

УДК 331.105.44 : 94 (477)

**КОРМИЛЬЦЕВА ЮЛІЯ,**

*аспірант кафедри вітчизняної та зарубіжної історії Горлівського інституту іноземних мов  
Донбаського державного педагогічного університету*

## **РОЛЬ І МІСЦЕ СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ПРОФСПІЛОК У РЕГУЛЮВАННІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН**

У статті розглядається діяльність українських профспілок у сфері регулювання колективно-договірних відносин з урахуванням досвіду профспілок радянського зразка. Показано, що діюча за радянських часів колективно-договірна практика в умовах партійного контролю й одержавлення професійних організацій не надавала останнім можливості виконувати функцію соціального захисту населення. Елементи цієї практики перейшли й до пострадянських профспілок, які до того ж ще й були позбавлені права законодавчої ініціативи. Проаналізовано зміст поняття "колективний договір" і показано його вагомість у закріпленні трудових відносин між працівниками та роботодавцями в Україні. Встановлено, що за допомогою в тому числі й цього інструменту держава унеможливила участь профспілок у формуванні та регулюванні колективно-договірних відносин, і створила нові форми контролю над ними.

*Ключові слова:* профспілки; держава; нормативно-правовий акт; колективний договір.

**Постановка проблеми.** Реформаційні процеси, що відбулись із проголошенням незалежності України, охоплюючи всі сфери суспільних відносин, з-поміж яких центральне місце займали питання побудови ринкової економіки, роздержавлення та приватизації, створення якісно нових підходів до формування ринку праці, зумовили необхідність пошуку нових моделей побудови колективно-договірних відносин.

Одним з основних суб'єктів колективно-договірних відносин є профспілки, функції та повноваження яких суттєво змінювалися в контексті державотворчих перетворень. І до сьогодні колективно-договірні стосунки між роботодавцем та трудовими колективами остаточно не врегульовані, що, у свою чергу, засвідчує необхідність проведення ґрунтовного неупередженого дослідження процесу їх формування в роки проголошення незалежності України. Це, власне, й обумовлює актуальність дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми.** Однією з підстав проведення всебічного дослідження обраної проблеми є відсутність фундаментальної наукової праці у вітчизняній історіографії, яка б повною мірою висвітлювала участь профспілок у регулюванні колективно-договірної діяльності. ґрунтовний аналіз змін функцій профспілок у ретроспективі історичних перетворень виконано в роботі "Нариси історії професійних спілок України" за загальною редакцією О. П. Рєнта [1]. Аналізуючи наукові напрацювання попередніх років, не можемо не відзначити вагомість доробку вчених радянської доби. Зокрема, роботи, у яких висвітлюються концептуальні аспекти діяльності профспілок, а також праці, що мають методологічне значення для вивчення проблеми. Беззаперечний інтерес викликає робота І. О. Снігирьової та Л. С. Явич "Держава та профспілки", у якій, на відміну від більшості досліджень радянського періоду, визначено форми діяльності профспілок - правові (законодавча, правозастосовна діяльність) та неправові (організаційно-масова робота, виробничо-масова робота тощо). Проте автори зазначеної вище наукової розвідки наділяють профспілки не

властивими для них функціями та повноваженнями, чим фактично отожднюють їх із державою [2].

Значну увагу привертають праці й інших авторів радянського періоду. Зокрема, С. К. Юдельсон та В. С. Зеленцов дослідили роль колективних договорів у процесі планування виробництва, підвищенні ефективності та якості роботи. Однак і в цій роботі наголошується на необхідності покладання на профспілки функцій, більш властивих державі, аніж громадській організації трудящих [3].

Сучасна історіографія зосереджує більшу увагу на юридичних та економічних аспектах колективно-договірної практики. На окрему увагу заслуговує дисертація О. І. Лисяк, у якій досліджено правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин, подано розгорнуту характеристику прав профспілок у регулюванні цих відносин [4]. Автором проведено класифікацію правових форм участі профспілок у регулюванні трудових відносин, проаналізовано зміну функцій профспілок у період економічних та соціальних реформ в Україні. Особливу увагу приділено участі профспілок у трудових спорах, укладанні колективного договору та веденні колективних переговорів. Проте автор розглядає питання колективно-договірних відносин крізь призму захисної функції профспілок.

У роботі І. М. Чумаченко "Функції профспілок при укладанні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки" колективний договір розглядається як інститут соціального захисту працівників від недотримання соціально-партнерських зобов'язань, а не як механізм контролю за ними. Автор наголошує на необхідності виключення зі сфери дії колективного договору керівників з метою недопущення поширення окремих положень стосовно оплати праці на роботодавця або уповноважений ним орган [5].

Цікавими для дослідження проблеми є роботи, у яких висвітлено міжнародний досвід регулювання колективно-договірної системи, з-поміж них на особливу увагу заслуговує дисертаційне дослідження І. А. Єремєєвої "Політика урядів Великої Британії щодо проф-

спілок у 50-80-ті роки". Автор приділяє значну увагу питанню формування системи промислових відносин Великої Британії в 50-80-ті роки ХХ ст., основним методом регулювання яких виступали колективні договори, що укладались профспілками та асоціаціями підприємців [6].

**Метою** статті є з'ясування можливостей сучасних профспілок у підвищенні соціального захисту населення через колективно-договірні відносини в порівнянні з профспілками радянського зразка, що були, з одного боку, наділені широким колом повноважень, а з іншого, обмежувались реаліями тоталітарної держави.

**Виклад основного матеріалу.** Для розуміння сутності трансформаційних процесів, що стосувались профспілок як суб'єктів колективно-договірних відносин, пропонуємо проаналізувати профспілки радянського зразка з метою з'ясування відповіді на питання: що являли собою профспілки на момент проголошення незалежності України?

На нашу думку, для розуміння межі повноважень, якими були наділені профспілки у вирішенні питань колективно-договірних відносин, доцільно з'ясувати основні функції щодо їхньої участі в цих відносинах. Для цього пропонуємо звернутись до Статуту професійних спілок Радянського Союзу, затвердженого XVIII з'їздом профспілок СРСР (далі - Статут). За цим документом, основні функції профспілок полягали в тому, щоб своєчасно сприяти економічному прискоренню, примноженню народного багатства, покращенню умов праці, побуту та відпочинку трудящих, захищати їхні права та інтереси, постійно займатись вихованням мас, залучати їх до управління виробництвом та суспільними справами, сприяти підвищенню свідомого ставлення до трудової дисципліни, забезпеченню безпеки держави, укріпленню миру та розвитку міжнародного співробітництва [7]. Зазначені в Статуті функції скоріше нагадують функції, покладені на державу, оскільки окреслюють питання економічного прискорення, безпеки держави, укріплення миру та розвитку міжнародного співробітництва. Ототожнення функцій держави та профспілок дає підстави для визначення профспілки як удержавленого органу, що виступає як громадська організація трудящих, але діє в інтересах держави, а отже, і власника виробництва, яким за радянських часів була держава.

На підставі вищезазначеного ми можемо зробити припущення, що в колективно-договірних відносинах діяльність профспілок, перш за все, спрямована на виконання завдань держави. Про це свідчить і Положення про порядок укладання колективних договорів від 28.09.1984 р., у якому чітко зазначено перелік розділів колективного договору, першими пунктами якого повинні бути виконання державного плану економічного й соціального розвитку, розвиток та вдосконалення організації соціалістичного змагання [8]. Крім того, Положення містить визначення конкретних термінів щодо укладання, реєстрації та виконання колективного договору, що може бути результатом прив'язування колективних договорів до виконання економічних планів держави.

Окремої уваги, з огляду на участь профспілок у колективно-договірних відносинах, потребує соціалістичне змагання, першорядним завданням організації якого було спрямування ініціативи та творчості трудящих на досягнення визначених рубежів економічного та соціального розвитку, що передбачалося Постановою ЦК КПРС від 18 червня 1986 р. "Про загальносоюзне соціалістичне змагання за успішне виконання завдань дванадцятої п'ятирічки" [9]. Виходячи із цієї Постанови, зазначимо, що головними цілями соціалістичного зма-

гання були підвищення рівня ефективності праці, якості продукції, економія всіх видів ресурсів, виконання договірних зобов'язань, укріплення трудової дисципліни. Ураховуючи те, що представниками трудящих, які брали участь у соцзмаганні, були профспілки, саме їх держава використовує як засіб виконання та перевиконання планів економічного розвитку. При цьому зі свого боку держава встановлювала ряд заохочень щодо колективів-переможців соціалістичних змагань, визначаючи обсяг відрахувань у фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва, чим ініціювала активізацію роботи членів трудових колективів, знову ж таки, до виконання економічних планів виробництва.

Отже, радянська практика свідчить про те, що держава, наділивши профспілки не властивими для них функціями, розглядає останні не як самостійний суб'єкт колективно-договірних відносин, а як засіб залучення трудящих до реалізації економічних планів держави.

Закономірним, на нашу думку, є той факт, що з переходом до демократичних засад державотворення колективно-договірні відносини повинні були набути якісно нових характеристик по відношенню до способів управління, що існували в тоталітарній державі, проте прийняті в перші роки незалежності нормативні акти у сфері колективно-договірних відносин містили стримані формулювання по відношенню до профспілок. На підтвердження цього свідчать зміни в нормативно-правових актах, на засадах яких здійснювалось урегулювання колективно-договірних відносин. Так, у статті 1 Закону України "Про колективні договори і угоди" йдеться: "Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів" [10].

Для розуміння сутності твердження, наведеного вище, доцільно розділити поняття "колективний договір" на його змістові складові. Перша частина визначає характер колективних відносин, який випливає з двосторонніх зобов'язань. Друга частина визначає характер відносин, що регулюються договором, що ж до третьої - то вона окреслює суб'єктів колективно-договірних відносин, а саме - трудящих та власників або уповноважений ними орган. Як бачимо, законодавець не визначив профспілку як представника трудящих у формулюванні сторін колективного договору.

Продовжуючи аналіз нормативно-правових актів, звернімося до статті 4 зазначеного Закону, яка передбачає, що "право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями". Закріплення за профспілками права на укладання колективних договорів - начебто позитивний факт, проте слід погодитись і з тим, що законодавець не виключає участь "інших представницьких організацій трудящих" у процесі підписання колективних договорів та угод, незважаючи на те, що Кодекс законів про працю передбачає, що представником інтересів працівників у галузі виробництва, праці, побуту й культури є профспілка. Кодекс законів про працю [11], Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 135 [12], та Рекомендації № 143 про захист прав представників трудящих на підприємстві й наданих їм можливостей [13] передбачають, що термін "представники трудящих" означає осіб, що визнані такими відповідно до національного законодавства чи практики, як-от:

- а) представники профспілок;
- б) виборні представники, вільно обрані трудящими підприємства, функції яких не виключають діяльність, що визнана як виняткова прерогатива профспілок у країні.

Отже, нормативно-правовими актами України та міжнародними нормами вже врегульоване питання щодо представництва найманих працівників. Виходячи із зазначеного, можемо зробити припущення, що Законом України "Про колективні договори і угоди" законодавець навмисно вводить поняття "інші представницькі організації трудящих" з метою наголосити, що профспілки - не єдина організація, яка може впливати на процес регулювання колективно-договірних відносин, чим, безумовно, послаблює повноваження останніх.

Для подальшого аналізу системи регулювання колективно-договірних відносин доцільно визначити особливості всього масиву нормативно-правових актів, що визначають обов'язковість укладання колективного договору та регулюють положення щодо його виконання. З-поміж них можна назвати такі: а) відповідно до статті 65 Господарського кодексу України [14] на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Тобто колективний договір є документом, у якому закріплюються зобов'язання сторін щодо вирішення питань, зокрема, у сфері виробництва й зайнятості, оплати й охорони праці, режиму праці та відпочинку, надання соціальних гарантій і пільг тощо; б) статтею 11 КЗпП [11], статтею 2 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року № 3356-XII [10] передбачено, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. При цьому не важливо - це підприємство, що здійснює підприємницьку діяльність, чи бюджетна або громадська організація. Головне, щоб на цьому підприємстві використовувалася наймана праця й воно мало право юридичної особи. Колективний договір може укладатися також у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Відповідно до норм Конвенції МОП, ратифікованих Україною (Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію й ведення колективних переговорів від 8 червня 1949 року) [15], колективні договори укладаються на добровільній основі. Однак слід звернути увагу, що законодавством України, як правило, передбачаються мінімальні гарантії, а конкретний рівень їх виконання встановлюється в колективному договорі. У багатьох випадках законодавством прямо передбачено запровадження окремих норм шляхом включення їх до колективного договору. Так, згідно зі статтею 15 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [16] форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Відповідно до Закону України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII [17] здійснення комплексних заходів щодо організації належних і безпечних умов

праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх конституційних прав і соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються насамперед через положення колективного договору.

Про необхідність закріплення певних положень у колективному договорі зазначається також у Законах України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [18]. Колективним договором для працівників підприємства можуть встановлюватися додаткові, порівняно з чинним законодавством, гарантії, соціально- побутові пільги.

Значна кількість нормативних актів, до кола яких входить регулювання колективно-договірних відносин, на жаль, не гарантує повного забезпечення прав найманих працівників, про що свідчать невирішені питання у сфері колективно-договірних відносин, до яких можна віднести відсутність правових засобів забезпечення незалежності профспілок від підприємців. Крисною в цьому контексті може бути думка провідного фахівця в галузі трудового права, професора І. Я. Кисельова щодо заборони включення до складу профспілок осіб, які належать до адміністрації навіть найнижчої ланки [19]. Проте найбільш вагомим "втратою" профспілок із моменту проголошення незалежності України, без сумніву, можна вважати законодавчу ініціативу, відсутність якої суттєво скоротила можливості профспілок як суб'єкта колективно-договірних відносин. Адже фактично профспілки, утративши законодавчу правосуб'єктність, були позбавлені можливості впливати безпосередньо на формування правової бази регулювання колективно-договірних відносин, а мали лише представницьке право лобювання нормативно-правових актів у законодавчому органі країни, що, за умов реформування політичної системи в країні, значно ускладнювалось. Проте профспілками були використані різноманітні засоби запровадження профспілкових законопроектів до колективно-договірної практики, які дуже часто не приймалися органами державної влади. На підтвердження сказаного пропонуємо проаналізувати ініціативи профспілок щодо прийняття одного з принципів у колективно-договірній практиці питань, а саме: питання охорони праці.

Рада Федерації незалежних профспілок України своїм листом від 24.02.1992 № 05/20/244 наголосувала на необхідності включення до проекту Закону про охорону праці низки важливих питань соціального й організаційного порядку, приклади яких буде наведено нижче. Однак жодне з них не було враховано [20]. Залишено без розгляду й відповіді на лист до Прем'єр-міністра В. П. Фокіна від 26.02.1992 № 05/17/267 про збереження на перехідний період за технічною інспекцією праці профспілок прав і повноважень згідно із чинним законодавством [21].

Більше того, Держгіртехнагляд України, незважаючи на погоджені в робочому порядку з Радою ФНП України положення проекту Закону про охорону праці, вилучив із останнього його варіанта практично всі конкретні пропозиції про повноваження профспілок [21].

Ця ситуація викликає щонайменше здивування, і головний профспілковий орган від імені своєї членських організацій наполягає на прийнятті поданих раніше пропозицій соціальних та організаційних питань, а також на включенні в проект закону прав і повноважень профспілок у галузі охорони праці.

Крім того, "Рада Федерації профспілок України вважає за необхідне звернути увагу уряду на те, що під час доопрацювання проекту Закону про охорону праці (після його обговорення на засіданні КМУ 10.06.1992 року) не тільки не врахована пропозиція профспілок з

ряду важливих питань, а, навпаки, внесено деякі зміни, що погіршують законопроект в цілому" [22].

Далі в документі визначаються деякі із цих питань. По-перше, фактично була зруйнована система органів державного управління охорони праці й державного нагляду. Зі статті 38 вилучено положення про утворення Національної ради з питань безпеки життєдіяльності населення, стаття 39 передбачала зняття організаційно-управлінської функції з Мінпраці України й перекладення цієї функції на Держгіртехнагляд, а стаття 44 знову закріплює існування розрізною діючих чисельних державних інспекцій, замість створення єдиного державного органу охорони праці [23].

По-друге, профспілки рішуче виступають проти поспішних, невиважених дій у справі перекладення функцій нагляду з профспілок на державу. На нашу думку, це набуває особливої актуальності в умовах роздержавлення й приватизації, що мало місце в перші роки незалежності України [24].

По-третє, Рада ФНП України наполягає на прийнятті поданих раніше пропозицій соціального порядку: про збереження за працівниками середнього заробітку за час простою, про відмову від звинувачень у разі нещасного випадку з боку рідних потерпілого або загиблого на виробництві працівника.

### Висновки

1. Діюча за радянських часів колективно-договірна практика в умовах партійного контролю й одержавлення професійних організацій не надавала останнім можливості виконувати функцію соціального захисту населення. Елементи цієї практики перейшли й до пострадянських профспілок, які до того ж ще й були позбавлені права законодавчої ініціативи.

2. Колективні договори залишаються одним із найважливіших документів, які регулюють відносини роботодавця та працівників. Колективні договори носять комплексний характер, оскільки їхніми складовими є і питання умов праці, й оплати праці, і режиму праці та ін. Саме в цих документах і зосереджена основна соціальна складова трудових відносин. На сьогодні немає підстав говорити про нейтральність позиції профспілок у вирішенні цих питань, що підтверджують приклади спроб внесення ними змін до законопроектів.

3. Держава, скинцентрувавши всю повноту законодавчої влади, унеможливила безпосередню участь профспілок у формуванні та регулюванні колективно-договірних відносин, тим самим не трансформували статус радянської профспілки, а лише створивши нові форми контролю над профспілками.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Нариси історії професійних спілок України / [керівник авторського колективу О. П. Реєнт та ін.] ; Федерація профспілок України. - К. : 2002. - 731 с.
2. Снигирева І. О. Государство и профсоюзы / И. О. Снигирева, Л. С. Явич. - М. : ПРОФИЗДАТ, 1967. - 264 с.
3. Юдельсон С. К. Коллективные договоры на предприятиях и в организациях / С. К. Юдельсон, В. С. Зеленцов. - Саратов : Изд. Саратовского университета, 1979. - 119 с.
4. Лисяк О. І. Правові форми участі профспілок у регулю-

ванні трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. І. Лисяк. - Харків, 2004. - 167 с.

5. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / І. М. Чумаченко. - Харків, 2005. - 204 с.

6. Єремєєва І. А. Політика урядів Великобританії щодо профспілок у 50-80-ті рр. XX ст. (еволюція форм, методів, засобів) : дис. ... канд. іст. наук : 07.00.02 / І. А. Єремєєва. - Днепропетровськ, 2002. - 176 с.

7. Устав профессиональных союзов СССР // Справочник профсоюзного работника. - М. : Профиздат, 1987. - С. 30.

8. Положение о порядке заключения коллективных договоров от 28.09.1984 г. // Справочник профсоюзного работника. - М. : Профиздат, 1987. - С. 68.

9. О Всесоюзном социалистическом соревновании за успешное выполнение заданий двенадцатой пятилетки : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 18.06.1986 г. № 735 // Справочник профсоюзного работника. - М. : Профиздат, 1987. - С. 59.

10. Закон України Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

11. Кодекс законов о труде Украины. - Х. : ООО "Одиссей", 2009. - 144 с.

12. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_186).

13. Рекомендація щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються № 143 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_257](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_257).

14. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

15. Конвенція про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).

16. Закон України "Про оплату праці" 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

17. Закону України "Про охорону праці" 14.10.1992 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

18. Закон України "Про відпустки" 15.11.1996 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

19. Киселев І. Я. Зарубежное трудовое право / И. Я. Киселев. - М. : Изд-во НОРМА-ИНФРА, 1998. - 263 с.

20. Лист до Кабінету Міністрів України № 05-20-488 від 08.04.1992 // Поточний архів Федерації профспілок України. - Арк. 58

21. Лист до Кабінету Міністрів України. Про проект Закону про охорону праці // Поточний архів Федерації профспілок України. - Арк. 59.

22. Лист до Кабінету Міністрів України № 95-35-831 від 15.06.1992. Про проект Закону про охорону праці // Поточний архів Федерації профспілок України. - Арк. 119.

23. Лист до Кабінету Міністрів України № 95-35-831 від 15.06.1992. Про проект Закону про охорону праці // Поточний архів Федерації профспілок України. - Арк. 120.

24. Лист Прем'єр-міністру України т. Л. Д. Кучми № 05-35-1818 від 14.12.1992 р. Про формування структур державного управління й нагляду за охороною праці // Поточний архів Федерації профспілок України. - Арк. 120.

**Кормильцева Юлія,**

*аспірант кафедри отечественной и зарубежной истории Горловского института иностранных языков Донбасского государственного педагогического университета*

## **РОЛЬ И МЕСТО СОВРЕМЕННЫХ УКРАИНСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**В статье рассматривается деятельность украинских профсоюзов в сфере регулирования коллективно-**

**№ 3 (129) травень-червень 2014 р.**

договорных отношений с учетом опыта профсоюзов советского образца. Показано, что действующая в советское время коллективно-договорная практика в условиях партийного контроля и огосударствления профессиональных организаций не предоставляла последним возможности выполнять функцию социальной защиты населения. Элементы этой практики перешли и к постсоветским профсоюзам, которые к тому же еще и были лишены права законодательной инициативы. Проанализировано содержание понятия "коллективный договор" и показана его весомость в закреплении трудовых отношений между работниками и работодателями в Украине. Установлено, что с помощью в том числе и этого инструмента государство сделало невозможным участие профсоюзов в формировании и регулировании коллективно-договорных отношений, и создало новые формы контроля над ними.

*Ключевые слова:* профсоюзы; государство; нормативно-правовой акт; коллективный договор.

**Kormyltseva Yuliia,**

*a graduate student, chair of the domestic and foreign history Horlivka Institute for Foreign Languages of the Donbas State Pedagogical University*

### **A ROLE AND PLACE OF MODERN UKRAINIAN TRADE UNIONS IS IN ADJUSTING OF KOLEKTIVNO-CONTRACTUAL RELATIONS**

Operating in soviet time collectively contractual practice in the conditions of party control and oderzhavlennya of professional organizations did not give the last possibility to execute the function of social defence of population. The elements of this practice passed to the postradyanskikh trade unions which besides were yet and deprived rights for initiation of bill. At the same time, will notice that collective agreements remain one of major documents which regulate the relations of employer and workers. Collective agreements carry complex character, as their constituents is a question of terms of labour, and payment of labour, and mode of labour, but other The basic social constituent of labour relations is concentrated exactly in this documents. Having regard to marked higher, it is possible to draw conclusion, that the state, concentrating all plenitude of legislature, did impossible the direct participating of trade unions in forming and adjusting collectively contractual relations, the same not transforming status of soviet trade union, and only creating the new forms of control above trade unions.

*Keywords:* trade unions; state; normatively is a legal act; collective agreement.

#### **REFERENCES**

1. Reient O. P. and oth. (2002), Essays of history of trade unions of Ukraine, Federation of trade unions of Ukraine, Kyiv, 731 p. (ukr).
2. Snigireva I. O., Yavich L. S. (1967), State and trade unions, PROFIZDAT, Moscow, 264 p. (rus).
3. Yudelson S. K., Zelentsov V. S. (1979), Collective agreements on enterprises and in organizations, publ. Saratov university, Saratov, 119 p. (rus).
4. Lysiak O. I. (2004), *Legal forms of participation of trade unions are in adjusting of labour relations*, Thesis for the degree of candidate of Legal Sciences after specialty 12.00.05, Kharkiv, 167 p. (ukr).
5. Chumachenko I. M. (2005), *Functions of trade unions are at entering into kolektivnikh contracts and agreements in the modern terms of market economy*, Thesis for the degree of candidate of Legal Sciences after specialty 12.00.05, Kharkiv, 204 p. (ukr).
6. Yereimeieva I. A. (2002), *A policy of governments of Great Britain is in relation to trade unions in 50-80th XX (evolution of forms, methods, facilities)*, Thesis for the degree of candidate of Historical Science after specialty 07.00.02, Dnepropetrovsk, 176 p. (ukr).
7. Reference book of trade-union worker (1987), *Regulation of trade unions of the USSR*, Profizdat, Moscow, p. 30 (rus).
8. Reference book of trade-union worker (1987), *Position about the order of entering into collective contracts from 28.09.1984*, Profizdat, Moscow, p. 68 (rus).
9. Reference book of trade-union worker (1987), *About All-union socialist emulation for successful implementation of tasks of twelfth five-year. Decision of CK KPSS, Council of Ministers of the USSR, VCSPS, CK of VLKSM from 18.06.1986. № 735*, Profizdat, Moscow, p. 59 (rus).
10. The Law of Ukraine on Collective Agreements, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (ukr).
11. Code laws of Labor of Ukraine (2009), ООО «Odissey», Kharkov, 144 p. (rus).
12. Convention for the Protection of workers' representatives in the enterprise and the opportunities they are provided № 135, available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_186) (ukr).
13. Recommendation on the protection of workers' representatives in the enterprise and the opportunities that they shall be accorded № 143, available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_257](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_257) (ukr).
14. The Economic Code of Ukraine, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (ukr).
15. The Convention on the Right to Organise and Collective Bargaining № 98, available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004) (ukr).
16. The Law of Ukraine «On labor» (1995), available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (ukr).
17. The Law of Ukraine «On Labour Protection» (1992), available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (ukr).
18. The Law of Ukraine «On leave» (1996), available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (ukr).
19. Kiselev I. Ya. (1998), Foreign labor law, Moscow, p. 263 (rus).
20. *Dabartinis archive of Federations of Trade Unions of Ukraine*, Ark. 58 (ukr).
21. *Dabartinis archive of Federations of Trade Unions of Ukraine*, Ark. 59 (ukr).
22. *Dabartinis archive of Federations of Trade Unions of Ukraine*, Ark. 119 (ukr).
23. *Dabartinis archive of Federations of Trade Unions of Ukraine*, Ark. 120 (ukr).
24. *Dabartinis archive of Federations of Trade Unions of Ukraine*, Ark. 120 (ukr).

© Кормильцева Юлія

Надійшла до редакції 07.05.2014