професійні спілки, шляхом організації добровільних профспілкових об'єднань, первинних профспілок.

Аналіз законодавства про адміністративно-правовий статус профспілок, взаємодії профспілок з органами державної влади є необхідною складовою реалізації права громадян на захист їхніх трудових, соціально-економічних інтересів як членів профспілки, особливо за умов становлення демократії в Україні та вдосконалення функціонування органів державної влади як суб'єктів владних повноважень.

Для забезпечення результативної та ефективної діяльності профспілок в Україні необхідно покращити їх адміністративно-правовий статус. До складу адміністративно-правового статусу нами включено такі елементи, як: система профспілкового законодавства, суб'єктивні права, юридичні обов'язки, гарантії діяльності, межі діяльності профспілок щодо інших осіб, взаємозв'язки і відповідальність у відносинах між профспілками й органами публічної адміністрації, а також механізм удосконалення внутрішньої системи адміністративно-правової організації профспілок.

Науковою основою дослідження стали праці провідних учених-юристів в галузі загальної теорії права, адміністративного права, теорії управління: В. Авер'янова, С. Алексеева, Є. Ануфрієва, А. Альохіна, О. Бандурки, Д. Бахраха, А. Берлача, Ю. Битяка, Т. Коломоєць, В. Колпакова, А. Колота, Т. Мацелик, В. Шкарупи. Окремі аспекти, що стосуються адміністративно-правового регулювання порядку створення і діяльності профспілок,

покладених на них функцій, досліджувались такими науковцями, як: А. Білоус, Є. Додіна, П. Лук'янчук, Ф. Цесарський.

Питання історичного розвитку профспілок в Україні були висвітлені у працях М. Головка, М. Зими, В. Рябцева, О. Стояна, А. Силіна, О. Шемякова. Науково-правовий аналіз взаємовідносин профспілок з політичними партіями різних країн вивчали В. Песчанський, В. Цвих, Н. Циганчук, О. Чемшит та інші.

Важливість визначення юридичного змісту, структури адміністративно-правового статусу профспілок, а також детальної характеристики кожної з його складових, їх взаємозалежності і розробки на цій основі пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення організації діяльності профспілок з органами публічної адміністрації шляхом внесення змін та доповнень до адміністративно-правового законодавства, зумовлюють вагомість глибокого і всебічного наукового дослідження даного кола питань.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане відповідно до Концепції молодіжної політики Федерації профспілок України від 27 липня 2004 року, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011 – 2015 рр., затверджених Загальними зборами Національної академії правових наук України 24 вересня 2010 року та відповідає за напрямом розв'язуваних проблем завданням, які визначені Стратегією реформ – 2020, заявленою Президентом України у 2014 році.

Тема дисертації затверджена Вченою радою Національного університету державної податкової служби України 25 жовтня 2007 року (протокол № 3), розглянута та схвалена відділеннями Національної академії правових наук України (2008 р.).

Мета й завдання дослідження полягають у тому, щоб на основі аналізу вітчизняних наукових, науково-публіцистичних джерел і чинного українського й зарубіжного законодавства та узагальнення практики їх реалізації визначити поняття й структуру адміністративно-правового статусу

професійних спілок в Україні, розробити пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових актів, що стосуються адміністративно-правових та організаційних основ діяльності профспілок у системі адміністративно-правових відносин.

Відповідно до поставленої мети сформульовано такі завдання:

- структурувати історико-правові аспекти становлення, функціонування та розвитку профспілок;
- виокремити та розглянути основні доктринальні підходи до поняття й особливостей професійних спілок як суб'єктів адміністративного права;
- розкрити особливості функціонування профспілок у зарубіжних країнах і розглянути можливість використання їхнього досвіду в діяльності профспілок в Україні;
- охарактеризувати та визначити структуру адміністративно-правового статусу профспілок;
- проаналізувати порядок створення й легалізації профспілок в Україні як форми набуття ними адміністративно-правового статусу;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення напрямів взаємодії профспілок з органами публічної адміністрації;
- визначити можливості подальшої модернізації системи адміністративно-правової організації профспілок в Україні;
- встановити основні напрями вдосконалення адміністративно-правового законодавства щодо правового регулювання діяльності профспілок.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у сфері формування й реалізації адміністративно-правового статусу профспілок в Україні.

Предметом дослідження є адміністративно-правовий статус професійних спілок в Україні.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становить система методів та прийомів наукового пізнання – як загальнонаукових (діалектичний, історичний, логічний, системний аналіз тощо), так і спеціальних (порівняльно-правовий, документального аналізу тощо). Так, діалектичний метод пізнання процесів, що відбуваються у сфері набуття та реалізації адміністративно-правового статусу профспілок в Україні, дозволив розглянути їх у розвитку та взаємозв'язку, виявити усталені напрями й закономірності динаміки загалом. Історико-правовий метод використано для вивчення історичних і правових аспектів розвитку профспілок в Україні (підрозділ 1.1.), системно-структурний – для визначення структури адміністративно-правового статусу професійних спілок та умов його реалізації (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3), порівняльно-правовий метод дозволив виявити особливості діяльності професійних спілок у зарубіжних країнах (підрозділ 1.3.). Методи моделювання, аналізу та синтезу були використані для вироблення пропозицій з удосконалення адміністративно-правового законодавства. Специфіка об'єкта, що досліджується, його міжгалузевий характер зумовили застосування низки наукових підходів: фундаментального, органічної єдності теорії і практики (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3), поєднання критичного і раціонального (підрозділи 3.1, 3.2), порівняльно-ретроспективного (підрозділ 1.1), єдності логічного та системного підходів (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3).

Нормативна основа дослідження. У процесі дослідження було використано раніше діюче, чинне та перспективне законодавство України, а також законодавство зарубіжних країн (зокрема, країн Західної Європи, пострадянських держав).

Емпіричну основу дослідження становлять статистичні дані Міністерства юстиції України, Державної служби статистики України, Федерації професійних спілок України, вітчизняних та міжнародних об'єднань професійних спілок.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших у вітчизняній адміністративно-правовій науці монографічним дослідженням, присвяченим аналізу адміністративно-правового статусу профспілок в Україні. Його результатом є низка нових положень, висновків та пропозицій, а саме:

вперше:

– структуровано аспекти історико-правового розвитку адміністративно-правового статусу професійних спілок та здійснено періодизацію розвитку й функціонування профспілок в Україні, що дозволило виокремити сім періодів;

– сформульовано особливості адміністративно-правового статусу профспілок на підставі аналізу наукових підходів та адміністративно-правового законодавства;

– за результатами аналізу правової природи та особливостей адміністративно-правового статусу профспілок в Україні запропоновано авторське визначення поняття „адміністративно-правовий статус професійних спілок”;

удосконалено:

– дефініцію поняття „професійна спілка” з урахування специфіки його адміністративно-правового статусу;

– підхід щодо визначення елементів адміністративно-правового статусу профспілок;

набули подальшого розвитку:

– теоретико-правові засади визначення місця профспілок в системі суб’єктів адміністративного права з подальшим набуттям та реалізацією адміністративно-правового статусу;

– характеристика профспілок в Україні як колективних суб’єктів адміністративного права із визначенням змісту адміністративно-правового статусу профспілок та виокремленням його елементів; шляхів взаємодії профспілок з органами публічної адміністрації з подальшою можливістю

удосконалення адміністративно-правового статусу профспілок через внесення нормативно закріплених змін у відповідні акти адміністративно-правового законодавства щодо їх подальшого ефективного функціонування;

– заходи щодо впровадження позитивного зарубіжного досвіду функціонування профспілок, визначення пріоритетів і можливостей його застосування в Україні.

– пропозиції щодо удосконалення законодавства у сфері адміністративно-правового регулювання діяльності профспілок в Україні.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес і можуть бути використані:

– *у правотворчій та правозастосовній діяльності* – пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства для підвищення ефективності практичної діяльності професійних спілок із органами публічної адміністрації в адміністративно-правових правовідносинах, а також у практичній діяльності профспілок (довідка про впровадження Федерації професійних спілок України від 11.07.2013 № 07/01-23/1160);

– *у науково-дослідній діяльності* – для поглиблення уявлень про сучасний стан та основні тенденції розвитку й змін в адміністративно-правовому статусі профспілок в Україні, для подальших наукових досліджень із відповідної проблематики (акт впровадження Академії праці, соціальних відносин і туризму від 17.04.2015);

– *у навчальному процесі* – під час викладання студентам вищих навчальних закладів дисципліни „Адміністративне право України”, а також для підготовки наукових статей (акт впровадження Національного університету державної податкової служби України від 10.12.2014).

Апробація результатів дисертації. Матеріали дослідження обговорювалися на кафедрі управління, адміністративного права і процесу та адміністративної діяльності Національного університету державної податкової служби України. Теоретичні й практичні результати дисертації

доповідалися на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, серед них: „Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти” (м. Суми, 2007 р.); „Актуальні питання державотворення в Україні очима молодих вчених” (м. Київ, 2008 р.); „Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми” (м. Тернопіль, 2010 р.); „Сучасні виклики для України в сфері політики, економіки та права в глобалізованому світі” (м. Ірпінь, 2010 р.); „Актуальні проблеми регіонального управління та місцевого самоврядування” (м. Київ, 2011 р.); „Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави” (м. Одеса, 2011 р.); „Теоретичні та практичні проблеми адаптації національного законодавства України до світових стандартів правового регулювання” (м. Донецьк, 2012 р.); „Сучасні тенденції розвитку юридичної науки та практики” (м. Кривий Ріг, 2015 р.).

Публікації. Основні висновки дисертації й пропозиції викладені у 13 наукових працях, з яких 5 – статті у фахових наукових виданнях (з них 1 – у зарубіжному), 8 – тези доповідей на міжнародних та всеукраїнських конференціях, опубліковані в збірниках наукових праць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПЛОК

1.1. Історико-правові аспекти становлення, функціонування й розвитку профспілок

Історія розвитку профспілок, як наймасовішого об'єднання громадян, налічує вже декілька століть. Профспілковий рух пройшов довгий історичний шлях як на українських землях, так і на світовій арені. Перші утворення, що мали ознаки професійної діяльності, з'явилися у стародавньому Римі і мали назву колегії (гетерії, професійні братства, публічні колегії, колегії ремісників). На зміну колегіям у добу середньовіччя приходять корпорації – торгові гільдії та цехи ремісників. Ці об'єднання були лише прототипом сучасних профспілок, оскільки існували у рабовласницьких чи феодальних соціально-економічних умовах. Профспілки у зміненому вигляді з'явилися лише у новий час, коли капіталізм створив соціально-економічне підґрунтя для зародження і розвитку тривалих асоціацій найманих робітників [1].

Артілі, що утворилися в XVII столітті й об'єднували людей однієї спеціальності: ремісників, мануфактурників, аптекарів та інших, умовно можна назвати прообразом профспілкової організації, або профспілками того часу. Необхідність утворення профспілок зумовлювалася складним економічним станом робітничого класу і політикою, в країні. Жорстока експлуатація, довгий робочий день, низька заробітна плата, матеріальна незабезпеченість, відсутність елементарної охорони праці і техніки безпеки, високий відсоток травматизму і смертності, складні житлово-побутові умови, відсутність медичної допомоги — такими були найбільш характерні риси праці та побуту працівників того часу. Крім того, працівники були політично безправними, позбавленими свободи слова, зборів, союзів, недоторканості

особистості та майна. Під страхом судових переслідувань заборонялось утворення будь-яких організацій.

Безпосередньою ж передумовою виникнення профспілок стала промислова революція в Англії, яка тривала з 60-х років XVIII століття до 30-х років XIX століття.

У цей період зароджується робітничий рух, основними вимогами якого на ранній стадії були: загальне виборче право, свобода утворення асоціацій і зборів, свобода асоціацій і право на страйк. У 1799 – 1800 роках було ухвалено закони про заборону будь-яких робітничих об'єднань, належність до яких і участь у заворушеннях підлягали покаранню як кримінальні порушення. Однак спинити профспілковий рух було вже неможливо – він продовжував існувати підпільно. Заборона на профспілки була скасована в 1824 році, а уже в 1834 році з ініціативи промислового власника Роберта Оуена була створена Велика національна консолідована профспілка [2].

Проте профспілки не мали права юридичної особи, тобто права позову у суді, отже, було неможливо захищатися від замаху на фонди й майно. У Франції профспілки було легалізовано через 90 років після виникнення, а у США вони визнані законом лише у 1930-ті роки XX століття.

Посиленню ролі профспілок служили закриті цехи і профспілкові цехи, які вперше з'явилися у Великобританії понад двісті років тому. З розвитком промисловості у державах поширюється публічний інститут колективних переговорів, які вирішували проблему сумісності закритих цехів та інших захисних заходів профспілок з антидискримінаційною політикою Міжнародної Організації Праці та іноземних держав – її членів у сфері зайнятості.

Основними формами прояву профспілкового монополізму є:

а) зобов'язання роботодавця приймати на роботу лише членів певної профспілки, які мають залишатися у її лавах задля збереження зайнятості (закрите підприємство);

б) можливість роботодавця наймати працівників за своїм вибором, з обов'язковим вступом їх у профспілку у визначені терміни (обов'язкове членство в профспілці);

в) обов'язок працівників незалежно від членстві у профспілці сплачувати профспілкові внески, навіть належність до профспілці не служить умовою прийому роботу і збереження робочого місця (агентський цех);

г) роботодавець, сповідуючи принцип переважного вибору, повинен віддавати перевагу членам профспілки при прийнятті на роботу [3].

На відміну від країн Західної Європи, де профспілки були створені ще в епоху домонополістичного капіталізму, профспілковий рух на українських землях виникає значно пізніше, спочатку на західноукраїнських теренах, що перебували у складі Австро-Угорщини.

Восени 1817 року з'явилися перші відомості про організацію, яка прагнула відстоювати соціальні права своїх членів. Вона з'явилася через неправомірні вольності, яких зазнавали робітники поліграфічної фірми, та спонукала їх об'єднатися в „Товариство взаємодопомоги членів друкарської справи”, а також відкрити касу добровільних пожертвувань для хворих робітників.

Уже до другої половини XIX ст. профспілковий рух на західноукраїнських землях пройшов шлях від свого становлення до централізації.

Під впливом революційних подій 1848 року у Львові вийшла перша профспілкова газета „Приватний службовець”, де порушувалися проблеми умов праці робітників, невивплати заробітної плати та інші соціальні питання. 8-9 вересня 1895 року у Львові також відбувся перший загальний з'їзд поліграфістів Галичини, за рішенням якого було утворено загальногалицьку професійну організацію „Вогнище”.

На українських землях, що входили до складу Російської імперії, профспілковий рух оформлюється в епоху імперіалізму, він пов'язується із активною страйковою боротьбою у 1894 – 1904 рр.

Через особливості й відчутні відмінності у соціально-економічному розвитку різних регіонів України певною специфікою був позначений і процес утворення в них професійних об'єднань. Впливали на нього і такі фактори, як традиції господарювання, зовнішні обставини, ментальність українців тощо. Історичний профспілковий розвиток вказує на те, що профспілки не завжди посідали помітне місце у суспільстві та впливали на процеси, які відбувались в ньому. В окремі періоди держава наділяла їх великими повноваженнями для здійснення захисту прав та інтересів працівників або позбавляла цих повноважень. У зв'язку з цим виникали різні проблеми регулювання діяльності профспілок при захисті індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників. Ці фактори вплинули на правовий статус профспілок. Однак слід зауважити, що профспілки перебувають у постійному русі і це зумовлює до удосконалення нормативних актів, які регулюють їх діяльність.

О.М. Стоян зазначає, що відсутність в Україні усталених традицій цехового ремісничого виробництва в середні віки істотно сповільнило процес формування професійних об'єднань робітників у новий час. Тому вплив європейських тенденцій у пролетарському русі більшою силою виявлявся на західноукраїнських теренах, які протягом тривалого періоду перебували під впливом Австро-Угорської Імперії [4].

На території України, яка знаходилась під владою Російської імперії, виступи працівників (трудящих) проти тиску з боку роботодавців довго відзначалися стихійністю, непослідовністю, браком організованості та наполегливості в досягненні висунутих вимог. Це значною мірою пояснювалося відсутністю навичок колективних, спланованих дій, продуманих вимог і шляхів їх досягнення. У ході виступів працівників (трудящих) проти тиску, ошукань і різноманітних утисків з боку капіталістів, серед них виявлялися лідери, не лише здатні повести за собою натовп, а й спроможні виробити методи та засоби протидії підприємцям, викласти вимоги, спрямувати руйнівну енергію стихії до конструктивного діалогу з

владою та роботодавцями. Появу такого прошарку людей разом з потягом пролетарів до створення об'єднань за професійною ознакою можна вважати одним з головних наслідків протистояння між працею і капіталом у ХІХ столітті.

На думку О.М. Стояна, слід звернути увагу на те, що аморфність самодіяльних громадських об'єднань, які мали стояти на сторожі інтересів працівників на початковому етапі робітничого руху, цілковито покладали функції регламентації взаємин між найманими працівниками й власниками підприємств на державу. Оскільки законодавча база була далекою від досконалості, а капіталісти постійно вдавалися до різноманітних порушень, держава змушена була контролювати виконання нормативних розпоряджень, а її силові структури – розв'язувати конфлікти, коли ті набували кримінальних форм та ставили під загрозу не лише правопорядок, а й життя людей [4].

Як і на території Російської імперії, профспілковий рух на західноукраїнських теренах зазнав впливу спочатку народницьких, а згодом – соціалістичних ідей. Діставши в 1870 році офіційне право на страйки, робітництво краю разом з тим постійно відчувало тиск з боку Російської імперії та роботодавців, що вживали контрзаходів (закриття професійних спілок, локауту тощо) проти організаторів цих акцій. Однією із особливостей профспілкового руху на Галичині було, те що в ньому брали активну участь не лише пролетарські верстви, а й представники професійних об'єднань людей розумової праці, службовці, молодь.

Високий рівень концентрації виробництва, робочої сили, політична основа, на якій формувався пролетаріат України, сприяли обміну досвідом боротьби, виробленню нових, ефективних засобів протистояння наступу підприємців.

До періоду революції 1905 – 1907рр. відноситься поява перших колективних договорів між підприємцями та працівниками, що засвідчило здатність останніх виробляти і відстоювати нові умови найму, а також

закріплювати їх у відповідних правових документах. Структурно-функціональні елементи профспілок конструювалися також у процесі діяльності виборних заводських комісій, делегатських або депутатських зборів, комісій уповноважених, які регламентувалася законом про фабричних старост [4].

Революція 1905 року дала значний поштовх до виникнення профспілок. З грудня 1905 року бере початок утворення профоб'єднань робітників, а саме: заводських комісій, комісій уповноважених, депутатських або делегатських зборів. Багато з цих об'єднань виникало на основі закону про фабричних старост, межі якого були розширені під впливом революції зі згоди адміністрації підприємств та місцевої влади.

На тлі революційного настрою суспільства того часу, крім профспілкових організацій, утворюються різноманітні громадські організації політичні партії та рухи. Більшість з них проіснувала недовго, але профспілкові об'єднання, підтвердивши свою необхідність, існують з тих часів і продовжують свою роботу. Такі організації утворювались на великих підприємствах та установах, з подальшим їхнім галузевим згуртуванням, об'єднанням великих мас людей. Існували й такі рухи та партії, котрі намагались надати профспілкам політичного забарвлення, використовуючи їхній суспільний авторитет.

Події революції 1905 року сприяли масовому виникненню профспілок, особливостями яких, були:

- спонтанний характер виникнення у зв'язку з відсутністю обумовлених конституційних та громадянських прав і свобод;
- активна позиція щодо використання світового досвіду у профспілковому будівництві, функціях, формах, методах;
- традиційні (примітивні) об'єднання та нетрадиційні (класові) попередники масового виникнення профспілок.

Під впливом ситуації у цьому ж році в Росії була дозволена легальна профспілкова діяльність. Це стало одним із завоювань Першої російської

революції. Проте, розуміючи небезпеку з боку професійних спілок, царський уряд жорстоко регламентував їхню діяльність.

У свою чергу, як зазначає В.П. Рябцев, царська Росія, неспроможна припинити розвиток професійного руху й усунути з арени суспільного життя профспілки, була змушена затвердити „Тимчасові правила про товариства і спілки”. На думку автора, цей документ мав антиробітничу спрямованість і не давав свободи спілкам у їхній діяльності [5].

О.Д. Шемяков висловлював свою думку стосовно того, що важливим фактом становлення профспілкового руху було те, що у 1905 р. в Україні (м. Харків) було підписано перший колективний договір, який мав юридичну силу і отримав назву „Протоколи угод”.

У 1906 році були прийняті „Тимчасові правила про професійні суспільства, фундирувані для осіб, зайнятих в торгових і промислових підприємствах або для власників цих підприємств”, які застосовувалися для осіб у торговельних і промислових підприємствах або для власників цих підприємств. Ці правила були внесені до „Зводу законів Російської імперії за 1906 р.”, а профспілки мали статус юридичної особи, але при цьому несли антипрофспілковий характер [6].

Визнаючи право пролетаріату на об’єднання, царська влада обмежувала діяльність професійних спілок жорсткими рамками, встановленим над ними суворим адміністративним та поліцейським контролем. Вимушено пішовши на поступки і проголосивши легалізацію профспілок, влада всіляко прагнула звести ці поступки до мінімуму. Будь-які прояви профспілкової діяльності – від організації економічної боротьби до проведення загальних зборів чи найму приміщень – нашоувхнутись на протидію влади. Репресії, спрямовані як проти профспілок, так і проти їхнього активу, були постійним фактором, що стримував зростання професійного руху. При реалізації своїх функцій щодо згуртування трудящих і захисту їхніх економічних інтересів профспілки зустрічались з протидією адміністративних органів. Тому в царській Росії участь профспілкових

організацій у політичній боротьбі, насамперед за право на існування, ставала справою особливо важливою. Зацікавленість у перетворенні політичної системи постійно ставила перед профспілками питання про взаємовідносини з політичними партіями.

Активний захист профспілками інтересів трудящих сприяв швидкому зростанню їхніх лав всупереч протидії влади, зумовив перетворення цих організацій на важливий фактор суспільно-політичного життя країни.

У 1906 році були прийняті тимчасові правила про профспілки, які носили цілком і повністю антипрофспілковий характер. Держава офіційно поставила профспілки під поліцейський нагляд, зобов'язуючи реєструватися у „присутствиях”. Основними питаннями, які прагнули вирішувати профспілки, були питання заробітної плати і соціального страхування.

У 1905 – 1907 рр. з'явилися великі галузеві й територіальні бюро професійних спілок, що стало важливим етапом розвитку профруху. Це зумовило прийняття царським урядом профспілкового законодавства та забезпечило легалізацію і надання професійним об'єднанням статусу юридичної особи.

Профспілковий рух 1905 року в Україні, розвинувшись на міцному фундаменті економічної боротьби, національно-визвольних засадах, зберіг своє коріння і в умовах глухої реакції, по-справжньому масово розгорнувся після лютневої революції 1917 року.

До лютневої революції 1917 року включно професійні спілки все ще не були громадськими організаціями. Давалися знаки жорстка позиція царського уряду щодо робітничих об'єднань, які легко підпадали під вплив ліворадикальних партій та перетворювалися на опозиційну силу, а також брак організаторського досвіду й кадрів активу профспілок.

Профспілковий діяч М.П. Зима зазначає, що основним принципом організації побудови профспілок до 1917 року був цеховий принцип при організації виробництва, тобто поділ профспілки за професіями на одному підприємстві первинних же профспілкових організацій не існувало [7].

Члени профспілки висували уповноважених на делегатські збори, з'їзди, конференції, де обиралися правління. Представники правлінь різних професійних спілок обирали центральне бюро профспілок як міжспілковий територіальний орган. Перше таке центральне бюро було утворено у Харкові ще у 1905 році, згодом у 1917 році подібні органи було перейменовано на ради професійних спілок. Вони діяли відповідно до власних статутів, які базувалися на статутних вимогах цехових професійних спілок. Вже після революції існував принцип виробничості, який полягав у тому, що на одному підприємстві існувала одна профспілка.

Після лютневої революції в 1917 році профспілки втратили роль антипода державної влади. Вони стали виконувати роль її активного союзника. Фактично профспілки стали частиною державного апарату, про що свідчить перехід до них таких функцій держави, як охорона праці, державне соціальне страхування, організація та керівництво змаганням та низка інших функцій. Але це свідчило не про посилення громадського впливу в діяльності держави, а про зміцнення державного тиску на діяльність профспілок. Кожен працівник обов'язково мав бути членом профспілкової організації, що діяла на підприємстві.

Профспілковий рух на території України відразу зіткнувся з амбіціями різних політичних сил, які намагалися використовувати його в боротьбі за політичну владу. Ідеологія соціальної ролі професійних спілок того часу була однозначною. Профспілковий рух на території України включав революційні, реформаторські, незалежні, федеративні, легальні, нелегальні та інші типи профспілок. Тип профспілок диктувався взятою на озброєння ідеологією, він же визначав і характер їх взаємовідносин з державою [7].

Профспілки, особливо ті, що перебували під впливом більшовиків, займалися політичною боротьбою: політичними мітингами і страйками аж до участі у збройних виступах і повстаннях. Особливою активністю при цьому відзначалися профспілки Харкова, Одеси, Києва та інших міст України, які

об'єднували залізничників, друкарів, металістів, портових робітників і матросів, харчовиків, службовців.

Після лютневої революції профспілки вийшли на якісно новий рівень координації своїх зусиль. На III Всеросійській конференції професійних спілок, яка проходила в Петрограді у червні 1917 року, було обрано Всеросійську центральну раду профспілок (ВЦРПС), що символізувало єдність спілкового руху в масштабах всієї країни. Паралельно продовжувалася розбудова вертикальних профспілкових структур.

В.П. Рябцев зазначає, що лише влітку-восени 1917 року професійні спілки перетворюються на масові об'єднання трудящих. У той час з'явилась і набула розповсюдження ще одна форма самоорганізації працівників за наймом – фабрично-заводські комітети. Кризові явища в економіці, спричинені Першою світовою війною, деякими діями Тимчасового уряду, підштовхнули профспілки до запровадження контролю над виробництвом і розподілом його результатів. Освоєння цієї нової суспільної функції збагачувало арсенал засобів професійних спілок у боротьбі за права трудящих, збереження виробництва, вирішення проблеми зайнятості тощо [5].

Жовтневий переворот у Петрограді розколов профспілковий рух на частини. Деякі професійні спілки вийшли з-під впливу меншовиків та есерів і виступили з підтримкою радикальної більшовицької платформи. Українська Центральна Рада з багатьох причин не змогла витримати тиску зовнішніх і внутрішніх політичних та соціально-економічних чинників. Глибока економічна криза загострила соціальне напруження та призвела до зміни у політичного режиму України.

З приходом до влади гетьмана П. Скоропадського всі проблеми регулювання відносин між найманими робітниками і працедавцями успадкували Міністерство праці й апарат, створений за часів Української Центральної Ради. Окрім міністерського контролю, нагляд за дотриманням

робітничого законодавства здійснювали також фабричні інспектори та окружні інженери Міністерства торгівлі і промисловості.

У липні 1918 року був створений Комітет праці для попереднього обговорення законопроектів, що регламентували сферу праці. До спроб пом'якшення соціального напруження в суспільстві слід також віднести дозвіл на проведення Першої Всеукраїнської конференції профспілок у травні 1918 року. У резолюціях конференції було закріплено орієнтацію на нейтральну та незалежну практику професійних об'єднань і помірковані соціал-демократичні засоби змін у сфері праці.

В свою чергу, О.М. Стоян визначає, що класові підходи, на яких базувалися соціальна політика уряду відновленої Української Народної Республіки, позначилися й на його ставленні до профруху. Директорія Української Народної Республіки, як вищий орган державної влади на той час, ліквідувала обмеження свободи коаліції і страйків, запроваджені гетьманським режимом. Декларація Української Народної Республіки від 26 грудня 1918 року створювала сприятливі можливості для співпраці державних органів та професійних об'єднань трудящих. Однак прихильність до нової влади демонстрували ті професійні спілки у яких домінували українофільські настрої. Основна частина професійних організацій утрималася від відкритої підтримки Директорії Української Народної Республіки, водночас не вступаючи у боротьбу з нею [4].

Значною подією тогочасного суспільного життя в січні 1919 року став Трудовий Конгрес, який засвідчив підтримку робітничої політики уряду. Директорія створила Палату праці з представників професійних, громадських організацій і підприємців. На неї покладался попередній експертний розгляд найважливіших справ та законопроектів, що належали до компетенції Міністерства праці.

У лютому 1919 року становище професійних спілок значно ускладнилося після приходу до влади діячів правого крила, що орієнтувалися на Антанту (військово-політичне угруповання, основними членами якого

були Великобританія, Франція і Росія). Скасування Міністерства праці й інших органів робітничої політики зашкодило порозумінню трудящих та влади. Після відступу армії Української Народної Республіки з Правобережної України професійні організації діяли в умовах радянського режиму на всій українській території.

Помітною віхою у життєдіяльності професійних об'єднань Української Радянської Соціалістичної Республіки став I Всеукраїнській з'їзд профспілок у травні 1919 року, на якому точилися гострі дискусії між прихильниками їх одержавлення, з одного боку, і „незалежниками” – з іншого, а також з таких питань, як діяльність та завдання профспілок, політика Народного комітету праці, охорона праці та соціальне забезпечення, продовольча політика. У жовтні 1919 року набуло чинності Положення про профспілки, що практично повернуло професійні спілки у правову площину та обмежило їх компетенцію вузькопрофесійними питаннями.

Один із дослідників історії профспілкового руху О. Романюк, зазначає що одержавлення професійних спілок здійснювалося шляхом створення нових структурних підрозділів у Народному комітеті праці, що перебрали на себе, окрім іншого, і повноваження міжвідомчих інституцій, до яких залучилися профоб'єднання. Крім того, влада здійснювала свій вплив на професійні спілка через їх державне фінансування, введення нових адміністративних процедур тощо [8].

Кардинальні зміни в організаційній побудові професійних спілок у 20-х роках ХХ ст. в умовах політики „воєнного комунізму” супроводжувалися дискусією про принципи інтеграції профспілкових об'єднань у державний механізм та їх участі у господарському житті країни. Професійні осередки на місцях стали також активним фактором мілітаризації економіки. Уже в той час стає помітним відрив профспілкових органів від широких верств трудящих, втрата ними класичних функцій захисту інтересів працівників, перетворення їх на слухняний інструмент більшовицької політики.

Коли в Росії остаточно встановилась влада більшовиків і допомога профспілки, як одного з методів впливу на трудові маси, втратила для партії своє первинне вирішальне значення, влада зробила спробу знищити таку вагомую організацію, чи хоча б підкорити її. Втручання в незалежність профспілок було розпочато в квітні 1921 року на Всеукраїнському з'їзді профспілок. Саме з цього періоду починається наступ на їхню нейтральність і нав'язується повна залежність українського профруху від Всесоюзної центральної ради професійних спілок. Ідеологічне спрямування курсу на ліквідацію незалежності профспілок було закладено більшовицькими партійними з'їздами, а саме на IX та X з'їздах Російської Комуністичної партії (більшовиків), де вже досить однозначно тлумачилась соціальна роль профспілок – як школи комунізму. Альтернативні точки зору не сприймалися і до тих, хто не погоджувався з цією лєнінською тезою, застосовувались вже випробувані методи – примус і терор. У 20-х роках і наприкінці 30-х років ХХ ст. проходили „чистки” та перереєстрації рядів профспілки, що допомогло виявити велику кількість „ворогів” та „шкідників” [4].

У роки нової економічної політики (НЕП) більшовики пішли на обмежену децентралізацію профспілкового руху, створивши в 1923 році Українське бюро ВЦРПС, реорганізованого наступного року у Всеукраїнську Раду профспілок. Однак задекларовані принципи внутрішньоспілкової демократії нівелювалися формалізмом, відірваністю керівних органів від рядових членів, підпорядкованістю їх партійним структурам. Тоді почалося згортання повноважень професійних спілок у сфері розв'язання трудових конфліктів, нормування та регулювання ринку оплати праці. Із формуванням командно-адміністративної системи профспілкові об'єднання набували рис допоміжних органів системи соціального забезпечення. На місцеві професійні осередки також покладалося завдання пошуку резервів підвищення інтенсивності та продуктивності праці, вдосконалення технологічних процесів.

Характерною рисою профспілкового руху на території Західної України стала участь у ньому практично всіх верств населення: робітників, селян, інтелігенції, студентів, урядовців тощо. Усі вони користувалися широко апробованими в Європі засобами захисту інтересів членів профспілок: від боротьби за поліпшення умов праці до страйків. Крім того, діяльність професійних об'єднань у цьому регіоні відзначалася досить високим рівнем політизації.

У 1924 році для посилення профспілкової роботи у вищих навчальних закладах країни було прийнято Центральним комітетом Російської комуністичної партії (більшовиків) „Положення про організацію пролетарського студентства”. Цей документ вважається точкою відліку заснування студентських профспілкових організацій. Згідно з ним було утворено організацію, що об'єднувала усіх студентів незалежно від їхнього фаху.

Дослідник історичного розвитку профспілок Г. Стоян зазначає, що, починаючи з 1931 року, профспілки України постійно реорганізуються, розкрупнюються, подрібнюються їх міжспілкові органи. Всеукраїнська та обласні ради у 1937 році ліквідовуються. Таким чином професійні спілки було позбавлено ще й другої частини їхньої соціальної ролі – організації захисту прав та інтересів трудящих, заради яких вони створювалися і що й сьогодні вважається найбільшим надбанням і досягненням міжнародного профспілкового руху [9].

Структура радянських профспілок значно відрізнялася від структури дореволюційних. Різними були їхні функції. Основна – захист інтересів трудящих – була замінена на функцію розвитку виробництва. Існували інші форми, методи роботи профспілкових кадрів, у тому чи іншому вигляді діяли профспілкова преса, видавництва.

Правового захисту профспілкові організації 30-х років ХХ ст. не мали, бо Конституцією СРСР 1936 року встановлювався лише сам факт організації профспілок без надання їм будь-яких прав та регламенту суспільної

діяльності. Але активісти профспілкового руху ціною великих зусиль змогли відстояти право на самостійність.

Після цього вплив профспілки все більше зростав, і ця організація об'єднувала вже більшість робітників та службовців. Так профспілки набули незалежності й цілковитої самостійності, ставши неполітичними, із соціально-економічним спрямуванням своєї діяльності [9, с. 115-122].

У роки відбудови народного господарства робота профспілки зводилась до розвитку фізкультурного руху та спорту, за їхньої участі також будувалися спортивні споруди та майданчики, стадіони, організовувались спортивні гуртки та секції, проводилися спортивні змагання. Так починається розвиток і становлення профспілкового руху, його укріплення, формується більш чітка законодавча база, що сприяє його розгортанню. Уже тоді були утворені та сформульовані принципи й структура профспілкової роботи, що повністю дійшла та збереглась до нашого часу. Основоположними засадами й нині є демократичність та рівність її членів, керівним органом профспілки є загальні або делегатські збори організації, що періодично скликаються, на яких обирають правління, заслуховують річні звіти, затверджують кошториси витрат та розглядають питання внутрішньопрофспілкового життя. При цьому, обрані органи є керівними між зборами.

М.Л. Головка, досліджуючи історію розвитку профспілок, виявив, що негативні тенденції їх занепаду ще більше посилювалися в умовах Другої світової війни, у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 рр. На думку М.Л. Головка, історико-профспілкова наука ще має осмислити, що профспілки в умовах війни потрапили у повну залежність від командно-адміністративної системи з її військово-диктаторськими методами роботи і свавільним ставленням до громадських організацій [10].

С.О. Стоян також визнає, що Друга світова війна стала справжнім випробуванням для профспілок України. Напередодні агресії гітлерівської Німеччини проти СРСР професійні спілки охоплювали п'ять мільйонів членів, тобто 82% усіх працюючих. Фактично перетворившись на один з

елементів державного апарату, профспілкові органи відігравали важливу роль у всіх суспільних процесах, а особливо в економіці [4].

Переведення господарського механізму на воєнні рейки поставила перед радянськими професійними спілками нові завдання: евакуацію матеріальних цінностей і людей у східні райони країни, запровадження військового асортименту у виробництво, мілітаризацію окремих підприємств та галузей, перехід до надзвичайних умов і форм організації праці. Крім того, члени профспілок масово залучалися до спорудження оборонних укріплень, ремонту шляхів, мостів й інших комунікацій та об'єктів воєнного призначення.

Володіючи значними матеріальними ресурсами в сфері оздоровлення трудящих, організації дозвілля (санаторіями, будинками відпочинку, клубами, спортивними комплексами), профспілки перепрофілювали їх на лікування й реабілітацію поранених та хворих військовослужбовців.

Соціальна функція профспілкових об'єднань воєнної доби набула форми опіки над інвалідами війни, родинами фронтовиків, дітьми-сиротами, багатодітними родинами, вдовами, людьми похилого віку та іншими категоріями населення, що найбільше потерпали від лихоліття і незгод тієї пори. У поєднанні з державними заходами активність членів профспілок дозволила поліпшити соціальну ситуацію, перейти до системного забезпечення інтересів найменш матеріально забезпечених прошарків населення. У зоні уваги профорганів залишилися питання забезпечення працівників житлом, паливом, будматеріалами, розвитку індивідуального городництва та створення підсобних господарств на підприємствах, що мало зменшити гостроту продовольчої проблеми [4].

На останньому етапі війни головним завданням професійних спілок України стала відбудова зруйнованого економічного потенціалу республіки. Одночасно вирішувалися два взаємопов'язані завдання: здійснювалася реевакуація, монтаж і запуск оборонних підприємств та інших стратегічно важливих об'єктів, паралельно ж відбувалася реконверсія та перехід деяких з

них на виробництво продукції щоденного вжитку. Вагомим був внесок профспілок й у справу підготовки робітничих кадрів, дефіцит яких відчувався протягом усієї війни.

У період 1941 – 1945 років профспілки України не вийшли за межі компетенції, окресленої партійними органами і відповідним законодавством. Разом з тим у їхній діяльності з'явилися нові риси, що активізували профспілкове життя, сприяли виникненню безлічі ініціатив та рухів, збагатили його новими формами самодіяльності трудових колективів.

Великі обсяги відбудовних робіт визначали пріоритети у діяльності професійних спілок України в повоєнний період. У цей складний час продовжувався пошук шляхів оптимізації структури профорганів, зокрема на республіканському рівні. Одним з перших результатів цих зусиль стало створення в 1948 році в СРСР республіканських, крайових й обласних рад професійних спілок, на які покладалася координація дій галузевих органів та проведення міжспілкових заходів. Перша Українська республіканська міжспілкова конференція, яка відбулась в листопаді 1948 року в місті Києві, обрала Українську республіканську раду профспілок (УРРПС), що привело до автоматичної ліквідації апарату уповноваженого Всесоюзної центральної ради професійних спілок (ВЦРПС) як вищого керівного органу професійних об'єднань на теренах Української радянської соціалістичної республіки.

На X з'їзді профспілок Союзу Радянських Соціалістичних Республік (СРСР) у Москві в квітні 1949 року було ухвалено єдиний статут професійних спілок СРСР, яким обумовлювалися організаційні форми і завдання профоб'єднань, головними з яких залишалися виробничі [10].

Діяльність професійних організацій України у 50-ті роки ХХ століття цілковито підпорядковувалась внутрішньополітичній і зовнішньополітичній ситуації держави. Протистояння двох соціально-економічних та політичних систем доби „холодної війни” активізувало потенціал радянських профспілок як складової міжнародного профспілкового руху.

Із завершенням сталінського періоду радянське суспільство повинно було перейти на новий розвиток. Але вироблені за його правління жорсткі механізми та принципи управління державою виявили свою життєдіяльність й надалі. Прихід до влади Микити Хрущова, критика культу особи Сталіна, експерименти в усіх сферах політики, економіки і культури були радше невдалими спробами модернізувати застарілі схеми й затвердити нові, функціонально ефективніші. Утворення економічних адміністративних районів внесло істотні корективи в принципи, на яких базувалася діяльність професійних спілок.

Хрущовська „відлига” (друга половина 1950-х років — початок 1960-х років) була суперечливим періодом у життєдіяльності профоб'єднань. З одного боку, демократичні тенденції, увага до соціальних питань викликали розуміння в суспільстві. З іншого боку, ескалація волюнтаристських методів у керівництві державою, формально-бюрократичні підходи до організації різних форм змагання, непродумані рішення значною мірою нівелювали позитивні задуми й напрацювання.

У 50 – 70 роках ХХ ст. з метою розвитку та посилення правових повноважень профспілок на підприємствах та організаціях з'являється низка правових актів. Це, наприклад, „Положення про правах фабричного, заводського, місцевого комітету професійного союзу” (1958 р.), що у 1971 році було оновлено з урахуванням указу Президії Верховної Ради СРСР.

У 1970 році було прийнято „Основи законодавства Союзу і союзних республік про працю” – друга „конституція для профспілок”. Важливе значення для профспілок мали такі правові акти, як „Положення про соціалістичне державне підприємство” (1965 р.), „Положення про порядок розгляду трудових суперечок” (1974 р.), „Положення про товариські суди” (1977 р.) та інші [8].

Заголом роль профспілок була дуже помітною у суспільстві і в наступні роки, хоча реальний їх внесок у вирішення соціально-економічних проблем був різним, конкретно на кожному історичному етапі. У середині

80-х років профспілки СРСР мали розгалужену і стійку структуру, органічно вмонтовану в політичну систему суспільства.

Як зазначалося, починаючи з 1930-х років, до повноважень радянських профспілок поступово перейшло багато державних функцій, зокрема управління бюджетом соціального страхування, контроль над охороною праці та станом техніки безпеки на виробництві, розподіл житла, господарська діяльність адміністрації тощо. Участь у вирішенні виробничих завдань – таких, як організація соціалістичного змагання та економічне навчання, турбота про прискорення науково-технічного прогресу – сприяли об'єднанню зусиль профспілок з діями органів управління підприємств.

Від середини 60-х до середини 80-х ХХ ст. остаточно була сформована модель радянських професійних спілок і затверджена їхня роль у суспільстві. Сконструйована за партійними лекалами структура, жорстко обмежені повноваження, бюрократизація, повне підпорядкування партійному керівництву й втрата притаманних їм функцій – ці та інші негативні риси характеризували становище профоб'єднань цієї доби.

Новий історичний етап у Радянському Союзі та в Україні сприяв виникненню інших політичних партій, що порушили гегемонію комуністів. Щоправда, жодна з них на кінець 80-х років не мала комплексної концепції розвитку профруху на новому етапі, а також конструктивної платформи для співпраці. Це не дозволяло професійним спілкам більш повно реалізувати свій творчий потенціал, повернути собі у повному обсязі втрачені за роки радянської влади функції захисту працівників [9].

При цьому негативні явища та події, які відбувались в країні у 70-ті і 80-ті роки, не могли не позначитися на діяльності профспілок. Профспілкові організації почали збільшувати бюрократичний апарат, його чисельність з 1970 року збільшилася майже в 2,5 рази. Громіздкий штат почав гальмувати ініціативу широкого профспілкового активу, первинних профспілкових організацій. І хоча діяльність профспілок багато в чому активізувалася, вона не повною мірою відповідала новим умовам.

Протягом 70 років в Україні функціонувала модель профспілкового руху, яка базувалась на ідеях В.Леніна. Саме вона визначила формування професійних спілок як одержавлених та підконтрольних повністю радянській владі.

Однією з важливих рис перебудови в Україні стало виникнення альтернативного профруху. Однак фактично він виявився „поза законом”, оскільки була відсутня нормативна база для оформлення взаємин новостворених об’єднань з державою й комуністичною партією. Ситуацію ускладнювали непрості, нерідко досить гострі стосунки між керівниками традиційних і лідерами альтернативних професійних організацій.

Замість принципу демократичного централізму в основу організації професійних об’єднань лягли засади федералізму. Цей процес супроводжувався широким залученням до профспілкової роботи виборчого активу, набуттям більшої самостійності низовими осередками й органами, впровадженням добровільного індивідуального членства.

На думку М.П. Зими, сучасний профспілковий рух України історично поєднує в собі характерні риси двох рівнів розвитку профспілкового світу. Перший рівень складається із власного західноєвропейського типу профспілок, які виникли в середині ХІХ сторіччя. Вони діяли на території України, що належала Австро-Угорщині. Другий рівень характерний для Російської імперії, який вийшов на шлях промислового розвитку на сто років пізніше від Західної Європи [7].

Кінець 80-х–90-х років в Україні характеризувався новими відносинами, що склалися між профспілками, державою, роботодавцями. Вони ґрунтувалися на елементах соціального партнерства на основі рівноправності та взаємної відповідальності сторін. Це означало початок докорінної переорієнтації професійних організацій на виконання ними своїх первинних функцій соціального захисту трудящих.

Доленосні події 90-х років викликали кардинальні зміни у профспілковому русі Радянської України. У жовтні 1990 року пройшов

Установчий з'їзд професійних організацій України, який оголосив про створення Федерації незалежних профспілок (ФНПУ), що стала правонаступницею Укрпрофради, та прийняття Декларації про її утворення. Була проголошена незалежність Федерації від державних органів, політичних партій та рухів, а також відмежування від ВЦРПС і Всесвітньої Федерації профспілок [11].

Основними положеннями Декларації були тези про те що, оновлення громадсько-політичного життя і перехід країни до ринкової економіки вимагали від профспілок нових, нетрадиційних відносин з органами державної влади, політичними партіями та громадськими організаціями та об'єднаннями. У свою чергу прийняття Декларації про державний суверенітет України, Закону про економічну самостійність були подіями неперевершеного значення в житті громадян України, давала змогу профспілкам повною мірою проявити свої захисні функції.

Федерація незалежних профспілок України заявила про себе як про самостійну і незалежну від будь-яких державних, господарських органів, політичних і громадських об'єднань країни, відкриту для професійних формувань трудящих, які визнають її цілі і завдання.

На цей час припадає виникнення багатьох альтернативних спілок, які виникали зі страйкових комітетів й організаційно оформлених центрів робітничого руху на підтримку професійних об'єднань Заходу.

У листопаді 1992 року на II (позачерговому) з'їзді Федерація незалежних профспілок України була перейменована на Федерацію профспілок України.

З перших кроків незалежної Української держави керівництво Федерації профспілок спрямувало зусилля на створення умов для конструктивного соціального партнерства з нею. Основні його напрями, насамперед стратегія стосунків між професійними спілками, працедавцями та органами державної влади, визначила Програма Федерації профспілок України 1992 року [12].

Історичний досвід розвитку профспілкового руху на території України визначається трьома моделями діяльності профспілок: революційні профспілки до 1917 року, профспілки перехідного періоду і радянські профспілки.

Нові концептуальні засади та підходи до професійних спілок були визначені на II позачерговому з'їзді у 1993 році. Ці засади були прийняті вперше у Програмі професійних спілок України, яка передбачала:

- проголошення нейтральної позиції профспілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань і організацій та співпраці з ними лише з питань соціального захисту інтересів людини праці;

- удосконалення організаційної структури й принципів побудови профспілок, які полягають у тому, що виробничий принцип доповнюється федеративними, а первинні організації делегують профспілковим органам необхідні повноваження і права;

- перевага захисних функцій у всій діяльності профспілок, застосування насамперед таких форм їхньої роботи, як колективні договори та угоди;

- дієве застосування в умовах переходу до ринкових відносин методу примусу щодо роботодавців аж до проголошення страйків;

- у зв'язку зі зміною соціальної ролі профспілок з'явилась необхідність заснування науково-дослідного і вищого навчального закладу незалежних профспілок України – Академії праці, соціальних відносин і туризму – для наукової розробки актуальних проблем профспілкового руху, захисту економічних, соціальних, трудових, професійних та духовних інтересів членів профспілок і підготовки висококваліфікованих профспілкових працівників;

- розвиток контактів профспілок України із профспілками незалежних республік колишнього Радянського Союзу і зарубіжних країн, робота у міжнародних профспілкових об'єднаннях [12].

Сучасне становище в Україні та світі ставить перед профспілками нові вимоги і завдання. Профспілки глибоко вивчають основні тенденції розвитку профспілкового руху, ними прогнозуються суспільні параметри, у яких доведеться діяти вітчизняним професійним об'єднанням у майбутньому.

Вироблення адекватних рішень щодо структурних змін, ефективного використання фінансових та матеріальних ресурсів, оптимізації управлінського апарату, його функціонування дозволить профспілкам залишатися у руслі суспільних процесів й активно втручатися в їх корегування на користь широкого кола працівників. Окремим напрямом роботи профспілок вважається встановлення конструктивних взаємин професійних об'єднань з роботодавцями щодо налагодження вітчизняного виробництва і створення належних умов та оплати праці.

Важливим стратегічним вектором діяльності професійних спілок та професійних об'єднань України стало вивчення проблеми зайнятості населення країни. З метою об'єднання потенціалу соціальних партнерів у вирішенні проблем ринку праці в 1993 році було створено Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення. Ця структура взяла активну участь у виробленні Державної програми сприяння зайнятості молоді на 1994–1995 роки та Національної програми громадських робіт. За участю профспілок розроблялися Програма зайнятості населення України на 1997–2000 роки і Державна програма зайнятості населення України на 2001–2004 роки. На особливу увагу заслуговують заходи профспілок у справі охорони та оплати праці, формування відповідної нормативної бази, вироблення механізмів, які забезпечують права трудящих [13].

За час існування суверенної держави на принципово новий рівень вийшли міжнародні взаємини українських профспілок. У зв'язку з переходом до ринкових відносин, різноманітністю форм власності виникла нагальна необхідність у вивченні світового досвіду подолання негативних явищ, що супроводжували ці процеси. Згідно з Декларацією „Про міжнародну діяльність Федерації профспілок України”, прийнятою на II з'їзді в 1992 році,

Федерація профспілок України інтенсивно співпрацювала з професійними об'єднаннями держав, які утворилися на пострадянському просторі. У 1994 році Федерація профспілок України ввійшла на засадах повноправного члена до складу Загальної конфедерації профспілок. На двосторонній основі базувалася її відносини з профспілковими центрами багатьох країн Європи й Азії. Активізувався діалог з найбільш впливовими міжнародними професійними об'єднаннями – Міжнародною Конференцією Вільних профспілок та Європейською Конфедерацією Профспілок. Представники українських професійних об'єднань брали участь у численних міжнародних форумах, навчальних семінарах і тим самим засвідчили визнання з боку міжнародних та національних профспілкових організацій [13].

Таким чином, історичні проблеми розвитку профспілкового руху ХХ століття мали свій своєрідний та накопичувальний характер. У середині 30-х років профспілкам у суспільстві відводилась роль лише в сфері культурної та виховної роботи, що в свою чергу ідеологічно зумовило відмову профспілок від захисних функцій та звуження сфери їхньої діяльності.

Пізніше профспілки так і не змогли вийти з положення безславного приладку радянської держави. Становлення незалежної Української держави дозволило створити умови для виникнення нової моделі профспілкового руху.

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що профспілки України мають багату й складу історію – від перших страйкових комітетів і кас взаємодопомоги до могутніх, багатомільйонних об'єднань, здатних істотно впливати на соціально-економічну ситуацію та політику держави. Вони намагаються використовувати весь арсенал засобів боротьби за права трудящих, включаючи страйки та всеукраїнські акції протесту. Профспілки стали дієвим засобом розв'язання найбільш гострих проблем, що нагромаджуються роками або виникають час від часу [14].

Держава в окремі періоди то наділяла профспілки великими повноваженнями для здійснення захисту прав та інтересів працівників, то позбавляла їх цих повноважень.

Дослідження історичного досвіду профспілок має безсумнівне теоретичне і практичне значення для сучасної практики, адже знання історії забезпечує наступність у розвитку профспілкового руху. Не можна зрозуміти закономірності функціонування профспілок у суспільстві, не знаючи їх історичного минулого, складного, суперечливого досвіду в класових протиборствах, у боротьбі за економічні та соціальні інтереси людини праці. Вивчення історичного досвіду професійного руху збагачує знання про цілі та військово-політичні завдання профспілок, основні напрями, і методи їхньої діяльності, допомагає зайняти правильну позицію у відносинах з роботодавцями й державою.

1.2. Поняття та ознаки профспілок як суб'єктів адміністративного права

Громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення й захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Це право закріплене в частині 1 статті 36 Конституції України [15]. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

В Україні профспілки є тим елементом громадянського суспільства, який покликаний сприяти повній реалізації задекларованого в Конституції положення про те, що Україна є соціальною державою. Реформи, що проводяться в Україні, передбачають перехід до такої соціально-економічної моделі, коли відповідальність за добробут людини розподіляється між державою, роботодавцем та особисто працівником. Норми Конституції визначають загальнодержавну політику в соціальній сфері, забезпечують соціальну спрямованість економіки, але не лише держава має забезпечувати

реалізацію цих норм. Саме від ролі профспілок значною мірою залежить, як швидко вдасться від декларування принципів перейти до їх реалізації.

З точки зору теоретичних положень право на об'єднання в профспілку включає: право працівників без будь-якого на це дозволу державних органів і бюрократичних формальностей створювати за своїм вибором профспілки й приєднуватися до них за єдиної умови підпорядкування їхнім статутам; право утворювати федерації й конфедерації; право членів профспілки вільно обирати своїх представників, брати участь у регулюванні внутрішнього життя профспілок; право вільно, без втручання державної влади, здійснювати профспілкову діяльність. Профспілкова діяльність повинна передбачати політичну й фінансову незалежність профспілок від держави, політичних партій, підприємств, церкви.

У статті 1 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, прийнятого 15 вересня 1999 року, з метою однакового тлумачення, розуміння понять, що вживаються, запобігання повторюваності чи двозначності визначаються терміни, які застосовуються у ньому. Так, зазначається, що професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). У свою чергу, добровільним об'єднанням членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі, являється первинна організація профспілки [16].

Визначення терміна „професійна спілка”, що дається в законі, є по суті універсальним, воно містить ознаки, притаманні профспілці, а саме:

- добровільна громадська організація;
- неприбуткова громадська організація;

- організація громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної або трудової діяльності чи у зв'язку з навчанням.

До прийняття Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” не існувало поняття „організаційні ланки профспілки”. Враховуючи різноманітність організаційної побудови вже існуючих на момент прийняття закону профспілок, стаття дає визначення основних організаційних ланок, відносячи до них первинну профспілкову організацію та інші організації профспілки.

Первинна профспілкова організація є добровільним об'єднанням членів профспілки, які:

- працюють, як правило, на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності, видів господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, тобто у одного роботодавця;
- забезпечують себе роботою самостійно, тобто суб'єкти підприємницької діяльності, які не використовують найману працю, особи, зайняті творчою діяльністю, члени селянських фермерських господарств;
- навчаються в одному навчальному закладі (професійно-технічних або вищих закладах освіти).

Як бачимо з визначення, первинна профспілкова організація може бути утворена за виробничим принципом, або за місцем навчання.

Важливе практичне значення має тлумачення поняття „профспілковий орган”, оскільки, відповідно до статті 16 цього закону профспілки здійснюють свої повноваження, у тому числі набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки, через свої органи у межах прав, наданих їм статутами [17].

До таких органів, як правило, статuti відносять з'їзди, конференції, збори, ради і комітети всіх рівнів, президії, виконкоми тощо.

Дифеніція поняття „профспілковий представник” не є вичерпною. Закон дає орієнтовний і узагальнений перелік осіб, які можуть вважатися профспілковими представниками, оскільки кожна профспілка, об’єднання (асоціації) профспілок можуть самостійно визначати, хто саме і на якому рівні, у яких органах представлятиме інтереси членів і профспілки в цілому і з яким обсягом повноважень. Це питання має бути врегульовано статутами профспілок.

Визначення терміна „роботодавець” є не зовсім вдалим, оскільки не завжди найману працю використовує безпосередньо власник. Хоча, відповідно до Кодексу законів про працю України, стороною трудового договору є власник або уповноважений ним орган, фактично правом прийняття працівників на роботу користуються уповноважені власником особи, як правило, керівники підприємств, установ, організацій, і лише в деяких випадках – органи, наприклад, правління акціонерного товариства або сам власник.

Таким чином, під поняттям „роботодавець” слід розуміти власника, уповноважений ним орган, фізичну особу – керівника підприємства, установи, організації (юридичної особи) незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності. Крім того, роботодавцем може бути фізична особа, яка використовує найману працю.

Термін „працівник” означає фізичну особу, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

При цьому слід мати на увазі, що трудовий договір може бути укладений як в усній, так і в письмовій формі у вигляді строкового трудового договору (контракту). Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи [17].

Термін „член профспілки” визначений дуже лаконічно – особа, яка входить до складу профспілки, визнає статут та сплачує членські внески,

тобто це не тільки працівник, але й пенсіонери, особи, що тимчасово не працюють, якщо згідно зі статутами вони можуть бути членами профспілки.

Крім вказаних термінів, у редакції 2000 року статтею 1 Закону встановлювалось поняття „республіканська, регіональна, обласна, місцева й інші організації профспілки”. Цей термін визначав, що республіканська, регіональна, обласна, місцева й інші організації профспілки – це добровільні об’єднання первинних профспілкових організацій однієї профспілки, що діють на відповідній території (Автономної Республіки Крим, однієї області, одного міста, району, села).

Якщо первинна профспілкова організація є об’єднанням членів профспілки, то республіканська, регіональна, обласна, місцева, інші організації профспілки є добровільним об’єднаннями первинних профспілкових організацій однієї профспілки, що діють на певній території, – одного села, одного міста, району, однієї області чи Автономної Республіки Крим.

Необхідно зазначити, що більшість обласних, міських, районних, інших територіальних організацій були утворені кілька десятків років тому, не завжди на певній території, оскільки Статут профспілок СРСР, інші нормативні документи вищих профспілкових органів передбачали протилежний порядок, а саме утворення первинних організацій за рішенням вищих органів профспілки [17].

З набуттям Україною незалежності профспілки країни прийняли на з’їздах власні статuti відповідно до національного законодавства, нової системи соціально-політичних і економічних відносин. У них в основному зберегли існуючу організаційну структуру, проте відмовилися від принципу демократичного централізму і встановили демократичні засади побудови взаємовідносин між організаційними ланками, надавши їм максимальної самостійності й незалежності у вирішенні питань, віднесених до їх повноважень.

Отже, на момент прийняття вказаного закону вже існували організаційні ланки, що історично склалися, із визначеними правилами взаємовідносин, входу до тієї чи іншої структури, виходу з неї тощо. Це не суперечить закону, оскільки і в даний час вирішення питань щодо організаційної структури, утворення об'єднань, асоціацій, конфедерацій, виходу з них, інші питання організації роботи профспілки і її ланок регулюються статутами, а не законами [17].

Діяльність профспілок регулюється в основному ними самими, як самостійними громадськими організаціями, за допомогою внутрішніх профспілкових норм прийнятих керівними профспілковими органами. Такі норми не носять правового характеру, хоча багато з них мають правовий наслідок, і містяться в статутах профспілок і їхніх об'єднань, інших профспілкових актах. З кола суспільних відносин, у котрі вступають профспілки, правовому впливу піддаються тільки ті, регулювання яких об'єктивно можливо, економічно, соціально і політично необхідно. Право сприяє здійсненню поставлених перед профспілками завдань, виконанню їхніх захисних функцій.

Зазначимо, що в даний час основні господарські суб'єкти – це дрібні підприємства або організації, а профкоми можуть створюватися, якщо в організації понад 15 членів профспілки. Профспілки розглядаються як специфічні суб'єкти правової діяльності. Їхній статус (правове положення) визначено законодавством, а саме: в главі XVI Кодексу законів про працю України встановлюються права та дієздатність профспілок, основні (статутні) права й обов'язки, а також гарантії їхнього здійснення [18].

Сучасне законодавство України, з огляду на характер функцій які використовуються професійними спілками, основний акцент робить на розвиток їхнього правового статусу як суб'єкта трудового права, бо саме ця роль найбільше торкається регулювання сфери найманої праці.

Важливо відзначити, що правовий статус профспілок, як суб'єктів адміністративного права, визначається стосовно їхніх органів, а не

організацій. Ці органи, і насамперед профкоми організацій, визнаються законними представниками прав і інтересів найманих працівників. У тих суспільних відносинах, де профком виступає як суб'єкт трудового права, він представляє інтереси відповідного профспілкового колективу найманих працівників і службовців. При цьому він або реалізує свої власні права (наприклад, при здійсненні нагляду за охороною праці), або діє від імені відповідного трудового колективу (наприклад, при розробці і підписанні колективного договору) [19].

Варто мати на увазі, що в правову основу діяльності профспілок входить як власне законодавство про них, права і гарантії їхньої діяльності, так і трудове законодавство загалом, оскільки воно використовується профспілками для захисту прав і інтересів працівників. Визначальну правову основу діяльності профспілок становить законодавство, яке змінюється, удосконалюється залежно від розвитку суспільних відносин, у яких вони беруть участь, від основних економічних відносин, відносин власності, соціально-політичних обставин у країні.

У зв'язку з цим відбувається перегляд прав профспілок. Таким чином, основні тенденції розвитку законодавства про профспілки, їхні права й гарантії полягають у тому що: по-перше, вона приводиться у відповідність із суспільними відносинами; спостерігається відмова від не властивих профспілкам, як громадській організації, повноважень; по-третє, забезпечується збереження, зміцнення і розширення прав профспілкам для можливості надійно відстоювати соціально-трудова права й інтереси працівників.

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (асоціації, ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевими, територіальними або іншими ознаками, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них [16, ст.8].

Профспілки, які бажають створити об'єднання профспілок, укладають відповідну угоду та затверджують статут (положення) об'єднання.

Права об'єднань профспілок визначаються профспілками, які їх створили, відповідно до закону, а також їх статутами (положеннями). Статус об'єднань профспілок визначається за статусом членів, яких вони об'єднують.

Профспілки та їх об'єднання відповідно до своїх статутних цілей і завдань мають право вступати до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об'єднань, які представляють інтереси працівників, і брати участь у їхній діяльності, співпрацювати з профспілками інших країн, здійснювати іншу діяльність, яка не суперечить законодавству України.

Профспілки можуть мати статус місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

Статус місцевих мають профспілки, до складу яких входить не менше трьох первинних організацій, що діють на підприємствах, в установах або організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району, села), чи об'єднують не менше дев'яťох членів профспілки, які працюють на різних підприємствах, в установах або організаціях.

У свою чергу статус обласних мають профспілки, організаційні ланки яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі, і які об'єднують більшість членів профспілки, які працюють за певною професією чи фахом в області, містах Києві та Севастополі. Статус регіональних мають профспілки, організаційні ланки яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей.

Статтею 11 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак, як наявність організаційних ланок профспілки у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою ст. 133 Конституції України [16, ст.11].

Безпосередньо статтею 133 Конституції України визначається, що до складу України входять: Автономна Республіка Крим, Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області, міста Київ та Севастополь, останні з яких мають спеціальний статус, визначений окремими законами України [15, ст.133].

Крім того, всеукраїнські профспілки визначаються наявністю організаційних ланок у більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі, та які об'єднують не менше третини членів профспілок цієї галузі або членів профспілки певного фаху, професії та об'єднання в профспілці більшості членів профспілки, котрі працюють за певною професією чи фахом в Україні.

Всеукраїнські профспілки можуть без спеціального дозволу використовувати у своєму найменуванні слово „Україна” та похідні від нього.

Професійні спілки, їх об'єднання у діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не контролюються ними.

Забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їхніх посадових осіб у діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань, яке може спричинити обмеження прав профспілок або перешкодити законному здійсненню ними статутної діяльності.

Аналізуючи поняття та ознаки профспілки, ми звертаємо увагу на те, що законодавець передбачає особливості структури статутів профспілок, зокрема статтею 14 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [16] встановлено, що статuti (положення) профспілок

приймаються на з'їздах, конференціях, установчих або загальних зборах членів профспілки відповідного рівня і не мають суперечити законодавству України. У статуті профспілки має зазначатися: статус та повна назва профспілки, її скорочена назва (за наявності), місцезнаходження її керівних органів (юридична адреса); мета і завдання профспілки; умови й порядок прийняття у члени профспілки та вибуття з неї; права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення із членів профспілки; територіальна, галузева або фахова сфери діяльності; організаційна структура профспілки, повноваження її організаційних ланок та керівних органів профспілки, порядок формування їхнього складу; умови, терміни, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень; порядок і терміни звітності виборних органів профспілки перед членами профспілки, контроль за діяльністю виборних органів профспілки; джерела надходження (формування) коштів профспілки та напрями їх використання; порядок здійснення господарської діяльності, необхідної для виконання статутних завдань профспілки; порядок внесення змін до статуту профспілки; умови та порядок припинення діяльності профспілки і вирішення майнових питань [16, ст.14].

У статуті профспілки можуть бути передбачені й інші положення, що стосуються особливостей створення та функціонування певної профспілки, якщо це не суперечить закону. У межах повноважень, передбачених статутом, вищі за статусом профспілкові органи можуть затверджувати положення про відповідні організаційні ланки профспілки.

Розглянемо питання поняття професійної спілки з точки зору юридичної науки, а саме як суб'єкта адміністративного права. Загальнотеоретичне питання стосовно суб'єктів адміністративного права є одним з найважливіших, оскільки мова йде про учасників адміністративно-правових відносин, які вирішують завдання і здійснюють функції виконавчої влади, що координують розпорядницькі та контрольні-наглядові повноваження в галузі державного управління і місцевого самоврядування,

розглядають справи про адміністративні правопорушення, що вчинюються фізичними і юридичними особами в господарській, фінансовій, митній сферах, а також про порушення громадського порядку [19].

Суб'єктами адміністративного права є фізичні та юридичні особи, які відповідно до встановленого адміністративного законодавством та адміністративно-правових норм наділені певним обсягом прав та обов'язків у сфері адміністративно-правового регулювання управлінських відносин, а також реалізують функції виконавчої влади. Професійні спілки, як суб'єкти адміністративного права, маючи певний обсяг прав та обов'язків, реалізують їх через адміністративно-правові правовідносини при регулюванні управлінських функцій.

Ю. Старилов зазначає, що суб'єктами адміністративного права є по-перше, реальні учасники адміністративно-правових відносин, які володіють адміністративно-правовим статусом і беруть участь в організації держаного управління; по-друге, одна із сторін публічної управлінської діяльності, яка наділена відповідною компетенцією, повноваженнями, наданими законодавством; по-третє, ці суб'єкти можуть бути конкретними учасниками адміністративно-правових відносин, у які вони вступають за власним бажанням або в силу обов'язку (громадяни, посадові особи). [19].

В. Колпаков розмежовує поняття „суб'єкти адміністративного права” і „суб'єкти адміністративних правовідносин”. Зокрема, суб'єкт права може визначатись абстрактно у загальному вигляді, а суб'єкт правовідносин завжди конкретний. Окрім цього, суб'єкт права не завжди є суб'єктом правовідносин, він стає ним з моменту реалізації своїх прав та обов'язків у сфері виконавчої влади [20].

Для того, щоб суб'єкт адміністративного права став суб'єктом адміністративно-правових відносин, потрібні певні умови – такі, як наявність норми адміністративного права, яка передбачає певні права та обов'язки; наявність у суб'єкта адміністративної правосуб'єктності; наявність

юридичного факту як підстави для виникнення або припинення адміністративних правовідносин. [21].

Суб'єкти адміністративного права можуть бути індивідуальні (фізичні особи) та колективні (юридичні особи, колективні утворення). До індивідуальних суб'єктів адміністративного права належать громадяни України, іноземні громадяни, біженці, державні службовці, які можуть виступати і як прості громадяни (при захисті своїх особистих, приватних інтересів), і як офіційні представники держави (при захисті публічних інтересів). До колективних суб'єктів належать органи державного управління, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, підприємства, установи, організації. Усі суб'єкти адміністративного права створюють систему, у якій можна виділити: громадян України, іноземних громадян, біженців; об'єднання громадян; Президента України; органи державної виконавчої влади; органи місцевого самоврядування.

Досліджуючи природу поняття профспілок як суб'єктів адміністративного права, можна віднести профспілки до колективних суб'єктів адміністративного права, які регулюють свою діяльність певними нормативно-правовими актами, наявністю прав та обов'язків що реалізуються зокрема і в адміністративно-правових правовідносинах.

Важливою категорією суб'єктів адміністративного права, серед яких і виступають профспілки, є їхні ознаки. До ознак суб'єктів адміністративного права можна віднести володіння відповідно до приписів адміністративно-правових норм здатністю мати або реалізовувати (безпосередньо або через представника) права та юридичні обов'язки у сфері державного управління, тобто володіння адміністративною правосуб'єктністю [22]. Крім цього, до ознак суб'єктів адміністративного права належить володіння потенційною можливістю реально брати участь в адміністративно-правових відносинах та зовнішня самостійність у реалізації своїх прав та обов'язків у сфері державного управління.

Характерними ознаками профспілок як суб'єктів адміністративного права є виконання справжніх функцій профспілок для захисту прав та інтересів найманих працівників; незалежність від державних органів та роботодавців; заборона на членство в профспілках роботодавців та власників підприємств; співпраця з іншими громадськими організаціями і політичними партіями лише на паритетних засадах, тобто профспілки діють на засадах соціального партнерства і трипартизму, співпрацюють з органами державної виконавчої влади і об'єднаннями роботодавців, беруть активну участь у переговорах щодо Генеральної, галузевих і регіональних угод і колективних договорів.

Т.О. Мацелик, досліджуючи суб'єктів адміністративного права визначає, основні відмінні ознаки суб'єктів адміністративного права і суб'єктів адміністративних правовідносин якими є: 1) суб'єкт адміністративних правовідносин є динамічною категорією, оскільки через правовідносини суб'єкт адміністративного права реалізує свої суб'єктивні права і юридичні обов'язки; 2) в об'єктивному сенсі суб'єкта адміністративного права слід розглядати як абстрактного суб'єкта, а суб'єкт адміністративних правовідносин завжди має цілком конкретну роль, він персоніфікований; 3) коло суб'єктів адміністративного права за обсягом ширше за коло суб'єктів адміністративних правовідносин [23, с. 26]

Законодавець статтею 1 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” під професійною спілкою розуміє добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [16, ст.1].

З аналізу викладеного поняття вбачається за можливе визначити три основні ознаки профспілки, а саме: профспілка створюється на засадах добровільності; профспілка є неприбутковою організацією; профспілка об'єднує громадян за родом їхньої професійної (трудової) діяльності або навчання.

Зміст першої ознаки законодавець розкриває у статті 6 зазначеного Закону України. Так, громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Проте іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їхніми статутами. Профспілки як громадські організації не мають на меті отримання прибутків.

Згідно із наступною ознакою профспілки утворюються громадянами, які повинні працювати на одному підприємстві, в установі, організації або займатися однаковою трудовою діяльністю.

В той же час статтею 7 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” встановлюються певні вимоги до члена профспілки [16, ст.7]. Так, членом профспілки можуть бути: особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації, незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю; особи, які забезпечують себе роботою самостійно; особи, які навчаються в навчальному закладі; особи, зайняті творчою діяльністю, члени фермерських господарств, фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності; особи, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах; особи, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють.

Дослідивши різноманітні наукові підходи виділення ознак громадських організацій, неприбуткових організацій, хотілось б виокремити думку А. Володіна, який формулює такі особливості профспілок: 1) профспілки – це організації, основною функцією яких є забезпечення економічних прав; 2) як і інші організації громадянського суспільства, профспілки формуються на базі найманих працівників; 3) профспілки належать до тієї меншості інститутів, що складають громадянське суспільство, які мають партнерів-суперників у своєму середовищі (для профспілок – це підприємці, наймачі);

4) ще одна ознака профспілок, як і більшості великих асоціацій громадянського суспільства, – їх багатofункціональність (основна діяльність профспілок має економічний характер; інші, додаткові функції розширюють діапазон впливу профспілок і їхню роль у суспільстві); 5) подібно до багатьох структур громадянського суспільства профспілка входить у політику, хоча іманентно їй це не властиво [24, с. 105-106].

Єдиної думки науковців щодо ознак профспілок як суб'єктів адміністративно-правових відносин не існує, оскільки профспілкам притаманні ознаки як громадської організації, так і неприбуткового об'єднання. Тобто, при реалізації прав та виконанні обов'язків профспілки як суб'єкти адміністративного права набувають різноманітних ознак в залежності від тих цілей і завдань, які вони ставлять перед собою і реалізують у суспільстві й державі.

З огляду на вищезазначене, й з урахуванням результатів системного аналізу нормативно-правової бази, наукових джерел, доходимо висновку що, відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України та Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності“, громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їхніми статутами, брати участь у роботі професійних спілок [25].

У науковій літературі не існує єдиної думки і щодо визначення поняття „профспілка“, одні вчені трактують профспілки як власне організації економічного напрямку, інші прагнуть створити профспілкові організації з численними функціями, правами, обов'язками та повноваженнями які б були здатні реально захищати, представляти та спрямовувати інтереси найманих працівників.

Враховуючи стійкі зміни у державно-суспільному житті, які впливають на адміністративно-правові правовідносини, вважаємо за доцільне привести у

відповідність до законодавства та вдосконалити визначення поняття „професійної спілки”. Пропонуємо таке визначення: профспілка – це колективне добровільне неприбуткове громадського об’єднання, що утворюється у формі громадської організації, яка об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом іншої професійної (трудової) діяльності (навчання), з метою задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів.

До основних ознак профспілок як суб’єктів адміністративного права можна віднести: здатність мати та реалізовувати права та юридичні обов’язки шляхом створення на добровільних засадах, з елементами неприбуткової природи функціонування, у формі громадської організації, що об’єднується на підставі спільних інтересів за родом їхньої професійної діяльності. Крім того, ознакою профспілки як суб’єкта адміністративного права є володіння потенційною можливістю реально брати участь в адміністративно-правових відносинах, що виникають між профспілками органами державного управління, та зовнішня самостійність профспілок у реалізації своїх прав та обов’язків у зазначеній сфері.

1.3. Правове регулювання функціонування профспілок у зарубіжних країнах

Професійні спілки, добровільні організації, що об’єднують трудящих у виробничих та в невиробничих сферах з метою захисту соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, виникли у країнах Західної Європи та Сполучених Штатах Америки наприкінці XVIII століття. Як явище суспільної взаємодопомоги профспілки в розвинених країн були легалізовані у XIX століття, пройшовши відтоді великий і важкий шлях. Щоб зрозуміти й оцінити сучасні проблеми зарубіжного профспілкового руху, необхідно звернутися до його витоків [26].

У 70-х – 80-х роках XX ст. різні схеми профспілкового захисту можна було спостерігати в усіх регіонах світу, як в розвинених державах, так і в тих,

що розвивалися. Це стосувалося не лише ремісників і малокваліфікованих робітників, а й працівників індустріального профілю і навіть інженерно-технічних працівників.

Наприкінці 70-х років близько половини членів профспілок працювали на підприємствах типу закритих цехів „closedshop”. Ця система профспілкового захисту охоплювала майже всіх шахтарів, друкарів, докерів, працівників суднобудування й автомобільного виробництва. Такий високий рівень залучення англійських робітників у колективно-договірні форми захисту зайнятості пояснюється традиційною самостійністю профспілок Великобританії. Проте становище поступово змінювалося, і Акт Великобританії про Професійні спілки і трудові відносини від 16 липня 1992 року вже містив докладні положення про те, що відмова у прийнятті на роботу через приналежність або неприналежність до профспілки є протизаконною. Цей закон змінив невдоволення деяких працівників, особливо кваліфікованих, системою примусового членства у профспілках на шкоду їхнім особистим можливостям реалізувати їх через індивідуальні трудові контракти [26].

Цікаво розглянути становлення профспілки у Новій Зеландії. Прибічники профспілкової монополії стверджували, що обов'язкове членство в профспілці сприяє зміцненню „промислового світу” та соціальній стабільності, противники посилалися те що, що примусове членство в профспілках порушує декларація про працю й свободу об'єднань.

У англосаксонській системі права, до якої входить і Нова Зеландія, вирішальну роль відіграють судові прецеденти і, отже, арбітражні суди. Ще 1894 року у Новій Зеландії видано Акт про промислове примирення й арбітражі, з яким у трудові стосунки запроваджені статті про застосування умов „closedshop” для шахтарів, і шевців.

Насправді багато роботодавців ігнорували попередні домовленост, і у 1932 році в Акт від 1894 року було внесено поправку, за якою суперечки між підприємцями й профспілками могли передаватися у суд лише за згоди обох

сторін. У 1936 році новий уряд ухвалив нову поправку до Акта, оголосивши незаконною таку практику, коли роботодавець приймав на роботу лише ту дорослу людину, яка входила до профспілки. Отже, жорсткі умови „closedshop” було замінено м'якшими умовами „unionshop”, що викликало небувале зростання профспілкового членства [3].

Захисні функції профспілок у 1940–1960 рр. були законодавчо оформлені головним чином в англосаксонських країнах: у Великій Британії, США, Канаді, Австралії та Нової Зеландії. В інших державах профспілковий захист не набув великого розвитку. У багатьох країнах Європи під впливом профспілкового плюралізму, класової солідарності працівників і поширення демократичних традицій основні форми профспілкової захисту (профспілкового монополізму) були заборонені. Проте офіційні заборони мало впливали на об'єднання ремісників, друкарів, каменярів, теслярів та інших ремісників, які формували закриті цехи й прагнули до інших форм захисту корпоративних інтересів. Формували профспілки і малокваліфіковані працівники, особливо у гірничодобувній та будівельній промисловості приватного сектору [3].

У 1961 році уряд Нової Зеландії ухвалив ще одну поправку до Акту про промислове примирення й арбітраж, яка замінила примусове членство в профспілках на два його види:

а) „кваліфіковану перевагу”, роботодавцю дозволено приймати у члени профспілки за умови, що ніхто з п'яти членів профспілки не має ознакової кваліфікації;

б) „некваліфіковану перевагу” – кожен прийнятий на роботу не член профспілки зобов'язаний був вступити до профспілки упродовж 14 днів, але цей вид профспілкового захисту ставав дієвим, якщо за нього проголосувало щонайменше 50 % зайнятих працівників.

Такий вид профспілкового монополізму переважав у Новій Зеландії до 1976 року, коли чергова поправка до Акта у трудових відносинах встановила, що Міністерство праці може періодично проводити на підприємствах і

організаціях голосування із приводу відношення працівників до місцевих умов у сфері зайнятості. Починаючи з 1977 року, 90% голосів були подані за збереження системи „некваліфікованої переваги” при найманні працівників. Проте під час двох останніх десятиліть країна почала схилитися до демократизації трудових взаємин заголом і скасування профспілкових привілеїв зокрема.

Ухвалений 1991 році Акт у трудових контрактах вилучив зі свого змісту поняття „профспілка” і „профспілкові права”, натомість було введено термін „організація працівників”. Ця організація працівників набувала статусу юридичної особи, але позбавлялась традиційних привілеїв профспілок. Відповідно до цього Акта, організацією працівників може бути не лише профспілка, а й будь-яка інша організація, яка захищає правничі інтереси людей праці. Майже всі законодавчі норми про права та повноваження профспілок було заборонено, включно з правом профспілок представляти працівників у ході колективних переговорів і під час розгляду трудових суперечок. У 1993 році у Новій Зеландії було прийнято Акт про права людини, у якому дискримінація у сфері зайнятості оголошувалася незаконною [3].

На думку спеціалістів, „новозеландська” модель має вигляд крайнього втілення у трудове законодавство ідей лібералізму, який розцінює діяльність профспілок та її традиційні права як анахронізм, пережиток промислової ери, як перешкоду економічному прогресу в суспільстві. Таке трактування ролі профспілок не набуло підтримки на Заході і вважається проявом екстремізму регулювання трудових відносин [3].

Кожна зарубіжна профспілка обирає свій зразок організації. Прикладом такої організаційної форми можуть бути органи в Великій Британії. Типова велика профспілка має дещо подібну до інших структуру. Основу становлять члени профспілки. Кожна, навіть невелика група працівників, може бути представлена своїм уповноваженим, який є звичайним постійним робітником, що обирається колегами для представництва їхніх інтересів

перед вищою ланкою Спілки та її керівництвом. Його профспілкова діяльність, як правило, не оплачується. Кілька груп працівників можуть бути представлена вже постійним (full-time) профспілковим діячем, який присвячує велику частку або весь свій час профспілковій діяльності, яка тому оплачується спілкою. Окремі члени організуються в „гілки”, „колективи” або „угруповання”, які суттєво відрізняються за розмірами. На галузевому рівні (зборах) можуть обговорюватися дуже важливі питання кожен член спілки має право виступати з власними пропозиціями. На таких мітингах формуються первинні інтереси окремих груп, залучених до профспілкової політики. Однак „гілковий” рівень являє собою приблизне відображення відбиття групових інтересів [26].

Окремі англійські „гілки” профспілки можуть об'єднуватися на районному чи окружному (регіональному) рівнях, обирати районні комітети, які репрезентують інтереси свого об'єднання у виконавчих комітетах вищого або навіть національного рівня. Президенти секретаріатів виконавчих комітетів великих профспілок представляють вже інтереси очолюваної ними Профспілки в цілому, широко відомі не тільки своїм членам профспілки, але і в країні, і мають відстоювати їхні інтереси. Кожного року великі національні профспілки збираються на свою щорічну конференцію. Кожна секція профспілки обирає своїх представників на конференцію, де обговорюються найбільш важливі пропозиції і загальні питання, приймаються рішення, які мають пройти через виконавчі комітети. Останні підзвітні Конгресові профспілок.

Конгрес профспілок Англії не має права втручатися в роботу окремих національних профспілок. Єдина санкція, яку Конгрес профспілок може собі дозволити – це виключення Спілки з Конгресу профспілок, який діє виключно на переконанні і впливі на індивідуальні профспілки з тим, щоб вони приєдналися до Конгресу профспілок і проводили спільну політику. Конгрес профспілок підпорядкований щорічному з'їздові (в Англії він відбувається у вересні). Кожна спілка має право надіслати на Конгрес одного

депутата від 5 тис. членів, яких вона об'єднує. На щорічному з'їзді делегати обговорюють дії, які висуваються об'єднаними профспілками. Рішення прийняті з'їздом, стають основою профспілкової політики на поточний рік. З'їзд обирає також членів Генеральної Ради Конгресу. Генеральна Рада діє упродовж всього року, вона відповідальна за повсякденну політику. За системою голосування вважається, що Генеральна Рада представляє всі профспілки у Конгресі. Оскільки члени Генеральної Ради водночас являються також адміністраторами у своїх профспілках, вони не мають багато часу на обговорення і повсякденну роботу в Конгресі. Тому більшість поточних питань вирішується і опрацьовується в комітетах Конгресу – у таких, як Фінансовий, Виробничий, Освіти, Міжнародних справ, Політики цін і доходів тощо. Самі назви цих комітетів говорять про те, чим вони займаються: це питання економічні й фінансові, соціального забезпечення і добробуту, політики цін і доходів, охорони праці і здоров'я, міжнародних зв'язків тощо. Головним же завданням профспілкового руху в Англії є відстоювання інтересів трудящих і працівників найманої праці у взаєминах з роботодавцями й з урядовими організаціями [27].

А. Рибак зазначає, що у Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики, учасником яких є японські профспілки. Розробку погодженої політики соціально-трудова відносин здійснює спеціальна асоціація підприємств і національний профспілковий центр [28].

Останніми роками чисельність профспілок, як і у багатьох інших країн світу, різко скоротилося. Однією з причин цього є втрата зв'язку з рядовими працівниками, насамперед із молоддю, а також ослаблення інтересу до профспілок, зниження оперативності і точності їх реагування на запити трудящих у зв'язку з тим, що з економічних причин відбулося злиття профспілкових організацій, які об'єднують працівників з різними, інколи протилежними, інтересами і потребами.

Але попри багато проблем, профспілки знаходять способи їх вирішення, залучають до своїх рядів нових членів, розширюють сфери діяльності, співпрацюють із державними органами і роботодавцями у вирішенні різноманітних питань, допомагають відстоювати працівникам їхні трудові права.

У більшості західних країн у конституціях проголошене право громадян на об'єднання (асоціацію). У таких країнах, як Франція, Італія, Японія, Іспанія, Португалія право трудящих на об'єднання в профспілку має ранг спеціально встановленого конституційного права.

Право на об'єднання в профспілку зазвичай трактується таким чином, що воно містить у собі так зване негативне право на коаліцію. У юридичній західної літературі представлена думка про те, що в багатьох країнах поряд із закріпленим у нормативних актах правом на об'єднання в профспілку, тобто поряд з його прямим позитивним змістом, виникає право не приєднуватися до профспілки та право вийти з неї.

Законодавчі й інші юридичні акти регламентують питання, що стосуються внутрішньої структури й функціонування профспілок, порядку їхніх взаємин одна з одною, зі своїми членами, підприємцями й державою. Вони включають як норми, що надають профспілкам права, повноваження й пільги, так і норми, що встановлюють обов'язки профспілок перед державою [29, с.116–117].

На думку В.І. Прокопенка профспілкові права можна умовно поділити на дві групи: права профспілок поза підприємствами (у галузевому або загальнонаціональному масштабах) і права профспілок у межах підприємства. Науковець до першої групи відносить права, що передбачають: вільне створення й функціонування профспілок (право приймати внутрішньо-профспілкові норми, формувати свої органи, розробляти програму, утворювати федерації, приєднуватися до міжнародних організацій тощо); стабільність існування (розпуск профспілки або припинення її діяльності через суд у випадку грубого порушення законодавства).

У багатьох країнах Європи заборонено створення компанійських („домашніх”) профспілок, договори „жовтої собаки”, які містять зобов’язання працівника не вступати до профспілки в період роботи у даного підприємця, недопущення втручання підприємців у внутрішньопрфспілкові справи, дискримінація профспілок і працівників за приналежність до профспілки, зокрема при звільненнях.

У деяких країнах, наприклад, у Франції, Іспанії, Португалії, Італії, оголошені незаконними будь-які дії, що мають за мету перешкодити здійсненню профспілкових прав, встановлене кримінальне покарання за їх порушення, заборонене накладення арешту на профспілкові фонди.

Профспілки мають не тільки права, але й обов’язки. Вони відповідають за їх порушення, за будь-які протизаконні дії. Профспілки піддаються майновій відповідальності (за рахунок профспілкових фондів), а їхні функціонери – адміністративній та кримінальній [29, с.118, 121].

Роль профспілкового руху в Європі має вагоме значення для функціонування суспільства і держави. Так, Голова Об’єднання німецьких профспілок Міхаель Зоммер виділяє напрями вдосконалення прав найманих працівників за умов глобалізації суспільства. Він вважає, що: „європейські держави-учасниці мають власні традиції соціальної держави і власну систему соціального захисту від бідності, хвороб та безробіття. Усі ці системи мають спільну мету – захистити людину та її життя від великих ризиків за жорстоких умов функціонування вільного ринку. Зростання конкуренції, у глобалізованій економіці чинить дедалі більший тиск на ці соціальні модель європейських держав. Європейський Союз має серйозні проблеми з приростом та зайнятістю населення. Громадяни Європи чекають на збільшення кількості робочих місць та поліпшення умов праці, на підвищення рівня соціального захисту” [5, с. 35].

Профспілки Німеччини вважають обов’язковим для подальшого розвитку соціальної Європи повну зайнятість населення. При цьому основною вимогою є збільшення кількості робочих місць та поліпшення

умов праці, а не змагання за нижчу заробітну плату та гірші умови праці; вдосконалення прав найманих працівників на участь у справах своїх організації [30].

Міжнародний профспілковий рух стверджує: дія економічних та технічних стандартів визначається на міжнародному рівні, так само мають визнаватись і соціальні стандарти. Дотримання обов'язкових для виконання норм міжнародного права, викладених у конвенціях Міжнародної Організації Праці, повинно бути звичайною справою в кожній країні світу.

Основні права людини, затверджені Міжнародною Організацією Праці, закріплюються у відповідних конвенціях, серед яких заборона примусової праці, право громадян об'єднуватись у громадські організації та право на ведення колективних переговорів, заборона дитячої праці, заборона професійної та трудової дискримінації, право на однакову винагороду за рівноцінну роботу для працівників жіночої й чоловічої статті.

За ці вимоги і борються німецькі профспілки, не лише як національні профспілкові об'єднання, а й все більше – на європейському рівні. Об'єднання європейських профспілок у Брюсселі нараховує нині понад 75 організацій. Це профспілкова організація, яка лобіює інтереси найманих працівників за місцезнаходженням Європейської комісії та Європейського парламенту.

Роль і місце профспілкових об'єднань у політичному житті суспільства різних країн світу розкриваються через співпрацю або конфронтацію з політичними партіями, тому що останні є агрегатами суб'єктивного сприйняття політичної дійсності та відображають розбіжності в політичних переконаннях населення.

Співпраця профспілок із політичними партіями має багато спільних рис. Профспілки можуть створювати власні політичні партії, бути їхніми колективними членами та фінансувати їх із власних політичних фондів, як робиться наприклад, у Великій Британії. Це не потребує від них цілковитої схожості у програмах і політичної залежності від партій. Вони мають свою

програму, а партії під час виборів лише вносять до своєї передвиборної платформи окремі вимоги профспілкового руху [31]. Профспілки підтримують депутатів, обраних за списками цих партій, проводять брифінги для всіх бажаних членів парламенту, де висловлюють свою позицію щодо соціально-економічних питань, організують публікації, виступи тощо. Після приходу до влади власних партій профспілки можуть висунути в уряд своїх представників. Разом із політичними партіями, як зазначає В. Цвих, вони можуть утворювати спільні органи місцевої влади, наприклад, профспілково-лейбористські ради на рівні штатів в Австралії [32, с. 96].

Взаємозалежність профспілок та політичних сил детермінується і рівнем розвитку партій та профспілок окремо, і особливостями національних політичних систем. Партії переважно шукають найефективніший спосіб впливу на свідомість виборців та громадян як соціальної бази. Ініціатива тут може належати і профспілкам, і політичним силам. Чим розвиненіші та впливовіші об'єднання працівників, тим самостійніші вони під час вибору політичного партнера. Зменшення самостійності профспілок у виборі пов'язане насамперед із зовнішніми, стосовно партійних систем, політичними чинниками: нормативним регулюванням державою політичної діяльності громадських організацій, режимними характеристиками політичної системи, а також специфікою політичної активності мас. Ситуація, за якої профспілки цілковито втрачають можливість діяти як політичні суб'єкти й змушені чітко виконувати накази партійного керівництва, є можливою в умовах тоталітаризму. На думку В. Цвиха, „взаємини профспілок і партій принципово відрізняються в суспільствах різного типу. У тоталітарному суспільстві профспілки, якщо й існують, то зводяться до ролі „прив'язних ременів”, що передають рух від партії до „маси”, пов'язують панівну, авангардну пролетарську партію з широкими масами трудящих. Звідси відносини між партією та профспілкою є відносинами субординації, тобто підпорядкування і залежності” [32, с. 15].

Істотним аспектом, що розкриває суттєві риси профспілок під час їхньої взаємодії з політичними партіями, слід вважати особливості політичного розвитку окремих країн. На основі їхнього досвіду є можливість побудувати окремі моделі партійно-профспілкової взаємодії.

Як зазначає В.В. Песчанський, політична активність профспілок у контексті взаємодії з партійною системою у країнах Заходу має встановлені форми, ритміку та періодичність. Основою відстоювання базових інтересів трудящих слід вважати діяльність галузевих та національних профспілкових організацій з укладення формальних та неформальних угод про співробітництво з політичними силами. Успішність досягнення політичних цілей профспілок зумовлена рівнем та традиціями партнерської взаємодії (проблема рівноправ'я сторін), рівнем організаційної взаємодії та консолідації профспілок (що виявляється у спроможності профцентрів відігравати самостійну роль, відстоювати власні інтереси), перебігом розвитку політичної ситуації у кожній окремій державі, логікою управлінського впливу держави на профспілковий рух. Співвідношення вказаних параметрів є варіативним, проте дає підстави для формування особливих моделей зв'язку профспілок та партійних систем, які можна ідентифікувати за національною ознакою [33, с. 110].

Зокрема, французька модель характеризується домінуванням лівих політичних сил у договірних відносинах із профспілками. Історично ліві політичні партії Франції утворювалися, за окремими винятками, без участі профоб'єднань. Тому профспілки Франції є начебто молодшими партнерами політичних партій. Водночас специфічною рисою політичної взаємодії профспілок та політичних партій Франції слід вважати асинхронність політичної діяльності профоб'єднань та політичних партій. Це означає, що страйкова та протестна активність профспілок може не збігатися з виборчими циклами, залежить здебільшого від соціально-економічного стану та перспектив об'єднань працівників. Тому в окремих випадках профспілки оголошували загальнонаціональні страйки навіть в умовах урядування

соціалістів, із якими їх традиційно пов'язували договірні відносини. Політична ситуація у Франції характеризується з початку XXI століття домінуванням правих політичних сил, що зумовлює спроби „витіснення” профспілок із політичної арени. У відносинах із державою важливим чинником є менеджеріальне регулювання економічних процесів, що означає тенденцію до скорочення соціальних програм та твердішу позицію держави стосовно поліпшення умов праці.

Особливістю договірних взаємодій лівих політичних партій Італії та італійських профспілкових об'єднань стала зміна орієнтацій політичних сил та позиції загальнонаціональних об'єднань трудящих. Причина таких трансформацій – невиконання лівими урядовими коаліціями передвиборних домовленостей. Організаційний склад профспілкових об'єднань та їхня налаштованість на співпрацю в італійській моделі виявилися на основі конкурентних відносин [34, с. 118].

На основі дослідження світового досвіду функціонування профспілок В.Ф. Цвих зауважує, що логіка взаємин профспілок з державою на основі емпіричних фактів проявилася в тому, що уряд Італії, зокрема С. Берлусконі, різко змінювали позицію держави в бік обмеження активності профспілок. Політична ситуація в Італії виявилася загалом сприятливою для плідної співпраці профспілок країни з політичними партіями. Парламентська демократія з її численними виборами сприяє збереженню стійких стосунків між політичними силами та профспілками, оскільки перші зацікавлені у таких взаєминах в умовах нестабільної політичної ситуації [32].

Німецька модель взаємин профспілок і політичних партій характеризується функціонуванням у межах системи корпоратизму. Вона передбачає тісну співпрацю профспілок, як представників соціальної групи найманих працівників, із групами економічних інтересів, що представляють широкі кола підприємців Німеччини. Партії виступають свого роду „фіксаторами” загальносуспільних домовленостей, здійснюючи розподіл суспільних ресурсів відповідно до пріоритетів основних корпорацій:

підприємців, найманих працівників, працівників бюджетної сфери. Зміна балансу у взаєминах корпорацій призводить до зміни правлячої коаліції внаслідок переформатування більшості в парламенті. А вона, у свою чергу, змінюється у результаті зміни параметрів соціально-економічного розвитку, що можуть, наприклад, загрожувати стабільності соціальних гарантій. Рівень консолідації та організаційної взаємодії профспілок у Німеччині залишається стабільно високим [32].

Специфіка державної регуляції соціально-трудова відносин у німецьких умовах повністю залежить від позиції земельних та місцевих урядів. Особливістю політичної позиції сучасних німецьких профспілок треба вважати також їхнє двозначне ставлення до питання імміграції. Інколи позиція профспілок стосовно іммігрантів істотно відрізняється від позиції федеральних органів державної влади. Водночас профспілки не заперечують проти збільшення кількості своїх членів за рахунок іммігрантів.

Особливістю шведської моделі є тісна співпраця профспілок та соціал-демократичної партії, що ґрунтується на ідеологічній основі. Шведські соціал-демократи та профспілки були об'єднані ідеєю побудови суспільства загального добробуту, яка почала втілюватися в життя, починаючи з 30-х років ХХ століття. Безперешкодний розвиток цього проекту тривав до кінця 80-х. Рівень організаційної єдності та консолідованості профспілок у Швеції залишався стабільно високим і в період домінування соціал-демократів, і під час відходу їх від правлячої коаліції. Водночас шведські профспілки диференційовано підтримують міжнародний робітничий рух. Логіка взаємодії з владою для профоб'єднань Швеції не виходить за межі основних корпоративних угод, не має істотної специфіки на локальному рівні, а також особливостей у стосунках профоб'єднань, державного виконавчого апарату та центральних органів держави, що формуються політично. Привертає увагу патріотизм шведських профоб'єднань, які лояльно ставляться до королівської форми правління.

Оскільки політичній системі розвиненого демократичного суспільства властиві багатопартійність і політичний плюралізм, цілком природньою є розмаїття ідеологічних настанов у відносинах із профспілками, наявна в цих країнах [32, с. 240].

Незважаючи на велику кількість форм співробітництва профспілок та робітничих партій, ці відносини сьогодні досить складні. Тертя й суперечності, що періодично загострюються, виникають насамперед у взаєминах із соціал-демократичними партіями, навіть у країнах, де колись були сильні комуністичні партії, сьогодні вони перебувають у стані глибокої кризи. Однак загалом їхні відносини можна назвати „родинними”: їх поєднує загальна у своїй основі ідеологічна позиція, класова база, що значною мірою збігається, іноді взаємне переплетення керівництва, а також нерідко міцні зв'язки на особистісному рівні.

О.О. Чемшит визначає, що вищезазначене свідчить про неоднозначність ролі та місця профспілок у партійних системах сучасності. З одного боку, профспілкові об'єднання у сучасному світі тісно пов'язані з національним контекстом, що є чинником збільшення кількості підходів у взаємодії партій та профспілок [35]. Кожна держава має власний досвід і конфігурації взаємодії партійних організацій та об'єднань працівників. Це проявляється у різних ідейних платформах, формах співпраці або антагонізму. Крім того, неоднакова періодичність та логіка виборчих циклів, особливості кожної партійної системи загалом утворюють масив інформації, надзвичайно складний для інтерпретації та узагальнення. Однак є підстави для виокремлення певних спільних рис у політичному процесі різних країн попри політико-історичну та політико-культурну специфіку. Провідною світовою тенденцією взаємодії профспілок та політичних партій у сучасному світі слід вважати зменшення впливу об'єднань працівників на процеси прийняття політичних рішень коаліціями політичних та правлячих партій, які спиралися на їхню підтримку.

Ці процеси посилюються за рахунок позаполітичних чинників: скорочення економічного впливу профспілок, а також зміни традиційних соціально-професійних орієнтацій населення. Елітарність прийняття рішень, що на практиці означає відстороненість широких профспілкових мас від вироблення важливих дій та реакцій, ставить профспілкові організації у нерівне становище з політичними партіями, зумовлює їхній статус молодших партнерів. Непублічність та утаємниченість переговорів профспілкових лідерів та лідерів політичних сил зумовлюють перевагу в ініціативі останніх, оскільки вони є „профільними” політичними гравцями. Ситуація змінюється, коли профспілки самі виступають ініціаторами створення політичних партій, що можливо лише в умовах перехідних суспільств [35]. Технологізація політичного процесу, особливо під час виборчих перегонів, передбачає жорстку концентрацію сил та засобів політичних сил у досягненні запланованих показників. За цих умов профспілки мають гарантувати певний відсоток електоральної підтримки, що не завжди вдається у демократичному суспільстві.

Крім того, у систематизації інформації щодо взаємодії профспілок та політичних партій слід вважати територіальний принцип. Він є чи не єдиним засобом виокремлення тенденцій на ґрунті порівняння. Умовно політичні системи сучасного світу поділяються на демократичні, недемократичні й перехідні. Тому й профспілково-партійні взаємини або вкладаються у відносини партійної системи та електорату за умов жорстко визначених правил гри, замінюються відносинами держави (правлячої групи, часто непартійного характеру) та підконтрольного їй суспільства, або є свого роду гібридом двох названих моделей з невизначеним вектором еволюції.

Істотно важливим у визначенні ролі та місця профспілок у системі партій кожного суспільства є принцип ідеологічної належності (спорідненості) партій та профспілок. На європейському континенті він був одним із провідних чинників політичної мобілізації працівників, об'єднаних за професійною ознакою. Слід зауважити, що поряд з ідеологіями соціал-

демократії та комунізму важливого значення набули релігійний фундаменталізм (конфесійні профспілки та партії) та націоналізм (постколоніальні держави й сепаратистські рухи) як чинники двосторонньої співпраці. Водночас об'єднавча сила ідеологічного підґрунтя майже в усіх розглянутих випадках мала обмежений часом характер. Із зміною політичного статусу партій (найчастіше з опозиційних на правлячі) спільність ідейних позицій втрачала потенціал для утримання союзників у договірних відносинах. Втрата значення чинників ідеологічної спільності також зумовлювалася логікою розвитку постіндустріального масового суспільства, зменшенням монологічного впливу ідеологій на свідомість в умовах диверсифікації джерел інформації, а також розвитком процесів глобалізації. Останні спричинили опір процесам міграції, що спонукало трудящих віддавати голоси за консервативні партії. Така радикальна зміна політичних орієнтацій безповоротно визначила і стратегію партій у відносинах із профспілками, і механізми політичного ангажування професійних об'єднань, котрі здебільшого орієнтуються на кон'юнктурні позиції та ділові домовленості, а не на абстрактну ментальну спорідненість.

Аналіз політичного розвитку різних країн виявив, що програмні вимоги політичних партій та життєві інтереси рядових членів профоб'єднань рідко збігаються. Це свідчить про безпосередній політичний вплив партійних систем та окремих партій на внутрішню будову й способи діяльності профспілок навіть у демократичних суспільствах [36].

В умовах створення в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутими країнами досвіду соціального партнерства.

Більшість країн з розвиненою економікою поступово створила систему регулювання соціально-трудова відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться. Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення

переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств. Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди, з огляду на конкретні умови виробництва, регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та інше.

В.В. Песчанський зазначає, що важлива роль у регулюванні трудових відносин у розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок. Пильної уваги заслуговує досвід організації соціального партнерства у Федеративній Республіці Німеччині що належить двом впливовим соціальним силам – професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений у Конституції Німеччині, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави [33, с. 15].

Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже 80 відсотків усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібних утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд з федеральними існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту 20 відсотків підприємців.

Головним своїм завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального

забезпечення. Однак федеральне об'єднання не наділене правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплено лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців.

Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці має конституційне закріплення [33, с. 15].

Згідно з чинним у Федеративній Республіці Німеччині порядком, тарифна угода складається із правової і нормативної частини. Перша визначає права і обов'язки сторін тарифної угоди, друга – норми, що регламентують зміст трудових угод. Тарифні угоди виконують у Федеративній Республіці Німеччині такі функції:

- захисну: вони покликані вберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників;
- організаційну: сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії;
- примиренську: тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм.

Сьогодні у Федеративній Республіці Німеччині тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже 90 відсотків працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько восьми тисяч тарифних угод, частина яких замінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення терміну дії. Всього ж нині є чинними близько 32 тисяч таких угод.

Рішення про регулювання соціально-трудова відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях

підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод у промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть від загальної кількості чинних колективних договорів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні – це випробувана часом традиція, яка дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні [33, с. 125].

Як зазначає Н. А. Циганчук, по-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудова відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудова відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймає парламент, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство в Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих в профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки.

До найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції, яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35

підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання їх об'єднань – це участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 року діє центральне об'єднання профспілок Швеції. Це конфедерація 23 профспілок, які об'єднують майже 90 відсотків усіх робітників країни.

У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів [34].

До середини 80-х років ХХ століття система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак, з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять у глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж через тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна проводити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще в 1928 році створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих і три – урядом [37, с. 32].

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Дані рекомендації обговорюються окремо підприємцями і профспілками в усіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного відсотка. Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років [38, с. 68].

Отже нині діяльність профспілок є не тільки багатоплановою і різноманітною, але й ефективною у сфері регулювання трудових відносин з покращення умов праці, надання нових робочих місць, юридичного консультування, у сфері розвитку середнього і малого бізнесу, так і в інших сферах нашого життя. Професійні спілки беруть активну участь у роботі Міжнародної Організації Праці.

На економічному і соціальному просторі для профспілок особливо гостро стоїть питання про шляхи подальшого розвитку профспілкового руху в Україні, як одного з найбільших осередків працівників найманої праці в СНД. Налагодження і зміцнення на новій основі міжнародних економічних зв'язків України робить необхідним встановлення міцних контактів українських профспілок із профцентрами промислово розвинутих держав, розвитком комунікацій з Європейською конфедерацією профспілок, Міжнародною конфедерацією вільних профспілок, іншими міжнародними профспілковими організаціями. Кінцевим результатом такої взаємодії могло

б стати повне членство в цих організаціях в інтересах єдності і міжнародної солідарності.

Необхідно вивчати і брати до уваги уроки, пройдені профспілками інших країн світу, розвивати вже наявні в кожній членській організації паростки нового. Якщо Україна буде розвиватися, взявши за взірць розвинуті країни Європи, буде прагнути до Євросоюзу, то очевидно, що і профспілки матимуть відповідні методи роботи з профспілками інших країн. Таким чином, методи і досвід роботи профспілок інших країн становлять практичний інтерес для розвитку профспілок в Україні [39].

В останні десятиліття розуміння захисної функції профспілок в європейських країнах дещо змінилося. Якщо раніше основним завданням профспілки вважали підвищення оплати і умов праці, то сьогодні їх основне практичне завдання полягає в тому, щоб не допустити збільшення рівня безробіття і підвищити зайнятість.

В умовах загострення конкурентної боротьби профспілки стали усвідомлювати, що добробут працівників залежить не тільки від протиборства з підприємцями, але і від зростання ефективності праці. Тому сучасні профспілкові організації майже не вдаються до страйків, активно беруть участь у підвищенні професійної підготовки своїх членів, удосконаленні самого виробництва. Дослідження американських економістів доводять, що в більшості галузей члени профспілок демонструють вищу продуктивність (приблизно на 20–30%) [40].

Хоча економічна глобалізація вимагає міжнародної консолідації профспілок, сучасний профспілковий рух реально є мережею слабо пов'язаних одна з одною національних організацій, які продовжують діяти відповідно до своїх національних проблем. Міжнародні профспілкові організації – Міжнародна конфедерація вільних профспілок (найбільша в світі – 125 млн. членів), Міжнародні профспілкові секретаріати, Європейська конфедерація профспілок і деякі інші – поки що не мають широкого авторитету. Тому давня мрія радикальних профспілкових активістів про

створення всесвітньої „Єдиної Великої Профспілки” поки що залишається тільки мрією [39, с. 104].

Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання порядку створення і діяльності профспілок досліджувала А.М. Білоус, яка зазначає, що історія профспілок Російської Федерації, які були створені на сто років пізніше, ніж на Заході, досить складна і самобутня. На її думку, епоха створення російських профспілок була відносно спокійною, тому навряд чи українським профспілкам можна запозичувати зарубіжний досвід розвитку професійних спілок у Російській Федерації [41, с. 163].

Розвиток профспілок різних країн відбувався з урахуванням національних, економічних, соціальних та інших особливостей, але є й деякі загальні закономірності розвитку профспілкового руху. Профспілки Російської Федерації (їх об'єднання) реалізують свою діяльність відповідно до затверджених ними ж статутів, а первинні профспілкові організації – згідно із положеннями, розробленими на основі цих статутів. Водночас у Російській Федерації діють понад 150 профспілкових об'єднань, які об'єднують у своїх лавах близько 50% працюючих і 30% студентів, найбільшою з яких є Федерація Незалежних Профспілок Росії (ФНПР), яка була створена у 1990 році, вона налічує 46 загальноросійських профспілок. У всіх республіках, краях, областях Російської Федерації діють 78 територіальних об'єднань профспілок, які, разом із галузевими профспілками, є членськими організаціями ФНПР. У цілому членські організації ФНПР об'єднують майже 25 млн. членів профспілок (близько 95% всіх членів профспілок у країні) [42]. Незважаючи на велику чисельність профспілок, усі вони створюються за виробничою, галузевою, територіальною або професійною ознакою.

Так, наприклад, правові основи діяльності профспілок у Російській Федерації врегульовано Конституцією Російської Федерації від 12 грудня 1993 року [43], Федеральним Законом Російської Федерації від 19 травня 1995 року „Про громадські об'єднання” [44], іншими законами та

підзаконними актами. У спеціальному Федеральному Законі Російської Федерації від 12.01.96 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [45] закладені демократичні принципи, які створюють сприятливі умови для діяльності профспілок в частині захисту інтересів трудящих, гарантують їм таку діяльність і, найважливіше, – відповідають вимогам правового суспільства, його взаєминам із державою: рівноправності, самоврядування, незалежності, законності. Такими ж принципами, які досить чітко визначені у Законі України від 15.09.99 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, керуються і вітчизняні профспілки, тобто можна стверджувати про те, що вони є подібними. Слід зауважити, що, відповідно до положень Федерального Закону Російської Федерації від 12.01.96 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, якщо діяльність профспілок суперечить Конституції Російської Федерації, федеральним законам, то вона може бути припинена на строк до шести місяців або заборонена рішенням Верховного Суду Російської Федерації за заявою Генерального Прокурора Російської Федерації. Припинення діяльності російських профспілок за рішенням будь-яких інших органів не допускається.

А.М. Білоус звертає увагу на те, що основним значенням у статусі профспілок Російської Федерації як суб’єктів адміністративно-правових відносин є взаємовідносини профспілок з державою, її органами і посадовими особами. Організаційні основи створення й діяльності профспілок полягають у добровільному членстві у цих масових громадських організаціях громадян з досягненням 14-річного віку, без попереднього дозволу, заснованого на нормативно встановлених принципах [41].

В.К. Колпаков досліджуючи процеси об’єднання громадян у адміністративно-правових відносинах, зазначає, що аналіз нормативних актів, які регламентують діяльність громадських формувань в Україні дозволяє встановити головну відмінність їх адміністративно-правового статусу від адміністративно-правового статусу державних структур. Вона

полягає в тому, що у відносинах з іншими суб'єктами права і між собою ці формування виступають виключно від власного імені, не маючи державно-владних повноважень. Держава інтенсивно та цілеспрямовано регулює їх діяльність. Проте використовувані у цій сфері управлінські форми і методи істотно відрізняються від тих, які застосовуються щодо державних органів [46].

Неможливо не погодитись із думкою А.М. Білоус, що досвід російських профспілок щодо вікового цензу та членства у профспілках можна вважати позитивним та запозичити для вітчизняного законодавства, адже відповідно до вітчизняного законодавства тільки громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Іноземні ж громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, хоча мають право вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами [41].

Згідно зі ст. 3 Федерального Закону Російської Федерації від 12.01.96 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, за сферою дії розрізняють такі види профспілок та їх об'єднань (асоціацій): загальноросійська профспілка, загальноросійське об'єднання (асоціація профспілок), міжрегіональна профспілка, міжрегіональне об'єднання (асоціація) організацій, територіальне об'єднання (асоціація) організацій профспілок. Згідно зі ст. 51 Цивільного Кодексу Російської Федерації від 30.11.94 [47], юридична особа (зокрема, професійна спілка) вважається створеною з моменту її державної реєстрації в уповноваженому державному органі в порядку, визначеному Законом Російської Федерації від 08.08.2001 „Про державну реєстрацію юридичних осіб і приватних підприємців” [48], до якого відсилає ст. 8 спеціального Федерального Закону Російської Федерації від 12.01.96 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Державна реєстрація профспілки та її об'єднання здійснюється у

повідомному порядку, тобто протягом місяця з дня утворення направляють до Міністерства юстиції Російської Федерації або його територіальних органів необхідні документи, після чого останній зобов'язаний їх зареєструвати. Дані державної реєстрації включаються до Єдиного державного реєстру юридичних осіб Російської Федерації, відкритого для загального ознайомлення. Слід зазначити, що відмова у державній реєстрації або ухилення від неї можуть бути оскаржені профспілками, їх об'єднаннями до суду. Недоліком Федерального Закону Російської Федерації від 08.08.2001 „Про державну реєстрацію юридичних осіб і приватних підприємців” є те, що він передбачає процедуру і правові підстави для відмови профспілкам у державній реєстрації (ст. 23), хоча відповідно до Федерального Закону Російської Федерації від 12.01.96 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, орган державної реєстрації не має права відмовляти їм у реєстрації (ст. 8). Така ж колізія присутня й у вітчизняному законодавстві, отже цей досвід цілком можна вважати негативним.

Державний контроль і нагляд за діяльністю професійних спілок чітко визначено ст. 38 Федерального Закону Російської Федерації від 19.05.95 „Про громадські об'єднання” [44], його здійснюють такі органи:

- 1) прокуратура Російської Федерації (нагляд за дотриманням законів);
- 2) орган, що реєструє громадські об'єднання (контроль за виконанням статутних вимог);
- 3) федеральні органи державного фінансового контролю (контролюють джерела доходів, розміри одержуваних коштів, сплату податків);
- 4) федеральний орган виконавчої влади з контролю і нагляду в галузі податків і зборів;
- 5) федеральний орган виконавчої влади, уповноважений на здійснення функції щодо протидії легалізації (відмиванню) доходів, отриманих злочинним шляхом, і фінансуванню тероризму.

Ці органи встановлюють відповідність витрачання громадськими об'єднаннями грошових коштів та іншого майна статутним цілям та

повідомляють про результати органу, який прийняв рішення про державну реєстрацію відповідного громадського об'єднання. Федеральний Закон Російської Федерації від 19.05.95 „Про громадські об'єднання” лише декларує заборону на втручання органів державної влади та їх посадових осіб у діяльність громадських об'єднань, але фактично допускає його різноманітні правові форми. Щодо вітчизняного державного нагляду та контролю за діяльністю профспілок, слід відзначити, що він передбачений українським законодавством, але досить розпливчато, отже його слід нормативно конкретизувати, запозичивши у цьому аспекті позитивний досвід Російської Федерації [44].

Статтею 10 Федерального Закону Російської Федерації від 12.01.96 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачено, що реорганізація або припинення діяльності профспілки чи первинної профспілкової організації здійснюються за рішенням його членів в порядку, визначеному статутом профспілки, положенням про первинну профспілкову організацію, за рішенням з'їзду (конференції) або загальних зборів і проводиться у формі злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення. Говорячи про ліквідацію профспілки, слід зазначити, що її може бути ліквідовано у добровільному або примусовому порядку за рішенням суду. Процедура державної реєстрації у зв'язку з ліквідацією професійної спілки як юридичної особи здійснюється на підставі Федерального Закону Російської Федерації від 08.08.2001 „Про державну реєстрацію юридичних осіб і приватних підприємців” [48], однак слід зазначити, що у вітчизняному законодавстві цьому питанню приділено більше уваги порівняно із російським законодавством, тобто сам порядок проведення державної реєстрації, припинення юридичної особи в результаті її ліквідації, більш детально викладено у Законі України від 15.05.2003 „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців” [49].

Частковий аналіз відповідності нормативних актів України міжнародним стандартам праці, якими регулюється діяльність професійних

спілок, вказує на те, що в основному норми національного законодавства відповідають загальновизнаним міжнародним нормам, але разом із тим існують деякі прогалини, усунення яких можна розглядати як напрями подальшого розвитку і вдосконалення національного законодавства щодо правового регулювання діяльності профспілок. Так, у законодавстві України право на свободу об'єднання мають лише „громадяни”, а у міжнародних актах таке право надане „кожному” або „людині”. Вузьке тлумачення цього поняття у законодавстві України фактично обмежує право на свободу об'єднання трудящих-мігрантів, які легально працюють в Україні.

Статтею 10 Конвенції Міжнародної Організації Праці від 24.06.75 [50] передбачено право на об'єднання, що зобов'язує кожного члена Міжнародної Організації Праці розробити і втілювати національну політику, яка б, враховуючи національні особливості та міжнародну практику, забезпечувала рівність можливостей на реалізацію права на об'єднання в профспілки і для трудящих-мігрантів. Н. Циганчук зауважує, що положення зазначеної конвенції можна вважати кроком вперед у нормотворчій діяльності Міжнародної Організації Праці, а таку норму цілком слушно пропонує зафіксувати й у законодавстві України [51, с. 46].

Отже, досить важливим є створення з використанням зарубіжного досвіду єдиного банку даних із соціально-економічних питань, а також системи поширення даної інформації в профспілковому русі України.

Крім того, незважаючи на деякі позитивні результати, досягнуті у діяльності профспілок, важливо, щоб держава розробила і прийняла програму підтримки діяльності професійних спілок, як це робиться в деяких розвинених країнах. У перспективі роль профспілок буде неухильно зростати, адже, як ми змогли переконатися, профспілки залишаються чи не єдиним органом, що стоїть на захисті прав і інтересів працівників. З огляду на це профспілкам необхідно уточнити свої завдання, удосконалювати методи роботи.

Висновки до розділу 1

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що профспілки України мають багату й складну історію – від перших страйкових комітетів і кас взаємодопомоги – до могутніх, багатомільйонних об'єднань, здатних істотно впливати на соціально-економічну ситуацію та політику держави. Вони намагаються використовувати весь арсенал засобів боротьби за права трудящих, включаючи страйки та всеукраїнські акції протесту. Профспілки стали дієвим засобом розв'язання найбільш гострих проблем, що нагромаджувався роками, або таких, що виникають час від часу.

Дослідження історичного досвіду профспілок має теоретичне і практичного значення, адже його знання забезпечує наступність у розвитку профспілкового руху. Не можна зрозуміти закономірності функціонування профспілок у суспільстві, не знаючи їх незвичайного історичного минулого, складного, суперечливого досвіду в класових протиборствах, у боротьбі за економічні та соціальні інтереси людини праці. Вивчення історичного досвіду професійного руху збагачує знання про цілі та військово-політичні завдання профспілок, основні напрями, й методів їхньої діяльності, допомагає зайняти правильну позицію у відносинах з роботодавцями й державою.

Таким чином, вбачаємо за можливе структурувати аспекти історико-правового розвитку адміністративно-правового статусу професійних спілок та здійснити періодизацію розвитку й функціонування профспілок, зокрема наступним чином: перший період історичного розвитку профспілок пропонується починати з утворення об'єднань робітників однієї спеціальності (XVII ст.); другий ознаменований становленням профспілок у результаті промислової революції в Англії (з 60-р. XVIII ст. до 30-р. XIX ст.); третій являє собою виникнення профспілкового руху на західноукраїнських землях (друга половина XIX ст.); четвертий пов'язуємо з поштовхом до виникнення профспілок та становлення їх як громадських радянських

організацій у початковий перехідний період (1905–1945 рр.); п'ятий – це розвиток радянських профспілок у добу „холодної війни”, „хрущовської відлиги” з остаточним формуванням моделі радянських профспілок, становлення нових відносин між профспілками, державою, роботодавцями, що поклали в основу взаємодії елементи соціального партнерства (1948 – 90-роки ХХ ст.); шостий (пострадянський) – кардинальні зміни у профспілковому русі (1990 – 1997 рр.); сьомий (сучасний) – становлення та функціонування профспілок в умовах формування та розвитку ринкових відносин (з 1997 року по теперішній час).

Вважаємо за доцільне привести у відповідність до законодавства та вдосконалити визначення поняття „професійної спілки”. Пропонується таке визначення: професійна спілка – колективне добровільне неприбуткове громадського об'єднання, що утворюється у формі громадської організації, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їньої професійної (трудової) діяльності (навчання), з метою задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів.

Досить важливим є створення на базі зарубіжного досвіду єдиного банку даних із соціально-економічних питань, а також системи поширення цієї інформації в профспілковому русі України.

Крім того, незважаючи на деякі позитивні результати, досягнуті у роботі профспілок, важливо, щоб держава розробила і прийняла програму підтримки їх діяльності, як це робиться в деяких розвинених країнах. У перспективі роль профспілок буде неухильно зростати, адже вони залишаються основним органом, що стоїть на захисті прав і інтересів трудящих. Тому профспілкам необхідно уточнити свої завдання й докласти зусиль для удосконалення методів роботи.

РОЗДІЛ 2

СТРУКТУРА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПЛОК В УКРАЇНІ

2.1. Загальна характеристика адміністративно-правового статусу профспілок в Україні

Проблемата адміністративно-правового статусу є однією з найбільш дискусійних у теорії адміністративного права. До її дослідження доклали зусиль такі відомі вчені, як В.Б. Авер'янов, С.С. Алексєєв [52], О.М. Бандурка [53], Д.М. Бахрах [54], Ю.П. Битяк [55], І.А. Галаган [56], А.П. Гетьман [57], В.В. Долежан [58], С.В. Ківалов [59], Ю.М. Козлов [60], О.П. Коренєв [61], Т.О. Мацелик [62], Ю.М. Стариков [63], Ю.С. Шемшученко та інші. Разом з тим вона досліджувалася переважно в загальному плані, а вивчення адміністративно-правового статусу громадських організацій, у тому числі професійних спілок, приділялася недостатня увага, тому потребує додаткового теоретичного опрацювання.

У тлумачному словнику української мови термін „статус” визначається як певний стан чого-небудь (становище, стан.) [64]. У словниковій літературі можна знайти різні тлумачення слова „статус”. Так, Словник іншомовних слів за редакцією О.С. Мельничука вказує, що термін „статус” у перекладі з лат. status означає місце або стан кого-небудь чи чого-небудь, тобто становище [65]. У загальному розумінні під статусом (від латинського status – положення, становище) розуміється правове положення (сукупність прав і обов'язків) фізичної чи юридичної особи [66]. У словнику С.І. Ожегова термін „статус” визначається як правове становище [67]. На думку В.А. Миколенко, поняття „статус” і „правовий статус” слід розмежовувати, причому категорія „статус” більш широка і включає в себе категорію „правовий статус” як один зі своїх різновидів.

Таке розуміння статусу підтверджується Ю.С. Шемшученком, М.П. Зюблюком, В.П. Горбатенком у юридичній енциклопедії [68]. Вони виділяють поняття правового статусу як сукупності прав і обов'язків фізичних та юридичних осіб.

Проте найбільш повними щодо правового статусу особи є погляди О.Ф. Скаун, яка вважає, що правовий статус особи це система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як такий, що має правосуб'єктність) координує свою поведінку в суспільстві [69].

У науковій літературі поряд з правовим статусом виділяють і соціальний статус, коли мова йде про фактичне положення особи в суспільстві, те місце, яке вона займає тут з позиції суспільної думки, її сприйняття громадськістю, що знаходиться поза межами правової регламентації. Так, Є.А. Ануфрієв у роботі „Соціальний статус і активність особистості (особистість як об'єкт і суб'єкт суспільних відносин)” зазначає, що категорія „соціальний статус” вказує на місце особистості в системі суспільних відносин, її права і свободи, зафіксовані в Конституції (правовий статус), можливості для всебічного розвитку і застосування своїх здібностей, основні функції особистості як суб'єкта суспільних відносин, розкриває її діяльність в основних сферах життя і, нарешті, дає оцінку її діяльності з боку суспільства в кількісних і якісних показниках (заробітна плата, премії, нагороди, звання, привілеї), а також самооцінку, що може збігатися або не збігатися з оцінкою суспільства [70].

Слід також відзначити, що серед науковців немає однастайності щодо розуміння співвідношення категорій „правовий статус” і „правове положення”. Так, М.В. Вітрук вказує на необхідність розрізнення двох самостійних понять – правове положення (статус) особистості в широкому і правове положення (статус) у вузькому розумінні, що відображають явища, реальний зв'язок між якими можна визначити як відношення цілого і

частини. При цьому вчений пропонує перше поняття позначити, як „правове положення”, а друге – як „правовий статус” [71]

На думку М.С. Малєїна, „правовий статус” і „правове положення” це два окремих терміни з різним змістом [72]. У свою чергу, Р.О. Халфіна вказувала, що термін „правове положення” частіше застосовується для характеристики особи або організації у певному колі суспільних відносин, а термін „правовий статус” – для загальної характеристики положення громадянина або організації в суспільстві. Таким чином, на думку вченого, правовий статус охоплює усі види суспільних зв’язків [73].

Інша група вчених не бачить необхідності у такому розмежуванні, М.І. Матузов обґрунтовує це тим, що полісемантичність, подвоєння терміна не сприяє чіткому сприйняттю й аналізу однієї з вихідних категорій правознавства. Розмежування необхідно проводити не між правовим статусом і правовим положенням однієї і тієї ж особи, а між правовим статусом (становищем) різних осіб або організацій [74].

Підтримуючи точку зору останньої групи вчених, ми виходимо із змістовної тотожності слів „положення” і „статус” та необхідності внесення чіткості у науковий категоріальний апарат.

Поряд з категорією „правовий статус” у юридичній літературі виділяють категорію „адміністративно-правовий статус”, який пов’язують з наявністю у конкретної особи суб’єктивних прав і обов’язків, передбачених адміністративним правом. Так, В.Б. Авер’янов зазначає, що поняття „адміністративно-правовий статус” охоплює комплекс конкретно визначених суб’єктивних прав і обов’язків, закріплених за відповідним суб’єктом нормами адміністративного права. Тобто, необхідною ознакою набуття особою адміністративно-правового статусу є наявність у неї конкретних суб’єктивних прав і обов’язків, які реалізуються нею як в адміністративних правовідносинах, так і поза ними [75].

У юридичній літературі розрізняють адміністративно-правовий статус фізичної та юридичної особи. Виходячи з тематики розділу, зупинимо увагу

на останньому, зокрема проаналізуємо надбання науковців стосовно адміністративно-правового статусу громадських організацій як родової категорії адміністративно-правового статусу професійних спілок.

Деякі фахівці до елементів правового статусу професійних спілок відносять правосуб'єктність. З цього приводу О.Ф. Скакун вказує, що правосуб'єктність (праводієздатність) належить до умов набуття правового статусу, тому що вона полягає в здатності особи мати права, виконувати обов'язки, нести відповідальність. Однак цим її призначення не вичерпується. Без правосуб'єктності неможливо визначити правовий статус фізичної і юридичної особи: спеціальна правосуб'єктність впливає на спеціальний статус, а індивідуальна правосуб'єктність значною мірою характеризує індивідуальний статус. Правосуб'єктність сприяє встановленню відмінності правового статусу від інших соціальних статусів особи – економічного, політичного, етнічного та ін. [76, с. 379-380].

О.В. Петришин у свою чергу підкреслював, що правосуб'єктність необхідно визначити та дослідити як автономне юридичне поняття, що можливо шляхом виділення фундаментальної, домінуючої власності, яка зобумовлює всі інші його характеристики. Пізнати зміст будь-якого правового явища можна тільки через пізнання його сутності, що виступає його ядром, більш стійким і концентрованим утворенням, яке визначає правосуб'єктність як передумову набуття особою правового статусу [77].

Інші вчені вважають, що складовими частинами адміністративного статусу професійних спілок є їх адміністративна правосуб'єктність, а також реальні права й обов'язки, набуті відповідно до норм адміністративного права.

У теорії держави і права визнається, що „правосуб'єктність включає два основні структурні елементи: по-перше, здатність мати права і нести обов'язки (правоздатність), по-друге, здатність до самостійного здійснення прав і обов'язків (дієздатність). Тому іноді правосуб'єктність називають праводієздатністю” [52].

Так, А.П. Альохін, А.А. Кармолицький, Ю.М. Козлов стверджують, що адміністративна правоздатність – це здатність мати права й обов'язки, закріплені нормами адміністративного права [60]. Якщо у фізичних осіб (індивідуалів) адміністративна правоздатність виникає частково з моменту народження (право на ім'я, на медичну допомогу, безкоштовне забезпечення ліками), то в громадських організацій правоздатність виникає з моменту державного визнання (легалізації).

Д.Н. Бахрах зазначає, що адміністративна дієздатність – це здатність своїми діями здійснювати права, виконувати обов'язки, передбачені адміністративно-правовими нормами, і відповідати відповідно до цих норм” [54].

Отже, адміністративна правоздатність і дієздатність професійних спілок виникає одночасно. Адміністративна правоздатність професійних спілок закріплюється на законодавчому рівні. Насамперед, Конституцією України декларується право кожного громадянина на участь у професійних спілках з метою захисту трудових і соціально-економічних прав і інтересів [15, ст. 36]. Крім того, підтвердженням наявності адміністративної правоздатності профспілок є норми Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а саме ст. 6 „право на об'єднання у профспілки”, ст. 8 „право профспілок, їх організацій на створення об'єднань”, розділ II „права та обов'язки профспілок, їх об'єднань” та інші [16].

Визначаючи адміністративну правосуб'єктність професійних спілок, насамперед необхідно зазначити, що профспілки є колективними суб'єктами. Колективні суб'єкти – це організовані, відособлені самоврядні групи людей, які наділені правами виступати у відносинах з іншими суб'єктами як єдине ціле, персоніфіковано [54].

Професійні спілки, як колективи об'єднані інтересом, завданням, метою, діють відповідно до чинного законодавства, мають свої механізми управління і регулювання, конкретні ролі кожного. В адміністративно-правових відносинах професійні спілки діють від свого імені, на них, як на

визначену цілісність, покладаються завдання, обов'язки, їм надаються права, з іншого боку, особи, що входять до складу професійних спілок, знеособлюються, втрачають свої індивідуальні особливості, тому зміни в особовому складі колективу не впливають на його назву і правове положення. Наприклад, зміна складу керівного органу професійних спілок і вступ нових членів не відображаються на повноваженнях профспілок.

Д.Н. Бахрах виділяє чотири класи в системі колективних суб'єктів [54]. Диференціація, тобто поділ цілого на якісно відмінні частини, проводиться залежно від ступеня організаційної самодіяльності, цілей і обов'язків правового положення. Колективних суб'єктів таким чином поділяються на:

1. Організації;
2. Структурні підрозділи;
3. Трудові й інші колективи та їхні структурні підрозділи;
4. Складні організації.

Професійні спілки можуть існувати в системі всіх чотирьох класів, оскільки профспілка за своєю формою є організацією, то вона може мати структурні підрозділи, штатних членів своєї організації, що утворюють трудовий колектив, може входити до складу інших громадських організацій, утворювати федерації, конфедерації тощо.

Існують і інші критерії характеристики колективного суб'єкта. Якщо за основу поділу взяти такі критерії, як форма власності та приналежність до певної системи, то можна говорити про такі спільності:

- державні організації;
- громадські організації;
- релігійні організації;
- приватні організації тощо.

На відміну від державних організацій, які є частиною державного механізму, мають організаційно-правову самостійність, здійснюють своє економічне забезпечення за рахунок державної власності, мають можливість правового примусу, професійні спілки, що є громадськими організаціями,

являються самостійними утвореннями, але здійснюють своє економічне забезпечення за рахунок спільної власності і не мають можливості правового примусу.

Професійні спілки є цілісними самоврядними системами, здатними самостійно взаємодіяти з навколишнім середовищем (матеріальна ознака), право визнає за ними здатність мати і своїми діями набувати права і виконувати обов'язки (формальна ознака).

Є.Є. Додіна зазначає, що огляд чотирьох класів колективних суб'єктів адміністративного права і визначення місця профспілок в системі колективних суб'єктів дозволи встановити їх велику різноманітність за розмірами, соціальними ролями, формами власності і багатьма іншими критеріями. Перша особливість адміністративної правосуб'єктності полягає в тому, що, будучи рівною для всіх можливістю бути учасником адміністративно-правових відносин, вони закріплює відмінності в правовому положенні суб'єктів. Друга особливість – її зв'язок з адміністративною діяльністю, з участю в ній як суб'єкта управлінського впливу. Адміністративна правосуб'єктність колективних утворень, якими є професійні спілки, носить первинний характер, адміністративна легалізація професійних спілок є передумовою для виникнення цивільно-правової, фінансової і деяких інших видів галузевої правосуб'єктності. Зміст адміністративно-правового статусу профспілки в основному залежить від цілей і завдань, які ставлять перед собою профспілки від території, на яку вони поширюють свою діяльність [78].

Правовий статус профспілок у різних сферах їхньої діяльності тісно пов'язаний з трудовими правовідносинами, що регулюються нормами трудового права. Правове ж положення профспілок у сфері праці регулюється як нормами адміністративного так і нормами трудового права.

У сферу трудового права входять пов'язані з працею відносини профспілок з роботодавцями, їхніми об'єднаннями і представниками, а також з державними органами місцевого самоврядування. Ці відносини є

складовою предмета трудового права як тісно пов'язані з трудовими відносинами. Права профспілок у сфері праці – основна частина їхнього правового статусу, тобто сукупності усіх прав і обов'язків. Крім прав у сфері праці, профспілки наділені значними правами в сфері дії інших галузей права: правами юридичної особи, правом власності, участі в правотворчому процесі стосовно норм трудового права. Наявність у профспілок правового статусу не суперечить їх суспільній природі. Зберігаючи цю якість, профспілки користуються визначеними правами, встановленими державою. Законодавчо закріплене положення профспілок у сфері праці (трудо-правовий статус) являє собою загальну міру юридичних можливостей цієї організації і її органів в указаній сфері діяльності, служить джерелом суб'єктивних прав і обов'язків профспілкових органів у правовідносинах. Як базова категорія, вона характеризує межі юридичної важливості діяльності профспілок у цій області, служить еталоном правомірності дій профспілкових органів, повноти здійснення наданим їм юридичних повноважень.

М.Д. Бойко звертає увагу на те, що створення трудо-правового статусу профспілок характеризується обсягом закріплених за ними юридичних можливостей. Стабільність, наступність змісту трудо-правового статусу профспілок зумовлені самим існуванням трудових відносин між працівниками і роботодавцями, необхідністю захисту прав і інтересів працівників у цих відносинах [79].

До сфери адміністративно-правового статусу професійних спілок слід віднести їх правосуб'єктність, правоздатність та дієздатність, обов'язки і права щодо представництва інтересів громадян перед роботодавцями та органами державної влади.

У дисертаційному дослідженні Н.А. Циганчук аналізує наукові підходи до тлумачення поняття „функції профспілок” [34, с. 74]. Вона зазначає, що А.І. Цепін визнає відсутність в літературі єдності як у розумінні, так і в застосуванні терміна „функції профспілок” [80]. Нерідко під ними розуміють

роль профспілок у тій чи іншій сфері суспільного життя. Вживають його й у значенні повноважень, компетенції профспілок вирішувати ті чи інші питання.

Н.І. Єфремова під функціями профспілок розуміє їх діяльність із нагляду та контролю за дотриманням законодавства [81]. С.А. Іванов розрізняє громадські і державні функції профспілок [82]. А.І. Цепін під функціями профспілок розумів будь-яку профспілкову діяльність [80].

Поняття функції походить від латинського слова „functio”, яке перекладається як „проведення, виконання, здійснення, діяльність, обов’язок, робота” [83, с. 194]. Іншими словами, „функція” означає дії або роботу у певному напрямі, але жодне із вказаних визначень повністю не розкриває сутність поняття „функції профспілок”.

Н.А. Циганчук узагальнивши наукові джерела з теми, визнає, що з визначення, яке зазвичай дається, можна зробити висновок лише про те, що профспілки здійснюють захисну функцію, або що проводиться поділ функцій на певні види: на закріплені в окремих законодавчих актах – державні функції та на закріплені у статутах і положеннях профспілок – громадські функції.

На думку Н.А. Циганчук, під функціями профспілок слід розуміти основні напрями їх діяльності у здійсненні представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників перед роботодавцями і реалізацію ними повноважень з контролю за дотриманням законодавства України [34, с. 75]. З даного визначення Н.А. Циганчук робить висновок, що профспілки вступають не лише у відносини з приводу реалізації суб’єктивних прав, які належать працівникам або колективу найманих працівників, але й у відносини з приводу представництва і захисту інтересів як конкретного працівника, так і колективу загалом. Суб’єктивне право розглядається як юридична категорія, і це означає, що суб’єкт має можливість одержати певні блага, встановлені та забезпечені державою. Інтерес не є правовою категорією, і тому коло інтересів законодавством не визначається. Єдиним

засобом регулювання інтересів найманих працівників є колективно-договірне регулювання, яке базується на принципах соціального партнерства. Суб'єктивні права конкретного працівника чи групи працівників зафіксовані у різних нормативних актах, а тому профспілки можуть здійснювати контроль за дотриманням суб'єктами правовідносин законодавства України. Інтереси працівників не закріплені в нормативних актах, оскільки нормативні документи визнають волю працівників, спрямовану на досягнення певної мети, у результаті чого працівники отримують певні права або захист окремих правовідносин, які ще не врегульовані законодавчими актами.

Науково-правовому аналізу функцій профспілок свого часу було приділено достатньо уваги в юридичній літературі. Сучасні вчені, що займаються проблемами профспілок, зокрема, Н.А. Циганчук, ФА. Цесарський, виділяють дві їх основні функції – захисну (взаємини „профспілка – підприємці”) і представницьку (взаємини „профспілка – держава”). Деякі економісти додають до цих двох ще й третю функцію, економічну, – турботу про підвищення ефективності виробництва [84].

Існує чітка позиція законодавця, який у Законі України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачає, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [16].

Для реалізації повноважень профспілок, передбачених вказаним законом, члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищих за підлеглістю профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;
- вимагати й одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

- безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;
- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;
- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво [16].

Для здійснення цих функцій профспілки можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити власникам або уповноваженим ними органам, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді. У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.

Слід зазначити, що Програмою дій Федерації професійних спілок України на 2006-2011 роки, як наймасовішої в країні профспілкової організації, були встановлені основні завдання профспілок щодо посилення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок [85].

Так, зокрема, одним з головних завдань профспілок вважають захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів, захист права на гідну працю, сприяння забезпеченню повної і продуктивної зайнятості, недопущення застосування неприйнятних форм дитячої праці.

З метою забезпечення повноцінного відтворення робочої сили, соціально-культурних потреб працівників та їхніх сімей профспілки виконують таке завдання, як відстоювання права на гідну заробітну плату.

Для суттєвого підвищення конкурентоспроможності робочої сили як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці необхідно створити умови для забезпечення належної професійної підготовки національної робочої сили. Це потребує запровадження урядом України довгострокових прогнозів і прийняття середньострокової Державної програми збереження і розвитку трудового потенціалу країни; прийняття закону про професійний розвиток персоналу на виробництві, яким має бути визначити відповідальність роботодавців за підтримання на належному рівні професійних якостей найманих працівників і встановлена періодичність підвищення кваліфікації не рідше ніж один раз на п'ять років.

Є.В. Савельєв досліджуючи міжнародну економіку визначає, що до факторів виробництва у назагальнішій інтерпретації відносить працю і технологію (людські фактори), землю і капітал (майнові фактори). Працю визначає як фізичну й розумову діяльність людини, спрямовану на досягнення корисного ефекту [86].

Також профспілки ставлять перед собою завдання подальшого реформування економіки та поєднання загальнодержавних інтересів з інтересами вітчизняного виробництва та трудящих, підвищення рівня їхньої соціальної захищеності, у тому числі підвищення досконалості та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств шляхом створення високотехнологічних робочих місць та умов для продуктивної праці персоналу.

Крім того, як зазначає В.Ф. Цвих, основним завданням профспілок є розвиток системи правової допомоги своїм членам. Реалізація права профспілок на здійснення представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок потребує негайного створення цілісної системи правового захисту [87].

Та ситуація, що склалася наразі в країні, вимагає більш активної діяльності профспілок, пов'язаної з відстоюванням та захистом конституційних прав громадян, здійсненням представництва та захисту

соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок, наданням безоплатної правової допомоги та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Участь профспілок у законотворчій та нормотворчій діяльності також є їхнім завданням щодо реалізації в повному обсязі трудових, соціально-економічних прав і гарантій, закріплених Конституцією України, вимагає конкретизації та розширення законодавчої, нормативно-правової бази [87, с. 25].

У сучасних умовах профспілки являють собою добровільні незалежні громадські організації, що об'єднують працівників, пов'язаних загальними інтересами за родом їхньої діяльності у виробничій, так і в соціальній сфері.

Як суспільне явище профспілки являють собою складну систему відносин і зв'язків внутрішнього і зовнішнього характеру. Це найбільш масова громадська організація. Профспілки входять у політичну систему суспільства як специфічні громадські організації зі своїми завданнями і функціями, визначеними їхніми статутами.

Основні завдання профспілок пов'язані зі здійсненням їх головної функції – захисту прав і інтересів працівників у сфері праці і пов'язаних із працею відносин, установа соціальної справедливості, ефективної і гуманної економіки.

Як зазначає Ф.А Цесарський, захисна функція є найбільш традиційною, вона безпосередньо пов'язана із соціально-трудовими правами працівників. Мова йде не лише про попередження порушень підприємцями трудових прав працівників, але і про відновлення вже порушених прав. Розрівнюючи позиції працівників та роботодавців, профспілка захищає найнятого робітника від свавілля наймача [84, с. 69].

Діяльність профспілок, як самостійної громадської організації регулюється, в основному, за допомогою внутрішніх профспілкових норм, прийнятих керівними профспілковими органами. Такі норми не носять правового характеру (хоча багато з них мають правовий наслідок) і містяться

в статутах профспілок і їхніх об'єднань, інших профспілкових актах. З кола суспільних відносин, у які вступають профспілки, правовому впливу піддаються тільки ті, регулювання яких об'єктивно можливо, економічно, соціально і політично необхідно. Право сприяє здійсненню поставлених перед профспілками завдань, виконанню ними захисних функцій.

Суспільні відносини за участю профспілок регулюються правом тією мірою, яка необхідна для забезпечення представництва і захисту інтересів працівників, успішного функціонування профспілок і подальшого розвитку суспільства. Разом з тим, у рамках загального правового положення профспілок законодавство виходить, з одного боку, з існування принципу плюралізму в організації і діяльності профспілок, а з іншого боку – регламентує статус окремих рівнів органів профспілкової системи, зокрема, профкомів підприємств (організацій), галузевих і регіональних профспілкових органів [84].

Слід зазначити, що функція представництва пов'язана з відстоюванням інтересів працівників не на рівні фірми, а в державних і суспільних органах. Метою представництва є створення додаткових (поряд з тими, що вже існують) пільг і послуг (щодо соціального обслуговування, соціального забезпечення, додаткового медичного страхування тощо). Профспілки можуть представляти інтереси працівників, беручи участь у виборах органів державної влади і органів місцевого самоврядування, виступаючи з пропозиціями про ухвалення законів, що стосуються соціально-трудої сфери, беручи участь в розробці державної політики і державних програм у межах сприяння зайнятості населення, розробляючи державні програми охорони праці, тощо.

Беручи участь у політичній боротьбі, профспілки активно займаються лобізмом – захищають, насамперед, ті рішення, які підвищують попит на виготовлені працівниками товари і, тим самим, – попит на робочу силу.

До питання вивчення основних напрямів діяльності профспілок та їхніх функцій зверталися багато вчених-правознавців, представників науки

управління. На наш погляд, найбільш чітко визначив функції профспілок О.В. Смирнов, який зазначає, що профспілки необхідно розглядати як специфічні суб'єкти правової діяльності, досліджувати їхній статут, правове положення, яке визначається законодавством та встановлює загальну правоздатність, основні статутні права й обов'язки, а також гарантії їх існування. Перехід до ринкової економіки, курс на роздержавлення і приватизацію підприємств висуває як головну функцію профспілок України захист інтересів людей праці. Оптимальним методом її реалізації стає організація правового соціального партнерства – цивілізованої форми взаємовідносин між профспілками, підприємцями й урядовими, державними структурами. Діапазон партнерської діяльності профспілок може бути різним залежно від конкретної ситуації – від прямого соціального протистояння своїм опонентам до конструктивної взаємодії з ними [88].

На думку науковця В.І. Прокопенко, профспілки, представляючи та захищаючи права й інтереси працівників у сфері праці, здійснюють свої функції засобами й методами, притаманними самим профспілкам, за допомогою права та у взаємодії правових і неправових засобів і методів. Обсяг і зміст прав профспілок визначається метою їх створення, поставленими перед ними завданнями, здійснюваними функціями і місцем у політичній системі [29].

Динаміка функцій профспілок відбувається за рахунок зміни форм реалізації наданих профспілкам прав, внесення до статусу прав, яких раніше не було, у зв'язку з розвитком економічних і соціальних відносин, виключення з нього деяких прав, які не відповідають сучасним вимогам.

Радикальні зміни в статусі профспілок відбуваються у зв'язку з переходом на нові економічні форми, введення нових принципів управління економікою за умов різних видів власності й організаційно-правових форм підприємств.

За роки незалежності України першочерговою для сучасних профспілок стала функція захисту людей найманої праці. Вони стали

конструктивною опозицією структурам влади і роботодавцям, на відміну від тісного співробітництва з державою радянського типу. Особливо важливо те, що сучасні українські профспілкові організації відмовилися від не властивих їм функцій, форм та методів роботи і прийняли на озброєння лише функції захисту, об'єднання, солідарності, а також такі нові форми діяльності як колективна угода і страйк.

В.І. Прокопенко аналізуючи нормотворчу діяльність профспілок зазначає, що попри передбачення чинним захисної й представницької функцій, як основних, історично зумовлених, усе ж таки законодавцем недостатньо врегульовані питання представництва та захисту працівників. Так, Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачає, що у питаннях колективних інтересів працівників професійної спілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілкових органах, а у питаннях індивідуальних прав профспілки здійснюють захист прав та інтересів лише членів профспілок [29].

Цілком погоджуємося В.І. Прокопенком, що це положення суперечить Конституції України, якою передбачається, що будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення переваг залежно від членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян не допускається. Отже, доцільно внести зміни до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, щоб уникнути суперечки з Основним Законом України – Конституцією, та покращити становище працівників, які не є членами профспілки, щодо представництва та захисту їх професійними спілками.

Таким чином, захисна функція профспілок в Україні – одна з основних та важливих, вона безпосередньо пов'язана із соціально-трудовими правами працівників. Мова йде не лише про попередження порушень підприємцями трудових прав працівників, але і про відновлення вже порушених прав. Розрівнюючи позиції працівника і роботодавця, профспілка захищає найнятого робітника від свавілля наймача.

Як вже зазначалося, професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Тобто, основними функціями профспілки є представництво та захист прав і інтересів членів профспілок в органах державної влади й органів місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Представницька функція поширюється також на інтереси працівників при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, міжнародних судових установ.

Дослідивши різноманітні тлумачення вітчизняних науковців захисної функції професійних спілок, пропонуємо уточнене визначення цього поняття, а саме: захисна функція професійних спілок – це цілеспрямована правова діяльність профспілок щодо захисту трудових прав та законних інтересів трудящих, охорони та відновлення прав трудящих від порушень їхніх прав і встановлення більш високого рівня умов праці.

Вважаємо також за необхідне зазначити, що якісна правова основа на законодавчому рівні для захисної функції профспілок має стати фундаментом захищеності прав людини-праці, робітника, працівника, що свідчитиме про серйозність намірів нашої держави закріплення у світовому співтоваристві.

Ми підтримуємо думку Н.Б. Болотіної з огляду на те, що за роки незалежності в Україні та інших країнах СНД відбулося відродження профспілок [89]. Сьогодні профспілкові лідери і вчені уважно вивчають світовий досвід профспілкового руху. Профспілки значно активізували свою захисну функцію і впливають дійовим чином на законотворчу діяльність щодо реалізації економічних реформ. У той же час залишається ряд питань, що вимагають вирішення у напрямі закріплення такого правового статусу профспілок, який відповідав би ринковим відносинам. До таких належать закріплення на законодавчому рівні не тільки прав, а й обов'язків профспілкових органів; розв'язання питання про майнову

відповідальність профспілок за невиконання своїх обов'язків, визначення фінансових джерел для такої відповідальності [89].

Отже, професійні спілки, виконуючи функції покладені на них законодавством та передбачені їхніми статутами, користуються власними і правовими методами, й формами діяльності та покликані захищати й представляти права та інтереси працівників. В свою чергу, особливостями адміністративно-правового статусу профспілок, є охоплення комплексу конкретних суб'єктивних прав і обов'язків, які закріплені за відповідним суб'єктом нормами адміністративного права. Так, зокрема, конституційні засади, на яких базується правовий статус, впливають на встановлення принципів ефективної реалізації адміністративно-правового статусу профспілок. Тобто, необхідною ознакою набуття профспілками адміністративно-правового статусу є наявність у них конкретних суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, які реалізуються в адміністративних правовідносинах.

Таким чином, загальним змістом або характеристикою адміністративно-правового статусу профспілок виступає комплекс їхніх прав і обов'язків, що закріплені нормами адміністративного права, а також гарантії захисту цих прав і обов'язків. Адміністративно-правовий статус профспілок є частиною їхнього загального правового статусу, закріпленого Конституцією України, міжнародними договорами й нормативно-правовими актами України. При цьому адміністративно-правовий статус профспілок визначається обсягом і характером їх адміністративної правосуб'єктності, яку становлять адміністративна правоздатність і адміністративна дієздатність. Отже, загальним змістом та характеристикою адміністративно-правового статусу профспілок виступає комплекс реальних можливостей для його реалізації та гарантій захисту, що закріплені нормами адміністративного права

Адміністративно-правовий статус є різновидом правового статусу, є частиною правового статусу, який є ширшим за значенням. Конституційні

засади, на яких базується правовий статус, впливають на встановлення принципів правового статусу в усіх галузях права, у тому числі й адміністративного. Крім цього, на зміст адміністративно-правового статусу також впливають норми інших галузей права та норми міжнародного права. Але базисом адміністративно-правового статусу профспілок все ж таки залишаються конституційні принципи і норми, які складають зміст правового статусу. Зважаючи на викладене вважаємо, за доцільне зробити висновок, що адміністративно-правовий статус профспілок в Україні є не самостійною категорією, а складовою загального правового статусу профспілки; поширюється на певне коло суб'єктів; відображає особливості держави та профспілки як учасників адміністративно-правових відносин; складові адміністративно-правового статусу (адміністративна правосуб'єктність та адміністративна деліктоздатність) залежать одна від одної та перебувають у постійному взаємозв'язку; характеризується меншою стабільністю у порівнянні із правовим статусом.

Отже, адміністративно-правовий статус професійних спілок – це врегульованого нормами адміністративного права правового положення професійних спілок, яке відображається у наявності суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, гарантій діяльності та відповідальності у відносинах із органами публічної адміністрації.

2.2. Елементи адміністративно-правового статусу профспілок в Україні

Кодекс законів про працю України закріпив загальні права профспілок представляти інтереси працюючих і визначив сфери його застосування – виробництво, праця, побут і культура, а саме: ст. 43-1 КЗпПУ дозволяє здійснити звільнення з ініціативи власника без попередньої згоди профспілкового органу працівника, який не є членом профспілки [18].

Права профспілок класифікуються за такими групами: права щодо встановлення на виробничому, регіональному, галузевому, державному

рівнях колективних умов праці; права в галузі застосування чинного законодавства про працю; права щодо контролю за додержанням трудового законодавства. Так, профспілкові органи виступають від імені трудового колективу при укладенні колективного договору на підприємстві; об'єднання профспілок є стороною Генеральної, регіональної, галузевої угоди, має право на ведення колективних переговорів з роботодавцями та їхніми об'єднаннями; здійснюють контроль за дотриманням колективного договору; дають згоду на звільнення працівників з ініціативи власника.

Роботодавець зобов'язаний узгодити з профкомом правила внутрішнього трудового розпорядку, які у подальшому підлягають затвердженню трудовим колективом. З профкомом підприємства мають бути також узгоджені графіки змінності, відпусток, введення обліку робочого часу. Законодавство містить й інші права профспілок у сфері трудових відносин, а також додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників. Ці гарантії можуть бути конкретизовані й доповнені на рівні конкретного підприємства [18, ст. 252].

У розділі II Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначений повний обсяг прав та обов'язків профспілок і їхніх об'єднань: право профспілок і їхніх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок; право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод; повноваження профспілок, їхніх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю; право профспілки на забезпечення зайнятості населення; право профспілки щодо соціального захисту і забезпечення достатнього життєвого рівня громадян; у вирішенні трудових спорів; на організацію страйків та проведення інших масових заходів; на інформацію з питань соціально-економічного розвитку; на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій; у сфері захисту духовних інтересів трудящих; захисту житлових

прав громадян; щодо притягнення до відповідальності посадових осіб; на громадську та фінансову діяльність; на власність [16].

Профспілки як громадська організація не відповідають перед державою за реалізацію своїх прав і обов'язків. Винятком є майнова відповідальність у суді за проведення страйку, визнаного судом незаконним. Але тут юридична відповідальність впливає з порушення норм трудового законодавства, носить усе-таки цивільно-правовий характер. Держава впливає на здійснення профспілками їхніх прав та обов'язків шляхом сприяння реалізації наданих їм прав, створення гарантій для їхньої успішної діяльності. До юридичної (дисциплінарної) відповідальності можуть бути притягнуті звільнені від основної роботи в організації працівники профспілкових органів, винні в тому, що права профспілок не здійснюються. Юридична відповідальність таких осіб настає за поданням профспілкових органів як роботодавців. Права й обов'язки профспілок, як особлива категорія, містять одночасно юридичну можливість і зобов'язання.

Законодавством передбачено, що профспілки реалізують свої повноваження на підприємствах, в установах і організаціях через утворені відповідно до статуту чи положення виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не створюються, – через профспілкового представника, уповноваженого, згідно зі статутом, на представництво інтересів членів профспілки.

Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації доручається спільному представницькому органу, який утворюється на засадах пропорційного представництва первинних профспілкових організацій.

Проаналізувавши законодавство про профспілки, не можна не погодитися з фактом наявності в руках профспілок могутнього арсеналу, великого потенціалу та сильних важелів, за допомогою яких профспілки здатні суттєво контролювати механізм додержання трудових та соціально-

економічних гарантів, через ефективну реалізацію своїх прав та обов'язків, що передбачено законодавством України.

Так, зокрема, профспілки мають право брати участь від імені працівників в процесі укладання та контролю за виконанням колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних угод. Оскільки змістом таких договорів і угод є умови оплати праці, робочого часу, відпочинку, соціально-економічного забезпечення, умови охорони праці й інші додаткові гарантії і соціально-побутові пільги, профспілки мають можливість через проведення певних адміністративних або процесуальних дій та процедур, реалізуючи свої права та обов'язки, захистити від незаконних посягань на конституційно захищені права членів профспілки.

Законодавець закріпив також право профспілок проводити в установленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди [17].

Крім цього, профспілки наділені правом вимагати від роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

У сфері додержання законодавства про охорону праці профспілки, зокрема, у разі виявлення загрози життю або здоров'ю працівнику, мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Профспілки також можуть проводити незалежну експертизу умов праці та обов'язків виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх, нормаивно-правовим актам з питань охорони праці. Важливим, з огляду на об'єктивність

та повноту розслідування нещасного випадку на виробництві або профзахворювання, є право профспілок брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та можливості давати свої висновки за ними.

Так, зокрема, встановлено, що розірвання трудового договору з працівником допускається лише за попередньою згодою виборного органу або профспілкового представника первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. При цьому рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим [17].

Крім того, для членів профспілки позитивним, по-перше, є те, що профспілки можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, у яких вони безоплатно та на пільгових умовах можуть отримати відповідну консультацію та юридичну підтримку. По-друге, члени профспілки можуть отримати від профспілки допомогу в проходженні медекспертизи у випадках постійної чи тимчасової втрати працездатності. По-третє, можливість користуватися майном профспілок, на яке профспілки право власності набувають відповідно до порядку, встановленого законодавством, а це можуть бути зокрема, будинки культури, підліткові клуби, спортивні споруди, санаторії, профілакторії, бази відпочинку. По-четверте, члени профспілки можуть користуватися послугами кредитних організацій, отримувати матеріальну допомогу за рахунок коштів профспілки.

Не менш важливим є право профспілок вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді. Разом з роботодавцем профспілки беруть участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації.

Поряд із цими повноваженнями профспілки наділені й іншими правами у питаннях пенсійного, медичного, соціального та житлового забезпечення, що в сукупності дають неймовірно могутній інструментарій, аби на практиці реалізувати положення Конституції України, зокрема, про те, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Обов'язки профспілок та їхніх об'єднань полягають у здійсненні представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, з чітким додержанням Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконанні колективних договорів та угод, які вони уклали, та взятих на себе зобов'язань.

Основним завданням профспілок є представництво і захист інтересів працівників перед власником. Виходячи з цих завдань, основними функціями діяльності профспілок визнають захисну і представницьку, які доповнюються контрольними повноваженнями за додержанням законодавства про працю. Профспілки виконують і інші функції, частина яких безпосередньо впливає з їхніх цілей, а інші – делеговані свого часу профспілкам державою [17, с. 26].

Г.О. Стоян у статті „Зміни функцій, форм та методів діяльності профспілок за сучасних умов” аналізує поетапний шлях зміни функціональних напрямів діяльності профспілок України [9]. Зокрема, він зазначає, що розпад Радянського Союзу, кардинальні зміни політичної системи, загострення економічної ситуації та початок розбудови української державності викликали необхідність переосмислення функцій профспілок, форм та методів їхньої діяльності. За радянських часів існувала концепція соціальної ролі профспілок як „школи комунізму”. Цьому статусу профспілок підпорядковувалися і форми їхньої діяльності – соціалістичне змагання, комуністичні суботники, виробничі наради, дисциплінарні суди, виробнича пропаганда та інше. Захисна функція профспілок тоді була лише формальною.

Подвійними були і методи роботи масових організацій працівників. З одного боку, як учасники державної влади, вони мали застосовувати примус, з іншого, як демократична організація працівників, своєю роботою переконувати їх. Проте, переконання у профспілковій роботі зводилось в основному до закликів та гасел. Примус же закріплювався в обов'язковому членстві і в моральному стимулюванні, санаторно-курортному обслуговуванні. Соціальна роль профспілок призвела до того, що профспілки перетворилися на справжній придатак до партійних, державних, управлінських структур.

Тому важливим завданням сучасних профспілок стала – відмова від доктрини „школи комунізму”. На Першому Установчому з'їзді, який відбувся у 1990 році, профспілки України офіційно визнали, що старі організаційні структури вичерпали свої можливості і мають бути переглянуті, оголосили про свою незалежність від партій і державних органів.

уже на Другому (позачерговому) з'їзді Федерації незалежних профспілок України у 1992 році була прийнята Програма професійних спілок України [12]. Вона передбачала, що профспілки є організаціями вираження і забезпечення захисту економічних, соціальних, трудових, правових, духовних, а за необхідності – і політичних інтересів членів профспілок, загалом людей найманої праці. Необхідність повернення захисної функції профспілок була зумовлена обвальним спадом в економіці та політичною кризою. Аналіз документів профспілок свідчить, що, починаючи з 1992 року і донині, основною їх функцією є функція захисту соціально-економічних інтересів та прав своїх членів.

За умов сучасної України профспілки становлять собою незалежні громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Своім головним завданням профспілки всіх напрямів вважають захист прав і законних інтересів працівників, встановлення соціальної справедливості, ефективної та

гуманної економіки. В умовах сучасної фінансово-економічної кризи потреба захисту прав і інтересів працюючих особливо актуальна, що підсилює соціально-економічні суперечності. Здійсненню захисної функції профспілок сприяє соціальне регулювання суспільних відносин, у які вони вступають у процесі своєї діяльності. Відносини за участю профспілок регулюються різними видами соціальних норм – моралі, етики, права, традицій тощо. Одні з них склалися в практиці взаємодії профспілок з державними, господарськими органами, працівниками і формально не закріплені, інші – передбачені актами профспілкових органів, треті – містяться в нормативних правових актах.

Як зазначає професор В.Ф. Цвях, витоки розвитку профспілок пов'язані з асиметрією реальних прав окремих найманих робітників і підприємців. Якщо робітник відмовляється від запропонованих підприємцем умов, то він ризикує бути звільненим і стати безробітним. Якщо ж підприємець відмовляється від вимог працівника, то він може його звільнити і найняти нового, майже нічого не втративши [87, с. 53]. Щоб досягнути певного вирівнювання реальних прав, робітник повинен мати можливість у конфліктній ситуації заручитися підтримкою колег по роботі. Підприємцеві немає необхідності реагувати на окремі виступи і протести трудящих. Але коли працівники об'єднуються і виробництву загрожує масовий простій, то працедавець змушений не лише вислухати вимоги трудящих, але і якось на них відреагувати. Таким чином, профспілка надала робітникам ту владу, якої вони були позбавлені, діючи поодиночі.

Однією з основних вимог профспілок був перехід від індивідуальних трудових угод до колективних договорів підприємця з профспілкою, що виступає від імені всіх його членів.

Права й обов'язки профспілок у сфері праці мають певні особливості: по-перше, юридичні обов'язки прямо не покладаються державою на профспілки, вони впливають із захисної функції цієї громадської організації, спираються на її статuti і пов'язані з правами. У результаті

надані профспілкам права одночасно означають і їхні обов'язки. Це особлива юридична категорія права-обов'язку, де право і зобов'язання знаходяться в нерозривній єдності; по-друге, це обов'язок не перед державою, а перед працівниками, чий інтерес профспілки повинні представляти і захищати; по-третє, юридичні обов'язки профспілок полягають у необхідності реалізації наданих їм прав. Інакше вони не зможуть захистити працівників; по-четверте, виконання такого роду обов'язків забезпечується, насамперед, силою суспільного, морального (внутрішньо-профспілкового) впливу.

Таким чином необхідно мати на увазі, що представництво інтересів найманих працівників та службовців у названих вище сферах суспільного життя є одночасно і правом, і обов'язком профспілкових органів. Ситуацію, яка склалась нині на ринку праці України, можна назвати умовно задовільною. Багато трудових суперечок і страйків, зумовлюються насамперед економічними факторами: зростанням інфляційних процесів, недосконалістю організації оплати праці в більшості галузей народного господарства. Але причини такого стану справ нерідко криються і в позаекономічних факторах, що, безсумнівно, впливають на рівень соціальної захищеності працівників [87].

Ми вже зазначали, що сучасні профспілки є добровільними незалежними громадськими організаціями, які працівників, об'єднаних загальними інтересами за родом їхньої діяльності. Аби усвідомити роль та значення професійних спілок як громадських організацій – колективних суб'єктів адміністративного права, слід охарактеризувати їхній статус профспілок України.

Однією з основних характеристик адміністративно-правового статусу профспілок є принципи діяльності профспілок на підставі яких ця діяльність відбувається. Незалежність профспілок є основним принципом діяльності професійних спілок. Він забезпечується прямою заборонаю будь-якого втручання органів державної влади і посадових осіб у діяльність профспілок,

майновою незалежністю та самостійністю; правом самостійно розробляти і затверджувати свої статuti, визначати структуру, обирати керівні органи, організувати свою діяльність. Так, зокрема статтею 12 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачено, що професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Крім того, профспілки самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Принцип незалежності також включає в себе повну заборону на втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їхніх організацій та об'єднань [16].

Оскільки, професійна спілка є громадською організацією діяльність яких регулює та регламентує Закон України „Про громадські об'єднання” [90]. Статтею 7 зазначеного закону передбачені принципи утворення та діяльності громадських об'єднань. Ці принципи поширюються й на діяльність професійних спілок в Україні.

Так, принцип добровільності передбачає право особи на вільну участь у громадському об'єднанні, у тому числі в його утворенні, вступі в таке об'єднання або припиненні членства (участі) в ньому.

Принцип самоврядності передбачає право членів (учасників) громадського об'єднання самостійно здійснювати управління діяльністю громадського об'єднання відповідно до його мети, визначати напрями діяльності, а також невтручання органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування в діяльність громадського об'єднання, крім випадків, визначених законом. Цей принцип повною мірою відноситься до всіх громадських об'єднань. Стосовно профспілок він

виражений у згадуваному вище праві самостійно приймати свої статuti і регулювати свою внутрішню діяльність.

Принцип вільного вибору території діяльності передбачає право громадських об'єднань (організацій роботодавців, професійних спілок, їхніх об'єднань) самостійно визначати місце своєї діяльності, крім випадків, визначених законом.

Принцип рівності перед законом передбачає, що громадські об'єднання є рівними у своїх правах та обов'язках відповідно до закону з урахуванням організаційно-правової форми, виду та/або статусу такого об'єднання. Крім того, принцип рівності визначається статтею 10 Закону України „Про професійні спілки, їх права і гарантії їх діяльності” [16], який передбачає, що усі профспілки рівні перед законом і мають однакові права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки. Принцип відсутності майнового інтересу членів (учасників) передбачає, що члени (учасники) громадського об'єднання не мають права на частку майна громадського об'єднання та не відповідають за його зобов'язаннями. Доходи або майно (активи) громадського об'єднання не підлягають розподілу між його членами (учасниками) і не можуть використовуватися для вигоди будь-якого окремого члена (учасника) громадського об'єднання, його посадових осіб (крім оплати їхньої праці та відрахувань на соціальні заходи).

Принцип прозорості, відкритості та публічності передбачає право всіх членів (учасників) громадського об'єднання мати вільний доступ до інформації про його діяльність, у тому числі про прийняті громадським об'єднанням рішення та вжити заходи, а також обов'язок громадського об'єднання забезпечувати такий доступ. Публічність означає, що громадські об'єднання інформують громадськість про свої мету (цілі) та діяльність.

Принцип законності виходить з того, що створення і діяльність професійних спілок впливають із законодавства про профспілки. Він прямо закріплений Законом України „Про громадські об'єднання” [90].

Варто також зауважити, що статтею 2 Закону України „Про професійні спілки, їх права і гарантії їх діяльності” передбачено, що діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їхніх статутних і програмних документів є загальнодоступною [16].

Принцип заборони дискримінації, передбачається статтею 5 Закону України „Про професійні спілки, їх права і гарантії їх діяльності”. Під ним розуміється належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України, іншими законами України. Забороняється будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміні або припиненні трудового договору у зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї [15].

Особливості профспілок як суб'єктів адміністративного права, викликані їх суспільною природою та завданнями які стоять перед ними, потребують особливого підходу до забезпечення реалізації ними прав і виконання своїх обов'язків.

Умови та обставини, які спонукають профспілки використовувати свої права, зосереджені переважно усередині профспілкової системи. Вони впливають на членів профспілкових органів, активістів, за допомогою яких використовуються профспілкові повноваження.

З цією метою вживаються заходи громадського впливу на основі внутрішніх профспілкових актів. Серед них – заохочення тих, хто вміло використовує права профспілок і сприяє їх найбільш повному здійсненню, вони можуть бути премійовані, нагороджені почесними знаками, грамотами. До недостатньо активних працівників профспілкові органи мають право вживати заходи дисциплінарного стягнення відповідно до законодавства (правові заходи впливу).

Засобом забезпечення реалізації прав профспілок являється вплив вищих профспілкових органів. Звільнені і не звільнені від основної роботи члени профспілкових органів можуть бути виведені зі складу профспілкових органів за рішенням членів профспілки, які їх обрали (делегували), що приймається на загальних зборах (конференції) трудового колективу, або за рішенням іншого профспілкового органу.

На реалізацію прав профспілок впливає рівень правосвідомості працівників, розуміння ними завдань і ролі цієї організації, необхідність підтримки її роботи. Профспілки мають право використовувати засоби „самозахисту” від порушень своїх прав роботодавцями (адміністрацією), їхніми об'єднаннями, посадовими особами державних органів, органів місцевого самоврядування. До таких засобів відноситься, наприклад, можливість вимагати розірвання трудового договору (контракту) або зняття з посади керівних працівників організації (підприємства), що порушують права профспілки, тобто застосування до них певних заходів юридичного впливу [91].

Юридичні гарантії діяльності профспілок є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок, які мають відносно самостійне значення. Вони покликані забезпечити реалізацію прав профспілок та виконання ними обов'язків, що в свою чергу зумовлює особливе їх місце у регулюванні суспільних відносин. Основою юридичних гарантій є державна воля і державний примус – як засоби впливу на суб'єктів суспільних відносин з метою дотримання ними правових норм.

Юридичні гарантії – це такі державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень з боку роботодавців, їхніх об'єднань, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, дають можливість профспілкам безперешкодно здійснювати свої права та забезпечують належну діяльність.

Гарантії як можливість застосування передбачених законодавством засобів забезпечення прав профспілок відносяться до статутних, оскільки

вони знаходяться на одному рівні зі статусом цієї громадської організації або громадського об'єднання. Статутні гарантії сприяють переходу від загального правового положення профспілок до положення окремого профспілкового органу у певних правовідносинах із застосуванням до нього суб'єктивних прав в конкретних правовідносинах, що й означає гарантованість реального використання прав профспілок.

Юридичні гарантії в основному спрямовані на забезпечення будь-якої правоздатності профспілок. Серед них є гарантії: загальної дії, що забезпечують реалізацію прав усіх профспілок і прав, спеціалізованих за ознаками суб'єкта та його змісту; спрямовані на забезпечення використання прав самими профспілками і на їх охорону та захист від порушень з боку роботодавців, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів, організацій та осіб.

Охорона прав профспілок – це попередження їх порушення шляхом усунення причин, що зумовлюють ці порушення, вжиття превентивних заходів, що спонукають зобов'язаного суб'єкта до виконання обов'язків, усунення перешкод на шляху реалізації прав. Захист забезпечується примусовими заходами щодо реалізації та відновлення порушеного права, покарання правопорушників.

Законодавством передбачено спеціальні юридичні гарантії використання, охорони та відновлення у разі порушення прав профспілок. Для системи юридичних гарантій прав профспілок входять: а) майнові; б) особисті; в) обов'язок державних органів, роботодавців сприяти у діяльності профспілок, за їх участі вирішувати соціально-трудова питання, коли це передбачено законами, іншими нормативними правовими актами; г) нагляд і контроль за дотриманням законодавства про права профспілок; д) юридична відповідальність [92].

Неможна не погодитися з М.Нікель та В. Кондратьєвим, що сьогодні профспілки значно активізували свою захисну функцію, суттєво впливають на законотворчу діяльність щодо розробки і прийняття нового трудового

кодексу та реалізації економічних реформ [93]. Водночас залишається низка питань, що вимагають закріплення такого їхнього правового статусу та повноважень, які відповідали б ринковим відносинам. До них належать закріплення на законодавчому рівні не тільки прав, а й обов'язків профспілкових органів; розв'язання питання про майнову відповідальність профспілок за невиконання своїх обов'язків, визначення фінансових джерел для такої відповідальності. У Законі України „Про колективні договори і угоди” передбачається індивідуальна відповідальність осіб, котрі представляють трудовий колектив [94].

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

Роль профспілок у функціонуванні громадянського суспільства та забезпеченні захисту трудових прав працівників залежить від різноманітних факторів. Найбільш вагомими серед них є: стан і розвиток самого громадянського суспільства, його складових; стан політики держави у сфері захисту праці і соціальної політики; стан і розвиток профспілок, профспілкового руху [95].

Відносини між роботодавцем і працівником у багатьох випадках породжують спірні, а іноді конфліктні ситуації. Інтереси роботодавця та найманого працівника не завжди збігаються – як правило, роботодавець прагне при якомога менших витратах власних ресурсів (грошових, фізичних чи інтелектуальних) отримати якомога більше прибутків. Між тим, посадові особи роботодавця повинні усвідомлювати необхідність безумовного дотримання вимог законодавства про працю, інакше вони можуть бути притягнуті до відповідальності.

Адміністративна відповідальність настає за порушення трудового законодавства, передбачені Кодексом України про адміністративні

правопорушення (КпАП) [96]. Вона полягає в застосуванні до конкретних винних осіб заходів адміністративного стягнення, якими зазвичай є штрафи.

Відповідно до ст. 41 КпАП, порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. У статті 41-1 КпАП встановлено адміністративну відповідальність у вигляді штрафу від 3 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян для посадових осіб за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору. Відповідальність передбачена не за відсутність колективного договору на підприємстві, а саме за ухилення від участі в переговорах, пов'язаних із його укладенням або внесенням змін чи доповнень до нього.

Відповідно до ст. 41-2 КпАП, порушення чи невиконання посадовими особами зобов'язань щодо колективного договору, угоди тягне за собою накладення штрафу у розмірі від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. За ненадання посадовими особами інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, статтею 41-3 КпАП передбачена відповідальність у вигляді штрафу від 1 до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [97].

Перелік адміністративних правопорушень, визначених у статтях 41-1, 41-2, 41-3 КпАП, практично повністю повторюється в статтях 17, 18, 19 Закону України „Про колективні договори і угоди” [94].

Крім того, законодавець визначає право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, яке визначається статтею 33 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Там передбачено, що профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або

організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди. Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення [16].

Отже, провівши аналіз елементів адміністративно-правового статусу профспілок, можемо зазначити, що з огляду на основні положення та терміни адміністративного права, основними елементами адміністративно-правового статусу профспілок є права, обов'язки, юридичні гарантії їхньої діяльності та відповідальність суб'єктів цих правовідносин.

Основний обсяг прав та обов'язків профспілок визначається у розділі II Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Права профспілок умовно можна розділити на соціальні й майнові.

Юридичні гарантії діяльності профспілок являються елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав та обов'язків профспілок. При цьому основою юридичних гарантій є державний контроль і державний примус, як засоби впливу на суб'єктів суспільних відносин з метою дотримання ними правових норм.

Таким чином, у нормативних правових актах передбачені права, а не вимоги до профспілок. Права набувають ознаки обов'язків із виникнення потреби їх здійснення. У них закладена соціальна необхідність. Тому що без надання права не може бути зобов'язання для його реалізації. Вважаємо виправданим використання терміна „права профспілок”, розуміючи під ним як власне права, так і єдину категорію прав-обов'язків. Концепція нерозривності прав і обов'язків профспілок має практичне значення: якщо здійснення прав залежить від волі суб'єкта, то юридичні обов'язки треба

завжди виконувати. Отже, за наявності відповідної ситуації профспілки повинні використовувати надані їм права.

У результаті проведеного аналізу елементів адміністративно-правового статусу профспілок та з урахуванням сутності основоположних понять і термінів адміністративного права можливо зробити висновок, що складовими елементами адміністративно-правового статусу профспілок є суб'єктивні права, юридичні обов'язки, юридичні гарантії їх діяльності та відповідальність у відносинах із органами публічної адміністрації, що врегульовано нормами адміністративного права, а також механізм удосконалення внутрішньої системи адміністративно-правової організації профспілок.

2.3. Створення та легалізація профспілок в Україні як форма набуття їх адміністративно-правового статусу

Адміністративно-правовий статус суб'єктів адміністративного права визначається насамперед Конституцією України та актами органів влади. У формуванні й особливо в реалізації складових даного статусу значна роль відводиться також органам виконавчої влади [98]. Права й обов'язки профспілок, які визначаються в адміністративно-правових нормах, впливають із конституційних положень і є основоположними для всебічного їх виконання або застосування в адміністративно-правових правовідносинах.

Кожна профспілка має загальний адміністративно-правовий статус, до якого належить адміністративно-правова регламентація обов'язкової легалізації, що є одним із засобів реалізації адміністративно-правового статусу профспілок в Україні.

У процесі вивчення порядку і підстав створення профспілок з погляду адміністративно-правового регулювання та процедурних аспектів важливим є вивчення правового становища профспілок, їхніх повноважень і процедури легалізації та реєстрації.

Згідно з Конституцією України, громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Усі професійні спілки мають рівні права [15]. Ці положення Конституції України підтверджуються і в Законі України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” у якому визначено поняття професійної спілки, про яке ми говорили в пункті 1.2.

У 1956 році в Україні набула чинності Конвенція Міжнародної Організації Праці № 87 „Про свободу асоціації і захист права на організацію”. Згідно зі статтею 2 цієї Конвенції усі без винятку трудящі мають право створювати за своїм вибором організації без попереднього дозволу, а також вступати в такі організації з однією умовою – відповідати статутам цих організацій [99].

Першим міжнародним документом, яким передбачено право кожної людини створювати для захисту своїх інтересів саме профспілки, була Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [100]. 16 грудня 1966 року Генеральна Асамблея ООН прийняла Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права, який в Україні набрав чинності 23 березня 1976 року [101]. Стаття 8 цього Пакту передбачає, що всі держави, які беруть у ньому участь, зобов'язуються забезпечити право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір за єдиної умови – додержання правил відповідної організації.

Частина 2 статті 2 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [16] передбачає, що діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їхніх статутних і

програмних документів є загальнодоступною. Вказана норма закону співзвучна зі статтею 8 Конституції України, яка закріплює верховенство права в Україні, а це означає, що всі суб'єкти соціально-економічних та інших відносин мають дотримуватися у своїй діяльності законності.

Така ж вимога міститься й у статті 8 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 87 „Про свободу асоціації і захист права на організацію” [99], яка передбачає, що трудящі при здійсненні визнаних за ними Конвенцією прав, а також організації трудящих мають дотримуватися законності. Отже, у частині першій статті 2 закону відтворено норму статті 36 Конституції України та міжнародних договорів, які, згідно зі статтею 9 Конституції України, є частиною національного законодавства.

Повноваження профспілок регламентуються Законом України „Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності”. Усі інші законодавчі акти у цій сфері застосовуються у частині, що не суперечить цьому закону. Це насамперед Кодекс законів про працю України, зокрема статті 43, 45, 52, 61, 64, 66, 67, 69, 71, 79, 80, 86, 96, 97, 160, 161, 193, 226; глава II „Коллективний договір”, стаття 244, яка формулює права профспілок на участь у розробці та реалізації державних планів економічного й соціального розвитку та вирішенні питань розподілу ресурсів [18]. Ці права втратили практичне значення, оскільки державні плани економічного і соціального розвитку за умов ринкової економіки не приймаються, а розподіл ресурсів, якщо не йдеться про фінансові ресурси соціального забезпечення та страхування, здійснюються за ринковими принципами. Натомість, у статті 21 закону визначається право профспілок на участь у розробці та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплата праці, охорони праці, соціального захисту.

Потреба захисту прав і інтересів працюючих особливо актуальна в сучасний період, що підсилює соціально-економічні суперечності. Здійсненню захисної функції профспілок сприяє соціальне регулювання суспільних відносин, у які вони вступають у процесі своєї діяльності.

Відносини за участю профспілок регулюються різними видами соціальних норм – морали, етики, права, традицій та ін. Одні з них сформувалися у процесі взаємодії профспілок з державними, господарськими органами, працівниками, і формально не закріплені, інші – передбачені актами профспілкових органів, треті ж містяться в нормативних правових актах.

На думку Л. Євпатової та В. Пятіної [102], будуючи правову державу, треба брати до уваги необхідність юридичного забезпечення механізму діяльності профспілок, їх взаємодії зі структурами влади, правову та кадрову забезпеченість реалізації їх політики.

Сучасні науковці вважають, що представницька та захисна функція є головними в діяльності профспілок. Функція захисту отримала новий зміст, оскільки Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” закріплює більш ефективний правовий захист прав робітників. Цим законом визначаються і напрями нормотворчої діяльності за участю профспілок. Проекти законів, нормативно-правових актів в галузі трудових відносин та соціального захисту громадян розглядаються органами виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Згідно із законом, профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці та виробничих об’єктів на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, а також представляти інтереси робітників при вирішенні колективних спорів. Вони мають також право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до ст. 27 цього закону [16].

Законом України „Про об’єднання громадян” від 16.06.1992 року [103], який втратив чинність у зв’язку із набранням дії Законом України „Про громадські об’єднання” [90], передбачалось, що особливості правового регулювання діяльності профспілок визначаються законом про профспілки, тобто Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [16]. Але, в процесі дослідження адміністративно-правового

статусу профспілок важливим є вивчення сутності і проявів статусу профспілок як громадської організації.

У статті 2 Закону України „Про громадські об’єднання” [90] визначається сфера його дії – зазначено, що він не поширюється на суспільні відносини у сфері утворення, реєстрації, діяльності та припинення:

1) політичних партій;

2) релігійних організацій;

3) непідприємницьких товариств, що утворюються актами органів державної влади, інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування;

4) асоціацій органів місцевого самоврядування та їх добровільних об’єднань;

5) саморегульованих організацій, організацій, які здійснюють професійне самоврядування;

6) непідприємницьких товариств (які не є громадськими об’єднаннями), утворених на підставі інших законів.

Із порівняння норм попереднього та чинного варіанта законодавчого акта, не зрозуміло, чи розповсюджується дія Закону України „Про громадські об’єднання”, як спеціального правового акта, який регулює та визначає правові та організаційні засади реалізації права на свободу, об’єднання, гарантованого Конституцією України, на особливості правового регулювання діяльності профспілок. Безперечно, що Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Вважаємо, що необхідно враховувати і той факт, що у терміні „професійна спілка” закріплено, що це є добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання) [16].

Законом ж України „Про громадські об’єднання” [90] визначено поняття громадського об’єднання як добровільного об’єднання фізичних осіб

та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів. Поняття громадської організації тлумачиться у ному, як громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи. Тому навіть за умови, що діяльність і правовий статус професійних спілок регламентується окремим, спеціальним законом, нормативно-правові основи та теоретичні принципи Закону України „Про громадські об'єднання” поширюються на розуміння професійних спілок як громадської організації в адміністративних правовідносинах.

Для всебічного вивчення підстав створення професійної спілки як громадської організації необхідно проаналізувати сучасне законодавство, зокрема Закон України „Про громадські об'єднання”.

На думку Н. Богащевої, важливим досягненням Закону України „Про громадські об'єднання” є чітка регламентація та істотне спрощення легалізаційних процедур. Закон зберігає наявну нині можливість існування громадського об'єднання зі статусом юридичної особи (не підприємницькі товариства) або без такого статусу (ч.5 ст.1) [104]. Відмінності у статусі традиційно пов'язуються зі способом легалізації: для набуття статусу юридичної особи об'єднання реєструється (повідомно-реєстраційний спосіб легалізації), б'єднання ж без такого статусу легалізується шляхом повідомлення про утворення (повідомний спосіб легалізації). Водночас сама процедура реєстрації змінюється: відповідно до ч.1 ст.12 закону в її основу кладеться процедура, встановлена Законом України „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців”, однак подальше регулювання ст. 12 встановлює особливості, які повністю змінюють таку процедуру – як порівняно із зазначеним законом, так і з Законом України „Про об'єднання громадян”. [104].

Насамперед зауважимо, що, на відміну від утворення юридичних осіб приватного права, які вважаються створеними з моменту державної реєстрації (ч.4 ст. 87 Цивільного кодексу України) [105], Закон України „Про

громадські об'єднання" розрізняє утворення (ст. 9) і реєстрацію (ст. 12) громадського об'єднання як непідприємницького товариства. Більше того, ч. 9 ст. 9 вперше передбачає обмежену дієздатність новоутвореного об'єднання, спрямовану на його реєстрацію (легалізацію) [90]. Проте ч. 8 ст. 12 встановлює обмеження в часі такої дієздатності: об'єднання, яке протягом 60 днів з дня утворення не звернулося щодо своєї легалізації, вважається неутвореним.

Стаття 12 Закону України „Про громадські об'єднання" визначає чітку процедуру реєстрації громадського об'єднання. Так, до 7 днів скорочується термін реєстрації громадських об'єднань та чітко визначається перелік документів для їх реєстрації, вказується обмежений та вичерпний перелік підстав, які можуть стати причиною відмови у реєстрації громадського об'єднання або повернення документів на доопрацювання, жорстко регламентуються і скорочуються до мінімуму процедури перевірки. Вперше передбачається, що первинна реєстрація громадських об'єднань має здійснюватися безкоштовно. У разі відмови у реєстрації громадському об'єднанню надається копія рішення з висновком за результатами правової експертизи, який має бути вмотивованим та містити вичерпні підстави відмови; це полегшує оскарження відмови у судовому порядку [90].

Щодо установчих документів громадського об'єднання, Закон України „Про громадські об'єднання" встановлює обов'язкову наявність статуту для об'єднання, яке претендує на набуття статусу юридичної особи. Серед вимог до статуту, заголом традиційних, відзначимо відсутність зазначення у ньому місцезнаходження об'єднання (ч. 1 ст. 11). Ця норма закону має істотне значення для діяльності громадських об'єднань: зміна місцезнаходження не вимагатиме внесення змін до статуту об'єднання, що завжди є достатньо непростю процедурою.

Дещо сумнівною, на наше переконання, є норма Закону України „Про громадські об'єднання" передбачена абзацом 2 частини 2 статті 21, про право громадського об'єднання зі статусом юридичної особи здійснювати

підприємницьку діяльність, яка „відповідає меті (цілям) громадського об'єднання та сприяє її досягненню”, не лише через створені об'єднання юридичні особи, але й безпосередньо; більше того, таке об'єднання – суб'єкт підприємницької діяльності може бути виконавцем державного замовлення (ч. 3 ст. 21). Слід зауважити, що ст. 86 ЦК України передбачає можливість здійснювати підприємницьку діяльність для об'єднань громадян, якщо „інше не встановлене законом” [105]; проте ст. 24 Закону України „Про об'єднання громадян” безпосередньої підприємницької діяльності об'єднання не передбачає [90].

Ще однією істотною новою нормою закону, на яку вважаємо за доцільне звернути увагу, є відмова від інституту місцевих організацій (осередків) громадського об'єднання, передбачена Законом України „Про об'єднання громадян” [103]. Замість цього ст. 13 запроваджує цивілістичне поняття „відокремленого підрозділу” громадського об'єднання. Закон не встановлює форми такого відокремленого підрозділу; як відомо, відповідно до ст. 95 ЦК України, відокремлені підрозділи юридичної особи можуть існувати у вигляді філій та представництв [105]. Така відмінність має глибокий сенс. По-перше, істотно змінюється характер управління відокремленими підрозділами. Місцевий осередок об'єднання діє на засадах самоврядності і певної організаційної автономії; зокрема, закріплена у статутах абсолютної більшості громадських організацій України засада внутрішньої демократії передбачає обрання членами місцевого осередку свого керівництва, яке діє на підставі статуту об'єднання. Проте, відповідно до ч. 4 ст. 95 ЦК України керівники відокремлених підрозділів призначаються юридичною особою (у нашому випадку – центральними керівними органами об'єднання) та діють на підставі виданої таким органом довіреності. Таким чином, жодної самоврядності та організаційної автономії у відокремленого підрозділу юридичної особи бути не може. По-друге, концепція відокремлених підрозділів, відповідно до ч. 3 ст. 95 ЦК України, виключає можливість набуття ними статусу юридичної особи, який мають

місцеві осередки відповідного рівня багатьох громадських організацій. З одного боку, це спрощує майнові стосунки в такій організації та ліквідує ситуацію існування юридичних осіб у складі іншої юридичної особи, не передбачену ЦК України [105].

Зазначимо, проте, що така ситуація зберігається для політичних партій, місцеві організації яких, будучи суб'єктами місцевих виборів, неминуче змушені самотійно брати участь у цивільному обігу, а отже, бути юридичними особами поряд із самою партією, відповідно до ст. 11 Закону України „Про політичні партії в Україні” [106]. З іншого боку, це звужує можливості участі місцевих підрозділів громадських об'єднань у місцевому громадському житті.

О.Б. Смирнов визначає, що створення профспілок як організації працівників для колективного захисту їх прав у сфері праці зобов'язує цю громадську організацію діяти у взаємовідносинах з роботодавцями в інтересах працівників [107].

Держава, визнаючи за профспілками роль представників і захисників трудових прав працівників, закріплює коло повноважень, що дозволяє їм охороняти і захищати ці права. Основними питаннями, які розв'язуються за участю профспілок, що діють в інтересах працівників, є:

- 1) регулювання трудових відносин (правотворчість і правозастосування);
- 2) контроль за дотриманням трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права.

Крім того, профспілки представляють працівників, охороняють і захищають їх трудові права, беручи участь відповідно до законодавства в колегіальних органах управління організацією, в здійсненні приватизації державного та муніципального майна, у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів, надаючи сприяння зайнятості [107].

В умовах ринкових відносин і відомої їх хаотичності, легалізація суб'єктів права і здійснюваних ними видів діяльності є вкрай необхідною. Для з'ясування питання легалізації суб'єктів права насамперед необхідно

визначитись із змістом поняття „легалізація”. Термін легалізація походить від латинського *legalis* – законний, тобто узаконення, надання законної сили документу, дії, організації [108]. Наприклад, у тлумачному словнику юридичних термінів легалізація визначається як надання законної сили, перехід до легального стану [109]. В економічному словнику зазначається, що легалізація – це узаконення, надання законної сили, перехід на легальні відносини [110]. А у „Великій Радянській Енциклопедії” легалізація тлумачиться як підтвердження достовірності наявних на документах підписів компетентних посадових осіб [111].

Легалізація являє собою складний процес, при якому громадські організації вступають в адміністративно-правові відносини з органами влади.

Під поняттям адміністративно-правових відносин В.К. Шкарупа всиановлює, врегульовані адміністративно-правовими нормами управлінські суспільні відносини, сторони яких є носіями взаємних прав і обов’язків, установлених і гарантованих цими правовими нормами [112].

Звернемо увагу на те, що питанням теорії і практики легалізації вивчали різні вчені, але окремого глибокого аналізу легалізації професійних спілок в Україні, як громадської організації не проводилося.

Легалізація (офіційне визнання) профспілок, їхніх об’єднань є обов’язковою та здійснюється шляхом їх реєстрації. Профспілка – це особливий різновид громадської організації, яка отримує права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення) згідно з рішенням з’їзду, конференції, засновницьких або загальних зборів членів профспілки, а не з моменту легалізації, тобто вступати у відносини з іншими юридичними особами профспілка має право вже з моменту затвердження статуту [113], отже закономірно, що створення і діяльність профспілок в Україні законодавцем регламентується детальніше, ніж діяльність будь-яких інших громадських організацій.

Зокрема, статтею 16 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачено процедуру легалізації профспілок, їхніх

об'єднань, а саме: вони легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань [16].

Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їхні засновники або керівники виборних органів подають заяви, до якої додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

На підставі цих документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними ст. 11 вище названого закону, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу.

Легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок. У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу.

Статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається її статутом. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. Первинні профспілкові організації також письмово повідомляють про це роботодавця [114].

Профспілка підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту, також легалізується у порядку, визначеному статтею 11 закону. Профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення). Статусу юридичної особи набувають також організації профспілки, які діють на підставі її статуту. Профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням). За подання на легалізацію недостовірних відомостей особи, які їх підписали, несуть відповідальність згідно із законодавством.

Питання теорії і практики легалізації професійних спілок є дискусійними, вони потребують ретельного вивчення й аналізу стереотипів, що склалися у реальному житті. Вирішення цих питань диктується суспільними відносинами, що формуються в демократичній Україні, і від того, наскільки чітко і повно будуть урегульовані законодавством питання легалізації професійних спілок, настільки динамічно буде розвиватися громадська ініціатива, що виявляється через реалізацію конституційного права громадян на об'єднання у професійні спілки.

Для пошуку шляхів розв'язання складних проблем вважаємо за доцільне зробити порівняльний аналіз законодавства України й зарубіжних країн стосовно процедур реєстрації професійних спілок. Пропозиції до змін чинного законодавства України повинні містити позитивний досвід щодо профспілок. Використання позитивного світового досвіду щодо профспілок сприятиме ефективності й вагомості пропозицій про внесення змін до чинного законодавства України.

Порівняльний аналіз, приклади позитивної і негативної практики допомагають виявити недоліки і переваги законодавства України щодо профспілок. Відповідно до Закону Республіки Казахстан „Про професійні спілки” [115] професійні спілки створюються за ініціативою групи громадян не менше десяти осіб, які скликають установчий з'їзд (конференцію, збори),

на якому затверджується статут спілки і формуються керівні органи. Умови і порядок набуття і втрати членства визначаються статутом професійної спілки. Правоздатність професійної спілки як юридичної особи виникає з моменту реєстрації. Реєстрація професійних спілок проводиться відповідно до Закону Республіки Казахстан „Про громадські об'єднання” [116] та Закону Республіки Казахстан „Про державну реєстрацію юридичних осіб та облікової реєстрації філій та представництв” [117].

Відповідно до Закону Латвійської Республіки „Про професійні спілки” [118], можливість реєстрації професійної спілки розглядається Міністерством юстиції Латвійської Республіки протягом місяця після отримання заявки і статуту. Професійний союз реєструється, якщо в ньому об'єдналися не менше 50 членів або не менше однієї четвертої частини осіб, які працюють на підприємстві, в установі, організації, за професією або в галузі. За необхідності Міністерство юстиції Латвійської Республіки може запросити інформацію про число членів реєстрованого професійної спілки. Професійний союз не реєструється, якщо не дотриманні вимоги закону, а також якщо в його статуті передбачені дії, які суперечать законодавству Латвійської Республіки. Про відмову в реєстрації Міністерство юстиції повідомляє у триденний термін із зазначенням причин відмови. Професійна спілка може оскаржити відмову в реєстрації в суді в установленому законом порядку [119].

У Російській Федерації реєстрація професійних спілок здійснюється відповідними федеральними органами державної реєстрації. Відповідно до Федерального Закону „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 12.01.96 № 10-ФЗ [120], правоздатність профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок, первинної профспілкової організації як юридичної особи виникає з моменту їх державної реєстрації, яка здійснюється відповідно до Федерального Закону „Про державну реєстрацію юридичних осіб і індивідуальних підприємців” з урахуванням встановленого цим законом спеціального порядку державної реєстрації профспілок, їх об'єднань

(асоціацій), первинних профспілкових організацій. Державна реєстрація профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок, первинної профспілкової організації як юридичної особи здійснюється в повідомному порядку. Для державної реєстрації профспілок, їх об'єднань (асоціацій), первинних профспілкових організацій у федеральний орган виконавчої влади, уповноважений в сфері державної реєстрації громадських об'єднань (далі – федеральний орган державної реєстрації) або до його територіального органу в суб'єкті Російської Федерації за місцем знаходження відповідного профспілкового органу надаються оригінали або нотаріально засвідчені копії статутів чи положень про первинні профспілкові організації, завірени копії рішень з'їздів (конференцій, зборів) про створення профспілок, їхніх об'єднань (асоціацій), первинних профспілкових організацій, про затвердження статутів або положень про первинні профспілкові організації, переліків учасників відповідних профспілок, їхніх об'єднань (асоціацій) [48].

Профспілки, їхні об'єднання (асоціації), первинні профспілкові організації подають зазначені документи протягом місяця з дня їх утворення. При отриманні вказаних документів федеральний орган державної реєстрації або його територіальний орган надсилає до уповноваженого відповідно до ст. 2 Федерального Закону „Про державну реєстрацію юридичних осіб і індивідуальних підприємців” федерального органу виконавчої влади (далі - уповноважений реєструючий орган) відомості та документи, необхідні для здійснення цим органом функцій з ведення єдиного державного реєстру юридичних осіб. Внесення до єдиного державного реєстру юридичних осіб відомостей про створення, реорганізацію та ліквідацію профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок, первинної профспілкової організації, а також інших передбачених федеральними законами відомостей здійснюється уповноваженим реєструючим органом на підставі поданих федеральним органом державної реєстрації або його територіальним органом документів. При цьому порядок взаємодії федерального органу державної реєстрації та його територіальних органів з уповноваженим реєструючим органом з

питань державної реєстрації профспілок, їхніх об'єднань (асоціацій), первинних профспілкових організацій визначається уповноваженим федеральним органом виконавчої влади. При отриманні від уповноваженого реєструючого органу інформації про внесення в єдиний державний реєстр юридичних осіб запису про профспілку, або про об'єднання (асоціацію) профспілок, або про первинну профспілкову організацію федеральний орган державної реєстрації або його територіальний орган видає заявнику документ, що підтверджує факт внесення запису про профспілку, або про об'єднання (асоціацію) профспілок, або про первинну профспілкову організацію в єдиний державний реєстр юридичних осіб. Федеральний орган державної реєстрації, його територіальні органи в суб'єктах Російської Федерації, уповноважений реєструючий орган не можуть контролювати діяльність профспілок, їхніх об'єднань (асоціацій), первинних профспілкових організацій, а також відмовляти їм у реєстрації. Профспілки, їхні об'єднання (асоціації), первинні профспілкові організації мають право не реєструватися. У цьому випадку вони не набувають прав юридичної особи. Державна реєстрація первинної профспілкової організації як юридичної особи може здійснюватися також представником профспілкового органу відповідної профспілки за дорученням [48].

Аналізуючи перераховані приклади, бачимо, що реєстрація професійних спілок як в Україні, так і в інших країнах здійснюється головним чином міністерства юстиції.

Д. Манько досліджує легалізацію як специфічне правове явище й пропонує її визначення як правової процедури, яка здійснюється уповноваженим суб'єктом з питань визнання, дозволу, підтвердження, узаконення певних об'єктів, суб'єктів, дій в інтересах зацікавлених осіб [121]. Науковець визначає процедуру легалізації як свідому, вольову діяльність уповноваженого суб'єкта в інтересах зацікавленої особи у здійсненні прав іншої особи (ці характеристики можна віднести до ознак легалізації) та розглядає її як певну правову конструкцію. Учений доводить,

що існування легалізації нерозривно пов'язане з необхідністю впорядкування процесуальних дій і об'єднання в єдине ціле стадій процедурно-правового механізму. Легалізація, як правова процедура, визначає зміст і послідовність юридичних дій у певній сфері юридичної практики, пов'язаної із задоволенням потреб окремих осіб, суспільства і держави в узаконенні, дозволі, визнанні певних суб'єктів, об'єктів, дій, і здійснюється в рамках правозастосовної діяльності [122].

Юридичну природу державної реєстрації вивчав і професор Ю.Л. Тихомиров, який підкреслював, що державна реєстрація юридичних осіб є легальним офіційним визнанням їхньої правоздатності і засобом посвідчення їхніх дій, сприяє обліку і повній, достовірній інформації про їх учасників. Первинна легітимація учасників означає державний їх облік як суб'єктів права, збір публічно-достовірних даних про їхнє положення, контроль за законністю їхнього виникнення, реорганізації чи ліквідації [123].

Досліджуючи порядок легалізації професійних спілок в Україні, варто зупинитися на її юридичній природі. Професійна спілка – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної, трудової діяльності.

Профспілки створюються на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується насамперед на принципах законності та гласності, а інформація щодо їхніх статутних і програмних документів є загальнодоступною [124].

Необхідно зазначити, що належність або неналежність громадян до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, гарантованих чинним законодавством України.

Легалізація професійних спілок здійснюється шляхом реєстрації та повідомлення про заснування. Документи, подані для реєстрації, можуть

підлягати прововій експертизі, за якою перевіряються й правомочності засновників на створення юридичної особи, філії, представництва, дотримання встановленого порядку створення, реорганізації, ліквідації юридичної особи, філії представництва, повнота поданих на реєстрацію документів, наявність у документах необхідних реквізитів і підписів, відповідність установчих документів Конституції і чинному законодавству України.

В Україні раніше правовою основою, що визначала умови і порядок легалізації громадських організацій, у тому числі і профспілок, було Положення „Про порядок легалізації об'єднань громадян”, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України № 140 від 26 лютого 1993 р. [125].

Якщо Закон України „Про об'єднання громадян” визначав способи легалізації громадських організацій через державну реєстрацію і легалізацію шляхом повідомлення, то Положення „Про порядок легалізації об'єднань громадян” регулювало процедуру легалізації.

Варто також зауважити, що професійні спілки, як особлива категорія громадської організації, набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення) за рішенням з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки, а не з моменту легалізації, тобто вступати в цивільно-правові відносини з іншими юридичними особами мають право вже з моменту затвердження статуту.

Законодавче закріплення легалізації професійних спілок в Україні має тривалу історію. Так, зокрема, статтею 16 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” у редакції 2000 року передбачалось, що легалізація, тобто офіційне визнання профспілок, їхніх об'єднань, є обов'язковою й здійснюється шляхом їх реєстрації. Реєстрація всеукраїнських профспілок здійснювалася Міністерством юстиції України, інших профспілок, їхніх об'єднань - відповідно Головним управлінням юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, обласними,

Київським та Севастопольським міськими, районними, міськими управліннями юстиції.

З урахуванням змін українського законодавства з метою приведення його до європейських вимог, були внесені зміни в законодавчі акти України. Зокрема, статтю 16 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в редакції 2012 року передбачається, що профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їхніх об'єднань, інших профспілок та їхніх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань [16].

Звернемо увагу й на те, що для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їхні засновники або керівники виборних органів подають заяви, до яких додаються статут або положення, протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

Законодавець визначає, що на підставі поданих профспілкою документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус (а саме: первинна, місцева, обласна, регіональна або всеукраїнська) та включає профспілку до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу, при цьому легалізуючий орган не може відмовити профспілці в її легалізації. За подання на легалізацію недостовірних відомостей особи, які їх підписали, несуть відповідальність згідно із законодавством України.

Адже в редакції аналізованого закону 2000 року існувала норма, якою було передбачено, що у разі невідповідності поданих документів профспілок, їхніх об'єднань зазначеному статусу легалізуючий орган відмовляв в реєстрації, а за подання на реєстрацію недостовірних відомостей особи, які їх

підписали, несли відповідальність згідно із законодавством. У той же час, рішення про відмову в реєстрації може бути оскаржене в судовому порядку, а у разі реєстрації профспілки та їхні об'єднання набували статусу юридичної особи [16].

В останній же редакції закону вказується, що у разі невідповідності поданих документів профспілки або об'єднання профспілок зазначеному статусу легалізуючий орган пропонує профспілці надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу.

Статутом профспілки визначається статус організацій. При цьому, про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. Крім того, первинні профспілкові організації також письмово інформують про це роботодавця. Вказана норма закону визначає порядок легалізації і для профспілки підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту. Моментом набування прав юридичної особи для профспілки є затвердження статуту або положення. Статусу юридичної особи набувають також організації профспілки, які діють на підставі її статуту.

Вагомим важелем діяльності профспілок, як громадських організацій, є здійснення ними своїх повноважень. Профспілки, їхні організації або об'єднання здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм законодавством та статутом або положенням.

Як зазначалось раніше, юридичне становлення порядку та процедури легалізації професійних спілок в Україні відбулось не відразу. Так, у 2000 році Рішенням Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України статті 16 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” щодо свободи утворення профспілок було

встановлено, що стаття 16 закону регламентує легалізацію профспілок [126]. Зокрема, нею прямо передбачена обов'язкова легалізація профспілок шляхом реєстрації. За реєстрації профспілки набувають статусу юридичної особи.

По суті, встановлення реєстрації, тобто набуття статусу юридичної особи, як єдиного способу легалізації перешкоджає реалізації права утворювати профспілки „на основі вільного вибору їх членів”, що передбачено частиною третьою статті 36 Конституції України – коли громадяни можуть визнати за потрібне об'єднатися з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав у таку професійну спілку (як правило, нечисельну), яка не обов'язково повинна мати права юридичної особи [15].

Виходячи з особливого місця профспілок у механізмі захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян, частина третя статті 36 Конституції України встановлює додаткову, порівняно із загальними приписами частини першої цієї ж статті, гарантію реалізації права громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, на об'єднання у професійні спілки: „Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів”.

На підставі системного аналізу статті 36 Конституції України Конституційний Суд України дійшов висновку, що наведене положення її частини третьої вимагає встановлення у Законі такого порядку реєстрації профспілок, яке було б актом надання статусу юридичної особи, і не більше.

Згідно з частиною одинадцятою статті 16 Закону, „реєстровані профспілки набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні зобов'язання”. Ще до реєстрації профспілка є правоздатною (зокрема, має право оскаржити до суду рішення про відмову в реєстрації), проте повного обсягу дієздатності вона набуває після її реєстрації як юридичної особи [126].

Важливим є те, що Конституційний Суд України дослідив та з'ясував, що стаття 16 закону передбачає легалізацію Міністерством юстиції України

та його територіальними органами профспілок відповідно до їхнього статусу. У свою чергу, легалізуючий орган проводить перевірку на відповідність статусу, вносить профспілкову організацію в Реєстр об'єднань громадян та видає посвідчення встановленого зразка, а у разі невідповідності поданих документів профспілок, їхніх об'єднань зазначеному статусу – відмовляє в реєстрації.

Тим часом частина четверта статті 3 цього ж закону позбавляє права використовувати у своєму найменуванні визначення „профспілка” або похідних від нього будь-яку організацію, яка не пройшла легалізації відповідно до статті 16, оскільки нелегалізовані профспілки за змістом названої частини розглядаються як такі, що перебувають поза цим Законом – не „діють на підставі цього Закону”. Частина перша статті 13 проголошує, що держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок, легалізованих у порядку, передбаченому цим законом, власне, його статтею 16.

Таким чином, якщо реєстрація за встановленим статтею 16 закону порядком формально і не є стадією утворення профспілки, то фактично вона зводиться до попереднього дозволу на її діяльність. Адже дозвіл на діяльність як профспілки така організація отримує лише після реєстрації, що в принципі рівнозначно вимозі про попередній дозвіл.

Безперечно, це є обмеженням передбаченого частиною третьою статті 36 Конституції України права громадян на утворення профспілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів.

Із викладеного випливає, що Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення статті 16 закону в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки, не відповідають частині третій статті 36 Конституції України [126].

Для приведення норм статті 16 у відповідність до положень Конституції України Верховною Радою України були внесені зміни до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

На основі системного аналізу нормативно-правової бази законодавець вніс відповідні зміни та доповнення до основоположного закону про профспілки, яким визначаються особливості правового регулювання, засади створення права та гарантії їхньої діяльності в Україні.

Основною нормою вищезазначеної статті стало те, що легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки або об'єднанню профспілок. Як уже було зазначено, за невідповідності поданих документів профспілки зазначеному статусу він пропонує надати додаткову інформацію, необхідну для підтвердження статусу. Профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження статуту чи положення. Статусу юридичної особи набувають також профспілки, які діють на підставі свого статуту.

Ми вже зупинилися на тому, що статтею 16 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначається профспілки, їхні об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Їх легалізація здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань. Цим органом виконавчої влади виступає Державна реєстраційна служба України [16].

Відповідно до Положення, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року [127] Державна реєстраційна служба України (Укрдержреєстр) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра юстиції України, та входить до системи органів виконавчої влади. Укрдержреєстр є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сферах державної реєстрації актів цивільного стану, державної реєстрації речових прав на

нерухоме майно, державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, статутів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, якщо їх реєстрація передбачена законами, статуту територіальної громади міста Києва, друкованих засобів масової інформації та інформаційних агентств як суб'єктів інформаційної діяльності.

Листом Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 27.12.2004 „Про включення до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців профспілкової організації” [128] надаються роз'яснення для державних реєстраторів щодо процедури включення профспілкових організацій до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців.

Там звертається увага на те, що, відповідно до статті 80 Цивільного кодексу України, юридичною особою є організація, створена і зареєстрована в установленому законом порядку, а згідно із цим же кодексом юридична особа підлягає державній реєстрації у порядку, встановленому законом [105].

Крім того, частиною третьою Прикінцевих положень Закону України „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців” встановлено, що закони, нормативно-правові акти, прийняті до набрання чинності цим законом, діють у частині, що не суперечить йому [49].

Таким чином, для включення до Єдиного державного реєстру профспілки, організації профспілки державному реєстратору повинні подаватись заповнена реєстраційна картка та свідоцтво про легалізацію профспілок (для профспілок, об'єднань профспілок) або повідомлення легалізуючого органу про включення до реєстру об'єднань громадян (для організації профспілки).

На основі зазначеного вище можна дійти висновку, що державна реєстрація професійних спілок в Україні є обов'язковою. З часу реєстрації професійна спілка набуває статусу юридичної особи і стає повноцінним суб'єктом цивільно-правових та інших відносин.

Проте, запроваджений за українським законодавством інститут легалізації шляхом повідомлення не регулює відповідальність громадських організацій перед державою і третіми особами, що ускладнює вступ легалізованих таким чином громадських організацій у цивільно-правові, адміністративні, фінансові й інші відносини.

Чинне законодавство України передбачає, що лише за державної реєстрації профспілка набуває статусу юридичної особи. Водночас легалізація, тобто офіційне визнання профспілки, є обов'язковою, діяльність не легалізованої профспілки є протизаконною.

Таким чином, легалізація профспілок здійснюється відповідно до норм Закону України від 15.09.99 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [16] органами юстиції, а „реєстрація” юридичної особи – державним реєстратором відповідно до Закону України від 15.05.2003 „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців” [49]. Також, як йшлося раніше, Конституційний Суд України положення ст. 16 Закону України від 15.09.99 „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” щодо легалізації були визнані неконституційними, проте процедура легалізації і досі існує [126]. Таким чином, значною мірою взаємовідносини держави й громадських об'єднань регулюються нормами адміністративного права. На відміну від підприємств, професійні спілки, проходять подвійну реєстрацію – в органах юстиції та у державного реєстратора. Результатом проведення реєстрації профспілок є отримання свідоцтва про легалізацію та свідоцтва про державну реєстрацію юридичної особи – професійної спілки.

А. Білоус на основі аналізу адміністративно-правового регулювання порядку створення і діяльності профспілок в Україні зазначає, що аби діяльність профспілок вважалася законною і вони користувалися правами, передбаченими для них, достатньо лише легалізації. Проте для того, щоб набути усіх прав юридичної особи, мати можливість укладати договори, відкривати рахунки в банках, здійснювати господарську діяльність тощо,

профспілки повинні отримати статус юридичної особи (здійснити реєстрацію). У правовому суспільстві державне регулювання порядку створення і функціонування профспілок повинно здійснюватися за чітко встановленим порядком, без встановлення обмежень [41].

Крім того, А. Білоус в контексті дослідження реєстраційних процедур виділяє особливості етапів реєстрації професійних спілок. До першого етапу вона відносить процедуру отримання статусу юридичної особи (реєстрація). Другим етапом реєстрації профспілок вважає отримання виписки з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців про державну реєстрацію юридичної особи. Третій етап – взяття на облік в органах державної статистики (отримання довідки з ЄДРПОУ). Четвертий етап – виготовлення печатки, оскільки, відповідно до останніх змін у процедурі, на виготовлення печаток не потрібно отримувати дозвіл у Дозвільній системі Міністерства внутрішніх справ України. Етап п'ятий – взяття на облік як платника податків. Шостий – взяття на облік у Пенсійному фонді України проводиться відповідно до положень Закону України від 08.07.2010 „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” [129], Постанови правління Пенсійного фонду України від 27.09.2010 „Про затвердження Порядку взяття на облік та зняття з обліку в органах Пенсійного фонду України платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” [130]. Етап сьомий полягає у взятті на облік у Фонді соціального страхування з тимчасової втрати працездатності України. Під час сьомого етапу здійснюється взяття на облік профспілок у Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття підтверджується відповідним свідоцтвом. Восьмий етап - взяття на облік у Фонді соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України – дійснюється робочими органами виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням профспілки на підставі відомостей із реєстраційної картки, наданих державним реєстратором не

пізніше наступного робочого дня з дня фактичного отримання зазначених відомостей органами виконавчої дирекції Фонду. Етап дев'ятий полягає в отриманні статусу неприбутковості. Оскільки, з моменту взяття на облік платник податків вважається таким, що перебуває на загальній системі оподаткування, тому професійні спілки мають право отримати статус неприбуткової організації, тобто бути внесеними до Реєстру неприбуткових організацій і установ України в порядку, передбаченому законодавством України. Одинадцятий етап – відкриття рахунку у банку. Порядок відкриття рахунків у банках України регулюється Інструкцією про відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах, яка затверджена Постановою правління Національного банку України від 12.11.2003 [131].

Адміністративна процедура при створення професійної спілки відповідно до вітчизняного законодавства здійснюється відповідними органами виконавчої влади та регулюється адміністративно-процесуальними нормами. Так, відповідно до Указу Президента України від 09.12.2010 „Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади”, Міністерством юстиції України затверджено Порядок підготовки та оформлення рішень щодо легалізації об'єднань громадян та інших громадських формувань [132]. Цей порядок розроблений з урахуванням положень низки нормативно-правових актів, зокрема Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, який регулює питання створення, легалізації (реєстрації) та функціонування громадських формувань, згідно з якими легалізація (реєстрація) політичних партій та їхніх структурних утворень, професійних спілок, їх об'єднань, та інших громадських формувань є обов'язковою і здійснюється шляхом їх легалізації або реєстрації [133].

Відповідно до пункту 2 вищезазначеного Порядку визначається процедура підготовки та оформлення рішень, які приймаються за результатами розгляду Державною реєстраційною службою України та реєстраційними службами територіальних органів Міністерства юстиції

України, документів щодо легалізації (реєстрації) громадських формувань, щодо реєстрації символіки професійних спілок, їхніх об'єднань, а також рішень щодо реєстрації (погодження або взяття до відома) змін до статутних документів, щодо взяття до відома інформації про зміни у складі керівних органів профспілок, щодо видачі дублікатів свідоцтва та/або статуту (положення) профспілок, щодо взяття до відома рішення про припинення профспілок, щодо скасування запису про легалізацію (реєстрацію) профспілок. Цей Порядок регулює прийняття рішення стосовно легалізації на відповідність заявленому статусу професійних спілок, їхніх об'єднань, взяття до уваги повідомлення організації профспілки про належність до певної профспілки [133].

Легалізація, або реєстрація профспілок полягає у проведенні правової експертизи установчих документів на відповідність їх Конституції та іншим актам законодавства України, прийнятті рішення про легалізацію (реєстрацію) профспілок, занесенні відомостей до відповідного реєстру та присвоєнні реєстраційного номера, видачі свідоцтва або довідки.

Провівши дослідження створення та легалізації професійних спілок в Україні, можливо необхідно здійснити закріплення за профспілками право законодавчої ініціативи стосовно соціально-трудова прав робітників. Успішне та ефективне функціонування економіки можливе тільки тоді, коли система адміністративного управління буде спрямована на активізацію вдосконалення роботи публічної адміністрації, порядку надання адміністративних послуг та проведення адміністративних процедур. У державотворенні має стати аксіомою чіткий розподіл відповідальності структур влади, політичних та громадських організацій за їхню діяльність. Усе згадане вище неможливо здійснити без розбудови правової держави, яка потребує глибокого, наукового аналізу й розробки правової стратегії, зокрема щодо профспілок.

Отже, усе зазначене вище засвідчує, що державна реєстрація професійних спілок в Україні є обов'язковою. З моменту реєстрації

професійна спілка набуває статусу юридичної особи і стає повноцінним суб'єктом цивільно-правових та інших відносин. Проте, встановлений відповідно до українського законодавства інститут легалізації шляхом повідомлення не регулює відповідальність громадських організацій перед державою і третіми особами, а це ускладнює вступ легалізованих таким чином громадських організацій у цивільно-правові, адміністративні, фінансові й інші відносини.

Чинне законодавство України передбачає, що тільки у випадку державної реєстрації профспілка набуває статусу юридичної особи. Водночас легалізація, тобто офіційне визнання профспілки є обов'язковою, діяльність не легалізованої профспілки відповідно, є протизаконною.

Крім того, у зв'язку із внесенням змін до законодавства України та впровадженням окремих нормативно-правових актів, які регулюють адміністративні послуги, зокрема Закону України „Про адміністративні послуги” [134] підтримуємо пропозицію А.М. Білоус, щодо внесення змін до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” виклавши статтю 16 у такій редакції, а саме: „Стаття 16. Легалізація профспілок, їх об'єднань. Профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу.

Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, громадських спілок, інших громадських формувань (далі - орган державної реєстрації (легалізації)).

За легалізацію профспілки, об'єднання профспілок, а також організацій профспілки, первинних організацій профспілки плата (адміністративний збір) не сплачується. Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок подається заява у довільній формі, підписана керівником профспілки, об'єднань профспілок. Справжність підпису керівника профспілки, об'єднань профспілок на заяві засвідчується в нотаріальному порядку. До заяви

додаються статут або положення профспілки, протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів з рішенням про утворення профспілки, об'єднань профспілок, визначення найменування та наявності – скороченого найменування, затвердження статуту, обрання виборних органів, відомості про виборні органи, із зазначенням прізвища, імені та по батькові, року народження, місця проживання і місця роботи, посади, місцеві, обласні, регіональні, республіканські, всеукраїнські профспілки додатково подають відомості про наявність організацій, первинних організацій у відповідних адміністративно-територіальних одиницях із зазначенням відомостей про найменування організації, первинної організації, прізвища, імені, по батькові керівника, юридичної адреси та найменування юридичної особи, на якій створені первинні організації профспілки [41].

На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів орган державної реєстрації (легалізації) у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними статтею 11 цього закону, включає профспілку, об'єднання профспілок до Реєстру профспілок, їх об'єднань (далі – Реєстр), який ведеться органом державної реєстрації (легалізації) за встановленою Міністерством юстиції України, формою і видає керівнику профспілки, об'єднання профспілок свідоцтво про легалізацію, встановленого Кабінетом Міністрів України зразка, із зазначенням відповідного статусу та статут з відміткою про легалізацію.

Орган державної реєстрації (легалізації) не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок.

У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу та законодавству України орган державної реєстрації (легалізації) пропонує профспілці, об'єднанню профспілок виправити недоліки в поданих документах та/або подати необхідні документи, необхідні для підтвердження статусу.

Для легалізації організації профспілки, первинної організації профспілки подаються: заява керівника, справжність підпису якого засвідчується у нотаріальному порядку; копії статуту (положення) та свідоцтва про легалізацію профспілки, засвідчені підписом керівника та печаткою профспілки; рішення органу управління профспілки про створення організації профспілки, первинної організації профспілки.

На підставі поданих організацією профспілки, первинною організацією профспілки документів орган державної реєстрації (легалізації) у місячний термін приймає рішення про легалізацію, включає організацію профспілки, первинну організацію профспілки до Реєстру і видає свідоцтво про легалізацію з відміткою про легалізацію, встановленого Кабінетом Міністрів України зразка. Орган державної реєстрації (легалізації) не може відмовити в легалізації організації профспілки, первинної організації профспілки.

У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу та законодавству України орган державної реєстрації (легалізації) пропонує профспілці, об'єднанню профспілок виправити недоліки в поданих документах та/або подати необхідні документи, необхідні для підтвердження статусу [41].

У випадку втрати свідоцтва про легалізацію профспілки, об'єднання профспілок, організації профспілки, первинної організації чи статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок для отримання його дубліката до органу державної реєстрації (легалізації) подається: заява у довільній формі керівника профспілки, об'єднання профспілок, організації профспілки, первинної організації профспілки; рішення органу управління щодо звернення до органу державної реєстрації (легалізації) про видачу дубліката свідоцтва чи статуту (положення); підтвердження у засобах масової інформації про їх втрату.

Заява про видачу дубліката свідоцтва про легалізацію профспілки, об'єднання профспілок, організації профспілки, первинної організації

профспілки чи статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок розглядається у місячний термін.

За результатами розгляду заяви приймається рішення про видачу дубліката свідоцтва про легалізацію профспілки, об'єднання профспілок, організації профспілки, первинної організації профспілки чи статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок.

Відомості про видачу дубліката свідоцтва про легалізацію профспілки, об'єднання профспілок, організації профспілки, первинної організації профспілки чи статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок вносяться до Реєстру.

У разі, якщо до заяви не додані документи, визначені абзацом тринадцятим цієї статті, або заява підписана не уповноваженою особою, орган державної реєстрації (легалізації) пропонує подати документи необхідні для видачі дубліката свідоцтва про легалізацію профспілки, об'єднання профспілок, організації профспілки, первинної організації профспілки чи статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок.

Для взяття до відома інформації про зміни до статуту (положення) складу виборних органів профспілок, об'єднань профспілок подаються: заява у довільній формі, підписана уповноваженим представником; протокол з'їзду, конференції або загальних зборів членів профспілки, об'єднання профспілок з рішенням про зміни до статуту (положення), складу виборних органів; засвідчений печаткою профспілки, об'єднання профспілок примірник оригіналу або нотаріально засвідченої копії протоколу засідання керівного органу профспілки, об'єднання профспілок, на якому, відповідно до статуту, було скликано засідання з'їзду, конференції або загальних зборів членів профспілки, об'єднання профспілок; текст змін і доповнень, копія статуту (положення) у двох примірниках та оригінал свідоцтва (у разі внесення змін до статуту).

Заява про взяття до відома інформації про зміни до статуту (положення) складу виборних органів профспілок, об'єднань профспілок

розглядається у місячний термін. За результатами розгляду заяви приймається рішення про взяття до відома або про відмову у взятті до відома зазначених змін.

У разі взяття до відома інформації про зміни до статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок керівнику профспілки або уповноваженій особі видається статут (положення) з відміткою про легалізацію змін.

Відомості про зміни вносяться до Реєстру. У разі невідповідності поданих документів законодавству України орган державної реєстрації (легалізації) приймає рішення у формі наказу про відмову у взятті до відома інформації про зміни до статуту (положення) складу виборних органів профспілок, об'єднань профспілок.

Статус профспілки зазначається у статуті (положенні) цієї профспілки.

Профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням)” [41].

Таким чином, дослідивши порядок та процедуру створення профспілок, необхідно зазначити, що згідно з Конституцією України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів.

Для вивчення порядку і підстав створення профспілок з погляду адміністративно-правового регулювання та процедурних аспектів важливим є аналіз правового становища профспілок, їхніх повноважень та процедури легалізації й реєстрації.

Крім того, легалізація профспілок є формою реалізації адміністративно-правового статусу, що становить адміністративну процедуру використання та застосування прав та обов'язків профспілок щодо створення

та подальшого функціонування при здійсненні своїх повноважень у адміністративних правовідносинах.

Отже, профспілки є учасниками відносин адміністративних послуг (суб'єктами звернення) при набутті та реалізації своїх прав та обов'язків під час, зокрема: легалізації (реєстрації) та припиненні діяльності профспілок як громадських об'єднань; дозвільно-ліцензійних процедур, у результаті яких профспілки отримують адміністративно-правовий документ; реєстрації майнових прав, оскільки профспілки мають право на користування, розпорядження, відчуження нерухомого або рухомого майна, тощо.

Висновки до розділу 2

Зважаючи на викладене вважаємо, за доцільне зробити висновок, що адміністративно-правовий статус профспілок в Україні є не самостійною категорією, а складовою загального правового статусу профспілки; поширюється на певне коло суб'єктів; відображає особливості держави та профспілки як учасників адміністративно-правових відносин; складові адміністративно-правового статусу (адміністративна правосуб'єктність та адміністративна деліктоздатність) залежать одна від одної та перебувають у постійному взаємозв'язку; характеризується меншою стабільністю у порівнянні із правовим статусом.

Встановлено, що загальним змістом та характеристикою адміністративно-правового статусу профспілок виступає комплекс їхніх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, гарантій їх діяльності та відповідальності профспілок у правовідносинах із органами публічної адміністрації та різними іншими суб'єктами, що закріплені нормами адміністративного права, а також гарантії захисту цих прав і обов'язків.

Адміністративно-правовий статус профспілок є частиною їх загального правового статусу, що закріплений нормами Конституції та законів України й міжнародних договорів. При цьому, адміністративно-правовий статус профспілок визначається обсягом і характером його адміністративної

правосуб'єктності, яку становлять адміністративна правоздатність і адміністративна дієздатність. Таким чином, у нормативних правових актах передбачені права, а не вимоги до профспілок. Права набувають ознаки обов'язків із виникнення потреби їх здійснення. У них закладена соціальна необхідність. Тому що без надання права не може бути зобов'язання для його реалізації. Вважаємо виправданим використання терміна „права профспілок”, розуміючи під ним як власне права, так і єдину категорію прав-обов'язків. Концепція нерозривності прав і обов'язків профспілок має практичне значення: якщо здійснення прав залежить від волі суб'єкта, то юридичні обов'язки треба завжди виконувати. Отже, за наявності відповідної ситуації профспілки повинні використовувати надані їм права.

Дослідивши порядок та процедуру створення профспілок, необхідно зазначити, що згідно з Конституцією України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів.

Для вивчення порядку і підстав створення профспілок з погляду адміністративно-правового регулювання та процедурних аспектів важливим є аналіз правового становища профспілок, їхніх повноважень та процедури легалізації й реєстрації.

Отже, провівши аналіз структури адміністративно-правового статусу профспілок в Україні, можна дійти висновку, що адміністративно-правовий статус професійних спілок – це врегульоване нормами адміністративного права правове положення професійних спілок, яке відображається у наявності суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, гарантій діяльності та відповідальності у відносинах із органами публічної адміністрації.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПЛОК В УКРАЇНІ

3.1. Удосконалення галузевого законодавства щодо правового регулювання діяльності профспілок України

Необхідність оптимізації процесу реформування системи законодавства України, спрямованого на забезпечення реалізації проголошених принципів правової держави, де людина, її права та свободи є найвищою соціальною цінністю, є очевидна. Інтенсивний розвиток сучасних суспільних відносин відповідно вимагає якісного їх правового регулювання. Тому постає потреба забезпечення ефективності правового регулювання суспільних відносин, передбачення їх подальшого розвитку.

Таким чином, нині актуальним і важливим є дослідження як самого феномену „системи законодавства”, так і питання забезпечення дієвості й ефективності системи національного законодавства, яке б відповідало назрілим суспільним потребам [135].

За роки незалежності України вітчизняні вчені неодноразово зверталися до окремих питань теоретичного осмислення закономірностей функціонування системи законодавства України та шляхів і напрямів її вдосконалення. Суттєвий внесок у розвиток цієї проблеми зробила С. Бобровник [136], О. Богінич, М. Козюбра [137], А. Колодій [138], В. Котюк [139], В. Копейчиков [140], М. Кравчук, Н. Оніщенко [141], В. Опришко [142], П. Рабінович [143], М. Цвік [144], Т. Андрусак [145], Ю. Шемшученко та інші.

Сучасна ситуація в розбудові України має непростий характер. Держава переживає сьогодні перехідний період поки що не забезпечила вироблення повного повного законодавчого масиву. Навіть за умов наявності насиченої законодавчої бази важливим аргументом є саме

ефективність правового регулювання успільних відносин, тобто важливого значення набуває дійсна реалізація правових приписів. Тому на перший план виходить не кількість нормативно-правових актів, а їх можливість реально врегулювати ту чи іншу конкретну ситуацію. Тому розвиток і зміна чинного законодавства має бути постійним процесом, спрямованим на вдосконалення, поліпшення та оптимізацію правового регулювання існуючих успільних відносин. Загалом можна виокремити такі тенденції поліпшення і розвитку системи законодавства: по-перше, необхідність забезпечення верховенства правового закону в усіх сферах життя успільства, його стабільності та інтенсифікації; по-друге, спеціалізація законодавства з його різноманітними формами прояву: диференціація, конкретизація, деталізація; по-третє, правова уніфікація і супутні їй процеси – інтеграція, генералізація, універсалізація, видання комплексних нормативних актів. Як зазначає Г. Шмельова, концепція розвитку законодавства України має передбачати створення такої системи законодавства, яка б відповідала сучасним потребам розвитку успільства і характеризувалася б такими показниками, як узгодженість, точність, визначеність, стабільність, динамізм, оглядовість тощо [146].

Майбутнє законодавство України має бути досконалим і за змістом, і за формою. Умовою його створення є пізнання об'єктивних закономірностей успільного розвитку, які потребують правового регулювання. Основним засобом формування й удосконалення системи національного законодавства як цілісної системи є насамперед законодавча діяльність, яка паралельно із систематизацією забезпечить злагодженість та дієвість законодавства. Ще, у свою чергу, відобразиться на якості правового регулювання успільних відносин. І тому роль законодавця полягає у творенні норм права, виходячи із реальних успільних відносин, при цьому передбачаючи та обов'язково враховуючи їх подальший поступовий розвиток. М.І. Козюбра [137] зазначає, що юридичні норми, які недооцінюють, а то й просто ігнорують реальні умови життя, не витримують випробування життям. Вони не можуть

виходити за рамки тих соціальних умов, які склалися на конкретному етапі суспільного ладу. Тобто норми права повинні повністю задовольняти об'єктивно виправдані інтереси суб'єктів, й що сприятиме уникненню суперечностей, пов'язаних із конкретними суспільними відносинами і буде максимально наближеним до реалій та потреб життя. В іншому випадку, навіть ідеальні норми, якщо вони не відповідають рівню розвитку даного суспільства, риречені. Таке право є мертвим. Тому і вдосконалення системи законодавства по суті являє собою процес, що має на меті забезпечення постійної відповідності її елементів, починаючи від початкового – нормативного припису, реальним суспільним відносинам.

Усе це породжує потребу суттєвої активізації заходів щодо приведення законодавства у відповідність до Конституції України, забезпечення його стабільності та дієвості. Світовий досвід переконливо свідчить, що країни, у яких створені громадянське суспільство і правова держава або які прямують у такому напрямкі з послідовним вирішенням відповідних завдань, постійно приділяють велику увагу підтримці системи чинного законодавства в належному стані [137].

Актуальним залишається процес гармонізації національного законодавства з міжнародним правом, це певною мірою є програмою подальшого розвитку системи законодавства України. Сьогодні міжнародне право має значний вплив на розвиток національного законодавства, який посилюється конституційним визнанням пріоритету норм міжнародного права. Однак це не означає необхідність „сліпого” запозичення та перенесення зарубіжних концепцій і норм у вітчизняне законодавство. Такий процес потребує врахування особливостей та специфіки законодавчої діяльності, наукового підходу до розв'язання актуальних проблем правового регулювання.

Таким чином, система законодавства лише до певної міри є результатом специфічної діяльності суб'єкта нормотворення; за великим рахунком це своєрідна інтегрована характеристика політичного стану

суспільства, яке набуло необхідної усталеності, стабільності, визначеності і здатне забезпечити певний нормативний порядок. Система законодавства не утворюється тільки швидким продукуванням нормативних актів (часто – декларативних).

Утворення системи законодавства практично тотожне ствердженню реальної, ефективної державності. Реформування чинного законодавства повинно бути професійним та змістовним, спрямованим на створення та забезпечення ефективного механізму правового регулювання усіх аспектів суспільного життя. Лише такий підхід забезпечить формування права як найвищої культурної цінності суспільства. А законодавство буде тим єдиним, дієвим та уніфікованим регулятором суспільних відносин, що у свою чергу забезпечить дійсну реалізацію проголошених принципів правової держави та громадянського суспільства [146].

Реалії нового століття зумовлюють істотне зростання значущості юридичної науки. Теоретичне обґрунтування стає обов'язковою умовою ефективності державних рішень, наука все більше набуває рис інституту, покликаним якого є забезпечення сталого розвитку суспільства, добробуту та соціального прогресу.

В Україні активна роль правової науки, усіх її складових – як фундаментальних, так і галузевих та прикладних – зумовлена процесами становлення демократичної, соціальної, правової держави, завданнями формування національної правової системи, яка б відповідала стандартам верховенства права, забезпечення та захисту прав і свобод людини і громадянина.

Життя формує нові критерії академічних наукових досліджень, їх результативності та соціальної ефективності, що передбачає підвищені вимоги до визначення пріоритетних напрямів та тематики наукових досліджень, постановки та вирішення відповідних потребам сьогодення наукових проблем, осмислення методології сучасних наукових підходів та конкретних способів теоретичних досліджень.

30 квітня 2004 року Президент України видав Указ „Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку фундаментальних наукових досліджень”, у якому передбачається цілісний комплекс заходів щодо підвищення ролі фундаментальних наукових досліджень, зокрема визнається необхідність підготовки щорічної тематичної доповіді про стан та перспективи їх розвитку в Україні [147].

Якісно нові проблеми перед вітчизняними правознавцями ставить затверджена Законом України від 27 листопада 2003 року Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, яка визначає механізм досягнення Україною відповідності критеріям набуття членства в Європейському Союзі, що включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій, необхідних для ефективного правотворення та правозастосування [148].

Європейським стандартом економічних і соціальних прав людини може вважатись закріплена у відповідному регіональному міжнародному договорі можливість людини задовольняти її потреби в економічній та соціальній сферах життєдіяльності. Ознаками таких стандартів є їхня взірцевість, установлення мінімальної межі стандарту, його нормативна фіксація, достатня свобода національного розсуду в їх застосуванні. Європейська соціальна хартія стала одним із основних договорів Ради Європи поряд із Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод, що завжди була і лишається моделлю для Європейської соціальної хартії [27].

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року має на меті забезпечення загального та ефективного визнання і додержання проголошених у ній прав і свобод людини на Європейському просторі [149].

Так, статтею 11 зазначеної Конвенції передбачено, що кожен має право на свободу мирних зібрань та на свободу об'єднань з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, які

встановлені законом в інтересах національної або громадської безпеки, для охорони порядку або запобігання злочинам, для захисту здоров'я або моралі чи з метою захисту прав і свобод інших людей і є необхідними в демократичному суспільстві. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції або органів державного управління.

За даними експертів, для входження України в правове поле Європи необхідно прийняти нові або внести відповідні зміни майже до 4 тис. законів та інших нормативно-правових актів. Це означає, що все законодавство України повинне бути модифіковане відповідно до міжнародних принципів і стандартів, наближене до права Європейського Союзу, Ради Європи, Організації з безпеки і співробітництва в Європі та інших європейських організацій. На певному етапі розвитку в Україні відбулося усвідомлення того, що, крім позитивних результатів у процесі її інтеграції до Європейського Союзу, є багато упущень та недоліків: повільні темпи реформ, їх недостатня координованість із завданнями європейської інтеграції, невідповідність розвитку демократичних інститутів і стану громадянського суспільства сучасним вимогам тощо. Прийшло осмислення того, що цей процес потребує критичного узагальнення зробленого і подальших наукових рекомендацій у світлі сучасних європейських вимог [149].

Зокрема, у „Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу” зазначається, що адаптація законодавства України передбачає реформування її правової системи та поступове приведення у відповідність з європейськими стандартами й охоплює приватне, митне, трудове, фінансове, податкове законодавство, законодавство про інтелектуальну власність, охорону праці, охорону життя та здоров'я, навколишнє природне середовище, захист прав споживачів, технічні правила і стандарти, транспорт, а також інші галузі, визначені Угодою про партнерство і співробітництво [150].

Термін „адаптація законодавства України до законодавства ЄС” не має в Україні ні нормативного, ні наукового обґрунтування; у праві ЄС вживається термін „апроксимація” (зближення). Під апроксимацією законодавства розуміється запровадження в Україні конкретних стандартів, що діють в усіх державах – членах ЄС, на підставі „вторинного законодавства” ЄС – директив та регламентів.

Програмувати потрібно становлення в Україні правової системи європейського зразка – не тільки заради гарантування несуперечності її з правом ЄС, а й задля вкорінення у народну свідомість неминущих цінностей: свободи, демократії, справедливості, ринкової економіки, правової держави, вироблення належної поваги до права, визнання його справжньої соціальної цінності, насамперед як ефективного засобу реалізації та захисту прав, свобод і законних інтересів громадян, інструмента динамічного суспільного прогресу. Зазначене потребує реформування не тільки „законодавства”, а й усіх складових правової системи: правотворчості, правозастосування, правової культури, правосвідомості тощо.

Ю.А. Берлач досліджуючи адміністративно-правове забезпечення протидії рейдерству в Україні зазначає, що розвиток відкритого та ефективного підприємництва в Україні відіграє важливу роль у процесі становлення реальної незалежності держави. Уваги заслуговує як забезпечення відповідних умов здійснення такої діяльності, так і запобігання реальним загрозам належного її функціонування [151].

Стратегічним завданням завершального етапу реформи політичної системи та реалізації Стратегії національної безпеки України є вдосконалення нормативно-правової бази діяльності профспілок в регіонах, трудового законодавства України до європейських стандартів у сфері соціально-економічних відносин у світлі заходів, спрямованих на поглиблення її європейської інтеграції. Законодавче забезпечення системи соціального партнерства мають доповнити ухвалення українськими парламентарями законів «Про соціальні діалог», «Про трудові колективи»,

прийняття нової редакції, доопрацювання і прийняття Трудового кодексу України [152].

Стандартизація правових систем європейських держав здатна привести до стирання граней між правовими системами і правовими сім'ями правових систем, до їх поступового відмовлення від багатьох національних особливостей. Проте реформування правової системи України за європейськими стандартами, що визначені документами ОБСЄ, Ради Європи та Європейського Союзу, а також з урахуванням національно-правової практики країн континентальної Європи, повинне відбуватися лише тією мірою і настільки, і наскільки це необхідно для статусу повноправного члена цих співтовариств. Якщо правова система України стане повноцінною складовою європейського правового простору як середовища формування єдиного європейського права і водночас збереже свою самобутність та здатність запобігати некерованим конфліктам – це буде означати входження її у сім'ю правових систем романо-германського типу на правах її східноєвропейського різновиду [150].

Розгляд цієї проблеми науковцями зумовлений, по-перше, дозріванням необхідності узагальненого науково-теоретичного аналізу і, по-друге, практичною важливістю визначення українським народом орієнтиру подальшого розвитку: Схід або інтеграція з Росією; Захід або євроатлантичне тяжіння; певний ізоляціонізм або якомога менший вплив як зі Сходу, так із Заходу. Без знання історії становлення правової системи на теренах України, особливостей українського права, усвідомлення впливу на нього як соціально-культурних традицій життєдіяльності та правового менталітету, так і сприйняття іноземного елемента в різні періоди розвитку неможливо зробити правильний вибір у орієнтації української самоідентифікації. Від вирішення цієї проблеми значною мірою залежить добробут усього багатонаціонального суспільства та кожної окремої людини, що проживає на території Української держави [153].

На думку Ф.А. Цесарського [84], аналіз розвитку законодавства про профспілки свідчить, що останні на різних етапах розвитку держави займали неоднакове положення – від обмеження до одержавлення і надання їм навіть деяких державних функцій. Але на всіх етапах, основним напрямом їх діяльності була функція представництва та захисту. Починаючи з 90-х років ХХ століття, профспілки втратили деякі права. Основними напрямками в їхньої діяльності залишається здійснення представницької та захисної функції. І на майбутнє саме ці функції мають залишатися основними.

Основні права й гарантії діяльності профспілок передбачені у Законі України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [16]. Але, крім цього Закону, є багато інших нормативно-правових актів, які закріплюють окремі права та гарантії діяльності профспілок. Законодавче забезпечення діяльності профспілок можна вважати в основному сформованим. Разом з тим, воно потребує удосконалення. Вважаємо за необхідне внести зміни до законодавства шляхом доповнення Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та статтю 93 Конституції України положенням про необхідність надання профспілкам права законодавчої ініціативи на рівні Федерації профспілок України. Слід також завершити розробку Закону України „Про соціальне партнерство”, у якому передбачити форми участь профспілок в укладенні угод.

Профспілки є і залишаються наймасовішою громадською організацією, яка об'єднує значну кількість працівників. Ця організація займає важливе місце серед інших громадських організацій, тому що вона об'єднує людей праці, а праця є основною умовою існування самого суспільства. При загальному падінні чисельності профспілок зберігається досить високий показник охоплення працівників профспілковим членством.

На законодавчому рівні визначено, що роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня. На наш погляд, не можуть бути також членами профспілки заступники керівника і його помічники тому, що вони інтегровані у структуру управління і здійснюють

свою діяльність в інтересах керівника. Зважаючи на це, пропонуємо доповнити ст. 7 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” таким положенням: „Керівники, їх заступники та помічники не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня”.

Таким чином, основні тенденції розвитку та удосконалення законодавства про профспілки, їх права та гарантії діяльності полягають: по-перше, у тому, що воно здійснюється відповідно до реальних суспільних відносин; по-друге, у відмові від не властивих профспілкам як громадській організації повноважень; по-третє, у збереженні, закріпленні та розширенні прав, які дозволяють профспілкам відстоювати трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників [84].

Удосконалення галузевого законодавства щодо правового регулювання діяльності профспілок, на нашу думку, повинно застосовуватись у реалізації права профспілок, які в свою чергу визначаються як право профспілок на участь у нормотворчій та правозастосовній діяльності. Участь профспілок у нормотворчості виражається і в тому, що профкоми організацій беруть участь у створенні локальних нормативних документів, які регулюють трудові правовідносини на підприємствах, установах та організаціях, що підвищують соціальні гарантії для працівників цього виробництва.

Безперечно, на становище профспілок та можливості їх діяльності позитивно вплинуло прийняття нової редакції 15 вересня 1999 року Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [16]. Але в ньому існують моменти, які потребують законодавчого вдосконалення.

Однією з найважливіших політичних новацій профспілок на сучасному етапі є формування власного представницького органу в законодавчому органі держави – Верховній Раді України та активна законодавча діяльність. Складність цього процесу визначається тим, що нині профспілки позбавлені законодавчої ініціативи. З Кодексу законів про працю України вилучено статтю 244, за якою профспілки в особі Укрпрофради мали право законодавчої ініціатив [18]. І хоча в вищезазначеному законі передбачено, що

профспілки мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери, а також брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, роботодавцями та об'єднаннями громадян своїх пропозицій, ця їхня діяльність не може в повному обсязі забезпечити виконання їхніх функцій з представництва та захисту прав членів профспілок так, як би це було, якщо б профспілка була суб'єктом права законодавчої ініціативи. Тому доцільно внести зміни в чинне законодавство і надати профспілкам право законодавчої ініціативи.

Отже, стратегічним завданням системної трансформації українського суспільства є набуття ознак сучасної демократичної, соціальної і правової європейської держави, яка б, синтезувавши кращі національні традиції, адекватно й ефективно відповідала б на виклики глобалізації. Соціальність держави в цілому та регіонів зокрема, крім багатьох інших індикаторів, вимірюється й результативністю діяльності професійних спілок – важливої складової громадянського суспільства, спрямованої на вдосконалення систем механізмів соціально-економічного захисту людей праці в регіонах, забезпечення соціальних гарантій і допомоги, підвищення ефективності взаємодії з органами влади, органами місцевого самоврядування [154].

3.2. Удосконалення взаємодії профспілок з органами публічної адміністрації в межах адміністративно-правових відносин

Чинним законодавством України за профспілками закріплено низку функцій і повноважень, водночас погляди на діяльність профспілок не збігаються. З одного боку, можна виходити з того, що профспілки повинні займатися тільки захистом соціально-економічних інтересів своїх членів, а політична боротьба – це справа партій та їхніх представників у різних законодавчих органах. Проте дана позиція розходиться з практикою, тому що становище працівників в жодній країні не може бути покращене без політичної діяльності в будь-якій формі [155].

Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначається позиція профспілок як повноважних представників та захисників трудових, соціально-економічних прав і інтересів працівників. Слід зазначити, що важливим є законодавче закріплення незалежності профспілок від органів державної влади і органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій [16].

Необхідно розглянути та вивчити питання щодо взаємодії професійних спілок з органами державної влади в адміністративно-правових відносинах. Для початку розглянемо питання загальної компетенції державних органів і яким саме чином сфера повноважених державних органів впливає на взаємовідносини з професійними спілками.

Загальна компетенція держави є сукупністю компетенцій її органів, у тому числі центральних органів виконавчої влади, яка проявляється у їхній діяльності, закріплена у відповідних компетенційних актах. Орган виконавчої влади наділений певним колом повноважень – прав і обов’язків, тобто компетенцією. Вона закріплюється в нормативно-правових актах, які характеризуються як компетенційні (або „статусні”). Компетенція є основною складовою змісту правового статусу кожного органу, яка доповнюється такими важливими елементами, як його завдання, функції,

характер взаємозв'язків з іншими органами (як по „вертикалі”, так і по „горизонталі”), місце в ієрархічній структурі органів виконавчої влади, порядок вирішення установчих і кадрових питань тощо [156].

В.В. Копейчиков зазначає, що з розвитком суспільства в межах суспільно-економічної формації відбувається і розвиток політики, оформлення її в цілісну політичну систему. В теорії права політика як багатогранне явище визначається по-різному: як спосіб практичної діяльності партій, класів, держав і засоби, з допомогою яких захищаються інтереси цих суб'єктів; як особливий вид діяльності людей, пов'язаний з організацією всього процесу соціального життя; як платформа вибору цілей, стратегії й тактики, що ведуть до здійснення цих цілей; як сфера взаємовідносин народів, національностей, партій, інших об'єднань громадян, держав та інших суспільностей; як свідомо і цілеспрямована діяльність політичних суб'єктів, що зачіпає відносини між державами та народами [157].

О. Крупчан визначає, що завдання (цілі) і функції органу є визначальними щодо характеру його прав і обов'язків, хоча слід зауважити, що з техніко-юридичної точки зору в чинному законодавстві є дуже нечіткими межі між формулюваннями завдань і функцій, з одного боку, функцій і повноважень – з іншого. Тому, характеризуючи власне компетенції органів виконавчої влади, доцільно враховувати характере не лише прав і обов'язків, а й деяких інших складових їх правового статусу, насамперед завдань і функцій (хоч тексуально вони можуть і не розмежовуватись). Тим більше, що найчастіше повноваження тісно переплетені з функціями [158].

Кожному виду органів виконавчої влади притаманний певний обсяг компетенції та відповідні форми і напрями її реалізації в ході практичного виконання покладених на них завдань і функцій. Розглянемо основні ознаки компетенції, спираючись на трирівневу структуру системи органів виконавчої влади.

До основних завдань Кабінету Міністрів України належать: забезпечення державного суверенітету та економічної самостійності України;

здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави в інтересах Українського народу; виконання Конституції України і законів України, актів Президента України; вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина, створення сприятливих умов для вільного і гармонійного розвитку особистості; забезпечення рівних умов розвитку всіх форм власності; здійснення управління об'єктами державної власності відповідно до закону; здійснення заходів щодо забезпечення обороноздатності і національної безпеки України, громадського порядку, боротьби зі злочинністю.

Для реалізації зазначених завдань Кабінет Міністрів України наділений широким колом функцій і повноважень, спрямованих на організацію виконання Конституції України та законів України, указів Президента України та постанов Верховної Ради України, власної програми діяльності, схваленої Верховною Радою України, постійного контролю за здійсненням виконавчої діяльності підвідомчими уряду органами, вжиття заходів щодо усунення органами, вжиття заходів щодо усунення недоліків роботі цих органів [159].

Основною формою реалізації компетенції Кабінету Міністрів України є прийняття правових актів – постанов і розпоряджень, які обов'язкові до виконання на території України. У формі постанов Кабінету Міністрів України видаються акти, які мають нормативний характер, або з питань, що мають найбільш важливе загальне значення, у формі розпоряджень Кабінету Міністрів України – акти, що мають індивідуальний характер, або з питань внутрішньоорганізаційної та іншої поточної роботи Кабінету Міністрів України.

А.І. Берлач зазначає, що в органах державної влади адміністративна правосуб'єктність проявляється в компетенції, яка закріплена нормативними документами, тобто у сукупності їх юридично-владних повноважень (прав і обов'язків), що надаються їм для виконання завдань і функцій [160].

Зміни економічних, соціальних і політичних умов, які відбуваються в Україні, поряд з позитивними результатами призвели також і до деяких негативних наслідків, у тому числі й до згорання національного виробництва, скорочення робочих місць, зниження рівня матеріального забезпечення трудящих, низького рівня заробітної плати і пенсійного забезпечення. Зазначені фактори створюють об'єктивну основу для виникнення конфліктів в адміністративних та трудових відносинах. У зв'язку з цим профспілки повинні більш активно впливати на попередження порушень трудових прав і посилювати контроль за захистом прав. У таких умовах функція контролю з боку профспілок набуває важливого значення.

Порядку здійснення профспілкового контролю присвячені роботи Ф. Цесарського [84], Т. Коршунової [161] та інших учених. У низці праць розглядається профспілковий контроль, як один із форм реалізації захисної функції профспілок. Розкриттю поняття профспілкового контролю присвячені роботи Н. Болотіної, Г. І. Чанишевої [162]. Удосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників досліджується П. Лук'янчуком [163], аспекти правового статусу та діяльності професійних спілок: регулювання права власності професійних спілок України – О. Соловйовим [164]; історія профспілкового руху в Україні та за кордоном – Г. Добровольською, В. Докашенком [165], О. Мовчаном [166], Г. Стояном [4] політична діяльність профспілок України – Н. Євсюковою [167], В. Концур [168] правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин – О. Лисяк [169], Ф. Цесарським [84], В. Довбнею, Н. Циганчуком [34]; теоретично-правові аспекти захисту профспілками соціально-трудова прав працівників в умовах ринкової економіки – В. Нікіфоровим [170].

Проте, незважаючи на інтенсивність та широкий спектр досліджень, присвячених різним аспектам діяльності профспілок у реалізації й захисті прав працівників, їх діяльність і адміністративно-правове регулювання сьогодні немає достатнього наукового обґрунтування. У науковій літературі

останніх років означена наукова проблема не розглядалася комплексно, що, відповідно, не сприяло створенню механізмів державного управління із забезпечення діяльності професійних спілок, а також розробці рекомендацій з удосконалення контрольної функції цих організацій.

Видатний науковець Ф.А. Цесарський розглядає профспілковий контроль як одну з форм реалізації захисної функції профспілок, спрямовану на охорону, попередження та відновлення трудових і соціально-економічних прав працівників в разі їх порушення [84].

Слід зазначити, що законодавство України загалом та закони „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”; „Про охорону праці” [171]; „Про колективні договори і угоди” [94]; „Про зайнятість населення” [172], зокрема створюють умови для реалізації профспілками контрольної функції в різних правовідносинах, а з урахуванням набутого досвіду профспілки отримали можливості для більш ефективного здійснення вказаних функцій.

З переходом суспільства до освоєння ринкових відносин в економіці кардинально змінилися права, форми і методи роботи професійних спілок. У 1993 році законодавцем були внесені зміни до Кодексу законів про працю України, відповідно до яких профспілки були позбавлені права здійснювати державний нагляд і контроль за охороною праці та трудовим законодавством. Профспілки змушені були орієнтувати свою діяльність на здійснення громадського контролю [18].

В свою чергу, І.С. Сахарук розглядає питання удосконалення адміністративно-правового законодавства щодо діяльності профспілок стосовно заборони дискримінації у будь-яких правовідносинах. Заборону дискримінації можна віднести до числа найважливіших принципів права, що є основою будь-якого демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості. Дискримінація принижує людську гідність, створює напругу в трудових відносинах, ворожнечу одних груп працівників щодо інших. З

огляду на це, заборона дискримінації знаходить своє вираження як в міжнародно-правових актах, так і в національному законодавстві [173].

Окрім цього, Т.Ю. Коршунова відзначає, що таке рішення уявляється повністю виправданим. Професійні спілки є громадськими організаціями, і у зв'язку з цим не цілком доречно покладення на них функцій державних органів, особливо пов'язаних із застосуванням адміністративних санкцій [161].

У той же час в нових умовах професійні спілки в сфері застосування профспілкового контролю можуть досягнути чимало. Профспілковий контроль може і повинен бути ефективним. усе залежить від організації роботи і прав, наданих чинним законодавством. Активна співпраця з державними органами, спільні дії з одного боку, а також прояв твердої самостійної позиції в відстоюванні і захисту прав працівників – з іншого боку – ось той діапазон способів впливу і на роботодавців, і на органи регіонального, місцевого самоврядування, і на органи центральної та місцевої виконавчої влади.

Можна погодитися з позицією Ф.А. Цесарського, який зокрема зазначає, що профспілки та їх об'єднання через уповноважених представників мають право проводити перевірки додержання законодавства про працю з питань [84]: виявлення фактів з питань необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; дотримання роботодавцем законодавства з питань нормування робочих місць; дотримання законодавства про прийняття на роботу та умови праці неповнолітніх; з питань недопущення фактів допусків неповнолітніх до шкідливих робіт, праця на яких неповнолітніми заборонена; з питань контролю за організацією роботи інвалідів та інших осіб зі зниженою працездатністю; з питань законності притягнення працівників до матеріальної відповідальності; з питань своєчасного розслідування нещасних випадків та оформлення актів; з питань необґрунтованого обвинувачення працівників в нещасних випадках; з питань правильності нарахування і своєчасної виплати заробітної плати та інших соціальних виплат; з питань

своєчасного розрахунку й виплати заробітної плати при звільненні працівників тощо.

З метою забезпечення громадського контролю профспілок за додержанням законодавства про працю і відповідно до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” Президія Ради Федерації професійних спілок України затвердила Типове положення про правову інспекцію праці профспілки (профоб'єднання) (постанова Президії Ради Федерації професійних спілок України № П-27-8 від 2 червня 2000 р.) [174].

Правова інспекція праці профспілки у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, іншими законами і нормативно-правовими актами, Статутом профспілки та своїм Положенням. Правова інспекція праці профспілки, об'єднання профспілок створюються та діють з метою здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав членів профспілок.

Громадський контроль здійснюється на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, де створено і діють профспілкові організації. Правова інспекція праці діє на правах відділу виконавчого апарату виборного органу профспілки чи її організаційної ланки (крім первинних організацій). Кількісний склад правової інспекції праці визначає керівний виборний орган профспілки.

Основною метою правовою інспекції праці є здійснення перевірок і громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав членів профспілок. Ця інспекція працює на громадських засадах. Але значення роботи цієї інспекції не зменшилось. Діяльність інспекції сприяє усуненню значної кількості порушень у сфері трудових відносин, що підтверджують дані про обсяги перевірок [174].

Необхідно відзначити, що контрольна діяльність правової інспекції праці проявляється в одній із форм реалізації захисної функції профспілок, головна з яких – здійснення профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю. У ході реалізації цієї функції дана інспекція проводить перевірки та вживає заходи по усуненню роботодавцями, посадовими особами та іншими відповідальними особами виявлених порушень трудових прав працівників. Практичне значення вказаної функції полягає в тому, що вона сприяє захисту трудових прав, закріплених у загальновизнаних міжнародних нормах, законах та інших нормативно-правових актах, колективних договорах, угодах і трудових договорах та контрактів [175].

Інші функції правової інспекції праці профспілки, пов'язані з проведенням прийому громадян і наданням правової допомоги членам профспілки, право представляти їхні інтереси в судових та інших державних органах дозволяють їй відігравати більш активну роль у захисті трудових прав членів профспілок.

Для реалізації своїх контрольних повноважень правовому інспектору праці профспілки надано право: безперешкодно відвідувати підприємства, установи, організації з метою здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю на підставі Посвідчення правового інспектора праці; вимагати та одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення з питань, що виникають під час перевірок; безпосередньо звертатися до роботодавця з питань усунення порушень законодавства про працю; вносити пропозиції про необхідні зміни та доповнення до законодавства, брати участь у розробці проектів законів та інших нормативних актів.

В свою чергу з боку роботодавців, власників та керівництва підприємств, установ, організацій відбувається адміністративний, відомчий та оперативний контроль за їх діяльністю загалом в правовідносинах, які складаються між вказаними сторонами [176].

Зокрема в масштабах підприємства, установи, організації адміністративний контроль за станом охорони праці здійснюють: роботодавець, головні спеціалісти та інші особи, наділені адміністративними повноваженнями.

А.М. Соцький досліджуючи правові акти з організації праці зазначає, що значення локальних актів присвячених організації роботи працівників, основні вимоги до їх юридичного оформлення мають міститись в нормах централізованого законодавства. Означені правові акти мають важливе практичне значення, так процедура адаптації працівника до його нової роботи ґрунтується на безумовному розумінні ним завдань, функцій, поновноважень та обов'язків підрозділу, де він буде працювати, кореспонденції обов'язків і повноважень підрозділу і працівника [177].

Адміністративний контроль здійснюється представниками адміністрації підприємства, керівниками різних рівнів відповідно до нормативних документів. У літературі цей вид ще називається зовнішнім контролем, оскільки його суб'єкт не включений у безпосередньо контрольовану систему відносин і діяльності, знаходиться поза цією системою. У трудовій організації подібне явище можливе завдяки управлінським відносинам, тому тут зовнішнім контролем є той, що здійснюється адміністрацією.

Порівнюючи цей вид контролю з іншими, А. В. Дорін відзначає властиві йому переваги й вади. Переваги адміністративного контролю зумовлені передусім тим, що він являє собою спеціальну і самостійну діяльність. Це, з одного боку, звільняє від контрольних функцій персонал, який безпосередньо виконує основні виробничі завдання, з іншого боку – сприяє здійсненню контрольних функцій на професійному рівні [178].

Необхідно підкреслити, що однією з переваг адміністративного контролю є його офіційний характер. Контроль з боку адміністрації сприймається як дія від імені та в інтересах усієї організації, при цьому не виникають сумніви в тому, хто, чому і на якій підставі контролює (контроль

сприймається як професійний обов'язок певних людей). Офіційність також забезпечує реальну можливість санкцій, які відповідають правам і повноваженням адміністрації, що підсилює об'єктивну і суб'єктивну ефективність контролю.

В адміністративному контролі домінує мотивація, що віображає особливості ставлення саме адміністрації до питань дисципліни у сфері праці. Вона ґрунтується як на матеріальному, так і на моральному інтересах, властивих керівникам.

У свою чергу, відомчий контроль за дотриманням законодавства з охорони праці, норм і правил здійснює служба охорони праці вищих організацій, а також їх галузеві спеціалісти. Відповідно до встановленого порядку перевірки стану охорони праці в підлеглих установах, зауваження та їх пропозиції щодо створення здорових і безпечних умов праці й запобігання пожежам є обов'язковими для виконання керівниками і спеціалістами підприємства.

Під час здійснення відомчого контролю перевіряють виконання планів роботи з охорони праці на підприємстві, використання виділених на охорону праці коштів, розробку проектної документації, виконання обов'язків з охорони праці службовими особами та інші питання.

Регламентовані перевірки стану охорони праці в низових ланках здійснюються шляхом впровадження оперативного контролю. Метою оперативного контролю є поліпшення організації роботи з охорони праці, посилення уваги до безпеки праці з боку керівника підприємства, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів і профспілкових організацій, підвищення їх особистої відповідальності за вирішення поточних та перспективних питань охорони праці на підприємстві. Положення про оперативний контроль складається з певних етапів – ступенів контролю. Кожен ступінь контролю здійснюють конкретні особи.

Отже, вищевказані види контролю – адміністративний, відомчий, оперативний – тісно пов'язані з профспілковим контролем у сфері

дотримання законодавства та всіх його норм, які регулюють правовідносини між суб'єктами профспілкової сфери діяльності.

Враховуючи особливості адміністративно-правового статусу профспілок одним із методів взаємодії та реалізації адміністративно-процесуальних прав та обов'язків є участь профспілок у відносинах, що складаються під час здійснення адміністративного судочинства.

Кодекс адміністративного судочинства України визначає юрисдикцію, повноваження адміністративних судів щодо розгляду адміністративних справ, порядок звернення до адміністративних судів та порядок здійснення адміністративного судочинства. У адміністративному судочинстві позивачем визначається особа, на захист прав, свобод та інтересів якої подано адміністративний позов до адміністративного суду, а також суб'єкт владних повноважень, на виконання повноважень якого подана позовна заява до адміністративного суду. В свою чергу, відповідачем є суб'єкт владних повноважень, а у випадках, передбачених законом, й інші особи, до яких звернена вимога позивача [179, ст. ст.1, 3].

Беручи до уваги завдання та принципи здійснення адміністративного судочинства профспілки беруть участь при здійсненні оскарження рішень суб'єктів владних повноважень (органів публічної адміністрації), при цьому профспілки можуть виступати позивачами у порядку передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України. Крім того, профспілки можуть бути учасниками і цивільного процесу, враховуючи особливості розгляду майнових, договірних та інших правовідносин. Погоджуючись із думкою Н.В. Василюк, зазначимо, що доступність правосуддя є однією з перебудов утвердження судової гілки влади як повноцінного й самодостатнього механізму захисту прав і свобод людини [180].

Одним з найважливіших завдань, покладених на профспілки в сфері охорони праці, є не тільки здійснення контролю за своєчасним і об'єктивним розслідуванням та достовірним обліком нещасних випадків на виробництві, а й обов'язкова безпосередня участь їх представників в роботі комісій із

розслідування кожного такого випадку незалежно від його наслідків. Відповідно до п. 38 Положення „Про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”, затвердженого постановою Кабінетом Міністрів України від 21 серпня 2001 року, до складу комісії включаються поряд з представником профспілкової організації, членом якої є потерпілий, також представники вищого профспілкового органу [181].

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Маючи право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, профспілки повинні брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління та нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь. За відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює вповноважена найманими працівниками особа [171]. Вони діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально

вповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики.

На підставі аналізу профспілкового контролю, адміністративно-правових аспектів та проблемних питань його здійснення можна сформулювати певні висновки.

Незважаючи на громадський характер контрольних функцій профспілок за дотриманням трудового законодавства та норм з охорони праці, профспілки своєю діяльністю значною мірою сприяють додержанню законності у трудових відносинах. Їхні пропозиції по усуненню правопорушень у цій сфері слід визнати обов'язковими для розгляду та виконання відповідними органами. Профспілкам потрібно активізувати участь у роботі комісії із розслідування нещасних випадків, особливо із смертельними наслідками. Слід посилити співпрацю роботодавців та профспілок у соціальній сфері, поліпшенні умов праці і підвищити відповідальність роботодавців за неповідомлення вищестоящим профспілковим органам про нещасні випадки із смертельним наслідком, а саме застосовувати у таких випадках ст. 45 КЗпП та вимагати розірвання з роботодавцями трудового договору (контракту) [18].

Крім того, профспілки являються учасниками не тільки контрольних правовідносин а й є учасниками відносин які складаються під час здійснення адміністративних послуг.

Профспілки можуть бути суб'єктами звернення при набутті та реалізації своїх прав та обов'язків під час, зокрема: легалізації (реєстрації) та припиненні діяльності профспілок як громадських об'єднань; дозвільно-ліцензійних процедур, у результаті яких профспілки отримують адміністративно-правовий документ у порядку передбаченому Законами України „Про ліцензування видів господарської діяльності” [182], „Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності” [183]; здійснення провадження за зверненнями громадян і юридичних осіб у порядку,

передбаченому Законами України „Про звернення громадян” [184], „Про доступ до публічної інформації” [185] тощо.

Крім того, профспілки являються учасниками не тільки адміністративно-правових відносин, а й господарської діяльності. Так профспілки мають право на релізацію майнових прав шляхом їх реєстрації, оскільки профспілки мають право на користування, розпорядження, відчуження нерухомого або рухомого майна відповідно до Закону України „Про державну реєстрацію речових на нерухоме майно та їх обтяжень” [186]. А також профспілки через участь у акціонерних товариствах реалізують свої майнові, господарські права із застосуванням практики господарювання у сфері господарської діяльності зі спільного інвестування [187].

Аналіз українського досвіду реалізації профспілкового контролю, відповідних норм міжнародного права й українського законодавства дає можливість для визначення основних напрямів вдосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю.

Підтримуючі думки деяких науковців, ми вважаємо за доцільне при створенні нормативно-правової бази щодо вдосконалення механізмів профспілкового контролю та захисту враховувати те, що посилення контрольної та захисної функцій профспілок має забезпечуватися: негайним ухваленням Верховною Радою України таких основоположних законодавчих актів, як „Трудовий кодекс України” та Закон України „Про соціальний діалог” з урахуванням вимог профспілок; обов’язковою участю профспілкових представників у роботі відповідних державних комісій із соціально-економічних питань; культивуванням у широких мас трудящих почуття власної гідності, навичок самостійного, критичного і конструктивного ставлення до себе, свого таланту, праці, а також до роботодавців, держави та їхніх обіцянок, уміння відстоювати свої інтереси і права так, як це відбувається в розвинених країнах Європи.

За результатами дослідження встановлено необхідність подальших наукових розвідок у цьому напрямі. Зокрема, потребують визначення та

обґрунтування механізми оцінки ефективності механізмів профспілкового контролю та захисту у сфері соціально-трудових відносин.

Таким чином, профспілки є не тільки підконтрольними і підзвітними суб'єктами управління, але й самі представляють і захищають свої законні інтереси в державних органах, беруть участь у політичній діяльності, проводять масові заходи (збори, мітинги, демонстрації). У зв'язку з цим наголошено, що професійні спілки доцільно розглядати як особливий колективний суб'єкт адміністративного права при реалізації своїх прав та обов'язків у публічно-правових відносинах

Одним з важливих етапів на шляху вдосконалення організації здійснення контрольних повноважень профспілок має стати доповнення профспілкового законодавства шляхом внесення змін до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Лише шляхом закріплення в законодавчому акті дефініцій базових понять („профспілковий контроль”, „контрольні повноваження профспілок”, „суб'єкт та об'єкт профспілкового контролю”), загального переліку об'єктів контрольної діяльності профспілок; основних принципів його здійснення; основних прав та обов'язків суб'єктів профспілкового контролю можна досягти певної стандартизації контрольних функцій профспілок, максимально наблизити їх до нагальних потреб соціальної, економічної, адміністративно-управлінської сфери, забезпечити законність та ефективність їх здійснення.

3.3. Модернізація внутрішньої адміністративно-правової організації профспілок України

На основі дисертаційних досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як В. Ф. Цвих [87], Г. О. Стоян [9], Ф. А. Цесарський [84], А. М. Білоус [41], Г.О. Добровольська [188], Н. Р. Жотабаєв, Н. В. Євсюкова [189], В. Ю. Нікіфоров [170], О. І. Лисяк [169] викладено бачення ролі інституту профспілкових організацій в становленні системи соціальних відносин України. Аналіз існуючих моделей соціального захисту,

соціального партнерства та економічної демократії дозволить досягти якісно нового розуміння теоретичних засад розвитку профспілкового руху, концептуального позиціонування себе профспілками у структурі громадянського суспільства нашої держави.

Адміністративно-правовий статус професійних спілок має значення для внутрішньо організаційної системи, яка повинна змінюватись через вдосконалення адміністративно-правових основ діяльності профспілок. З метою виконання цілей і завдань, що ставить перед собою професійна спілка, як громадська організація, її діяльність повинна бути структурована, систематизована та мати ефективну адміністративно-правову організацію.

Сформульовано висновки та практичні рекомендації щодо шляхів підвищення ролі профспілок в українському суспільстві. Громадянські ініціативи, асоціації, рухи та об'єднання громадян демонструють зростання тенденції до захисту і розширення соціетальної сфери, у якій цінності й інтереси громадянського суспільства все більш чітко виокремлюються, суттєво впливаючи на роль держави, її економічної та гуманітарної систем, змінюючи й демократизуючи їх.

Особлива роль у становленні, функціонуванні та еволюції громадянського суспільства відводиться групам економічних інтересів, їх організаціям і групам тиску. Значну вагу і роль тут мають профспілки як громадські організації й об'єднання великих мас людей. Від їхньої позиції нерідко залежить як подальша універсалізація громадянського суспільства, закріплення його переходу від ліберальних до соціальноорієнтованих засад, так і підтримка світових інтеграційних процесів, а також подолання поділу світу на „золотий мільярд” і „сировинну периферію” [188].

Світовий досвід свідчить, що за певних соціально-економічних умов профспілковий рух може бути фактором, який викликає суттєві зміни у політичній та економічній ситуації в країні.

Своє призначення як інституту громадянського суспільства профспілки здатні виконувати за певних умов: якщо у своїй організаційній побудові та

діяльності вони дотримуватимуться певних принципів, якщо для функціонування профспілок на цих засадах будуть існувати сприятливі зовнішні обставини. Різноманітні чинники, що зумовлюють значення і роль профспілок, можна звести до трьох основних: стану і розвитку самого громадянського суспільства; стану і політики держави; стану і потужності профспілкового руху.

Науковці стверджують, що лише у комплексі таких чинників, як: добровільність, незалежність, демократичність, відкритість і прозорість, солідарність у захисті економічних інтересів найманих працівників – профспілки можуть функціонувати як інститути громадянського суспільства. Зазначені принципи є сутнісними, необхідними та взаємопов'язаними. Відсутність будь-якого з них позбавляє організації найманих працівників права бути дійсними профспілками. Окрім того, ці принципи попереджують бюрократизацію, одержавлення та політизацію профспілок і тим самим сприяють їхній діяльності як інститутів громадянського суспільства.

Необхідно наголосити на необхідності вироблення чіткої концепції та парадигми захисної діяльності профспілок. Сутність і мета такої діяльності визначається як дії, покликані мінімізувати негативний вплив ринкових чинників на зниження якості життя і праці найманих працівників. Зміст профспілкового захисту безпосередньо визначається зонами утиску прав, свобод і інтересів найманих працівників з боку роботодавців. Навколо них формуються основні напрямки захисної діяльності профспілок [189].

У сучасних умовах функціями профспілок є захисна і представницька. Причому, основною функцією профспілок слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції. Визнання захисної функції профспілок основною передбачає, що всі інші напрями їх діяльності повинні мати підпорядкований характер і не можуть суперечити їй.

До основних методів профспілкового захисту відносяться колективно-договірна, страйкова, самоврядна та політико-правова діяльність профспілок. Профспілковий захист має забезпечувати: в економічній сфері – розширювальне відтворення робочої сили й економічну ефективність виробництва; у соціальній сфері – гідні умови життя та соціальну справедливість; у духовно-культурній сфері – розвиток здібностей і творчих потенцій та формування громадянської активності й відповідальності.

Залежно від місця і ролі профспілок у системі соціального захисту доктор політичних наук В.Ф. Цвих виділяє чотири її моделі: залишкову, регулюючу, перерозподільну та відповідальну. Кожна з моделей має певні недоліки: залишкова переобтяжує профспілки захистом, регулююча вимагає їхнього постійного тиску на державу, перерозподільна виховує у профспілок утриманство, відповідальна розподіляє захист нерівномірно між профспілками та державою. Оптимальна модель для України має поєднувати перерозподільну та регулюючу у модель інтервенціоністську, у якій держава і профспілки спільно вирішують проблеми соціального захисту, поєднуючи законодавчий і профспілковий захист [1].

Для захисту інтересів, прав і свобод найманих працівників профспілки володіють різними важелями, у тому числі силовими. Але в розвиненому громадянському суспільстві вони надають переваги соціальному партнерству та колективно-договірній практиці, які відкривають для цього найкоротший і найдієвіший шлях.

Проблема розбудови системи соціального партнерства насамперед пов'язана з вибором її моделі, яка має враховувати національну специфіку держави, а також досвід розвинутих країн. Ключовими тут є три чинники: типологія профспілок, характер їхніх відносин з державою, особливості їхніх стосунків з об'єднаннями підприємців. Враховуючи це, необхідно розглянути специфіку чотирьох основних моделей соціального партнерства: контрактну, конфліктну, корпоративну й автономну, кожна з яких моделей соціального партнерства має свої переваги і свої недоліки.

Контрактна модель недооцінює партнерську роль профспілок і держави, конфліктна загострює профспілкову конкуренцію та соціальні конфлікти, корпоративна містить небезпеку одержавлення профспілок, автономна ігнорує роль держави та монополізує профспілкове представництво у відносинах з роботодавцями. Усе це доводить необхідність вироблення сучасної більш прогресивної й ефективної моделі, якою може стати поєднання конфліктної та корпоративної моделі у так звану кластерно-корпоративну модель, у якій відчутною є роль територіальних об'єднань профспілок і роботодавців та органів місцевого самоврядування [190].

У цьому контексті необхідно підкреслити, що не кожен соціальний діалог стає соціальним партнерством. Останнє виникає лише тоді, коли соціальний діалог підкріплюється інституалізацією участі найманих працівників у справах підприємств. Умовою і наслідком системи соціального партнерства, свідченням її довершеності виступає економічна демократія.

Виділимо чотири основні напрями участі найманих працівників і профспілок у справах підприємств, які виступають предметом економічної демократії: виробнича участь (участь в управлінні виробництвом), майнова участь (участь у власності на засоби виробництва), фінансова участь (участь у розподілі і реалізації результатів виробництва) і соціальна участь (участь в управлінні соціальними фондами).

Зазначимо, що не існує оптимальної форми участі, яка могла б бути ефективно застосованою повсюдно. Кожна з них може практикувати самостійно, але все частіше вони діють у поєднанні, породжуючи синергетичний ефект. Найкращі результати програми участі дають у тих випадках, коли вони застосовуються не ізольовано, а в поєднанні передової організації управління, економічної та фінансової мотивації, соціальної допомоги і захисту.

Побудова тієї чи іншої моделі економічної демократії, насамперед потребує, вимагає врахування особливостей чинної системи соціального партнерства. Окрім неї, вона має враховувати обрані профспілками форми та

напрями економічної демократії; ступінь участі найманих працівників і профспілок в управлінні; сфери, на які ця участь розповсюджується, організаційні форми участі; рівень профспілкової демократії та самоврядування тощо. Зважаючи на це, відповідно до чотирьох моделей соціального партнерства, виокремлюються і чотири моделі економічної демократії: консультативна, контрольна, співуправлінська та співчасна.

У контрактній моделі соціального партнерства використовується консультативна модель економічної демократії. В її основі лежить теорія управління людськими ресурсами, що спирається на консультування із профспілками в управлінні виробництвом і індивідуальне матеріальне заохочення найманих працівників у власності та прибутках. Законодавством гарантовано тільки фінансову та майнову участь, виробничу – лише колективними договорами.

Контрольна модель економічної демократії застосовується у конфліктній моделі соціального партнерства. Вона ґрунтується на концепції робітничого контролю, який дає профспілкам можливість обмежити права адміністрації підприємств у вирішенні життєво важливих питань найманих працівників за їхнього безпосереднього залучення до управління виробництвом, власністю, прибутком тощо. Конституцією закріплено майже усі основні форми участі, а урядом створено спеціальні органи для контролю за їх реалізацією [190].

У корпоративній моделі соціального партнерства застосовується співуправлінська модель економічної демократії, яка базується на принципі спільного прийняття рішень і взаємних зобов'язань в управлінні виробництвом, керівній ролі профспілок у спеціальних фондах. Вона гарантується найрозвинутішою законодавчою базою, що надає профспілкам вирішальної ролі в усіх формах участі.

Співчасна модель економічної демократії склалася в умовах автономної моделі соціального партнерства і виходить із концепції співучасті, яка покладається на партнерські відносини найманих працівників

і бізнесу в управлінні виробництвом. Ключова відмінність цієї моделі полягає в тому, що органи участі формуються тут не на профспілковій основі, а шляхом пропорційного представництва всіх працівників підприємства, яке гарантується законодавством.

Підводячи підсумок аналізу основних моделей економічної демократії, В. Ф. Цвях стверджує, що тут, як і в галузі соціального партнерства, не існує ідеальних моделей [87]. Консультативна модель недооцінює участь профспілок у соціальних фондах, контрольні – у прибутках, співуправлінська – у власності, співучасна – в управлінні. На наш погляд, пошук ідеальної конструкції для України має проводитися шляхом синтезу контрольної та співуправлінської моделі у самоуправлінську модель, яка передбачає поєднання активної участі профспілок в управлінні виробництвом і соціальним страхуванням. Завершуючи аналіз проблем соціального партнерства, його теорії і практики, слід сказати, що ефективність його сьогодні визначається, насамперед, розширенням прав найманих працівників, зміцненням основного здобутку профспілок – соціальних програм і соціального громадянства.

Профспілки на сьогоднішній день змогли утвердитися у суспільстві як громадська організація, яка насамперед покликана захищати права та інтереси найманих працівників і здатна використати всі форми та методи діяльності, включаючи і політичну функцію. Зокрема, ефективною формою діяльності профспілок є лобіювання інтересів своїх членів в органах державної влади – насамперед у Верховній Раді України.

На думку доктора історичних наук Г.О. Добровольської, активізація політичної діяльності профспілок в період незалежності України була сигналом, який засвідчував неможливість розв'язувати проблеми, що виникли в соціально-економічній системі країни, наявними засобами [188].

Профспілки, за своєю природою, виконують функцію провідника соціально-економічних вимог в політичну систему. Вони діють як на локальному рівні (на рівні підприємства, місцевості), так і в масштабах всієї

країни. У останньому випадку профспілки, взаємодіючи з політичними партіями, стають політичним суб'єктом.

У політичному житті суспільства профспілки виступають як потужна група інтересів і одна із груп тиску, яка впливає на владу, але не прагне її завоювати. Втручаючись у сферу політики, профспілки неминуче стикаються з необхідністю визначити свої взаємини зі структурами державної влади, політичними партіями, іншими громадськими організаціями та об'єднаннями і рухами. Від правильного їх вибору залежить не тільки виконання функціональних обов'язків профспілок, а й успішність формування та існування громадянського суспільства. Основними принципами та формами політичного співробітництва профспілок є: парламентські вибори, законодавча ініціатива, урядові консультації та переговори, трудове судочинство, громадський контроль, лобізм тощо.

Можна виокремити три основні та найпоширеніші форми політичної діяльності профспілок України: участь у виборчих кампаніях, співпраця з політичними партіями та застосування акцій протесту.

У виборчих кампаніях профспілки беруть участь перш за все для того, щоб отримати доступ до законотворчого процесу і скерувати його у бік захисту інтересів трудівників. Вони користуються такими методами: висунення кандидатів в депутати від профспілок, утворення власної партії (Всеукраїнська партія трудящих) та підтримка певної політичної партії. Це дало певні результати: було створено профспілкове представництво в парламенті, депутати, підтримані профспілками, розробили низку важливих законів, які регулювали окремі аспекти у сфері трудових відносин, соціального захисту тощо [188].

Співпраця з політичними партіями визначається відсутністю тотожності поглядів у різних профспілкових об'єднаннях стосовно характеру взаємовідносин з партіями. Так, „традиційні” проголошували готовність до співпраці з політичними партіями. „Незалежні” профспілкові об'єднання неодноразово наголошували на своїй незалежності, розраховуючи на

партнерські стосунки з ними. Відомий дослідник Н. В. Євсюкова вважає, що найприйнятнішим принципом взаємовідносин цих двох організацій є співпраця на рівноправній основі, а оптимальним союзником профспілок є партія центристської орієнтації [167].

Разом з тим слід констатувати, що якщо одні вчені розглядають профспілки у політичній діяльності не як самостійну впливову силу, а лише як ситуативного попутника політичних партій, які намагаються їх використати під час виборів, говорять про політичну індиферентність профспілок, то інші прогнозують подальше зростання політичної ролі профспілок, пояснюючи це тим, що їхня діяльність пов'язана із значними масами людей, без залучення яких до політики неможлива подальша демократизація суспільства.

Аналіз страйкового руху в Україні та участь у ньому профспілок дозволяє зробити висновок не про прямий, а лише про опосередкований зміст політичного аспекту страйків. Ті ж акції, у яких політичні вимоги висувались безпосередньо, були результатом дій певних політичних сил, які намагались вирішити свої проблеми завдяки діям страйкарів. Професійним спілкам вдавалось дотримуватися нейтральності в політичних поглядах, що, у свою чергу, дозволило утримувати страйковий рух у межах чинного законодавства.

У процесі вироблення стратегії політичної діяльності профспілковим організаціям варто, в першу чергу, зберігати незалежність від органів влади та нейтральність щодо політичних партій. Така позиція, з нашої точки зору, дозволить їм об'єктивно та без упередженості реалізувати власні ідеї та програми за допомогою політичних методів боротьби, що позитивно позначиться на ефективності їх діяльності в сфері захисту соціально-економічних прав робітників.

Необхідність вироблення чіткої концепції та парадигми захисної діяльності профспілок стає дедалі гострішою. Оптимальна модель соціального захисту для України має поєднувати перерозподільну та

регулюючу модель у інтервенціоністську, у якій держава і профспілки спільно вирішують проблеми соціального захисту, поєднуючи законодавчий і профспілковий захист.

Оптимальна модель соціального партнерства полягає у поєднанні конфліктної та корпоративної моделі у так звану кластерно-корпоративну модель, у якій відчутною є роль територіальних об'єднань профспілок і роботодавців та органів місцевого самоврядування.

Пошук ідеальної конструкції економічної демократії для України має проводитися шляхом синтезу контрольної та співуправлінської моделі у самоуправлінську модель, яка передбачає поєднання активної участі профспілок в управлінні виробництвом і соціальним страхуванням.

Основними принципами та формами політичного співробітництва профспілок є: парламентські вибори, законодавча ініціатива, урядові консультації та переговори, трудове судочинство, громадський контроль, лобізм тощо. Вчені прогнозують подальше зростання політичної ролі профспілок.

У процесі вироблення стратегії політичної діяльності профспілковим організаціям варто, в першу чергу, зберігати незалежність від органів влади та нейтральність щодо політичних партій.

Крім того, Н.В. Євсюкова [189] зазначає, що для більш ефективного захисту профспілками України прав людей найманої праці їм необхідно: постійно відслідковувати, щоб ринкові перетворення пов'язувалися з їх соціальними наслідками, домагатися від уряду, щоб соціальні проблеми вирішувалися не за залишковим принципом і не вузьковідомчими мізерними можливостями, а були складовою державної політики; опанувати механізм соціального партнерства., стати дієвими та незалежними партнерами щодо держави та роботодавців. Слід серйозно посилити колдоговірну роботу, аби забезпечити укладання колективних договорів на кожному підприємстві, де є профспілкова організація, а де такого формування немає, самі працівники мають подбати про її створення для забезпечення передбаченого

законодавством захисту трудівників через двосторонні зобов'язання; визначальним напрямом діяльності профспілок, зробити активну участь у виробленні, вдосконаленні та реалізації соціальноорієнтованого законодавства повинна стати; право законодавчої ініціативи на рівні Федерації профспілок України і внесення відповідних доповнень до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” і до ст. 93 Конституції України [15]; щоб згода профспілки обов'язкова умова для звільнення працівників дотримувалася у всіх випадках, незалежно від членства працівника у профспілці [189]. Необхідно внести відповідні зміни до Кодексу Законів про працю або передбачити ці положення в проекті нового Трудового кодексі України.

З метою підвищення життєвого рівня громадян, профспілки повинні домагатися визначення розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму в розрахунку на працездатну особу, упорядкування механізму компенсації несвоєчасно виплаченої заробітної плати, встановлення оптимальної шкали оподаткування доходів працівників залежно від розміру доходів.

Для того, щоб профспілки в Україні стали дієвими захисниками соціально-економічних інтересів найманих працівників, їм слід внести зміни до законодавчої бази, які спростили б можливості для проведення страйків. Потребує змін організаційна структура. Не можна в сучасних умовах допускати необґрунтованого дроблення профспілкових організацій. У профспілковому русі на часі об'єднання – на рівні великих профспілок, аж до міжнаціональних угруповань, здатних протистояти процесам економічного реформування та глобалізації. Актуалізується завдання посилення мотивації профспілкового членства. Нині слід використати комплекс заходів, щоб зробити профспілки привабливими для людей. З цією метою доцільно ввести інститут громадської адвокатури у профспілках, на яку слід покласти функцію представництва інтересів членів профспілок у судах та інших органах під час вирішення трудових спорів. Для подолання інформаційної

закритості профспілкового руху від широкої громадськості необхідне вживання заходів для розширення інформування громадськості через пресу, радіо і телебачення, розвиток мережі власних засобів інформації.

Очевидним стає завдання коригування пріоритетів профспілок у процесі приватизації майна державних підприємств та наростання банкрутства. Слід навчити членів профспілок як колективно користуватися своїми правами власника, впливати на прийняття господарських і управлінських рішень, на розподіл прибутку акціонерних товариств.

Профспілки захищають права, свободи та законні інтереси працівників від порушення чи обмеження їх будь-якими учасниками трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

Профспілки захищають права, свободи та законні інтереси працівників, які є їх членами. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки захищають їх незалежно від того, чи є працівники членами цих профспілок чи ні". По-четверте, цей закон має бути доповнений окремим розділом під назвою „Загальні положення”, який охоплюватиме всі норми у сфері створення та функціонування профспілок, що мають загальний характер.

Запропоновано розробити та прийняти новий Трудовий процесуальний кодекс України, у якому повинні міститися загальні норми, покликані впорядковувати організаційні, процедурні та процесуальні моменти реалізації в реальну тканину суспільно-трудового буття норм, які мають матеріальний характер. Свою деталізацію та конкретизацію загальні процесуальні норми будуть отримувати в процесуальних нормах, розміщених законів та інших нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

Здатність профспілок ефективно здійснювати свої функції, захищати не на словах, а на ділі трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників безпосередньо пов'язана зі рівнем їх організованості та фінансовими можливостями. Необхідно підкреслити, що попередній закон, що регулював діяльність первинних професійних спілок, більш чітко

розкривав питання про оподаткування профспілок, встановлюючи, що „джерела прибутку підприємств і організацій, що належать профспілкам, розміри отриманих ними коштів і сплата податків контролюються державними фінансовими органами і податковими інспекціями відповідно до законодавства...” (ст. 20). На нашу думку, цю норму (із урахуванням необхідності уточнення й уніфікації юридичної термінології) треба було б повернути до чинного закону. Це дозволило б зняти певну частину конфліктів та непорозумінь у відносинах між профспілками та державними органами.

Висновки до розділу 3

У результаті аналізу профспілкового контролю, адміністративно-правових аспектів та проблемних питань його здійснення можна сформулювати певні висновки.

1. Незважаючи на громадський характер контрольних функцій профспілок за дотриманням трудового законодавства та норм з охорони праці, профспілки своєю діяльністю у значній мірі сприяють додержанню законності у трудових відносинах. Їх пропозиції по усуненню правопорушень у цій сфері слід визнати обов'язковими для розгляду та виконання відповідними органами. Профспілкам потрібно активізувати участь у роботі комісії з розслідування нещасних випадків, особливо із смертельними наслідками. Слід посилити співпрацю роботодавців та профспілок у соціальній сфері, поліпшенні умов праці і підвищити відповідальність роботодавців за неповідомлення вищим профспілковим органом про нещасні випадки із смертельним наслідком, а саме застосовувати у таких випадках ст. 45 КЗпП та вимагати розірвання з роботодавцями трудового договору (контракту).

2. Аналіз українського досвіду реалізації профспілкового контролю, відповідних норм міжнародного права й українського законодавства дає

можливість запропонувати основні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю.

Вважаємо за доцільне при створенні нормативно-правової бази щодо вдосконалення механізмів профспілкового контролю та захисту враховувати те, що посилення контрольної та захисної функцій профспілок має забезпечуватися: негайним ухваленням Верховною Радою України таких основоположних законодавчих актів, як Трудовий кодекс України та Закон України „Про соціальний діалог” з урахуванням вимог профспілок; обов’язковою участю профспілкових представників у роботі відповідних державних комісій з соціально-економічних питань; культивуванням у широких мас трудящих почуття власної гідності, навичок самостійного, критичного і конструктивного ставлення до себе, свого таланту, праці, а також до роботодавців, держави та їхніх обіцянок, уміння відстоювати свої інтереси і права так, як це відбувається в розвинених країнах Європи.

3. За результатами дослідження встановлено необхідність подальших наукових розвідок у цьому напрямі. Зокрема, потребують визначення та обґрунтування механізми оцінки ефективності механізмів профспілкового контролю та захисту у сфері соціально-трудова відносин.

4. Одним з важливих етапів на шляху вдосконалення організації здійснення контрольних повноважень профспілок має стати вдосконалення профспілкового законодавства шляхом внесення змін до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Лише шляхом закріплення в законодавчому акті дефініцій базових понять („профспілковий контроль”, „контрольні повноваження профспілок”, „суб’єкт та об’єкт профспілкового контролю”), загального переліку об’єктів контрольної діяльності профспілок, основних принципів його здійснення, основних прав та обов’язків суб’єктів профспілкового контролю можна досягти певної стандартизації контрольних функцій профспілок, максимально наблизити їх до нагальних потреб соціальної, економічної, адміністративно-управлінської сфери, забезпечити законність та ефективність їх здійснення.

ВИСНОВКИ

У результаті дисертаційного дослідження здійснено узагальнення теоретичних положень та запропоновано вирішення наукового завдання, яке стосується питання адміністративно-правового статусу професійних спілок в Україні, аналізу законодавства та практики його застосування, сформульовано низку наукових та практичних висновків, спрямованих на удосконалення правового регулювання й практичної реалізації адміністративно-правового статусу профспілок, і зроблено такі висновки:

1. Структуровано аспекти історико-правового розвитку адміністративно-правового статусу професійних спілок та здійснено періодизацію розвитку й функціонування профспілок, зокрема перший період історичного розвитку профспілок пропонується починати з утворення об'єднань робітників однієї спеціальності (XVII ст.); другий ознаменований становленням профспілок у результаті промислової революції в Англії (з 60-р. XVIII ст. до 30-р. XIX ст.); третій являє собою виникнення профспілкового руху на західноукраїнських землях (друга половина XIX ст.); четвертий пов'язуємо з поштовхом до виникнення профспілок та становлення їх як громадських радянських організацій у початковий перехідний період (1905–1945 рр.); п'ятий – це розвиток радянських профспілок у добу „холодної війни”, „хрущовської відлиги” з остаточним формуванням моделі радянських профспілок, становлення нових відносин між профспілками, державою, роботодавцями, що поклали в основу взаємодії елементи соціального партнерства (1948 – 90-роки XX ст.); шостий (пострадянський) – кардинальні зміни у профспілковому русі (1990 – 1997 рр.); сьомий (сучасний) – становлення та функціонування профспілок в умовах формування та розвитку ринкових відносин (з 1997 року по теперішній час).

2. Встановлено передумови створення професійних спілок та динаміку розвитку їх функцій і засобів реалізації цілей і завдань, поставлених професійними спілками у відповідних історичних етапах. У той же час

зазначено, що визначення адміністративно-правового статусу професійних спілок залишається важливим та актуальним завданням.

3. З урахування специфіки адміністративно-правового статусу запропоновано удосконалити визначення поняття „професійна спілка”, як колективного добровільного неприбуткового громадського об’єднання, що утворюється у формі громадської організації, яка об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання), з метою задоволення та захисту їхніх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів.

4. Запропоновано особливостями адміністративно-правового статусу профспілок вважати те, що він є не самостійною категорією, а складовою загального правового статусу профспілки; поширюється на певне коло колективних суб’єктів адміністративного права; відображає особливості функціонування держави та профспілки як учасників адміністративно-правових відносин. Обгрунтовано висновок, що професійні спілки в Україні, їх організаційна структура, методи і форми діяльності перебувають у постійній динаміці, що відображається на змісті їх адміністративно-правового статусу.

5. Визначено заходи щодо впровадження позитивного зарубіжного досвіду функціонування профспілок та можливостей його застосування в Україні, зокрема: об’єднання в єдиному нормативно-правовому акті шляхом систематизації та впорядкування правових норм, які визначають правове положення профспілок в Україні, їх суб’єктивні права та юридичні обов’язки, основи створення і припинення діяльності профспілок, спрощеність реєстраційних процедур та контроль за їх здійсненням, гарантії діяльності профспілок у відносинах із органами публічної адміністрації.

6. Встановлено, що загальним змістом та характеристикою адміністративно-правового статусу профспілок виступає комплекс реальних можливостей для його реалізації та гарантій захисту, що закріплені нормами адміністративного права. Адміністративно-правовий статус профспілок

визначається обсягом і характером його адміністративної правосуб'єктності, яку становлять адміністративна правоздатність і дієздатність (деліктоздатність), та межами адміністративно-правової діяльності профспілок щодо інших суб'єктів адміністративних правовідносин.

7. Зазначено, що адміністративно-правовий статус, як наукова категорія, регламентується нормами адміністративного права, а також має систему структурних елементів. Обґрунтовано, що права й обов'язки профспілок та їхніх членів є похідними від конституційних прав і обов'язків, які матеріалізуються в адміністративному законодавстві.

8. Сформульовано авторське визначення поняття „адміністративно-правовий статус професійних спілок” як врегульованого нормами адміністративного права правового положення професійних спілок, яке відображається у наявності суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, гарантій діяльності та відповідальності у відносинах із органами публічної адміністрації.

9. У результаті проведеного аналізу елементів адміністративно-правового статусу профспілок зазначено, що, виходячи з основоположних понять та термінів адміністративного права, складовими елементами є суб'єктивні права, юридичні обов'язки, юридичні гарантії їх діяльності та відповідальність у відносинах із органами публічної адміністрації, що врегульовано нормами адміністративного права, а також механізм вдосконалення внутрішньої системи адміністративно-правової організації профспілок.

10. Зазначено, що профспілки є учасниками відносин адміністративних послуг (суб'єктами звернення) при набутті та реалізації своїх прав та обов'язків під час, зокрема: легалізації (реєстрації) та припиненні діяльності профспілок як громадських об'єднань; дозвільно-ліцензійних процедур, у результаті яких профспілки отримують адміністративно-правовий документ; реєстрації майнових прав, оскільки профспілки мають право на

користування, розпорядження, відчуження нерухомого або рухомого майна; здійснення провадження за зверненнями громадян і юридичних осіб у порядку, передбаченому Законами України „Про звернення громадян”, „Про доступ до публічної інформації” тощо.

11. Встановлено, що профспілки є не тільки підконтрольними і підзвітними суб'єктами управління, але й самі представляють і захищають свої законні інтереси в державних органах, беруть участь у політичній діяльності, проводять масові заходи (збори, мітинги, демонстрації). У зв'язку з цим наголошено, що професійні спілки доцільно розглядати як особливий колективний суб'єкт адміністративного права при реалізації своїх прав та обов'язків у публічно-правових відносинах.

12. Наголошено на тому, що вдосконалення напрямів взаємодії профспілок з органами публічної адміністрації можливе шляхом реалізації правовідносин у межах публічного управління, надання адміністративних послуг та ефективного застосування відповідальності як до органів публічної адміністрації, так і до профспілок у межах адміністративно-правових відносин.

13. Встановлено, що профспілки, як колективні суб'єкти адміністративного права, можуть нести відповідальність за порушення встановленого публічною адміністрацією порядку чи правил, зокрема адміністративну відповідальність у порядку, передбаченому ст. 212-3 „Порушення права на інформацію та права на звернення” Кодексу України про адміністративні правопорушення. Посадові або службові особи профспілок, які здійснюють адміністративно-розпорядчі функції, несуть адміністративну відповідальність за незаконну відмову у прийнятті та розгляді звернення громадян чи юридичних осіб, за інші адміністративні правопорушення Закону України „Про звернення громадян”.

14. Зазначено, що профспілки є учасниками адміністративно-процесуальних відносин, що складаються під час адміністративного судочинства при оскарженні рішень суб'єктів владних повноважень (органів

публічної адміністрації) у порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України.

15. Враховуючи особливості функціонування профспілок як колективних суб'єктів адміністративного права із виконанням публічних функцій, суспільно-політична активність профспілок у контексті взаємодії з органами публічної адміністрації реалізується у різноманітних формах та методах, які виникають в адміністративних правовідносинах. При прийнятті рішень з питань, що стосуються реалізації соціально-економічної політики і регулювання соціальних відносин, органи владних повноважень мають враховувати правову позицію профспілок шляхом попереднього погодження відповідних нормативно-правових актів. Успішність взаємодії між профспілками та органами публічної адміністрації визначається рівнем організаційних правовідносин та консолідації профспілкових сил шляхом врегулювання управлінського впливу органів виконавчої влади на професійні спілки.

16. З метою удосконалення адміністративно-правового статусу профспілок, їхньої взаємодії з органами публічної адміністрації та ефективного їх функціонування, запропоновано вдосконалити законодавство України, а саме: доповнити статтю 7 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” таким положенням: „Керівники, їх заступники та помічники підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності не можуть бути членами виборних органів профспілки усіх рівнів”; статтю 15 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” викласти у новій редакції:

„Стаття 14. Статути профспілок.

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. Статут (положення) профспілки повинен містити:

- 1) найменування профспілки та за наявності – скорочене найменування; 2) мету (цілі) та напрями її діяльності;
- 3) порядок набуття і припинення членства (участі) у профспілці, права та обов'язки її членів (учасників);
- 4) права, обов'язки, гарантії діяльності та відповідальність профспілок ;
- 5) територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності профспілки;
- 6) організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу;
- 7) періодичність засідань і процедуру прийняття рішень виборними органами профспілки, у тому числі шляхом використання засобів зв'язку;
- 8) умови, терміни, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень;
- 9) порядок і терміни звітності виборних органів профспілки перед членами профспілки, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки;
- 10) порядок оскарження рішень, дій, бездіяльності виборних органів профспілки та розгляду скарг;
- 11) джерела надходження і порядок використання коштів та іншого майна профспілки;
- 12) порядок здійснення господарської діяльності, необхідної для виконання статутних завдань профспілки;
- 13) порядок внесення змін до статуту;
- 14) порядок прийняття рішення та порядок щодо припинення діяльності профспілки, а також щодо використання його коштів та іншого майна, що залишилися після припинення і вирішення майнових питань.

У статуті профспілки можуть бути передбачені й інші положення, що стосуються особливостей створення та функціонування певної профспілки, якщо це не суперечить цьому Закону. У межах повноважень, передбачених статутом, вищі за статусом профспілкові органи можуть затверджувати положення про організації профспілки”.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Цвих В.Ф. Профспілки і громадянське суспільство: особливості парадигми відносин : дис. доктора політ. наук : 23.00.02 / Володимир Федорович Цвих. – К., 2004. – 455 с.
2. Промисловий переворот і індустріалізація в Англії [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://ebk.net.ua/Book/economics/leonenko_ei/part5/502.htm
3. Силін А. Закордонне законодавство про проблеми профспілкової захисту / А. Силін // Законодавство. – 2000. – №2.
4. Стоян О. М. Нариси історії професійних спілок України / О. М. Стоян. – Київ, 2002. – 732 с.
5. Рябцев В. П. Народження профспілкового руху в Україні / В. П. Рябцев. – Київ, 1996. – (Збірник “90 років виникнення масового профспілкового руху в Україні).
6. Шемяков О.Д. Роль профспілок в досягненні соціального миру в умовах ринково-трудова відносин / О.Д. Шемяков // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 8. – С. 43-51.
7. Зима М. П. Профспілки України: минуле і сучасність. / М. П. Зима – Київ, 1996.
8. Романюк О. Шляхами боротьби і надії: Нариси з історії профспілкового руху / О.Романюк, І.Онищенко. – К.: "Фактор", 2000. – 217 с.
9. Стоян Г.О. Зміни функцій, форм та методів діяльності профспілок за сучасних умов / Г.О.Стоян // Сучасний профспілковий рух в Україні та проблеми його консолідації : збірник матер. Нац. Наук.-практ. конф. – Київ, 2000. – С. 25-28.
10. Головка М.Л., Лисенко О.Є. Профспілки України у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 рр.: [Навчально-методичний посібник] / М.Л. Головка, О.Є. Лисенко. – К.: Друкарня ФП України, 2002. – 311 с.

11. Декларація про утворення Федерації незалежних професійних спілок України // Установчий з'їзд незалежних професійних спілок України — 1990 .
12. Програма Федерації професійних спілок України – в дії [Текст]. – К. : «Проінформ» ФПУ, 2004. – 132 с.
13. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування[Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>
14. Шакирова А.Ю. Историко-правовые основы деятельности профсоюзов Украины / А.Ю. Шакирова // Международный научно-практический правовой журнал „Закон и жизнь”. – 2013. – № 8. – С. 252–255.
15. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96ВР: за станом на 30 червня 2010 року / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, 2010. – 125с. – (Бібліотека офіційних видань).
16. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon2/rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
17. Коментар до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. – Київ, 2000. – 68 с.
18. Кодекс законів про працю України : Закон України 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon2/rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
19. Старилов Ю.Н. Курс административного права : в 3 т. / Ю.Н. Старилов. – М.: История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты, 2002. – 728с.
20. Колпаков В. К. Адміністративне право України : [Підручник] / В. К. Колпаков. – К., 1999. – 736с.
21. Коломоець Т.О. Адміністративне право України : [Методичний посібник] / Т.О. Коломоець. – Запоріжжя : ЗДУ, 2001. – 207с.
22. Гончарук С.Т. Суб'єкти адміністративного права України : [Навч. посібник] / С.Т. Гончарук. - К., 1998.- 112с.

23. Мацелик Т.О. Суб'єкти адміністративного права: автор. дис. доктора юрид.наук : 12.00.07 Т.О. Мацелик ; Національний університет державної податкової служби України. – Ірпінь., 2014. – 40с.
24. Гражданское общество : мировой опыт и проблемы России / [Песчанский В. В., Рогожина Н. Г., Симония Н. А. и др.] ; отв. ред. В. Г. Хорос. — Москва : Эдиториал УРСС, 1998. — 312 с., с. 105-106.
25. Шакірова А.Ю. Право на свободу об'єднання / А.Ю. Шакірова // Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих вчених, 21-22 грудня 2007 р. – Суми, 2007. – С. 122–124.
26. Юргенс І. Ю. Профспілки: вчора, сьогодні, завтра / І. Ю.Юргенс, В. Є.Можаєв. – М., 1986.
27. Шакірова А.Ю. Особливості реалізації європейського права людини на створення професійних спілок / А.Ю. Шакірова // Сучасні виклики для України в сфері політики, економіки та права в умовах глобалізації : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 18-19 травня 2010 р. – Ірпінь, 2010. – С. 255–259.
28. Рибак А. Соціальне партнерство в Україні: сучасний стан і перспективи. – Міжнародна конференція “Соціальна політика в Україні в контексті економічних реформ”. – К., 1995.
29. Прокопенко В.І. Трудове право України : [Підручник] / В. І. Прокопенко. – Харків, 1998. – 480 с.
30. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3-14.
31. Шакірова А.Ю. Професійні спілки та політичні партії в Україні та інших країнах західної Європи: способи взаємодії в сучасній політичній системі / А.Ю. Шакірова // Електронне наукове фахове видання Національного університету ДПС України „Право та управління”. – 2010. – № 1. – С 173–179.

32. Цвих В. Ф. Шляхи модернізації профспілок за умов глобалізації та нових викликів. Світовий досвід / В. Ф. Цвих. – К.: Видавництво КНУ ім. Тараса Шевченка, 2006. – 28 с.
33. Песчанский В. В. Профсоюзы в гражданском обществе: опыт Запада / В. В. Песчанский // Мировая экономика и международные отношения. – 1994. – № 1. – С. 100–113.
34. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: дис.... канд. юрид. наук 12.00.15 / Циганчук Наталія Антонівна. – Національна академія наук України Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – Київ, 2004. – 175 с.
35. Чемшит О. О. Оптимізація демократичного розвитку політичних систем у контексті співвідношення державної влади та політичної участі: дис.... доктора політ. наук. : 23.00.02 / О. О. Чемшит. – Севастополь, 2004. – 458 с.
36. Шакірова А.Ю. Шляхи взаємодії професійних спілок та політичних партій в Україні / А.Ю. Шакірова // Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми : збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 15 квітня 2010 р. – Тернопіль, 2010. – С. 203–206.
37. Головка М.Л., Дубровський М.Л., Жуков В.І. Соціальне партнерство (сучасний міжнародний досвід). – К., 1994.
38. Економічна інтеграція і глобальні проблеми сучасності // Економіка і підприємництво: аналітико-статистична інформація. вип. 4 // Укл. Задорожня Г.П. – Київ: Укр ІНТЕІ, 2002.
39. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004.
40. Шакірова А.Ю. Захист прав людини - праці як одна з основних функцій у діяльності профспілок в Україні / А.Ю. Шакірова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 2. – С. 114–116.

41. Білоус А.М. Адміністративно-правове регулювання порядку створення і діяльності профспілок в Україні: дис.. кандидата юридичних наук:12.00.07 / Білоус Алла Михайлівна. – З., 2013. – 247 с.
42. Федерация независимых профсоюзов России / официальный сайт ФНПР // [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html>.
43. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. : официальное издание. – Москва : Юридическая литература, Администрация Президента Российской Федерации, – 1997. – 64 с.
44. Об общественных объединениях : Федеральный закон 19.05.1995 № 82-ФЗ [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://base.garant.ru/10164186/>.
45. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон 12.01.1996 № 10-ФЗ / Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
46. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України [Підручник] / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
47. Гражданский кодекс Российской Федерации: Федеральный закон 30.11.1994 № 51-ФЗ [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://base.garant.ru/10164072/>.
48. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : Федеральный закон Российской Федерации от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2001. - № 33 (Часть I). - Ст. 3431.
49. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/755-15>.
50. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 :

Міжнародний документ 24.06.1975 [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/card/993_163.

51. Циганчук Н. А. Міжнародно-правове регулювання діяльності професійних спілок у сфері праці / Н. А. Циганчук // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. - 2011. - № 1. - С. 43-50.

52. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. / С. С. Алексеев. – Том 2. - М.: Юрид. лит., 1982. – 360 с.

53. Бандурка О.М. Адміністративне право України: сучасний стан та шляхи розвитку / ред. О. М. Бандурки // Матеріали науково-практичної конференції. (Харків, 27 квіт. 2012 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2012. – 256 с.

54. Бахрах Д. Н. Административное право / Д. Н. Бахрах. – М., 1999. – 463 с.

55. Битяк Ю. П. Адміністративне право України : підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Д'яченко та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 544 с.

56. Галаган І.А. Административная ответственность в СССР : процессуальное регулирование / И. А. Галаган. - Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1976. – 199 с.

57. Гетьман А.П. Правове регулювання екологічних, аграрних та земельних відносин в Україні: сучасний стан і напрями вдосконалення : монографія / [А. П. Гетьман, М. В. Шульга, А. М. Статівка та ін.] ; за ред. А. П. Гетьмана та В. Ю. Уркевича. – Х. : Право, 2012. – 448 с.

58. Долежан В.В. Перспективи трансформації функцій прокуратури України [Текст] / В. Долежан // Вісник Національної академії прокуратури України: проблеми сьогодення, теорія, практика, життя академії. - 2011, - № 2. -С. 47.

59. Ківалов С. Адміністративне право України : [Підручник] / [за заг. ред. С. В. Ківалова]. – О.: Юридична література, 2003.–896 с.

60. Алехин А. П., Кармолицкий А. А. Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации [Учебник]. – М., 1998. – 668 с.
61. Коренев А.П. Административное право России : Государственное управление и административное право: [учеб.]. Часть 1. / А.П. Коренев. – М.: Московская академия МВД России; Щит, 2002. – 306 с.
62. Мацелик Т. О. Суб'єкти адміністративного права: поняття та види / Т. О. Мацелик // Науковий вісник НУ ДПС України. – 2009. – № 3 (46). – С. 159-164.
63. Бахрах Д. Н. Административное право: Учебник для вузов. – 3-е изд., пересмотр, и доп. / Д.Н. Бахрах, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – М.: Норма, 2007. – 816 с.
64. Новый словарь Украинської мови : [у трьох томах] / [укладачі В. Яременко, О. Сліпущко]. – К. : видавництво „Аконіт”, 2008. – Т.3 : П-Я. – 862 с.
65. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – К., 1974. 634 с.
66. Советский энциклопедический словарь / [Абашидзе И. В., Азимов П. А., Александров А. П. и др.] : гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Сов. энциклопедия, 1990. – 1632 с.
67. Ожегов С. И. Словарь русского языка / [Под ред. Н.Ю. Шведовой]. – М: „Русский язык”, 1987. – 43 с.
68. Юридична енциклопедія : у 6 т / [укладачі Ю.С. Шемшученко, М.П. Зюблюк, В.П. Горбатенко та ін.]. – К. : видавництво „Українська енциклопедія” імені М.П. Бажана. – Т. 5 : П - С., 2003. – 736 с.
69. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : [Підручник] / Скакун О. Ф. — Харків : Консул, 2001. – 656 с.

70. Ануфриев Е. А. Социальный статус и активность личности (Личность как объект и субъект обществ. отношений) / Е. А. Ануфриев. – М.: Изд-во Моск.ун-та, 1984. – 288 с.
71. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М.: Наука, 1979. – 229 с.
72. Малеин Н.С. Гражданский закон и права личности в СССР / Н.С. Малеин. – М.: Юрид лит., 1981. – 216 с.
73. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении / Р.О. Халфина. – М.: Юрид. лит., 1974. – 348 с.
74. Теория государства и права: Курс лекцій / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е узд., перераб и доп. – М.: Юристь, 2001. – 776 с.
75. Адміністративне право України. Академічний курс: [Підручник у двох томах: Том 1. загальна частина] / Ред.колегія: В.Б. Авер'янов (голова). – К.: Видавництво „Юридична думка”, 2004. – 584 с. С.194.
76. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: [Підручник] / О. Ф. Скакун Пер.з рос. – Харків: Консум, 2003. – 536 с.
77. Петришин А. В. Правовой режим государственной службы: вопросы общей теории: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.01 / А. В. Петришин. – Нац.юрид.акад. Украины. – Харьков, 1998. – 383 с.
78. Додіна Є. Є. Адміністративно-правовий статус громадських організацій в Україні: дис... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Додіна Євгенія Євгенівна. – Одеса, 2002. – 176 с.
79. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : [навчальний посібник] / М. Д. Бойко. – Київ: Олан, 2006. – 381 с.
80. Цепин А.И. Функции советских профсоюзов в развитом социалистическом обществе / А. И. Цепин // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 20–28.

81. Єфремова Н.І. Возрастание роли профсоюзов на современном этапе коммунистического строительства и их основные функции / Н. І. Єфремова // Советские профсоюзы. – 1976. – № 1. – С. 32–36.
82. Иванов С.А. Профсоюзы в политической системе развитого социализма / С. А. Иванов // М.: Профиздат, 1978. – 280 с.
83. Большой латинско - русский словарь [Электронный ресурс] / Режим доступа : <https://books.google.com.ua/>.
84. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок форми її реалізації : дис.... канд. юрид. наук. 12.00.05 / Цесарський Фелікс Анатолійович. – Національна юридична академія України ім. Я.Мудрого. – Харків, 2004. – 204 с.
85. Програма дій Федерації професійних спілок України на 2006-2011 роки / Постанова V з'їзду ФПУ 05.04.2006 № 5з-3. – Київ, 2005. – 57 с.
86. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів. – Підручник для магістрантів з міжнародної економіки. – Тернопіль: Економічна думка, 2002.
87. Цвих В. Ф. Профспілки у громадському суспільстві: теорія, методологія, практика : [Монографія] / В. Ф. Цвих. – Київ : ВПЦ, 2002. – 376 с.
88. Советское трудовое право: Учебник. / Под ред. Пашкова А.С., Хрусталева Б.Ф., Смирнова О.В.– 2–е изд.– М.: Юрид. лит., 1988. – 604с.
89. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна– 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
90. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 1, ст.1.
91. Шакірова А.Ю. Роль профспілок у процесі становлення і розвитку громадянського суспільства / А.Ю. Шакірова // Актуальні питання державотворення в Україні : збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції, 24-25 квітня 2008 р. – Київ, 2008. – С. 203–204.

92. Гарантії прав профспілок [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.vuzlib.su/beta3/html/1/19162/19193/>
93. Нікель М., Кондратьєв В. О. Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Pravo/4_86924.doc.htm
94. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. № 36, ст. 361.
95. Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Pravo/4_86924.doc.htm
96. Кодекс про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51, ст.1122.
97. Відповідальність посадових осіб роботодавця за порушення законодавства у сфері трудових відносин [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://pon.org.ua/pravovy-zahyst/2809-vidpovidalnist-posadovix-osib-robotodavcya-za.html>
98. Адміністративне право України : підручник / [Бандурка О.М., Бугайчук К.Л., Гуменюк В.А. та ін.]; за заг. ред. О.М. Бандурки. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. Справ, 2004. – 480 с.
99. Про свободу асоціації і захист права на організацію : Конвенція Міжнародної організації праці 09.07.1948 № 87 (набрання чинності 04.07.1950) [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993-125>.
100. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
101. Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права : Генеральна Асамблея ООН від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

102. Євпатова Л. П., Пятіна В. А. Правове забезпечення діяльності профспілок по соціальному захисту населення / Євпатова Л. П., Пятіна В. А. // Сучасний профспілковий рух в Україні та проблеми його консолідації : Національна науково-практична конференція. – Київ, 2002. – С.126-130.

103. Про об'єднання громадян : Закон України 16.06.1992 № 2460-ХІІ [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon0/rada.gov.ua/laws/show/2460-12>.

104. Богашева Н. Деякі міркування щодо Закону України „Про громадські об'єднання” / Н. Богашева // Правове видання Юридичний журнал № 7-8 (121-122). – 2012. – С.22-26.

105. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 №№ 40-44, ст. 356.

106. Про політичні партії в Україні : Закон України від 05.04.2001 № 2365-ІІІ [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>.

107. Трудовое право: [Учебник] / [Под. общ. ред. Смиронова О.В.]. – М.: Статус ЛТД, 1996. – 254 с.

108. Мамулян А. С. Англо-русский полный юридический словарь. Академическое издание / А. С. Мамулян, С. Ю. Кашкин. – Москва : Эксмо, 2006. – 460 с.

109. Юридичні терміни : тлумачний словник / [В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова та ін.; за ред. В. Г. Гончаренка.]. — Київ : Либідь, 2003. — 320 с. С. 145.

110. Економічний словник : довідникове видання / [Г. В. Осовська, О. О. Юркевич, Й. С. Завадський.]. — Київ : Кондор, 2007. — 358 с. С. 161.

111. Большая советская энциклопедия : в 30 т. / [гл. ред. А. М. Прохоров]. — Москва : Советская энциклопедия, 1969-1978— .— (изд. 3-е).Т. 14. — 1973. — 624 с. С. 245.

112. Шкарупа В. К. Адміністративне право України : Навч. посіб. / В. К. Шкарупа, М. В. Коваль, О. П. Савчук, Л. П. Самофалов, М. О. Мацелик;

Нац. акад. держ. податк. служби України. - Ірпінь, 2005. - 248 с. - Бібліогр.: с. 243-247. - укр.

113. Межі державної влади (монографічне дослідження) / [Верник О. І., Куфтирєв П. В., Машков А. Д. та ін.] ; за ред. В. П. Самохвалова. — Київ : Український Центр духовної культури, 2001. — 216 с. С. 128.

114. Шакірова А.Ю. Окремі питання порядку легалізації професійних спілок в Україні / А.Ю. Шакірова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. - № 2. – С. 107–108.

115. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан 27.06.2014 № 211- V ЗРК [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://base.spinform.ru/show_doc.

116. Об общественных объединениях: Закон Республики Казахстан 31.05.1996 № 3-І [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005615

117. О государственной регистрации юридических лиц и учётной регистрации филиалов и представительств: Закон Республики Казахстан 17.04. 1995 № 2198 [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1003592.

118. О профессиональных союзах: Закон Латвийской Республики 13.12.1990 [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://latvia.news-city.info/docs/sistemsd/dok_ieytxo.htm

119. Об устройстве Кабинета министров: Закон Латвийской Республики 15.05.2008 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://likumi.lv/doc.php?id=175919&from=off>

120. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности 12.01.1996 № 10-ФЗ [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://base.garant.ru/10105872/>.

121. Манько Д. Г. Легалізація як правова процедура : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 „Теорія та історія

держави і права; історія політичних і правових учень”/ Д. Г. Манько. — Одеса, 2010. — 21 с. С. 5.

122. Манько Д. Г. Легалізаційна діяльність як сукупність правових процедур / Д. Г. Манько // Правова держава. - 2004. - № 7. - С. 190-196 // [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Prav/2004_07.pdf.

123. Тихомиров Ю.Л. Курс административного права и процесса / Ю.Л. Тихомиров. – М.: Юринформцент, 1998. – 798 с.

124. Тихомиров Ю.А. Административное право и процесс: полный курс / Ю.А. Тихомиров // М.: 2005. – 652 с.

125. Про затвердження Положення про порядок легалізації об'єднань громадян: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 лютого 1993 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/140-93-п>.

126. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (справа про свободу утворення профспілок) від 18.10.2000 р. № 11-рп/2000 // Офіційний вісник України. - 2000. - № 43.- Ст. 1857.

127. Положення про Державну реєстраційну службу України : Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 401/2011 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/401/2011>.

128. Про включення до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб – підприємців профспілкової організації : лист Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 27.12.2004 року № 9097 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/>.

129. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 2, / № 2-3 /. — Ст. 11.

130. Про затвердження Порядку взяття на облік та зняття з обліку в органах Пенсійного фонду України платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Постанова Пенсійного фонду України від 27.09.2010 р. № 21-6 // Офіційний вісник України. — 2010. — № 86. — Ст. 212.

131. Про затвердження Інструкції про відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах : Постанова правління Національного Банку України від 12.11.2003 р. № 492 // Офіційний вісник України. — 2004. — № 51. — Ст. 2707.

132. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади : Указ Президента України від 09.12.2010 N 1085 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1085/2010>.

133. Про затвердження Порядку підготовки та оформлення рішень щодо легалізації об'єднань, громадян та інших громадських формувань / Наказ Міністерства юстиції України від 08.07.2011 № 1828/5 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0855-11>.

134. Про адміністративні послуги: Закон України від 6 вересня 2012 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст. 409.

135. Адрусак Т.Г. Теорія держави і права / Т. Г. Адрусак. — Львів: Фонд „Право для України”, 1997. — С. 145.

136. Бобровник С.В. Система законодавства України: актуальні проблеми та перспективи розвитку / С.В. Бобровник, О.Л. Богінич. — К.: Наукова думка, 1994. — 123 с.

137. Козюбра М.І. Прискорення соціально-економічного розвитку і теоретичні проблеми вдосконалення правового регулювання / М. І. Козюбра // Право України. — 1997. - №1. — С.8.

138. Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
139. Котюк В.О. Теорія права: курс лекцій. – К.: Вентурі, 1996. – 208 с
140. Копейчиков В. В. Загальна теорія держави і права / За ред. академіка АПрН України, д-ра юрид. наук, проф. В. В. Копейчикова. – К.: Юрінком, 1997. – 320 с.
141. Оніщенко Н.М. Правова система: проблеми теорії: [Монографія] / О.М. Оніщенко. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН країни, 2002.-352 с.
142. Опришко В. Ф. Конституційні основи розвитку законодавства України / В.Ф. Опришко. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 2001. – 210 с.
143. Рабінович П.М. Основи загальної держави і права : [Навч. Посіб] / П.М. Рабінович. – Вид. 5-е. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.
144. Цвік М.В. Про систему юридичних актів // М.В. Цвік // Вісник Академії правових наук України. – 2002. - № 4 (31). – С. 14-24.
145. Андрусак Т.Г. Теорія держави і права / Т. Г. Андрусак // Фонд "Право для України", 1997. – 145 с.
146. Шмельова Г. Юридичні засоби удосконалення змісту і форми законодавства / Г. Шмельова // Концепції розвитку законодавства України: Матеріали науково-практичної конференції. – К.: – 1996. – 508 с. С. 23.
147. Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку фундаментальних наукових досліджень : Указ Президент України 30.04.2004 N 499/2004 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/499/2004>.
148. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18 березня 2004 року N 1629-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, N 29, ст.367

149. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950 р. (ратифікована ВР України 17.07.1997р.) // ВВР України. – 1997. - № 27. – С. 3-8.

150. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 11 червня 1998 року № 615/98 [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/615/98>.

151. Берлач Ю.А. Адміністративно-правове забезпечення протидії рейдерству в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 - Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / Ю. А. Берлач ; Запорізь. нац. ун-т. - Київ : [б. в.], 2014. - 20 с.

152. Корнієвський О. Професійні спілки в умовах соціальних трансформацій / О. Корнієвський [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pome/2008_6/pdf

153. Коростенко М. П. Вдосконалення українського законодавства в умовах інтеграції в європейське співтовариство / М. П. Коростенко [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.lowbit.com>.

154. Шакірова А.Ю. Участь професійних спілок у заходах щодо соціально-економічного розвитку регіонів / А.Ю. Шакірова // Актуальні проблеми регіонального управління та місцевого самоврядування : матеріали Науково-практичної конференції за міжнародною участю, 8 квітня 2011 р. – Київ, 2011. – С. 378–380.

155. Васильчук Ю. А. Гражданское общество и НТР / Ю. А. Васильчук // Полес. – 1991. - № 4 – С. 8.

156. Органи державної влади в Україні : [Монографія] / [За ред. В.Ф. Погорілка]. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – С. 401-405.

157. Правознавство [Текст] : [підручн.] / [Берлач А.І., Карпенко Д.О., Ковальський В.С., Колодій А.М., Олійник А.Ю.] ; під ред.. В.В. Копейчикова, А.М. Колодія – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 752 с.

158. Крупчан О. Загальна характеристика змісту компетенції органів виконавчої влади / О. Крупчан // Юридична Україна. - 2013. - № 8 (128). – С. 45 – 49.
159. Селіванов В. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти / В. Селіванов. – К. : Ін Юре, 2002. – С. 231 – 234.
160. Берлач А.І. Адміністративне право України : [Навч. посіб] / А.І. Берлач. – К.: Ун-т Україна, 2005. – 472 с.
161. Коршунова Т. Ю. Комментарий к Федеральному закону „О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” / Т. Ю. Коршунова. – Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – М.: ЗАО „Юридический Дом „Юстицинформ”, 2002. – 128 с. С. 79.
162. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: [Підручник] / Н. Б.Болотіна, Г. І. Чанишева. – К.: Заня, 2001. – 345 с.
163. Лук'янчук П. Удосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників / Державне будівництво № 2 2010 [Електронне наукове фахове видання Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України] / Режим доступу : <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/index.html>.
164. Соловйов О. М. Право власності професійних спілок України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03 / О.М. Соловйов; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. — Х., 2002. — 19 с.
165. Докашенко В. Профспілки України в умовах тоталітарної системи (70-ті - 80-ті рр.) [Текст] : дис... д-ра іст. наук: 07.00.01 / Докашенко Віктор Миколайович ; Ін-т історії України Нац. акад. наук України. - К., 1999. - 391 с.
166. Мовчан О. М. Українські профспілки і радянська держава в 20-ті роки / О. М. Мовчан; ред.: С. В. Кульчицький; НАН України. Ін-т історії України. - К., 1999. - 278 с. - Бібліогр.: с. 251-277.

167. Євсюкова Н.В. Політична діяльність профспілок України в період її незалежності (1991-2000 рр.): автор. дис....істор. наук : 07.00.01 / Н. В. Євсюкова; Донецький національний університет. – Д., 2006. – 21с.

168. Концур В.В. Профспілки України в епоху "відлиги": ідеологічний вимір [Текст] : монографія / В. В. Концур ; Горлів. держ. пед. ін-т інозем. мов. - Горлівка : Вид-во ГДППМ, 2008. - 164 с.

169. Лисяк О.І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових правовідносин: автореферат дис.... канд. юрид. наук. 12.00.05 / О.І. Лисяк ; Національний університет внутрішніх справ. - Харків, 2004. - 19с.

170. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект) : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.09 / В.Ю. Нікіфоров; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2005. — 18 с.

171. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

172. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243.

173. Сахарук І.С. Перспективи розвитку національного законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці / І. С. Сахарук // Актуальні проблеми держави і права. - 2010. - Вип. 52. - С. 436-442.

174. Типове положення про правову інспекцію праці профспілки (профоб'єднання) / Постанова Президії Ради ФПУ від 2 червня 2000 р. // Федерація професійних спілок України: Документи і матеріали (1997–2002). Том 1. Київ–2002, Профінформ ФПУ. – 284 с. С. 157.

175. Шакірова А.Ю. Проблемні питання здійснення профспілкового контролю в Україні (адміністративно-правовий аспект) / А.Ю. Шакірова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2012. – № 19. – С 220–223.

176. Шакірова А.Ю. Адміністративно-правові аспекти здійснення профспілкового контролю в Україні / А.Ю. Шакірова // Теоретичні та практичні проблеми адаптації національного законодавства України до світових стандартів правового регулювання : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, грудень 2012 р. – Донецьк, 2012. – С. 363–367.

177. Соцький А. М. Правові акти з організації праці / А. М. Соцький // Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія". - 2012. - Вип. 1. - С. 108–118. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vchfo_2012_1_13.pdf.

178. Дорин А. В. Экономическая социология: [Учеб. Пособие] / А. В. Дорин. – Мн. – 1997. – 54 с. С.17.

179. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України, 2005, № 35-36, № 37, ст.446.

180. Василина Н.В. Окремі питання вирішення цивільних справ у порядку заочного розгляду / Н.В.Василина// Актуальні питання публічного та приватного права, березень – квітень 2013. – № 2 (02) – С. 26 - 29.

181. Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві ϕ / Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. // Офіційний вісник України. –2001. – №35. – ст.1625. С. 102.

182. Про ліцензування видів господарської діяльності : Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2015. – № 23. – ст.158.

183. Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності : Закон України від 06.09.2005 № 2806-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – N 48. – ст.483.

184. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – ст.256.

185. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 32. – ст. 314.

186. Про державну реєстрацію речових на нерухоме майно та їх обтяжень: Закон України від 01.07.2004 № 1952-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, N 51, ст.553.

187. Кампі О.Ю. Проблемні аспекти правового забезпечення діяльності компаній з управління активами інституційних інвесторів / О. Ю. Кампі // Право і суспільство. - 2014. - № 1. - С. 65-70.

188. Добровольська Г.О. Професійні спілки України (1997-2002 рр.) : автор. дис...доктора істор. наук : 07.00.01 / Г.О. Добровольська ; Донецький національний університет. – Д., 2008. – 36с.

189. Євсюкова Н.В. Політична діяльність профспілок у призмі української історіографії (1991-2000 рр.) / Н. В. Євсюкова // Історичні і політологічні дослідження. – Донецьк, 2006. - №1/2(27/28). – С.221-230.

190. Шакірова А.Ю. Молодіжна політика профспілок в Україні (основні правові умови діяльності) / А.Ю. Шакірова // Сучасні тенденції розвитку юридичної науки та практики : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 22-23 травня 2015 р. – Кривий Ріг, 2015. – С. 145–147.