

Шамшина И.И. Субъекты социально-партнерских отношений: проблемы правового определения. – Статья.

Исследованы виды представительства со стороны работников в коллективно-договорных отношениях. Рассмотрен правовой статус субъектов социально-партнерских отношений на стороне работников. Отдельное внимание уделено порядку возникновения правосубъектности представительских органов работников. Обоснованы предложения по совершенствованию трудового законодательства относительно определения субъектного состава социально-партнерских отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, субъекты коллективно-договорных отношений, представительские органы работников, трудовой коллектив, профсоюз, правосубъектность.

Shamshina I.I. The subjects of social partnership: problems of legal definition. - Article.

The varieties of the employees' representation in the collective bargaining relationship are investigated. The legal status of the social partnership subjects at the side of the employees is examined. Special attention is paid to the order of the legal personality creation of the employees' representative bodies. The suggestions to improve the labor legislation concerning the definition of the subject composition of social partnerships relationship are grounded.

Key words: social partnership, the subjects of collective bargaining relationship, representative bodies of employees, working team, trade union, legal personality.

УДК 351.713(477):331.108.37

Щербина В.І.,

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФСІЛОК: ІСТОРІЯ І ПЕРСПЕКТИВИ

У представленій науковій статті виявлено та окреслено основні проблеми становлення правового статусу профспілок, визначено перспективи удосконалення трудового законодавства у цій частині.

Ключові слова. Право асоціації, професійна спілка, правовий статус, гарантії незалежності профспілок, легалізація профспілок, функції профспілок.

Профспілка – чи не найстаріший визнаний законом орган виробничої демократії. М.Г. Лунц ще на початку ХХ-го ст. сформулював значення свободи асоціацій або об'єднань таким чином: «І це право спілок є однією

з найнеобхідніших умов здорового і дієвого суспільного життя, так як у сучасній державі боротьба за ті чи інші інтереси може з успіхом вестися не окремими особами, а лише цілими групами» [Цит. за 1, с. 351]. Історія становлення профспілок – це історія боротьби робітничого класу за трудові права, шанобливе ставлення до себе з боку капіталу. Як зазначає Поль Луї: «Якби вороже не ставилися до профспілок роботодавці, але професійні спілки завжди грали роль порадників, підтримки та відновлення прав. Вони реформували становище робітника» [Цит. за 2, с. 110].

Профспілка зазвичай визначалась як союз із осіб однієї й тієї ж професії або робітників однієї спеціальності, що об'єдналися для захисту своїх інтересів проти капіталістів, а також із метою взаємодопомоги [Цит. за 3, с. 257 – 258]. За ст. 151 КЗпП УРСР 1922 р. [4], професійні (виробничі) спілки – це об'єднання громадян, які працюють за наймом у державних, громадських і приватних підприємствах, установах і господарствах. Британський Консолідований закон «Про професійні спілки і трудові відносини» 1992 р. визначає профспілку як «тимчасову або постійну організацію, що складається повністю або в основному із працівників, метою якої є регулювання відносин між відповідними працівниками і їх роботодавцями або організаціями роботодавців [Цит. за 5, с. 143]. Отже, проблеми правового становища об'єднань громадян за професійною ознакою були й залишаються на порядку денному за будь-якої суспільно-економічної формації.

Метою цієї статті є виявлення та окреслення основних проблем становлення правового статусу профспілок, визначення перспектив удосконалення трудового законодавства у цій частині.

Законодавче визнання профспілок, права робітників на асоціацію в різних країнах відбувалося з урахуванням історичних особливостей розвитку держави, організованості робітничого класу та впливу на владу місцевої буржуазії. Так, наприклад, у Франції право на створення спілок було визнане у 1864 р. [Див. детальн. 2]. Відбувалося поступове визнання за профспілками права на організацію і проведення страйку. В 1871 р. у Великобританії було прийнято закон про профспілки [Цит. за 5, с. 133]. Серед європейських країн, які надали синдикатам необмежену свободу, необхідно відзначити перш за все Данію (конституція 1874 р.) та Швейцарію, де робітничі товариства майже без виключання примкнули до національної федерації, що йменувалася швейцарською робітничою федерацією [Цит. за 2, с. 129]. Найбільш складно проходило визнання профспілок у Російській Імперії. Там навіть після кривавих подій 1905 р. поширеним явищем стали підконтрольні поліції «робітничі спілки». Їх статuti були класичним прикладом ідеї «поліцейського соціалізму» або «зубатовщини» [Див. 1, с. 262 – 264]. У Росії всі зусилля було сконцентровано на недопущення формування самостійного громадянського суспільства, невід'ємним атрибутом якого є громадські об'єднання, і зокрема, профспілки.

У 20-ті роки ХХ-го ст. у Німеччині відбулося формально-правове визнання профспілок шляхом включення відповідних законодавчих приписів

до нової імперської конституції [Цит. за 6, с. 243]. Стаття 36 Конституції України [7] також визнає законною діяльність профспілок.

Не менш важливою, з правової точки зору, є історія становлення та діяльності профспілок в умовах соціалістичної держави. І.О. Снігирьова говорить про виключність захисної функції профспілок, яка дуже яскраво розкрилась у радянський період історії [8, с. 88]. Зокрема, з 1918 р. у радянській Росії представництво працівників перебувало виключно у компетенції профспілок. Навіть в історії СРСР можна спостерігати різні періоди у становленні профспілок. Згідно зі змінами, пов'язаними з новою економічною політикою в СРСР, профспілки більше не займалися безпосереднім адмініструванням. Основним правом профспілок, у цей період, було право представництва від імені працюючих за наймом з усіх питань праці та побуту, їх існування ґрунтувалося на самоорганізації та самореєстрації [Див. детальн. 9, с. 109 – 112]. Саме цікаве, що в СРСР на початку 30-х рр. ХХ-го ст. прозвучала думка про те, що необхідність у профспілках в умовах побудови соціалістичної держави відпала. Оскільки профспілки не виконують своєї основної, захисної, функції, то потреби в їх існуванні немає. Такі пропозиції в партійних колах не знайшли підтримки [Див. 10, с. 85 і наст.], бо вже наступав етап одержавлення профспілок. Після передачі у 1933 р. профспілкам державних функцій по соціальному страхуванню і охороні праці, на ВЦРПС було покладено видання, з утвердженням або попередньої санкції уряду, інструкцій, правил і роз'яснень по застосуванню законодавства про працю (формування нормотворчої функції) [11, с. 109]. У 70-80-ті рр. ХХ-го ст. в СРСР акценти діяльності профспілок зосереджувалися на участі у застосуванні адміністрацією законодавства про працю, а також чи не найважливішому завданні профспілок, яке складало безпосередній і самостійний зміст їх діяльності, – контролі за дотриманням законодавства про працю і правил із охорони праці (реалізація контрольної функції профспілок) [12, с. 356].

Правовий статус професійних спілок ніколи не був однаковий у різних країнах, навіть незважаючи на численні акти МОП, які, деякою мірою, уніфікували діяльність цих громадських об'єднань. Так, наприклад, профспілки Великобританії не можуть самі мати власність, вона підлягає передачі довірчим власникам [Цит. за 5, с. 144]. За ст. 154 КЗпП УРСР 1922 р. [4] професійні (виробничі) спілки мали право: а) набувати майна і володіти ним; б) укладати будь-які договори, угоди тощо, на підставі чинного законодавства.

Конвенція МОП № 87 про свободу асоціацій та захист права на організацію 1948 р. [13] визначає основоположні засади свободи асоціації. Відповідно до ст. 2 Конвенції, працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх. Стаття ж 10 Конвенції, фактично проголошує плюралізм і свободу на об'єднання в організації, метою яких є забезпечення та захист інтересів працівників. В Україні можна говорити, з

деякими застереженнями, про профспілковий плюралізм, але не можна говорити про повну реалізацію в національному законодавстві положень цієї Конвенції. Йдеться про визнання та правовий статус організацій працівників, які не є профспілками, але реалізують завдання, визначені ст. 10 Конвенції. Норми ч. 3 і 4 ст. 3 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [14] встановлюють правила, згідно з якими дія цього Закону не поширюється на діяльність об'єднань громадян, створених відповідно до інших законів України, а визначення «профспілка» або похідні від нього можуть використовувати у своєму найменуванні лише ті організації, які діють на підставі цього Закону. Аналогічну норму містила ст. 153 КЗпП УРСР 1922 р. [4], відповідно до якої, всі інші об'єднання, що не зареєстровані, згідно ст. 152, у міжсоюзних органах, не визнавалися профспілками і не могли присвоювати собі права останніх. Однак відповідно до ст. 11 зазначеної Конвенції кожний член МОП, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується вжити всіх потрібних і відповідних заходів, щоб гарантувати працівникам і роботодавцям вільне здійснення права на організацію.

Для того щоб ефективно представляти своїх членів, профспілка у Великобританії повинна відповідати трьом вимогам: по-перше, вона повинна відповідати законодавчому визначенню профспілки; по-друге, вона повинна бути незалежною, і, по-третє, вона повинна бути визнана роботодавцем. У ст. 10 (1) Консолідованого закону Великобританії «Про професійні спілки і трудові відносини» 1992 р. вказується, що профспілки мають квазікорпоративний статус. Це означає, що, не будучи юридичною особою, профспілка має право укладати договори від свого імені, бути позивачем і відповідачем у судовому розгляді, а спори, пов'язані з правопорушеннями, вчиненими профспілкою або від її імені, відносяться безпосередньо до профспілки. У цій країні профспілка не підлягає державній реєстрації, як інші юридичні особи. До профспілки не можуть пред'являтися позови, пов'язані з компенсацією шкоди репутації, а також у зв'язку з наклепом, вона також у таких позовах не може бути позивачем [Цит. за 5, с. 142 – 143, 144].

Оригінально вирішено питання правового статусу та гарантій діяльності профспілок у Бразилії. За законодавством цієї країни профспілки мають низку привілеїв. Вони вправі стягувати податок із заробітної плати незалежно від їх членства у профспілці (такий податок має назву «Union Contribution»), а також мати виключну репрезентативність, яка означає, що тільки одна профспілка може представляти інтереси конкретної групи працівників. Комбінація виключних представницьких прав і джерела доходів збалансована низкою обмежень, що покладаються на профспілкову діяльність. Основне обмеження: закон не дозволяє створювати профспілки і захищати права працівників на рівні підприємства. Їх юрисдикція обмежена містами і професійними групами [Цит. за 15, с. 72, 72 – 73].

Правове становище австралійських профспілок і об'єднань роботодавців регулюється законом «Про відносини на робочих місцях» 1996 р., а

також регіональними актами. Профспілки реєструються у комісіях із промислових відносин, як на федеральному, так і регіональному рівні [Цит. за 16, с. 107]. Новозеландські профспілкові об'єднання організовані за галузевим і професійним принципом. Усі вони входять до Новозеландської ради профспілок. Кожна профспілка підлягає реєстрації, що здійснюється спеціальною Реєстратурою об'єднань, що входить до Міністерства праці [Цит. за 17, с. 117].

Нині у профспілковому русі Чехії, Естонії, Словенії та Словаччини домінують представницькі конфедерації та альтернативні профспілки. У таких країнах, як Польща, Угорщина, на профспілковому полі діє значне число конкуруючих конфедерацій, що відрізняються за політичними поглядами і виражають різноманітні професійні інтереси. На думку експертів МОП, за відсутності єдності профспілкового руху, він має мало шансів мати успіх у тресторонньому співробітництві. Як показує західний досвід, уряд рахується тільки з авторитетними об'єднаннями профспілок, які представляють інтереси більшості працівників [Цит. за 18, с. 29].

Міжнародно-правові акти та законодавство переважної більшості країн закріплює гарантії незалежності профспілок від впливу на них держави, політичних партій, підприємців. Зокрема, ця незалежність гарантується ст. 5 Конвенцією МОП № 135 про представників працівників 1971 р. [19] про недопущення конкуренції представників профспілки та інших виборних представників. Гарантії діяльності профспілок та інших організацій працівників забезпечуються й іншими нормами цієї Конвенції. В цілому розділ IV Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [14] розкриває положення Конвенції щодо гарантії прав профспілок. Так, ч. 2 ст. 42 названого Закону цілком кореспондується з ч. 1 ст. 2 Конвенції. Проте незрозуміло, чому в Законі відображається виключно тільки ті положення, які враховують інтереси профспілкової організації, а норми, що стосуються врахування інтересів роботодавця, упущені. Так, згідно з ч. 2 і 3 ст. 2 Конвенції МОП № 135 про представників працівників 1971 р. необхідно враховувати особливості системи трудових відносин даної країни та потреби, розмір і можливості відповідного підприємства, а також надання можливостей для здійснення організацією працівників своїх функцій не повинне знижувати ефективність роботи підприємства.

Практично значущою, для вдосконалення трудового законодавства України, є практика Апеляційного трудового трибуналу Великобританії, що встановив низку критеріїв визнання профспілки незалежною: історія створення профспілки; членська база профспілки; фінансове становище; надання пільг з боку роботодавця; історія колективних переговорів; організаційна структура [Див. 5, с. 146 – 147].

Визнання та реєстрація профспілок – питання принципове для гарантування незалежності їх діяльності. Питання реєстрації організацій трудящих і підприємців вирішується кожною країною самостійно, і міжнародних правил на цей рахунок поки не прийнято. У той же час загальноприйнята думка зводиться до того, що реєстрація профспілок у всиновленому зако-

нодавством порядку вельми сприяє їх визнанню з боку роботодавців у ході колективних переговорів [20, с. 8]. У більшості європейських країн та в Японії відсутнє законодавство, що зобов'язує підприємців визнавати профспілки, і питання передається на узгодження сторін. На відміну від цього в США і Канаді конфлікти, що виникають із приводу визнання профспілки, регулюються в законодавчому та адміністративному порядку [Цит. за 21, с. 18 – 19]. Стаття 152 КЗпП УРСР 1922 р. [4] передбачала, що професійні (виробничі) профспілки, організовувалися на підставах, що визначалися відповідними з'їздами цих організацій, ніякій реєстрації в державних установах не підлягали, а реєструвалися в об'єднаннях профспілок.

Законом Великобританії «Про трудові відносини» 1999 р. була встановлена процедура примусового визнання профспілок. Нині й добровільне й примусове визнання на практиці співіснують паралельно, причому найбільш поширене добровільне визнання. Угода про визнання профспілки має такий же юридичний статус, як і колективний договір [Цит. за 5, с. 150]. Крім того, відповідно до зазначеного Закону, профспілкові організації звільнюються від обов'язку надавати роботодавцю список своїх членів у ході підготовки і проведення страйків. Уперше в історії британських профспілок вони отримали право на звернення до Центрального арбітражного комітету для спонукання роботодавця до визнання профспілкової організації, яка має більше двадцяти членів, у якості легітимного партнера в колективних переговорах, у випадку якщо роботодавець відмовляється від такого визнання [Цит. за 22, с. 126].

Категорія «найбільш представницька профспілка» має важливе значення для легалізації та реалізації функцій профспілок. Відповідно до ст. 1 Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 р. [23] у цій Конвенції термін «представницькі організації» означає найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання. Найбільш представницька профспілка або інші способи визначення суб'єкта ведення переговорів із роботодавцем здійснюється, наприклад, пропорційно кількості членів (ст. 37 ТК РФ [24]). Як впливає із тексту закону Туреччини від 5 травня 1983 р. № 2882 про колективні трудові угоди, стайки і локаути, під «найбільш представницькою профспілкою» в умовах Туреччини треба розуміти те об'єднання трудящих, яке нараховує не менше 10% зайнятих осіб у масштабі відповідної галузі (за виключенням сільського господарства, лісництва, мисливства і рибальства) або ж не менше 50% осіб, зайнятих роботою на рівні підприємства і цехів. Необхідні з цього питання статистичні дані публікує Міністерство праці у січні і липні кожного року. Воно ж на підставі цих даних повідомляє зацікавлену профспілку про її повноваження і одночасно повідомляє про це інші профспілки, а також підприємців. Розбіжності, що при цьому виникають вирішуються на рівні обласних управлінь праці або в центральному суді з питань праці в Анкарі. Якщо у представницької профспілки відсутні проблеми із конкурентами, то Міністерс-

тво праці оформляє її «посвідчення на компетентність», відсутність якого може ускладнити ведення колективних переговорів [Цит. за 25, с. 32].

Функції професійних спілок залежать від законодавчого закріплення повноважень цих громадських об'єднань. Особливо детально діяльність профспілок регламентувалася у законодавстві Німецької Демократичної Республіки і Радянського Союзу. Права профспілок можна класифікувати по різному. Але за будь-якої класифікації необхідно розрізняти права:

а) загального характеру, що складають демократичні основи участі в управлінні діяльністю підприємства;

б) специфічні. До них належать: право робити зауваження і висувати пропозиції; право на участь у регулюванні умов праці; участь у вирішенні питань соціального розвитку трудових колективів, а також особистих питань трудящих; контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства, порушення справ проти порушників; охорона трудових прав, життя і здоров'я трудящих [26, с. 71, 80 – 81].

Найбільш властивою для профспілок є представницька функція. Л.С. Таль так характеризує право профспілки на представництво працівників: «Хто, вступаючи до спілки, поєднує свої інтереси зі спільними, захист яких за законом довірено профспілці, той тим самим визнає право спілки визначати і вчиняти все, що вимагається у загальному інтересі та підпорядковується встановленому нею, у межах законної її компетенції, порядку, незалежно від того, схвалює він його чи ні» [27, с. 72]. За ст. 151 КЗпП УРСР 1922 р. [4], професійні (виробничі) спілки мали право виступати перед різноманітними органами від імені працюючих за наймом в якості сторони, яка уклала колективні договори, а також представляти від їх імені інтереси з усіх питань праці та побуту. Стаття 156 цього Кодексу визнавала первинним органом професійної спілки на підприємстві, в установі чи господарстві комітет робітників і службовців (фабрично-заводський, копальний, місцевий тощо) або депутат, який заміняв комітет – уповноважений спілки [9, с. 34 – 35]. Однак реалізація цієї функції профспілок можлива лише за наявності певних юридичних гарантій їх діяльності. Так, зокрема, у ст. 20 КЗпП УРСР 1922 р. підкреслювалося, що професійні спілки не несуть майнової відповідальності за колективними договорами.

Визнання за профспілками контрольної функції – важливий чинник реальності здійснення профспілками їх головної функції – захисної. Л.С. Таль уже за часів радянської влади досить категорично висловлювався проти наділення профспілок контрольними функціями в частині розірвання трудового договору. «Ще більш важким тягарем... є для підприємства обмеження свободи звільнення і найму робітників участю у вирішенні цього питання фабрично-заводських комітетів та інших робітничих організацій. Останні не рахуються з дійсною потребою в робочих руках та якістю найнятого робітника чи службовця. Прямим результатом цієї системи, пов'язаної з іншими причинами, є катастрофічне зниження продуктивності праці та її подорожчання до меж, які загрожують існуванню підприємства. Життя

безсумнівно дуже скоро заставить відмовитися від цих крайнощів...» [Цит. за 27, с. 175 – 176]. Як показала практика, змінити подібну систему профспілкового контролю в Україні не вдалося й до нині. Право вето профспілок на звільнення працівників, окрім України, залишилося тільки у законодавстві Киргизії та Таджикистану [Цит. за 28, с. 119].

Австралійські профспілки вправі здійснювати контрольно-наглядові та консультативні функції, якщо у них є підозра про допущення роботодавцем порушень законодавства, арбітражних рішень і колективних договорів, які стосуються прав членів профспілки. Однак для проведення конкретних перевірок робочих місць представники профспілки повинні отримати дозвіл Австралійської промислової реєстрації [Цит. за 16, с. 107]. Вирішальні повноваження профспілок – скоріш винятки із загального правила. Їх вирішальний характер кореговано з урахуванням характеристики профспілок як громадської організації. Найчастіше вирішальні повноваження пов'язані з правами профспілок з контролю за дотриманням трудового законодавства, умов колективних договорів і угод. Ці повноваження мають характер громадського контролю [3, с. 273].

Встановлення в нормах трудового права обов'язку роботодавця узгоджувати ряд своїх дій з працівником або з уповноваженими представницькими органами є важливою формою підтримки державою позицій працівників та утвердження авторитету їх представницьких організацій. Проте тут важливо вказати на критерії і рівень можливого санкціонування дій роботодавця з боку органів представництва працівників або окремим працівником, тобто, коли ці дії вчинюються: разом, за згодою, за погодженням, з дозволу і т. ін. З нашої точки зору, такими критеріями є:

важливість рішення, що приймається роботодавцем з огляду його економічних, організаційних, соціальних наслідків для підприємства, установи, організації;

рівень обмеження прав та інтересів працівника;

сфера втручання представницьких органів працівників у компетенцію роботодавця;

безумовність врахування та забезпечення інтересів працівника.

Захисна функція профспілок, на думку І.О. Снігіррової, повинна розглядатися у двох смислах: у широкому смислі – це діяльність, направлена на виявлення і формування інтересів трудящих, закріплення їх прав, а також на забезпечення дотримання прав та інтересів трудящих. У вузькому (власному) смислі – це діяльність профспілок, направлена на запобігання порушень і відновлення прав трудящих, а також дотримання їх інтересів. Захист профспілками трудових прав робітників і службовців – невід'ємна і вкрай важлива за своїм значенням і обсягом частина їх захисної функції [8, с. 88]. Законодавство визначає повноваження профспілок, пов'язані з вимогою розірвати трудовий контракт із посадовою особою, яка порушує законодавство про профспілки, умови колективних договорів, угод [3, с. 274]. Такі повноваження передбачає, зокрема, ст. 45 КЗпП України [29].

Виробнича функція профспілок набула широкого розвитку в радянський період їх історії. Так, відповідно до п. «д» ст. 158 КЗпП УРСР 1922 р. [4], комітет профспілки сприяв нормальному ходу виробництва на державних підприємствах. Нині про виробничу (господарську) функцію профспілок у пострадянських країнах навіть не згадується [3, с. 269]. У країнах із ринковою економікою про цю функцію профспілок можна говорити з великими застереженнями. Наприклад, у виробничій раді німецького підприємства профспілки мають тільки дорадчий голос [Див. 30, с. 28]. Відповідно до західної методології, прямі контакти профспілок з дирекцією підприємств і перш за все колективні переговори заінтересованих сторін є найважливішою формою участі трудящих у справах підприємств, а в деяких країнах (наприклад, у США) – єдиною формою [Цит. за 31, с. 19]. Крім того, самостійність втратила й нормотворча функція профспілок.

Суспільно-політична функція профспілок характерна для будь-якого періоду їх існування. Але в різний час її зміст суттєво відрізняється. Так, наприклад, представництво профспілки на початку 20-х років ХХ ст. у СРСР, про яке говорила ст. 15 КЗпП, не розглядалося як юридичний термін. Воно розглядалося як соціально-політичне представництво класової організації... [9, с. 34]. Суспільно-політична діяльність профспілок у соціалістичних країнах та їх юридичні функції тісно пов'язані. Але суспільно-політична діяльність реалізувалася у більш широких масштабах, оскільки юридичними правами і засобами профспілки наділені лише тою мірою, якою це необхідно. У 70-80 роки ХХ-го ст. юридичні функції профспілок у соціалістичних країнах постійно розширювалися [26, с. 70].

З урахуванням зазначеного вище, необхідно:

1. Привести положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відповідно до вимог Конвенції МОП № 87 про свободу асоціацій та захист права на організацію 1948 р. та Конвенції МОП № 135 про представників працівників 1971 р. у частині вільного здійснення працівниками права на асоціацію та врахування при цьому інтересів роботодавця.

2. Передбачити у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» процедуру примусового визнання профспілок на всіх рівнях, встановивши для цього кількісні та якісні показники їх діяльності, включивши у цей процес профільне міністерство соціальної політики та систему адміністративних судів України (до створення системи трудової юстиції).

3. Трансформувати контрольну функцію профспілок, зробивши акцент на взаємодію профспілок з органами по контролю за дотриманням трудового законодавства та правил охорони праці.

Література:

1. Лунц М.Г. Сборник статей. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России / М.Г. Лунц;

- Предислов. И. Степанова. – М.: Тип. «Печатное дело» Ф.Я. Бурче, 1909. – 384 с.
2. Поль Луи. Рабочий и государство. Сравнительная история законодательства о труде в обеих частях света / Пер. с фр. – СПб, 1907. – 358 с.
 3. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
 4. Кодекс законов о труде. С измен. и дополн. по 20-ое марта 1927 года и с алфав. указателем. – Харьков: Юридическое Издательство Наркомюста УССР, 1927. – 183 с.
 5. Лютов Н.Л. Профсоюзное движение в Великобритании: основные этапы развития и современный правовой статус / Н.Л. Лютова // Труд за рубежом. – 2007. – № 3.– С. 131 – 158.
 6. Каскель В. Новое трудовое право / Под. ред. проф. Е. Даниловой / Пер. с нем. А. Зак. – М.: Изд-во «Вопросы труда», 1925. – 416 с.
 7. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
 8. Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М.: АН СССР, Ин-т гос. и права, 1975. – 281 с.
 9. Семенова А.Е. Очерки советского трудового права. Изд. 2-е, доп./ А.Е. Семенова. – Х.: Изд-во ВУСПС, 1925. – 135 с.
 10. Гришин З. Социалистическая организация и дисциплина труда и вопросы советского трудового права / З. Гришин. – М.: Государственное издательство «Советское законодательство», 1934. – 187 с.
 11. Каринский С.С. Основные черты развития советского трудового права / С.С. Каринский // Советское государство и право. – 1957. – № 11. – С. 104 – 117.
 12. Кодификация законодательства о труде социалистических стран. – М., Наука, 1979. – 413 с.
 13. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. Прийнята на 30-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 9 липня 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
 14. Закон України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
 15. Костюнина Г.М. Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 56 – 74.
 16. Черняева Д.В. Трудовое право Австралии / Д.В. Черняева // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 96 – 115.
 17. Черняева Д.В. Трудовое право Новой Зеландии / Д.В. Черняева // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 110 – 123.

18. Подшибякина Н.Д. Социально-трудовые отношения в странах Центральной и Восточной Европы / Н.Д. Подшибякина, Г.А. Цысина // Труд за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 26 – 45.
19. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135. Прийнята на 56-й сесії. Генеральної конференції Міжнародної організації праці 23 червня 1971 р. Конвенцію ратифіковано Законом України № 798-IV від 15.05.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 30. – Ст. 255.
20. Степанов В.Ф. Место коллективных переговоров и соглашений в нормотворческой деятельности МОТ / В.Ф. Степанов, С.А. Иванова // Труд за рубежом. – 1994. – № 2 (22). – С. 5 – 11.
21. Силин А.А. Механизм коллективных переговоров и методы разрешения трудовых конфликтов / А.А. Силин // Труд за рубежом. – 1994. – № 2 (22). – С. 17 – 30.
22. Черняева Д.В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании / Д.В. Черняева // Труд за рубежом. – 2006. – № 3. – С. 119 – 136.
23. Конвенція про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм № 144. Прийнята на 61-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 21 червня 1976 р. Конвенцію ратифіковано Постановою Верховної Ради України № 3732-ХІІ від 17.12.93. р. // Офіційний вісник України від 03.09.2007 – 2007 р., № 63, стор. 129, стаття 2491, код акту 40798/2007.
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Спарк, 2003. – 767 с.
25. Балашов Ю.К. Факторы и тенденции, влияющие на колдоговорной процесс / Ю.К. Балашов // Труд за рубежом. – 1994. – № 2 (22). – С. 30 – 41.
26. Трудовое право социалистических стран / О.В. Смирнов, А. Вельтнер, К.П. Уржинский и др. / Отв. ред. О.В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1981. – 271 с.
27. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. – М.: Моск. научн. изд-во, 1918. – Изд. 2-е, доп. – 224 с.
28. Киселев И.Я. Реформирование трудового законодательства в республиках бывшего Союза ССР (новые Трудовые кодексы и законы о труде) / И.Я. Киселев // Труд за рубежом. – 2001. – № 2 (50). – С. 100 – 125.
29. Кодекс законів про працю України. Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
30. Антропов В.В. Участие работников в управлении предприятиями в ФРГ / В.В. Антропов // Труд за рубежом. – 2001. – № 1 (49). – С. 20 – 40.

31. Канаев Г.Е. Участие в управлении предприятиями: позиция западных профсоюзов / Г.Е. Канаев // Труд за рубежом. – 1993. – № 2. – С. 18 – 26.

Щербина В.И. Правовой статус профсоюзов: история и перспективы. – Статья.

В представленной научной статье выявлено и обозначено основные проблемы становления правового статуса профсоюзов, определены перспективы совершенствования трудового законодательства в этой части.

Ключевые слова. Право ассоциации, профессиональный союз, правовой статус, гарантии независимости профсоюзов, легализация профсоюзов, функции профсоюзов.

Sherbina V.I. Legal status of trade unions : history and prospects. – Article.

The main problems making the legal status of trade unions have been revealed and denominated in given scientific article, prospects within improvement of labor legislation in this part have been defined.

Key words. Right of association, professional union, legal status, trade unions' independence guarantees, authorization of trade unions, functions of trade unions.

УДК 343.222.4+099.5

*М.О. Євдокимов,
доктор історичних наук, доцент,
завідувач кафедри історії України
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЦЕНЗУРНОГО УСТАВА ЛІТЕРАТОРАМИ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ ПІСЛЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ВІЙНИ 1812 р.

Обґрунтовано особливості кримінальної відповідальності за порушення статей першого цензурного статуту від 9 червня 1804 р. російськими літераторами після переможної Вітчизняної війни з Наполеоном у 1812 р.

Ключові слова: свобода слова, цензурний статут, історія цензури, війна 1812 року, спалення книги А.П.Куніцина, заслання О.С.Пушкіна, суд над В.Далем.

Суть пропонованого дослідження в тому, щоб проаналізувати юридичні аспекти стану свободи слова після Вітчизняної війни 1812 р. в Російській імперії, до складу якої тоді входила і Україна, показати на конкретних