

Мацюк А. Р.

доктор юридичних наук, професор
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22 : 331.105

ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК У СТАНОВЛЕННІ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН ПРИ УКЛАДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД

Розглянуто основні функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод. Наголошено на необхідності їх визначення не як загальних функцій профспілок, що отожнюються з їх головними напрямками діяльності, а як завдань з практичної реалізації наданих їм прав.

Ключові слова: професійна спілка, колективний договір, колективна угода, функції профспілок.

Постановка проблеми. Реалізація курсу на проведення економічної реформи, активної соціальної політики, всебічної демократизації та побудови громадянського суспільства пов'язана з необхідністю підвищення захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників, ветеранів праці, жінок та інвалідів у сучасних умовах ринкової економіки. У зв'язку з цим особливого значення набувають проблеми реалізації своїх функцій профспілками, основною метою яких є захист, контроль та представництво інтересів своїх членів. Нові умови господарювання більше націлені не на формально закріплені функції та напрями діяльності профспілок, а на конструктивні заходи у становленні системи соціально-партнерських відносин. І тому, на нашу думку, дієвий захист інтересів працівників сьогодні можливий завдяки колективно-договірному регулюванню соціально-партнерських відносин на рівні підприємства, галузі та держави. Це ставить певні завдання перед наукою трудового права з дослідження функцій профспілок у ході укладення колективних договорів та угод.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Діяльність профспілок та їх функції у своїх працях розглядали: Д.Р. Акопов, Г.П. Алексєєв, В.С. Бердичівський, Н.Б. Болотін, В.О. Васильєв, Є.М. Голенко, В.М. Догадов, Н.І. Єфремова, Є.О. Іванов, В.І. Ковальов, Т.М. Ляшенко, Г.К. Москаленко, А.С. Пашков, О.І. Процевський, І.О. Снігір'ова, Г.О. Стоян, Г.В. Сулейманова, О.І. Цепін, Г.І. Чанишева та ін. Проте проблема визначення функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки все ще залишається малодослідженою.

Мета статті полягає у визначенні функцій профспілок у сучасних соціально-партнерських відносинах при укладенні колективних договорів і угод.

Виклад основного матеріалу. Конституційні права і свободи особи в Україні деталізуються в низці нормативних актів і створюють механізм їх реалізації. Основний Закон держави наголошує, що людина, її права і свободи є вищою цінністю. Визнання, дотримання і захист прав і свобод людини і громадянина є змістом і спрямованістю діяльності держави (ст. 3). Державний захист прав і свобод людини і громадянина в Україні гарантується Конституцією (ст. 45). Однак, відповідно до ч. 2 ст. 22 Конституції, в державі не повинні видаватися закони, що скасовують чи звужують права і свободи людини та громадянина. У цьому зв'язку можна стверджувати, що великого значення набуває проблема забезпечення прав і свобод особи, а також їх захисту саме в трудових відносинах крізь призму колективно-договірного регулювання.

Важливою ланкою в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників є професійні спілки. З огляду на це від початку створення профспілок їх основним завданням був і залишається захист трудових і соціально-економічних інтересів працівників. Наприклад, протягом усього історичного періоду свого існування профспілки наділялись різними функціями, навіть не властивими їм. Так, у КЗпП (редакція 1918 р.) встановлено трудову повинність для всіх громадян у віці від 16 до 50 років (ст. 2), а на профспілки покладено обов'язок контролювати обґрунтованість припинення трудового договору працівником за власним бажанням – якщо фабрично-заводський комітет знаходив необґрунтованими причини звільнення, працівник був зобов'язаний продовжити роботу (ст. 53).

У КЗпП 1922 р. було встановлено, що предметом діяльності профспілкового комітету є сприяння виробництву на державних підприємствах і участь в регулюванні народного господарства (ст. 158 „д”).

Згідно з нормами КЗпП Української РСР 1971 р. на профспілки було покладено владні функції з нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю й охорону праці (ст. 244). Правова і технічна інспекції праці профспілок мали право не тільки видати керівникові будь-якої організації обов'язкове для виконання розпорядження, але й застосувати до нього заходи адміністративного впливу, тобто штрафні санкції.

Чинний Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р. визначає профспілки як добровільні неприбуткові громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), та створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Зміна економічної моделі розвитку суспільства та правової бази регулювання трудових відносин вимагає наявності належного рівня правових та методичних підвалин для виконання профспілками своїх функцій. І тому, на нашу думку, одним з пріоритетних напрямів їх діяльності є відстоювання інтересів працівників при укладенні колективних договорів та угод.

Під час виконання своїх функцій і статутних завдань, у ході здійснення

представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав і законних інтересів працівників профспілки кожного разу стикаються з невизначеністю сучасного трудового законодавства. І тому слід зазначити, що ця проблема дає про себе знати не тільки при обговоренні проектів трудових кодексів, але й під час практичної реалізації профспілками своїх функцій.

Становлення українських профспілок як активного суб'єкта соціально-партнерських відносин пройшло у своєму розвитку три основних періоди, на кожному з яких відбувалися певні зміни в реалізації їх функцій. Наприклад, період з 1921 до 1929 рр. визначався такими рисами діяльності профспілок, як: створення умов для реалізації солідарних ідей серед робітничого класу та селянства з використанням досвіду західноєвропейського соціалістичного руху; виховання самостійно діючих членів профспілки, які можуть вимагати у державних органів влади виконання законів про працю та забезпечити захист від організаційно-фінансового тиску власника робочих місць; активна участь профспілок у процесах економічного й політичного будівництва; використання профспілками права законодавчої ініціативи; участь у міжнародній діяльності на рівнях галузевих зв'язків.

Для періоду з 1929 до 1992 рр. характерні такі риси діяльності профспілок: об'єднання працівників в профспілки задля вирішення народногосподарських завдань; ідеологічне виховання працівників; участь в організації виробничого процесу, розвиток інституту соціалістичного змагання; декларативний характер законодавчої ініціативи та правотворчості; формальна міжнародна діяльність.

Для періоду з 1992 р. і дотепер притаманні такі риси діяльності профспілок: перехід органів профспілки України від виконання державних функцій до роздержавлення, до ролі соціального партнера або конструктивної опозиції у співвідношеннях з органами влади та власниками або роботодавцями; поява незалежних профспілок; застосування колективно-договірного регулювання як пріоритетного напрямку діяльності профспілок у розбудові соціально-партнерських відносин.

Враховуючи вищенаведене, можна дійти висновку, що кожен період становлення українських профспілок як активного суб'єкта соціально-партнерських відносин мав свої специфічні якісні характеристики. Зокрема, по-різному трактувалися організаційно-правові засади діяльності профспілок, змінювалося правове поле, трансформувалася функціональна спрямованість профспілкової діяльності, завдань, форм і методів роботи профспілок.

Слід звернути увагу на те, що найбільш дієвим засобом прикладного здійснення властивих профспілкам функцій було колективно-договірне регулювання соціально-партнерських відносин, хоча діяльність профспілок значною мірою була зумовлена втручанням держави в організацію профспілкової роботи.

У процесі реформування трудового законодавства і розроблення нормативної бази, що регулюватиме діяльність профспілок, важливим напрямком роботи є дослідження причин, котрі впливають на окреслення функцій профспілок у колективно-договірному регулюванні соціально-партнерських від-

носин.

Одне з завдань науки трудового права – ефективне виявлення властивих профспілкам функцій для дієвого захисту трудових прав і законних інтересів найманих працівників, а також розробка заходів щодо покращення механізму колективно-договірного регулювання і, де це можливо, усунення факторів, що сприяють неефективному його використанню.

Вивчення функцій профспілок під час укладення колективного договору або угоди – завдання складне. Це пояснюється передусім складністю самого предмета дослідження, оскільки для суспільних наук характерне таке різноманіття взаємовідносин і причинних зв'язків, що не тільки кожне вирішене питання порушує велику кількість нових питань, але й кожне окреме питання може вирішуватись у більшості випадків тільки частинами, дослідженням кількома галузями науки. Щоб побудувати ефективну систему дієвих заходів, необхідно визначитися, проти чого вони повинні спрямовуватися. Для цього необхідно знати фактори, що сприяють конструктивному використанню цих функцій.

Філософська категорія причинності відбиває один із найбільш загальних, фундаментальних законів об'єктивного світу. Цей закон поширюється на всі суспільні явища і процеси – як індивідуальні, так і масові, включаючи ті, що мають ймовірний характер і підпорядковуються статистичним закономірностям. Це положення для науки трудового права має важливе значення, оскільки намагається розкрити причини не тільки укладення або спростування конкретного колективного договору чи угоди, але й причини як явища в суспільстві в цілому, котрі являють собою саме статистичну сукупність. При цьому, зрозуміло, причинні зв'язки стосовно функцій профспілок як явища взагалі є дещо іншими, ніж у колективно-договірному регулюванні окремо. Цей факт обумовлюється тим, що масові явища мають ряд специфічних властивостей, котрих немає в індивідуальній події (наприклад, кількісна усталеність).

Аналіз літератури з філософії дає підстави для висновку, що у філософії прийнято виділяти супутні, необхідні й достатні умови. Усі ці категорії мають значення і для трудового права. Під супутніми розуміються головним чином обставини місця та часу, в яких воно відбувається. Супутні умови мало впливають на розвиток колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин, хоча можуть дещо визначати їх форму.

Проте найбільше значення мають необхідні й достатні умови. Під необхідними умовами розуміються такі конкретні обставини, за яких можливим є порушення прав працівників і, як наслідок, – невиконання умов колективного договору або будь-якого локального нормативного акта соціально-партнерських відносин і виникнення на цій підставі трудового спору.

На нашу думку, назріла необхідність чіткого виділення функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод. Для цього слід встановити та дослідити ті критерії, що являють основу визначення цих функцій.

Автентичне тлумачення латинського терміна “*functio*” дає таке визначення: діяльність, обов'язок, робота у визначеному напрямку [1]. У літературі не-

має єдності в розумінні і використанні термінів „завдання” і „функції”, що характерно не тільки для трудового права, але й для інших суспільних наук. Так, термін „функція” для багатьох авторів тотожний поняттю „роль”, тобто є вираженням значення профспілок у житті суспільства. Крім того, функціями профспілок називають діяльність їх органів або взагалі будь-яку діяльність профспілок. Іноді завдання і функції розглядаються як рівнозначні поняття.

Необхідно відразу зазначити, що функції державних установ докорінно відрізняються від функцій громадських організацій та профспілок зокрема, хоча їх цілі можуть бути тотожними. Водночас дослідження проблеми функції профспілок, необхідність розробки правильного теоретичного дослідження поняття функції для правової науки має велике значення, оскільки з кожною функцією пов'язане питання визначення прав профспілок, ефективності використання цих прав і проблема подальшого їх розширення [2].

Тому вважаємо за потрібне визначити, які напрями діяльності профспілок слід виділити як визначальні та пріоритетні функції. А для цього необхідно дослідити та встановити ті критерії, які повинні лягти в основу виділення цих функцій. Тільки такий підхід до досліджуваної проблеми дозволить правильно визначити та систематизувати в науці трудового права поняття „функції профспілок”, а також усунути протиріччя в їх назві і кількості.

Одним з найважливіших повноважень профспілок є закріплене в Законі України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” право профспілок, їх організації та об'єднань на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів, генеральних, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод від імені працівників (ст. 20). І тому в цьому дослідженні вважаємо за доцільне розглянути функції профспілок у соціально-партнерських відносинах засобами колективно-договірного регулювання.

Досліджуючи діяльність профспілок та властивість їх функцій, науковці неодноразово намагалися класифікувати, дати визначення та встановити пріоритетність функцій цих громадських організацій. Питання ж особливостей використання профспілками своїх функцій при укладенні колективних договорів і угод та інших соціально-партнерських актів саме на рівні підприємства, галузі або держави не були предметом самостійного вивчення.

Так, наприклад, працюючи над визначенням функцій профспілок, професор В.М. Догадов виділяє громадські та державно-правові функції. До останніх він відносить: 1) організацію й управління виробництвом; 2) встановлення правових норм; 3) здійснення державного соціального страхування; 4) вирішення трудових спорів; 5) здійснення контролю в різноманітних сферах (за дотриманням трудового законодавства, за діяльністю організацій, що обслуговують культурні потреби працівників та ін.) [3].

Професор Г.К. Москаленко поділяє усі функції профспілок за сферами дії на внутрішні й зовнішні. До внутрішніх головних функцій він відносить: 1) виробничо-економічну; 2) захисну; 3) культурно-виховну; 4) нормативну; 5) організаторську [4, с. 47-49].

У свою чергу, Є.О. Іванов під функціями профспілок розуміє основні

напрямки чи сторони їх діяльності, в яких проявляється природа профспілок і за посередництва яких здійснюється їх соціальне призначення та роль у суспільстві [5, с. 15].

Як основні напрямки їх діяльності, які сприяють вирішенню поставлених перед цими організаціями головних завдань визначає функції профспілок Н.І. Єфремова [6, с. 32].

Також О.І. Цепін визначає функції профспілок як “основні напрямки їх діяльності з вирішення поставлених перед ними завдань, у яких проявляється сутність профспілок як добровільної суспільної організації і розкривається їх соціально-політична характеристика соціального інституту” [2].

Як основні функції профспілок І.О. Снігірьова називає: захисну, економічно-соціальну, виховну і функцію міжнародної солідарності [7, с. 102].

За часів Радянського Союзу вчені виділяли такі основні функції профспілок: функцію захисту прав робітників і службовців; функцію турботи про інтереси працівників у сфері виробництва, праці, побуту та культури; виробничо-економічну; функцію участі в управлінні суспільством та виробництвом; виховну функцію [8, с. 140].

У свою чергу, О.І. Процевський визначає такі функції профспілок: виробничо-економічну, захисну, культурно-виховну, нормативну та організаційну [9, с. 58]; А.С. Пашков – захисну, виробничо-економічну, соціальну (культурно-виховну) і міжнародну [10, с. 158].

Вказані розбіжності як за видами, так і за кількістю основних функцій профспілок пояснюються тим, що кожен з авторів виділяє ту чи іншу сторону діяльності профспілок, не маючи якогось конкретного критерію для виділення основної функції [11, с. 186-196].

Однак всі автори виділяють захисну функцію, але дехто з них (Н.І. Єфремова, Г.П. Алексєєв, Є.А. Іванов) поєднує з турботою про умови праці та побуту, представництвом інтересів трудящих [6, с. 32].

Водночас А.І. Цепін, навпаки, виділяє турботу про задоволення інтересів трудящих, поліпшення їх умов праці та побуту в функцію, самотійну від захисної [2].

Різноманітність поглядів на функції профспілок є результатом різного підходу авторів до досліджуваної проблеми. Ці дослідження проводилися в той час, коли в країні існувала єдина державна форма власності на засоби виробництва, й характер взаємовідносин держави і профспілок був принципово іншим, ніж у сучасних умовах переходу до ринкової економіки. За радянських часів профспілки були „одержавлені”, а основною їх функцією був розвиток виробництва (школа управління ним, школа господарювання, виконання функцій держави тощо).

На думку Г.О. Стоян, у сучасних умовах ринкової економіки відбувається роздержавлення профспілок України, вони стають конструктивною опозицією владним структурам і роботодавцям, відмовляються від невластивих їм функцій, форм і методів роботи і беруть на озброєння лише функції захисту, об'єднання, солідарності [12, с. 4-5].

Закон „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в ч. 1 ст. 2 визначає, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

У літературі зазначається, що така класифікація функцій профспілок є досить умовною, оскільки під функцією можна розуміти як один, так і декілька взаємопов'язаних напрямків діяльності [13, с. 67].

На думку В.О. Васильєва, в умовах розвитку соціального партнерства є правомірним віднести до основних функцій співробітництва профспілок з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців функцію соціального партнерства. Автор зазначає, що вплив профспілок на діяльність транснаціональних компаній призвів до розширення змісту функції міжнародної солідарності. В умовах, коли територіальні об'єднання профспілок у суб'єктах Російської Федерації наділяються законодавчою ініціативою, правомірно стверджувати, що відбувається відродження нормативної функції. При цьому вчений підкреслює, що захисна функція профспілок продовжує залишатись однією з основних [14, с. 15-16].

У наукових працях з політології зазначається, що найважливішою функцією профспілок у будь-якій країні є захисна [15, с. 13].

Як вказують російські вчені, головною особливістю профспілок є право на представництво і захист соціально-трудова прав та інтересів працівників [16, с. 463].

У свою чергу, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вважають, що, оскільки основним завданням профспілок є представництво і захист інтересів перед власником, основними функціями профспілок є захисна і представницька, які доповнюються контрольними повноваженнями щодо дотримання законодавства про працю [17, с. 465].

Як зазначають Є.М. Голенко і В.І. Ковальов, домінуючою функцією профспілок в умовах ринкової економіки є захисна, яка полягає в тому, що профспілки представляють і захищають права та інтереси членів профспілок з питань індивідуальних трудових і пов'язаних з працею відносин, а у сфері колективних прав й інтересів та соціального партнерства – вказані права та інтереси працівників, незалежно від членства в профспілках, у випадку наділення їх повноваженнями на представництво у встановленому порядку (ст. 11 Федерального закону РФ). Відповідно до ст. 352 Трудового кодексу РФ, захист трудових прав працівників професійними спілками є одним з основних засобів захисту трудових прав і законних інтересів працівників [18, с. 38].

Більше того, як зазначають автори, сьогодні профспілки не втратили властиві їм соціально-економічну і виховну функції. Зокрема, результатом здійснення профспілками першої з названих функцій є їх активна участь як соціальних партнерів в узгодженні соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців при укладенні генеральних, регіональних, галузевих (міжгалузевих) та інших угод, так і колективних договорів на підприємствах,

установах і організаціях.

В умовах демократизації всіх сторін життя нашого суспільства нового імпульсу набула і міжнародна функція профспілок. Правові основи для цього визначені ст. 9 Закону України „Про професійні профспілки”, згідно з якою профспілки та їх об'єднання відповідно до своїх статутних цілей і завдань мають право вступати до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій і об'єднань, які представляють інтереси працівників, і брати участь в їх діяльності, співробітничати з профспілками інших країн, здійснювати іншу діяльність, яка не суперечить законодавству України.

Так, В.С. Бердичівський, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова вважають, що, крім традиційних захисної і представницької функцій, профспілки здійснюють і культурно-виховну функцію з виховання своїх членів у дусі патріотизму та політичну функцію за участю їх у виборах органів державної влади і органів місцевого самоврядування [19, с. 96-97].

За профспілками залишається традиційне поле діяльності – захист прав найманих працівників. Виділяються три важливі функції профспілок: 1) демократична, яка полягає у наданні можливості усім працюючим брати участь у визначенні умов праці; 2) економічна – сприяння пошуку найкращого балансу у виробництві і розподілі результатів праці; 3) соціальна – витікає з перших двох: дозволити всім, хто бажає працювати, знайти своє місце у суспільстві. Профспілки можуть сприяти ліквідації бідності, а також боротьбі із соціальним відторгненням найбільш вразливих верств, соціальною напругою і заворушеннями, а відтак – зробити свій внесок у забезпечення соціальної стабільності. З урахуванням цих функцій ставиться мета не просто замінити традиційні напрямки діяльності профспілок, а доповнити їх. Перспективи діяльності профспілок пов'язуються із наданням їх членам нових послуг (у вигляді додаткових соціальних благ або консультаційних послуг із трудових питань, соціального забезпечення, оподаткування, перепідготовки й укладення індивідуальних трудових договорів або шляхом індивідуальних послуг чи пільгових ставок), залученням нових категорій працівників (працівників малих і середніх підприємств, трудящих, зайнятих у неформальному секторі, безробітних та ін.), а також трудящих, недостатньо охоплених членством (наприклад, жінок, молоді, які зацікавлені у ліквідації дискримінації за ознакою статі або віку), розширенням предмета колективних переговорів і формуванням нових альянсів [20, с. 64].

Так, Т.М. Ляшенко пише, що особливістю вітчизняних профспілок є їх специфічні захисні функції (організація дозвілля та оздоровлення, забезпечення належного рівня життя працівників та членів їх сімей тощо). Авторка висловлює припущення, що для підвищення ефективності профспілок у плані формування, представлення й забезпечення прав та інтересів у трудовій діяльності коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудова відносин дозволить ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті – підвищити результативність профспілкової діяльності. При цьому Т.М. Ляшенко за-

значає, що зарубіжний досвід профспілкового руху свідчить про виправданість обмежень напрямів діяльності профспілок сферою праці [21, с. 15].

Реалізація профспілками своїх функцій як суб'єкта соціальної політики має здійснюватися за такими основними напрямками: розширення суспільної бази своєї діяльності з формування умов з метою створення громадської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту; цілеспрямована робота, що полягає в створенні умов для подолання соціального відчуження людини, подолання у свідомості багатьох працівників стереотипу сприйняття самих себе як „гвинтиків” системи, що призводить до поглиблення відчуження особистості, її соціальної пасивності й апатії; формування у трудоактивного населення ринкового світогляду, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, подолання утриманських настроїв, ідей зрівняльної справедливості, буденного розуміння соціальної рівності, рівності кінцевих результатів, власної відповідальності індивіда за формування умов якості свого життя, власного добробуту; активізація трудоактивного потенціалу населення на основі формування внутрішніх глибинних мотивів людини до зацікавленої праці; реалізація функції захисту прав та інтересів працівників, насамперед у соціальній сфері, який би однаковою мірою поширювався на представників усіх класів, соціальних груп, верств суспільства; політика, спрямована на регулювання соціально-трудова відносин, зокрема формування в суспільстві соціальної злагоди та миру на основі проведення між органами державної виконавчої влади та іншими суб'єктами соціальної політики діалогу і соціального партнерства, а також досягнення суспільної злагоди щодо всіх складових соціального захисту працездатного населення й непрацюючих; подолання у психології працівників стереотипу минулих років, відповідно до якого суб'єктами соціального страхування мають бути виключно держава та профспілки; створення умов для поліпшення соціально-побутового обслуговування населення, умов праці та відпочинку людей [22, с. 20-21].

Висновок. Сучасні умови ринкової економіки встановлюють перед профспілками завдання для переорієнтування своїх функцій у новому напрямі. Підсумовуючи результати досліджень вчених з приводу загального висвітлення напрямів діяльності профспілок за різними критеріями та факторами оцінки, визначимо їх основні функції, що забезпечують захист трудових прав через систему соціального партнерства при укладенні колективних договорів, а саме: захисну, реформаторську, партнерську (соціальний діалог), правотворюючу, представницьку, контрольну, інформаційно-консультативну, освітньо-просвітницьку, виховну, організаційну. Слід наголосити, що ці функції визначаються не як загальні функції профспілок, що ототожнюються з їх головними напрямками діяльності, а саме як завдання з практичної реалізації наданих їм прав. Саме ці функції найістотніше виявляються під час колективно-договірної регулювання соціально-партнерських відносин у нових умовах господарювання і становлять необхідні критерії при зміні та застосуванні трудового законодавства.

Бібліографічні посилання

1. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – М. : Политиздат, 1986. – 590 с.
2. *Цепин А. И.* Функции советских профсоюзов в развитом социалистическом обществе / А. И. Цепин // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 22-26.
3. *Догадов В. М.* Правовое положение профессиональных союзов СССР / Догадов В. М. // Вопросы труда. – 1925. – № 9.
4. *Москаленко Г. К.* О функциях советских профсоюзов / Г. К. Москаленко. – М. : Профиздат, 1972. – 150 с.
5. *Иванов Е. А.* Профсоюзы в политической системе социализма / Е. А. Иванов. – М. : Профиздат, 1974. – 240 с.
6. *Ефремова Н. И.* Возрастание роли профсоюзов на современном этапе коммунистического строительства и их основные функции / Н. И. Ефремова // Советские профсоюзы. – 1976. – № 1. – С. 31-34.
7. *Снигирева И. О.* Защита профсоюзами прав и интересов трудящихся / И. О. Снигирева // Советское госуд. и право. – 1973. – № 1. – С. 99-106.
8. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1979. – 544 с.
9. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. И. Процевского. – К. : Вища школа, 1981. – 360 с.
10. Советское трудовое право : учеб. / Пашков А. С., Хрусталеv Б. Ф., Смирнов О. В. и др. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с.
11. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.
12. *Стоян Г. О.* Професійні спілки України (1992-1997 рр.) : автореф. дис. ... канд. істор. наук : 07.00.01. – Донецьк, 1998. – 20 с.
13. *Муромцев А. Ю.* Понятие и классификация функций профсоюзов на современном этапе / А. Ю. Муромцев // Вестник Омского университета. – 1998. – Вып. 2. – С. 65-68.
14. *Васильев В. А.* Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях перехода к рыночной экономике: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Васильев. – П., 1999. – 20 с.
15. *Ляшенко Т. М.* Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Інститут політичних і етнонаціональних досліджень. – К., 1998. – 20 с.
16. Трудовое право России : учеб. для вузов / под общ. ред. М. В. Молодцова. – М. : ИНФРА-М-НОРМА, 2001. – 576 с.
17. Трудовое право Украины : учеб. пособ. / под ред. Г. И. Чанышевой и Н. Б. Болотиной. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – Харьков : Одиссей, 2002. – 512 с.
18. Трудовое право России : учеб. / отв. ред. : засл. деятель науки РФ, докт. юрид. наук, проф. Ю. П. Орловский; докт. юрид. наук А. Ф. Нуртдинова. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 438 с.
19. Бердычевский В. С., Акопов Д. Р., Сулейманова Г. В. Трудовое право : учеб. пособ. / отв. ред. В. С. Бердычевский. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 512 с.
20. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монограф. / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юридична література, 2001. – 328 с.
21. *Ляшенко Т. М.* Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Т. М. Ляшенко; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень. – К., 1998. – 20 с.
22. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики : навч. посіб. / Скуратівський В. А., Палій О. М. – К. : МАУП, 2002. – 200 с.

Мацюк А. Р. **Функции профсоюзов в становлении социально-партнерских отношений при заключении коллективных договоров и соглашений.** Рассмотрены основные функции профсоюзов при заключении коллективных договоров и соглашений.

Акцентовано увагу на необхідності їх визначення не як загальних функцій профспоюзів, які отождествляються з їх основними напрямками діяльності, а як завдань по практичній реалізації наданих їм прав.

Ключевые слова: профсоюз, колективний договір, колективне угоду, функції профспоюзів.

Matsyuk A. R. Functions of trade unions in the formation of social relationships and partnerships at the concluding of collective contracts and agreements. The article deals with the main functions of trade unions in collective bargaining and agreements. Each period of establishment of the Ukrainian trade unions as an active subject of social relationships and partnerships had its own specific quality characteristics. In particular, differently treated the legal framework for the activities of trade unions, has changed the legal field functioning of trade unions, was transformed functional orientation, trade Union activity, objectives, forms and methods of work of trade unions. The transformation of the economic model of development of society and the legal framework governing the employment relationship requires an adequate level of legal and procedural bases for performing unions of their functions. Summarizing the results of the research scientists about the General lighting of the activities of the trade unions on various criteria and assessment factors, identified their main functions, protecting labor rights through a system of social partnership at the conclusion of collective agreements, namely: security, reform, partner (social dialogue), preposterous, representative, control, information and Advisory, educational, educational, organizational. These functions most significantly manifested during collective bargaining, social relationships and partnerships in the new economic conditions and constitute the essential criteria for the change and the application of labour legislation. Focused on the need for their definitions are not as common functions of trade unions, which identified their main activity, but as tasks on the practical realisation of their rights.

Keywords: trade union, collective bargaining, collective agreement, functions of trade unions.

Надійшла до редакції 24.12.2014

Собакарь А. О.

доктор юридичних наук, професор
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22

КОНТРОЛЬ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджено контроль як один з основних способів забезпечення трудових прав працівників, конкретизовано його місце серед інших способів дотримання трудового законодавства, визначено спільні риси нагляду і контролю, а також критерії їх розмежування.

Ключові слова: контроль, нагляд, трудові права, критерії розмежування, елемент, спосіб, забезпечення.

Постановка проблеми. Важливою передумовою подальшого розвитку та реформування трудового права України залишається забезпечення соціальної та економічної захищеності працівників від порушень законодавства з боку