

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії.

Міждисциплінарна курсова робота

з економічної теорії

на тему: «**Аналіз активності профспілок на ринку праці України**»

Студента 2 курсу групи ОКР – 21

Вовка Андрія Володимировича

Керівник:

викладач Івашук Юрій Петрович

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії :

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Тернопіль – 2016

Уважений користувачу! Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 1

дата выгрузки: 30.04.2016 11:54:10
пользователь: andriyovk96@gmail.com / ID: 3028060
отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
на сайте <http://www.antiplagiat.eu>

Информация о документе

№ документа: 9
Имя исходного файла: Вовк Андр_й ОКР-21.doc
Размер текста: 1062 КБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте: 62208
Слов в тексте: 7670
Число предложений: 377

Информация об отчете

Дата: Отчет от 30.04.2016 11:54:10 – Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 80.79%
Заимствования: 19.21%
Цитирование: 0%



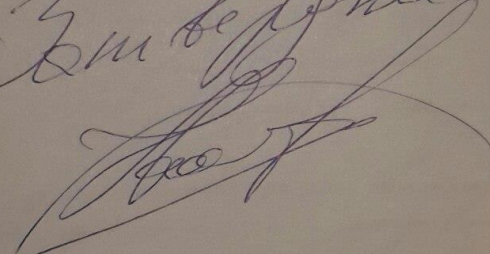
Оригинальность: 80.79%
Заимствования: 19.21%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
3.09%	[1] Закордонні моделі ринку праці	http://diplomba.eu	01.01.2016	Модуль пошука Інтернет
3.09%	[2] Закордонні моделі ринку праці - Економіка - реферат - KazEdu.kz	http://kazedu.kz	04.02.2016	Модуль пошука Інтернет
2.8%	[3] Зако н у к р а ї н и про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності (Відомості Верховної Ради України (ввр), 1999, п 45, ст. 397) {	http://lib.exlibat.com	18.04.2016	Модуль пошука

План

- 1 Теоретичні моделі ринку праці і його основні характеристики
- 2 Стану активності програмок на ринку праці України
- 3 Проблеми та перспективи розвитку програмок в Україні

Земельська


Зміст

Вступ 3

1. Теоретичні моделі ринку праці і його основні характеристики..... 5

2. Профспілки та їх місце в соціально-трудовому розвитку України..... 15

3. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні..... 22

Висновки..... 35

Список використаної літератури..... 37

Додаток 1..... 40

Резюме

I. Необхідно зрозуміти з вимогами до написання кр. у вступі необхідно прописати окремі ситуації освіти, предмет, мету та завдання дослідження

II В урочку розділі необхідно висловити власні думки стосовно участі профспілок

На завершення
15.04.2016р

Зміст

Вступ	5
1. Теоретичні моделі ринку праці і його основні характеристики.....	7
2. Аналіз активності профспілок на ринку праці України.....	16
3. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні.....	25
Висновки	38
Список використаної літератури	40
Додаток 1	42

Вступ

Актуальністю теми дослідження - тема " Аналіз активності профспілок на ринку праці України " В сучасних умовах профспілки являють собою добровільні незалежні громадські організації, що об'єднують працівників, зв'язаних загальними інтересами по роду їхньої діяльності як виробничої, так і в соціальній сфері. Своїм головним завданням профспілки всіх напрямків ставлять захист прав і законних інтересів працюючих, установлення соціальної справедливості, ефективної і гуманної економіки.

Об'єкт: теоретичні моделі ринку праці, аналіз активності профспілок на ринку праці, проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні.

Предметом дослідження стали: економічні, правові відносини, теоретичні моделі, аналіз активності профспілок тобто їх загальна характеристика, і проблеми та перспективи розвитку профспілок це елементи які не дають розвиватись профспілкам, і які можуть бути перспективи для розвитку профспілок.

Мета і задачі дослідження: метою дослідження є обґрунтування нових концептуальних основ розвитку профспілок України, які можуть бути компоненти для кращого розвитку профспілок України, дати загальні пролеми розвитку і характеристику профспілок України.

Значну роль у революції в трудових відносинах відіграло законодавство про право трудящих організовувати професійні спілки, які покликані захищати інтереси трудящих як на рівні підприємств, так і в суспільстві в цілому.

Профспілка є породженням капіталізму, формою організації трудящих найманої праці на професійній основі з тим, щоб захищати свої інтереси і права як перед капіталістами, так і перед державою, якщо остання ігнорує права трудящих. У перше професійні спілки з'явилися наприкінці XVIII ст. у Великобританії, на початку XIX ст. - в ряді капіталістичних країн Європи і

Африки, на початку ХХ ст. - в колоніальних і залежних країнах. З розвитком капіталізму посилювався й робітничий рух. Незважаючи на антиробітничі закони, професійні спілки виникали, зміцнювалися, а популярність їх серед представників найманої праці зростала. Врешті-решт настала доба, коли буржуазна держава об'єктивно була вимушена визнати професійні спілки і оформити це визнання відповідними законами. У США таким законом, який законодавчо відкрив нову еру у відносинах "підприємець - найманий робітник", є національний закон про трудові відносини. Унаслідок цього в системі трудових відносин з'явилась нова ланка - професійна спілка. Згідно з національним законом про трудові відносини, прийнятим в США в 1935 р., трудящим гарантувалося "подвійне право": право на об'єднання в профспілку і право укладання трудових угод з наймачами. Цей закон заборонив наймачам позбавляти робітників права об'єднуватися в профспілки, підприємцям антипрофспілкову дискримінацію будь-якого робітника в разі наймання, звільнення і підвищення на посаді; зобов'язав наймачів чесно вести переговори з профспілкою, організованою працівниками підприємства. Організація трудящих у професійні спілки дає їм можливість нейтралізувати певним чином моносоністичні тенденції корпорацій монополістичного чи олігопольного типу, тому що профспілка формує монополію на ринку праці.

1. Теоретичні моделі ринку праці і його основні характеристики.

В Україні, починаючи з 90-х років здійснювалася переважно пасивна політика у сфері зайнятості населення, оскільки фінансові можливості для проведення активної політики були обмежені через значну заборгованість підприємств з виплати страхових внесків. Наслідками низького рівня заробітної плати, постійної затримки її виплати та видачі допомоги з безробіття призвело до поширення зубожіння значної частини населення, його соціальної деградації та масової міграції працездатного населення за кордон. Разом з тим, за роки незалежності не було створено дієвого механізму ринку праці, який включав би не лише елементи державного регулювання а й забезпечував оптимальну структуру трудових ресурсів та зайнятості через взаємодію попиту і пропозиції. Питання функціонування ринку праці розглядали у своїх наукових працях зокрема Ю. Богоявленська, А. Рофе, С. Рошін, Г. Слезінгер. Однак в вітчизняній економічній літературі залишається нерозглянутою низка питань пов'язаних з механізмом взаємодії основних його елементів, пов'язаних із особливостями соціальних, політичних інститутів окремих країн.

Визначення оптимальних моделей ринку праці та їх окремих складових, зокрема огляд видів та моделей ринку праці, які існують зараз в розвинутих країнах.

Вітчизняний ринок праці перебуває в стадії становлення. У радянський період розвиток стримували, з одного боку: висока централізація економіки, жорстке державне регулювання заробітної плати, незначна її диференціація залежно від результатів праці, низька соціальна мобільність населення через адміністративні обмеження. В результаті радикальних реформ 90-х років та відсутності виваженої державної політики в сфері зайнятості в Україні було зруйновано планову систему підготовки та руху кадрів, держава фактично не регулює розмір заробітної плати, встановлений розмір мінімальної заробітної плати не пов'язаний з прожитковим мінімумом.

До інших чинників, які гальмують формування ринку праці, слід віднести:

- тривалий спад виробництва, вихід з якого намітився тільки на початку ХХІ ст.;
- недосконалість законодавчої бази;
- наявність та зростання рівня прихованого безробіття;
- неконтрольована міграція населення і робочої сили до країн колишнього СРСР (більшою мірою) та країн Європейського співтовариства (меншою мірою);
- відсутність зв'язку між державними і ринковими методами регулювання зайнятості;
- недосконале інформаційне забезпечення.

Ринок праці не обмежений суто економічними відносинами, а включає ще й соціальні, правові та психологічні аспекти. В нашій країні окремі елементи, які забезпечують функціонування ринку праці, відсутні або знаходяться в стадії формування. В інших країнах процес становлення ринку праці також відбувався нерівномірно через різні умови і відмінності як в економічній так і неекономічних сферах. Як наслідок, склалися певні відмінності в процесі найму працівників, їх навчання та підготовці, організації профспілок, історичних традиціях тощо.

В сучасному світі виокремлюють три основні моделі ринку праці: США, Швеції та Японії.

Модель ринку праці США характеризується високою активністю суб'єктів ринку праці, яка ґрунтується на державній політиці підтримки конкурентного стану економіки та прагненням до індивідуального успіху. Політика зайнятості на підприємствах орієнтується на високу географічну (територіальну) мобільність працівників між підприємствами, на прийом вже підготовлених в учбових закладах країни кадрів, на мінімум витрат підприємства на виробниче навчання. Заробітна плата є результатом індивідуальних і колективних

переговорів, укладання контракту або колективного договору. Важливу роль в колективних переговорах грають профспілки, більшість яких створюються за галузевим принципом. Як наслідок, рівень заробітної плати залежить від попиту і пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства.

Страховання на випадок безробіття регулюється федеральними законами і законами штатів. Федеральний закон встановлює загальні принципи страхування по безробіттю, які потім деталізуються в законах кожного з штатів. Страхові внески по безробіттю платять підприємці і найняті робітники, велика частка їх падає на підприємців. Зібрані гроші спрямовуються окремо до федерального фонду і фондів штатів.

Сукупність відносин з найму працівників, рівня заробітної плати та соціального страхування має назву зовнішнього (національного) ринку праці, який характеризується відкритістю для всіх учасників. Комплектація робочих місць здійснюється шляхом набору основної маси робочої сили, підготовленої поза межами підприємства.

Хоча у США переважає зовнішній ринок праці, але існує і внутрішній ринок. Внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці характеризується закритістю, слабкою конкуренцією. Рух робочої сили здійснюється в основному у рамках фірми, тобто перехід (переведення) робочої сили з одного робочого місця на інше, оволодіння суміжними спеціальностями.

Підготовка персоналу здійснюється усередині підприємства і підпорядкована меті і цілям конкретного підприємства. Внутрішньофірмові ринки відокремлені один від одного. На їх діяльності позначається характер виробництва і внутрішній розпорядок роботи. Тому кадри тієї або іншої фірми мають незначну конкурентоспроможність на зовнішньому ринку. Внутрішній ринок вирішує два головних завдання: забезпечення процесу оволодіння

специфічними знань і навичками та внутрішньофірмовим досвідом; запобігання витоку одержаних знань і досвіду за межі фірми.

Структура ринку праці(складові формування і функціонування) рис.1

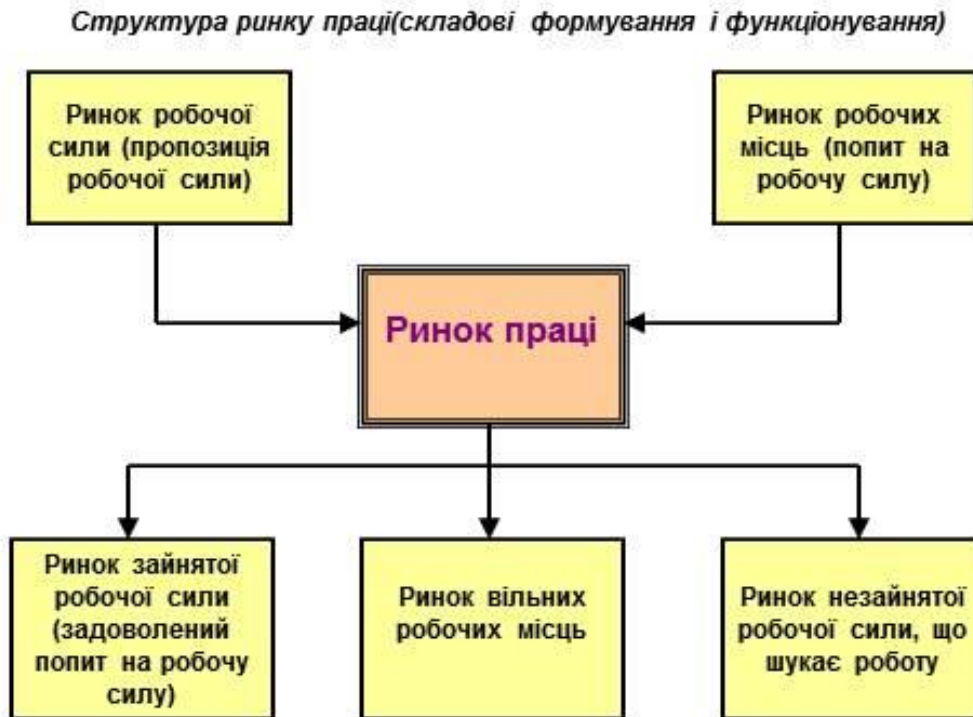


рис.1

Наприклад, принципу довічної гарантії зайнятості дотримується найбільша компанія ІВМ. Для реалізації цього принципу, компанія здійснює політику безперервного збільшення розміру фондів соціального розвитку, надає працівникам численні пільги і заохочення. Проте, для США переважаючим залишається зовнішній ринок, про що свідчить більш високий рівень безробіття, в порівнянні з Японією і Швецією.

Внутрішній ринок більш притаманний економіці Японії. Відповідно, таку модель ринку праці часто називають японською. Відмінною рисою японської моделі є „система довічного найму”, яка гарантує зайнятість протягом усього терміну трудової діяльності працівників і формування самостійних профспілкових організацій усередині компаній.

Така політика зайнятості дозволяє компанії здійснювати професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників, не побоюючись того, що кваліфіковані фахівці можуть залишити фірму і витрати, які понесені фірмою на їх підготовку, виявляться марними. При цьому підготовка ведеться відповідно до науково-технічного прогресу, структури робочих місць, модифікації продукції, що випускається, заздалегідь передбачається професійна мобільність усередині фірми (керівництву фірми дозволено на власний розсуд переміщати працівників з одних місць на інші), виховання у працівників творчого відношення до праці.

При формуванні заробітної плати велике значення надається стажу роботи, що утримує працівників від переходу на інші підприємства. Але в останні роки все більше значення придбаває облік кваліфікації і ефективності праці.

Система довічного найму полегшує вирішення проблеми мінімізації безробіття. Вона дозволяє відносно безболісно скорочувати виробництво та робочий час, переводити працівників на дочірні підприємства або на підприємства інших фірм за взаємною угодою. Подібні заходи стримують зростання безробіття.

Шведська модель ринку праці відрізняється активною політикою зайнятості, що проводиться державою. Їй притаманний яскраво виражений державно-ринковий механізм, в якому державні елементи регулювання дуже тісно переплетені з ринковими елементами саморегулювання за домінування державного регулювання. Активність держави проявляється у виділенні значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості; перепідготовку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності.

Кошти з фонду зайнятості йдуть на професійну підготовку і перепідготовку працівників, створення робочих місць, як в державному, так і в приватному секторі, шляхом субсидування приватних компаній, надання

допомоги безробітним в пошуку робочих місць, у тому числі через інформацію і профорієнтацію, виплату допомоги (компенсацій) з переїзду до нового місця роботи.

Предметом особливої турботи держави є підтримка зайнятості в галузях, що забезпечують соціально необхідні послуги в депресивних регіонах. Політика в сфері зайнятості тісно пов'язана з іншими складовими державної політики: податковою, галузевою і регіональною політикою і іншими, що дозволяє підтримувати високий попит на робочу силу і високу зайнятість в країні.

Проте, слід пам'ятати, що моделі ринку праці даних країн формувалися протягом тривалого періоду і під впливом масштабних економічних перетворень (таких як світова економічна криза 1929-1933 рр. та світова криза 1974-1975 рр.).

З огляду на вищенаведене слід зазначити наступні особливості ринку праці України. Для нашої країни характерним залишається висока питома вага державного сектор в економіці, перевага державних учбових закладів усіх типів, які готують кадри фахівців і кваліфікованих робітників для усіх секторів економіки. Це серйозна база для розвитку зовнішнього (загальнонаціонального) ринку праці. Розукрупнення підприємств, поява безлічі дрібних фірм також стимулює формування зовнішнього ринку, передача соціальних об'єктів підприємств у власність муніципальних органів самоврядування зміцнює позиції зовнішнього ринку.

Але разом з ним формується внутрішній ринок. Виникло і збільшується число приватних учбових закладів, хоча учнів в них трохи, зберігається ще база для підготовки робочої сили на підприємствах. Вони створюють основу для розвитку внутрішнього ринку. Але можна з упевненістю сказати, що домінуючим буде зовнішній ринок.

Вченими науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки і Науково-дослідного інституту соціального захисту населення

виділено такі етапи соціальної політики, які за факторами періодизації можна, на наш погляд використати і для оцінки розвитку ринку праці України. Перший етап -до 1991 року - характеризується низькою ціною робочої сили та застосуванням моделі соціальної "зрівнялівки". "Специфічний товар- робоча сила- піддається жорсткій дискримінації". Другий етап (1992-1994) характеризується спробою впровадження концепції цінової лібералізації, в результаті якої не тільки не вдалось побзроти дискримінаційне ставленні до робщчої сили, пщглибились вартісні деформації в економіці. За оцінками експертів Світового банку 25% ВВП витрачалось на соціальні потреби. У 1992-1993 рр. приблизно дві третини населення отримували допомогу від держави, що стало тягарем для державного бюджету, та не мотивувало до продуктивної праці.

На третьому етапі розвитку ринку праці (1994-1996 рр.) було відновлено міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Проводилось стримування необгрунтованого зростання заробітної плати, непов'язаного із відповідним підвищенням рівня виробництва. На четвертому етапі розвитку ринку праці, що почався в 1997 році основними завданнями, на думку вчених є: боротьба з бідністю та формування середнього класу, наближення національного законодавства до європейських стандартів, переорієнтація соціальної політики на сім'ю.

Як бачимо із рисунку, поєднання даних підходів дає досить чітку інформацію щодо розвитку ринку праці до 1991 року. Періодизація ж розвитку ринку праці України та її регіонів в роки її незалежності потребує конкретизації. Це є актуальним з точки зору визначення динаміки та особливостей сучасного стану і тенденцій розвитку ринку праці в контексті забезпечення об'єктивної основи для розробки подальших заходів регулювання ринку праці в системі забезпечення стратегічних соціально-економічних цілей та завдань нового етапу розвитку України[5,с. 590].

Для визначення тенденцій розвитку економічних процесів необхідним є дослідження його закономірностей, виявлення факторів та характеру їх впливу на результати розвитку. Особливість дослідження ринку праці полягає в його подвійній природі. По-перше, ринок праці є похідною від виробничого процесу. Обсяг попиту на ринку праці прямо залежить від рівня розвитку виробництва. По-друге, праця є безпосереднім фактором виробництва, а її носії- споживачами виробленої продукції, і обсяг пропозиції на ринку праці визначає різницю між фактичним та потенційним рівнем виробництва. Отже особливості розвитку ринку праці залежать, перш за все, від двох основних факторів) рівня виробництва - ВВП країни та ВДВ регіону як основи формування попиту на ринку праці; 2) кількості працездатного населення країни і її регіонів та динаміки рівня його економічної активності.

Вплив даних факторів на формування та розвиток ринку праці України та її регіонів не мав однозначної спрямованості. Тому для визначення закономірностей розвитку ринку праці України необхідно провести періодизацію із дослідженням впливу факторів, що його визначають.

Так, в стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 роки виділяються такі чітко виражені етапи економічного розвитку країни, що визначаються темпами та напрямом щорічного приросту ВВП: 1991-1994 рр.- період стрімкого (прогресивного) нарощування темпів падіння ВВП; 1995 - 1999 рр. - період поступового зменшення інтенсивності падіння ВВП і накопичення передумов виведення економіки із кризи; 2000-2003 рр.- високі темпи економічного зростання. Визначені етапи є основою періодизації ринку праці в сфері формування попиту на працю. Отже, маючи значне скорочення попиту на працю на початковому етапі дослідження, на вихідному етапі дослідження ринок праці України вже характеризується високими темпами приросту попиту на працю. Пропозиція праці продовжує легалізовуватись і

зростає. Попит на працю вперше за роки незалежного розвитку України також зростає.

Отже, у західних економічних теоріях розрізняють основні концепції аналізу сучасного ринку, які розкривають його структуру, функціонування й особливо безробіття на макро- і мікрорівнях.

2. Аналіз активності профспілок на ринку праці України.

Профспілки - важливий інститут громадянського суспільства, який захищає права і свободи громадян у галузі трудових відносин. Ця роль профспілок набуває особливо важливого значення в умовах становлення демократії та ринкової економіки в нашій країні. Створення потужних впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників - невід'ємний атрибут цивілізованої держави. Такою державою прагне стати Україна[11, с. 237].

Профспілки є головним суб'єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудова інтересів найманих працівників. Профспілковий рух породжено ринком. Перші профспілки виникли у 1792 р. в бавовняно-переробній промисловості Англії і через деякий час стали масовим самоврядним об'єднанням працівників для захисту і представництва їх соціально-трудова інтересів.

Звідси і ті функції, які виконують сучасні профспілки в суспільстві, а саме:

- забезпечення захисту економічних і соціальних інтересів найманих працівників у процесі праці;
- соціальний захист інтересів найманих працівників поза межами виробництва (у побуті, в період відпочинку, в умовах тимчасової непрацездатності тощо).

Таким чином, профспілки є самоврядною колективною організацією, першочергове завдання якої полягає у поліпшенні фінансових і нефінансових умов зайнятості її членів. Отже, розвинуті профспілки мають і значний вплив на регулювання зайнятості. В їх діяльності виділяється три основні проблеми:

- формування цілей і політики профспілок;
- процес переговорів, який визначає ступінь досягнення цілей;
- вплив профспілкової активності на рівень і структуру заробітків, розподілу доходів, зайнятості, обсягу виробництва і продуктивності [10, с. 164].

Ступінь охоплення працівників профспілковим рухом називається рівнем юніонізації. Він залежить від двох факторів, як і на будь-якому ринку: від попиту на членство та пропозиції послуг профспілок. Попит, як відомо, залежить від «ціни», тобто від початкових і щомісячних внесків і від того, скільки часу у працівника може займати участь у профспілках. У даному випадку діє ринковий закон попиту і пропозиції: чим вище «ціна», тобто затрати і на членство в профспілці, тим менше попит, і навпаки.

Формування нових профспілок в Україні стикається з багатьма протиріччями і проблемами. Головними протиріччями є наступні.

Перше протиріччя пов'язано з тим, що підвищення ставок заробітної плати, за що борються профспілки, може призвести до збільшення рівня безробіття в Україні.

Друге протиріччя пов'язано з різницею в рівнях заробітної плати працівників різних галузей, навіть якщо вони виконують однакову роботу, за умови об'єднання їх у профспілки за професійною або галузевою ознакою.

Третє протиріччя зумовлено боротьбою профспілок за поліпшення рівня життя, згідно з якою до колективних угод включаються пункти про техніко-технологічне переозброєння виробництва, зменшення сфери використання ручної праці тощо. Проте така вимога нерідко призводить до скорочення чисельності працівників і суперечить вимозі забезпечення зайнятості.

Четверте протиріччя полягає в тому, що, сприяючи участі трудящих в управлінні виробництвом, створюючи своєю діяльністю передумови формування стабільних механізмів узгодження індивіда інтересів і запобігання конфліктам, профспілки мимоволі послаблюють свою роль у виробництві.

Історія свідчить, що в усіх країнах на певному етапі суспільного розвитку виникають професійні об'єднання трудящих. Профспілки – масове самокероване суспільне об'єднання трудящих певної галузі або суміжних

галузей, професійної групи для захисту її представництва своїх соціальних інтересів.

Виникнення профспілок викликане ростом чисельності осіб найманої праці., концентрацією найманих працівників на великих підприємствах під знаком необхідності їх об'єднання для захисту своїх інтересів. Усвідомивши таку необхідність, працівники роблять спроби об'єднатися. Простою, найбільш доступною формою об'єднання є профспілка. Стан профспілкованського руху слугує показником розвитку трудящих держави її мірою їх організованості.

Серед чисельних організацій створених трудящими, профспілки мають певні особливості:

1. Це найбільш масове об'єднання, без попередніх умов для вступу в нього.
2. Це організація, яка за своїми інтересами найближче стоїть до економіки та виробництва (де і реалізуються корінні інтереси трудящих).
3. Профспілки створювалися у відповідь на загострення соціально-економічного стану трудящих[5, с. 17-18].

У профспілковому русі України сьогодні вимальовуються наступні явища: Є традиційні (офіційні) профспілки, до структури яких входять біля 40 галузевих профспілок . Вони найбільш масові. Створювалися масово в 30-ті роки, як підспір'я радянському адміністративному режиму.

Є альтернативні профспілки демократичної орієнтації, що виникли на хвилі масових страйків в на початку 90-х років. В загальній масі можуть з часом стати рівноцінними за чисельністю з традиційними.

Є місцеві профспілки, що не ввійшли в жодне з об'єднань. Не чисельні, відособлені, як правило в межах одного міста, регіону.

Профспілки працівників недержавного сектору економіки. Це швидше профспілки підприємців, що не так захищають найманих працівників, скільки інтереси підприємництва.

Не дивлячись на відсутність єдності в профспілковому русі, їх роль в суспільному розвитку повинна зростати. Ріст безробіття, інфляція та майнова диференціація викличуть зацікавленість широких мас трудівників України в збереженні та укріпленні профспілок. Профспілки єдина доступна організація, що займається повсякденними проблемами трудящих.

Для представництва і здійснення захисту прав та членів профспілок на відповідному рівні договірному регулюванні трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

Статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації, навчальному закладі або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб.

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

Статус місцевих мають профспілки, до складу яких входять не менше трьох первинних організацій, що діють на підприємствах, в установах або організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району, села), чи об'єднують не менше 9 членів профспілки, які працюють на різних підприємствах, в установах або організаціях.

Рис. 2.4.3. Вплив профспілок на заробітню плату і зайнятість.

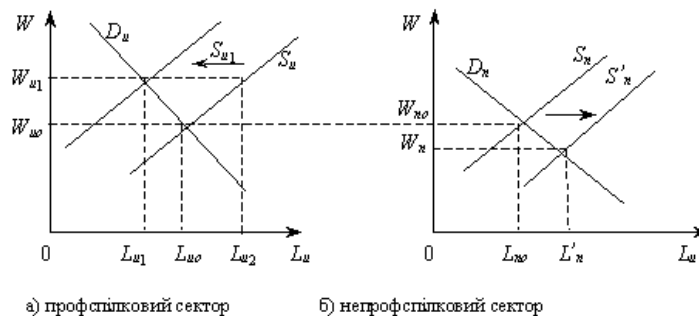


Рис. 2.4.3. Вплив профспілок на заробітню плату і зайнятість

Статус обласних мають профспілки, організаційні ланки яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя; в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі; об'єднують у профспілці більшість членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в області, містах Києві та Севастополі.

Статус регіональних мають профспілки, організаційні ланки яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей.

Статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак:

- 1) наявність організаційних ланок профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України;
- 2) наявність організаційних ланок профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі, та які об'єднують не менше третини членів профспілок цієї галузі або членів профспілки певного фаху, професії;
- 3) об'єднання в профспілці більшості членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в Україні.

Статус республіканських профспілок Автономної Республіки Крим визначається за ознаками всеукраїнських профспілок стосовно території Автономної Республіки Крим [1, с. 73-75].

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

Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій,

вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;
- вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;
- перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;
- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;
- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.

Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні[4, с. 3-6].

Профспілки самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству.

Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної

влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти і своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства[2, с. 72].

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічно-соціальна політика держави та діяльність профспілок. Їх вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проєктів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлювання власності і приватизації державних підприємств;

комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо. Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20-40 % трудоактивного населення, що становить приблизно 3-7 млн чол. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з другого боку, прискорити проведення економічних реформ, а з другого - забезпечити продуктивну зайнятість максимальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкурентне середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлюва значні зміни у структурі зайнятості. Є потреба також у створення широкої мережі інкубаторів бізнесу, інноваційних центрів тощо, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, в управлінні фірмою, в організації доступу до нових технологій, до кредитів[12, с. 253-255].

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення. У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії.

У науковців і досі немає єдиного погляду на діяльність профспілок. Англійський економіст Дж. І. Кінг у своїй книзі "Labour Economics" з цього приводу висловився так: "Єдиний беззастережний висновок - той, що

профспілки в економіці мають значення, але в якому напрямі і до якого ступеня поширюється їх економічний вплив - усе ще не зрозуміло".

У зв'язку з переходом від планової централізованої системи економіки до ринкової перед профспілками України постали завдання докорінної перебудови їхньої діяльності. Це виявилось непростю справою не тільки через дію об'єктивних економічних законів, про що йшлося вище, а й через необхідність принципової перебудови психології, передусім керівників профспілкових ланок, а також і рядових членів.[18, с. 395]

Через дію об'єктивних економічних законів та психологічні "гальма" керівників і рядових членів профспілкових організацій, а також через перешкоди з боку багатьох роботодавців, особливо приватних, виникли принципові суперечності і проблеми профспілок України.

Отже, слід зазначити, що вплив профспілок на зайнятість є неоднозначним навіть для їх членів. Тому державне регулювання зайнятості має враховувати цей вплив окремо в кожному конкретному випадку. Водночас сильні й організовані профспілки є дійовою протиположністю тим роботодавцям, які в гонитві за прибутками нехтують законами. В даному випадку державні органи мають плідно співпрацювати з профспілками.

3. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні.

Після проголошення незалежності України 6 жовтня 1990 року створено Федерацію незалежних профспілок України, яка стала правонаступницею Української республіканської ради профспілок. Декларацію про заснування Федерації підписали 25 республіканських галузевих профспілок та 24 регіональних міжсоюзних профоб'єднань.

Федерація професійних спілок України є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні. В її лавах нараховується понад 10 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 44 всеукраїнських профспілки і 26 територіальних об'єднань організацій профспілок.

Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян. (Стаття 8 Статуту ФПУ).

Основними завданнями ФПУ є захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; соціальний захист членів профспілок та їхніх сімей; відстоювання духовних, соціально-культурних прав та інтересів членів профспілок; правовий захист членів профспілок; посилення впливу на політичне життя і формування громадянського суспільства; вдосконалення системи соціального партнерства: профспілки, роботодавці, держава; розвиток співпраці з іншими профспілками та їх об'єднаннями; забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків; зміцнення ФПУ як найбільшого представницького профцентру України; поглиблення міжнародних зв'язків ФПУ [3, с. 19-20].

Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України. Міжнародна діяльність Федерації профспілок України здійснюється відповідно до цілей і завдань, визначених програмними і статутними документами ФПУ, рішеннями з'їздів та виборних органів. Своє головне завдання в галузі міжнародної діяльності Федерація профспілок України вбачає в поглибленні діалогу з міжнародними національними профцентрами, а також міжнародними й регіональними профоб'єднаннями на принципах взаємної поваги, взаємодопомоги та рівноправ'я.

ФПУ підтримує зв'язки з профцентрами країн СНД, Бельгії, Болгарії, В'єтнаму, Данії, Ізраїлю, Кіпру, Китаю, Польщі, Румунії, Сербії, Словенії, Угорщини, Франції та інших країн.

Рис. 2.4.2. Криві попиту і пропозиції на ринку послуг профспілок



Рис. 2.4.2. Криві попиту і пропозиції на ринку послуг профспілок

Значну увагу Федерація профспілок України приділяє співробітництву з Міжнародною організацією праці, бере участь в її заходах, у розробці важливих

для профспілкового руху конвенцій, відстоюючи у відповідних комітетах загальну позицію профспілок, узгоджену у рамках Групи трудящих Адміністративної ради МОП, активно використовує можливості МОП у галузі експертної оцінки проектів законодавчих актів, які проходять обговорення у Верховній Раді України.

Федерація активно співпрацює з Загальною конфедерацією профспілок у вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту трудящих. ФПУ підтримує постійні стосунки з представництвами Всесвітнього банку, Міжнародного валютного фонду, висловлюючи свою точку зору з приводу політики, яку проводять ці міжнародні фінансові інститути. У грудні 2005 року Федерація профспілок України ввійшла до складу Міжнародної конфедерації вільних профспілок. Членство в МКВП відкриває нові можливості для розвитку міжнародного співробітництва між профспілками на усіх рівнях. Воно також сприятиме подальшій інтеграції профспілок України до міжнародного профспілкового руху.

Законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України "Про об'єднання громадян", цього Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них. Закони та інші нормативно-правові акти не можуть бути спрямовані на обмеження прав і гарантій діяльності профспілок, передбачених Конституцією України, цим Законом, крім випадків, передбачених частиною другою статті 3 цього Закону.

Закон України "Про об'єднання громадян" застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено цим Законом.

Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, то застосовуються норми міжнародного договору або угоди[7, с. 10-12].

Аналізуючи правову природу і практичне існування інституту профспілок в Україні, необхідно відзначити наявність величезної користі профспілки на підприємстві для найманих працівників, і навпаки, труднощі і «підводні камені», з якими може зіткнутися роботодавець. При цьому, коли профспілка буде робити перші кроки на підприємстві, у недобросовісного роботодавця, незвичного рахуватися з працівниками, можуть виникнути труднощі, так як правова природа профспілки спрямована саме на захист прав найманих працівників.

Профспілка як добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), набуває комплексу прав із моменту затвердження статуту (положення), а не з моменту легалізації (реєстрації). Однак, обов'язковим є також її легалізація та реєстрація. Отже, профспілка набуває комплексу прав, яким може повноцінно користуватися саме після реєстрації в порядку Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців».

Незважаючи на Рішення Конституційного суду України, щодо відповідності Конституції України статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (справа про свободу створення профспілок) далі - закон, де визначено, що стаття 16 закону є неконституційною, сьогодні ні орган легалізації, визначений ст. 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ні орган реєстрації, визначений у порядку Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», фактично не виконують Рішення Конституційного суду України.

Існує також інша проблема у процедурі реєстрації профспілок. Законодавець передбачає легалізацію профспілки шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Таким чином, закон не містить жодних вимог

щодо надання профспілкою будь-яких документів, що підтверджують її статус у визначенні статті 11 закону. Імперативність норми закону про неможливість відмовити в реєстрації профспілки на практиці є фікцією, оскільки в разі невідповідності документів вказаному статусу, орган, який здійснює реєстрацію, пропонує надати додаткову інформацію.

Таким чином, у разі неможливості надання документу, який не визначений законом та характеризує статус профспілки, а лише є надуманим, відмова у реєстрації профспілки буде неминучою. Для виконання вимог закону про забезпечення прав профспілки та його членів, роботодавцю, перш за все, необхідно встановити, що створена громадська організація дійсно є профспілкою зі статусом первинної організації на конкретному підприємстві. Для цього профспілка повинна правильно оформити і затвердити власний статут, а також виконати всі вимоги, визначені законом, за для уникнення суперечок з роботодавцем в подальшому.

Але якщо це питання вирішується шляхом надання роботодавцю свідоцтва про легалізацію профспілки в органах юстиції, то більш проблематичною для роботодавця є ситуація, коли на одному підприємстві (організації) з'являється дві і більше профспілкові організації? Адже відповідно до 36-ї статті Конституції України, всі професійні спілки мають рівні права.

У такому випадку роботодавцю необхідно керуватися статтями 19, 20 закону та нормами Закону України «Про колективні договори і угоди». Однак питання представництва і взаємодії декількох профспілок на одному підприємстві вимагає суттєвого допрацювання на законодавчому рівні, вважає радник голови Федерації морських профспілок України, Олена Степаненко. У зв'язку з відсутністю особливих вимог до створення первинної профспілкової організації на підприємстві, на практиці часто-густо бувають випадки діяльності профспілок, які використовують в своїй назві найменування конкретного підприємства і позиціонують себе як профспілка на підприємстві, але

приймають до складу своїх членів осіб, які не працюють на такому підприємстві. Такі профспілки порушують законодавство. Стаття 18 закону "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" потребує доопрацювання в частині необхідності визначення, що заборона в судовому порядку на діяльність профспілки або його об'єднання можлива лише з подачі Міністерства юстиції або Генерального прокурора України. Це додасть гарантій захисту прав працівників у соціально-трудовах відносинах.

Додатково, необхідно вирішити проблему відсутності права регіональних або менш чисельних профспілок, шляхом внесення зміни до ст. 4 закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». Варто надати їм право висувати вимоги і проводити страйки не тільки за рішенням всього трудового колективу або уповноваженого ним органу, а й за рішенням окремої профспілкової організації. Без цього менш численні профспілки фактично позбавлені можливості проводити самостійну політику. Сприйняття профспілок як соціального явища, перспектив і напрямів розвитку профспілкового руху в Україні потребує кардинальної зміни їх структури, особливо у світлі прийнятого Закону Україна «Про соціальний діалог».

Профспілки України розглядають трудову міграцію - як на національному, так і галузевому рівнях - серед пріоритетних завдань десятиріччя. Україна як країна походження трудових мігрантів і країна-донор має два стратегічних завдання. По-перше, завдяки державному регулюванню внутрішнього ринку праці скоротити відтік активного працездатного населення, по-друге, за рахунок регулювання притоку трудових мігрантів із країн колишнього СРСР і підвищення престижу роботи та гідної її оплати створити умови для внутрішньої міграції як основи сталого розвитку економіки країни.

ФПУ виступає проти застосування безправної нелегальної робочої сили. Трудові мігранти повинні мати право на гарантування їм тих самих прав людини, що й громадянам приймаючої країни. Це право на свободу від

експлуатації, примусової праці. Трудящі-мігранти мають бути захищені трудовим законодавством України, включаючи оплату й умови праці. Вони повинні мати доступ до невідкладної медичної допомоги, бути застрахованими від нещасних випадків на виробництві, у разі хвороби, право на медичне обслуговування та страхування. Трудові мігранти мають мешкати у прийнятному житлі. Вони також мають мати право вступати в профспілки.

Найпродуктивнішим для підвищення стандартів праці в розвинених країнах ЄС визнано залучення трудових мігрантів у лави національних незалежних галузевих профспілок, що дає змогу домагатися рівної оплати й рівних умов праці як для вітчизняного, так і для іноземного працівника.

Основним завданням щодо мінімізації негативних і максимізації позитивних результатів міграції має бути удосконалення державної політики у цій сфері, чітке усвідомлення її цілей, законодавче та інституційне забезпечення шляхів їх досягнення. Це обов'язкова передумова як для розвитку міжнародного співробітництва, так і для продуктивної співпраці між державними органами й неурядовими структурами, діаспорами та громадськими організаціями.

Унаслідок значного поширення нелегального працевлаштування в зарубіжних країнах найважливішим завданням видається забезпечення легальної та регульованої міграції, яка сприятиме поступальному розвитку країни, на відміну від міграції стихійної або організованої кримінальними угрупованнями та заснованої на корупційних зв'язках, що дестабілізує суспільство. У зв'язку з цим першочергова увага має приділятися забезпеченню легальних можливостей працевлаштування українців за кордоном завдяки укладенню двосторонніх і багатосторонніх угод, постійного контролю за їх виконанням. Найбільш перспективним напрямом видається досягнення домовленостей щодо циркулярної міграції. Особливого значення набуває укладення двосторонніх угод щодо соціального та пенсійного забезпечення,

результативність яких і значення для мігрантів, вочевидь, є вищими, ніж угод про працевлаштування.

Оскільки трудова міграція - це важливий чинник добробуту домогосподарств мігрантів, а заробітки мігрантів у разі їх виробничого використання можуть позитивно позначитися на економічному розвитку регіонів походження, необхідно звернути увагу на розвиток системи послуг, що надаються працівникам-мігрантам банківськими установами, як-от: здешевлення переказів, покращання умов акумуляції заробітків мігрантів та їх спрямування на розвиток економіки й відкриття нових робочих місць.

Позитивний потенціал трудової міграції найповніше можна використати лише за умови повернення мігрантів на батьківщину. Важливою складовою політики України щодо трудової міграції має бути заохочення обертових, циркулярних, стимулювання повернення на батьківщину, сприяння їхній реінтеграції. З цією метою необхідно розробити як загальнодержавну, так і регіональні, насамперед для регіонів, охоплених найбільш масовою міграцією, стратегії діяльності та програми конкретних дій.

Важливим чинником виконання цих та інших завдань може виявитися міжнародне співробітництво у сфері міграції. Зокрема, співпраця з країнами призначення щодо врегулювання правового статусу, соціального захисту працівників-мігрантів з України; вивчення можливостей підготовки фахівців певного профілю, навчальними закладами України за фінансової підтримки країн, зацікавлених у їхньому працевлаштуванні, досягнення домовленостей щодо запровадження різноманітних схем циркулярної міграції, надання допомоги в реінтеграції мігрантів, які повертаються[25, с. 48]

Бар'єрами щодо внутрішньої мобільності робочої сили є: адміністративні процедури (система реєстрації), низькі суспільні блага (дороги, міський транспорт, культурні заходи), дорогий ринок кредитів. Серед факторів, що негативно впливають на трудову міграцію в країні, - відсутність доступного

орендованого житла, нерозвинутий ринок нерухомості та іпотечних кредитів. Ринку праці бракує гнучкості та доступності інформації про наявні робочі місця. Стримує розвиток трудової міграції й невідповідність кваліфікаційних навичок, недостатній рівень знань, відсутність суміжних та інноваційних навичок.

Таким чином, трудова міграція все ще залишається значною суспільною проблемою, що вимагає від держави розроблення та реалізації адекватної політики. Головним стратегічним завданням є створення гідних умов життя та зайнятості в Україні. Це завдання має вирішуватися в контексті регулювання розвитку ринку праці, стратегії підвищення доходів населення.

Профспілки наполягатимуть на приведенні законодавства, що стосується трудової міграції, до цивілізованих світових стандартів. Будь-який трудовий мігрант, який працює на території України, має сплачувати податки, обов'язкові відрахування до соціальних фондів. Для профспілок принциповим є створення однакових для всіх умов праці. Якщо сьогодні український працівник відповідно до законодавства повинен мати трудовий договір, чому іноземець, що працює на законних підставах, не має контракту? Якщо сьогодні за українського працівника роботодавці все-таки платять податки, чому за трудового мігранта податки не потрапляють до бюджету держави?

Розвиток співпраці між громадськими організаціями та профспілками сприятиме підвищенню рівня знань робітників у питаннях свободи асоціацій і участі в професійних спілках. Спільні просвітницькі заходи також можуть бути спрямовані на роботодавців, які прагнуть удосконалити систему працевлаштування на своїх підприємствах. Спільний моніторинг дотримання рівних умов праці, розроблення законодавчих ініціатив, налагодження співпраці з країнами перебування трудових мігрантів - можливе поле для загальної роботи[17].

Третина українських мігрантів, які мають диплом про вищу освіту, працюють за кордоном на некваліфікованих роботах, або там, де немає потреби у високій кваліфікації, що призводить до декваліфікації особи як спеціаліста. Так, у більшості країнах ЄС спостерігається брак робочих рук на роботах, які громадяни цих країн не бажають виконувати, залучаючи до цього іммігрантів[26, с. 9].

У профспілковому середовищі України відбувається становлення децентралізованої системи профорганізацій. Профспілки охоплюють усі регіони країни, галузі економіки, форми власності та господарювання. При загальному падінні чисельності профспілок, показник охоплення профспілковим членством працівників, зайнятих у галузях економіки, залишається досить високим. Відбувається поступове відокремлення об'єднань найманих працівників та об'єднань роботодавців (підприємців).

Від застосування радикальних форм захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудовах відносинах профспілки України все більше переходять до поміркованих форм, що використовуються в системі соціального партнерства. Поширюється практика укладання Генеральної, галузевих та регіональних угод, колективних договорів. Відбувається процес інституалізації сторін цих відносин, який включає профспілки, роботодавців і державу. Держава визнала профспілки повноважним представником працівників.

Законодавче регулювання діяльності профспілок в Україні зараз не повністю відповідає Конституції України та міжнародно-правовим стандартам — у законодавстві існують певні прогалини, воно недосконале. З метою забезпечення свободи діяльності та рівних прав профспілок необхідно.

Верховній Раді України внести зміни та доповнення до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", якими привести його у відповідність до рішення Конституційного Суду України, особливо стосовно порядку легалізації профспілок.

Міністерству юстиції України, його структурним підрозділам на місцях скасувати свої рішення про відмову профспілковим організаціям у їх легалізації (потребують такого перегляду і відповідні рішення арбітражних судів та судів загальної юрисдикції), що були прийняті на підставі неконституційних положень статті 16 зазначеного Закону. Органи державної влади повинні утриматися від будь-якого утиску прав профспілок, які відмовились легалізуватися за цим Законом, посиляючись на його неконституційність. При цьому держава повинна відшкодувати завдані збитки профспілкам, чії права в процесі легалізації були порушені.

Верховній Раді України внести зміни і доповнення до статті 4 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", якими передбачити можливість висунення вимог і проведення страйку не лише за рішенням усього трудового колективу або уповноваженого ним органу, але й окремою профспілковою організацією; так само — на рівні галузі, регіону, країни в цілому. Без цього менш чисельні профспілки фактично позбавлені можливості проводити самостійну політику.

Верховній Раді України прискорити ратифікацію міжнародно-правових актів, що регламентують окремі аспекти діяльності профспілок, зокрема, Конвенцій МОП:

- ◆ Про представників працівників (№135), що дасть змогу на законодавчому рівні унеможливити дискримінацію виборних представників працівників при наймі, в процесі виробництва та при звільненні з роботи;
- ◆ Про організації сільських працівників (№141), з метою більш повного забезпечення права селян (у т.ч. фермерів) на об'єднання в асоціації, гарантування державної підтримки розвитку організацій сільських працівників;
- ◆ Про трудові відносини на державній службі (№151), з метою більш повного забезпечення права державних службовців на об'єднання в асоціації, укладання

колективних договорів і врегулювання трудових конфліктів в арбітражному порядку.

Генеральній прокуратурі України та Міністерству внутрішніх справ України щорічно оприлюднювати звіти про випадки перешкоджання законній діяльності профспілок, втручання в неї органів державної влади, роботодавців, політичних партій, інших профспілок, а також про вжиті заходи з відновлення прав профспілок. Це підвищить рівень дотримання вже наявних законодавчих гарантій свободи діяльності та рівних прав профспілок. Не може залишатися безкарним жоден випадок переслідування профспілкових лідерів, примусу працівників до виходу з профспілки, протиправної ліквідації профспілкових організацій[21, с. 14-17].

В Україні досі не створено належних гарантій забезпечення незалежності профспілок від роботодавців, унеможливлення організації "жовтих" профспілок, використання профспілок у політичних цілях або в цілях, які переслідує адміністрація підприємства. Для подолання цих негативних тенденцій необхідно вжити наступних заходів.

Верховній Раді України внести зміни та доповнення до Закну України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", якими заборонити фінансування профспілок власниками підприємств поза межами статей і обсягів фінансування, передбачених у колективних договорах чи угодах. Таке "позапланове" фінансування повинно тягнути за собою відповідальність аж до ліквідації профспілки, а незаконно отримані нею кошти — перераховуватися до Держбюджету.

Водночас, Верховній Раді України розширити перелік можливих статей профспілкових витрат, які повинні фінансуватися роботодавцями в певних обсягах згідно з колективним договором чи угодою. Зокрема: оренда приміщень, засобів транспорту і зв'язку; заробітна плата звільненим профспілковим працівникам, гонорари консультантам; видання чи передплата

профспілкових друкованих органів; придбання витратних матеріалів, банківські послуги, послуги зв'язку, доступ до мережі Інтернет тощо. Усі ці витрати повинні відноситися на собівартість продукції підприємства, а не на прибуток.

Доцільно включити до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" окрему норму про заборону членства роботодавців та найманих працівників в одній профспілці. Це буде сприяти забезпеченню незалежності профспілок від роботодавців, враховуючи нинішню специфіку діяльності профспілок в Україні (тиск з боку адміністрації підприємств, існування підконтрольних роботодавцям профспілок). Водночас, зазначене положення Закону повинно набути чинності лише через певний час після його запровадження — з тим, щоб управлінський персонал міг створити власну фахову профспілку. При цьому постає й інше питання: про створення власної профспілки найманих працівників профспілок [15, с. 48-49].

Отже, аналізуються проблеми, пов'язані з визначенням профспілками місця та ролі в умовах соціально-економічної трансформації. Показано, що самовизначення профспілок у стосунках з роботодавцем і державою залежить переважно від спільного чи роздільного членства найманих працівників і роботодавців; соціальне партнерство профспілок з державою та роботодавцями має скоріше формальний характер; активізується участь профспілок у політичних процесах.

Аналізуються основні показники, що характеризують сучасний стан профспілкового руху в Україні. Показано, що інституційна мережа українських профспілок перебуває у стадії становлення; продовжується процес її децентралізації та структуризації; профспілки набувають досвіду застосування різних форм діяльності із захисту прав та інтересів працівників, залучаються до міжнародного профспілкового руху; законодавча база діяльності профспілок у цілому сформована, але не є досконалою.

Висновки

Отже, **профспілки** - це добровільна громадська організація, що об'єднує робітників, які пов'язані спільними інтересами щодо виду їх діяльності як в виробничій, так і в не виробничій сферах, для захисту трудових та соціально-економічних прав і інтересів своїх членів.

Теоретичні основи аналізу ринку праці: у західних економічних теоріях розрізняють такі основні концепції аналізу сучасного ринку, які розкривають його структуру, функціонування й особливо безробіття на макро- і мікрорівнях. Ідентифіковано кілька моделей ринку праці, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок.

Відповідно до комбінації цих складових розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель та ін.

Сьогодні формування ринку праці в Україні здійснюється в умовах кризового стану економіки, неефективної її структури, надзвичайно розвиненої важкої промисловості й слабкої сфери народного споживання, залежності економіки від кооперованих зв'язків з державами СНД, насамперед від постачання енергоносіїв з Росії.

Аналіз активності профспілок як підсумок слід зазначити водночас сильні й організовані профспілки є дійовою протиположністю тим роботодавцям, які в гонитві за прибутками нехтують законами. В даному випадку державні органи мають плідно співпрацювати з профспілками. Профспілки є головним суб'єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудова інтересів найманих працівників. Профспілковий рух породжено ринком.

Аналізуючи проблеми профспілок. Показано, що самовизначення профспілок у стосунках з роботодавцем і державою залежить переважно від

спільного чи роздільного членства найманих працівників і роботодавців; соціальне партнерство профспілок з державою та роботодавцями має скоріше формальний характер; активізується участь профспілок у політичних процесах.

Таким чином, профспілки є самоврядною колективною організацією, першочергове завдання якої полягає у поліпшенні фінансових і нефінансових умов зайнятості її членів. Отже, розвинуті профспілки мають і значний вплив на регулювання зайнятості. В їх діяльності виділяється три основні проблеми:

- формування цілей і політики профспілок;
- процес переговорів, який визначає ступінь досягнення цілей;
- вплив профспілкової активності на рівень і структуру заробітків, розподілу доходів, зайнятості, обсягу виробництва і продуктивності.

Список використаної літератури

1. Волкова О.В. Ринок праці Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 624 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці: Навчальний посібник. - Харків: 2009.- 176с.
3. Законодавство України про працю. Збірник законодавчих та нормативів актів. - К.: Атіка, 2011. - 944 с.
4. Економічна історія : Навчальний посібник / Юхименко П.І. - К.: Вікар, 2007. - 341 с.
5. Історія економічної теорії : Навчальний посібник / Злупко С.М. - К.: Знання, 2006. - 719 с. 6. Економічна історія : Навчальний посібник / Леоненко П.М., Юхименко П.І. - К. : Знання-Прес, 2008. - 499 с.
6. Нуреев Д.М. Основи економічної теорії: Мікроекономіка, підручник, М., Вища школа, 2006.-576с.
7. Колосніцина М.Т. Економіка праці М. Магістр 2006.- 300 с.
8. Івашківський С.Н. Економіка: мікро-і макроаналізу, М., Дело, 2002.-472 с.
9. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально трудові відносини: Підручник - К. : Знання, 2006.-535 с.
10. Ванілов О. С. Економіка підприємства: підручник / О. С. Іванілов. - К. : Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.
11. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. - К. : Знання, 2010.-310 с.
12. Економіка праці та соціально-трудоі відносини. Навчальний посібник.Іляш О.І., Гринкевич С.С. К.: Знання, 2010.- 476 с.
13. Економіка праці і соціально-трудоі відносини. Навчальний посібник. - Акулов М.Г. 2012.- 328 с.
14. Марцин В.С. Економіка торгівлі. Підручник. Київ: Знання, 2006, 402 с.

15. Економічна теорія: Політекономія: Підручник. Знання-Прес, 2007, 719 с.
- .Газета "Профспіл Вісті", стаття Олени Оверчук, 08.10.2012.
16. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева Трудове право України Підручник Київ Знання 2003, 563 с.
17. Бут М. Профспілки незалежної України: реалії та перспективи // Національна безпека і оборона. -2001. -№ 8. - С. 73-77
18. Коліушко І. Перспективи профспілкового руху в Україні в нових економічних умовах // Національна безпека і оборона. -2001. -№ 8. - С. 69-72
19. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні : нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку // Україна: аспекти праці. -2001. -№ 8. - С. 18-26
20. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні : нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку Україна: аспекти праці. -2002. -№ 1. - С. 3-9
21. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна роль, пошук оптимальної моделі організаційних структур // Україна: аспекти праці. -1998. - № 8. - С. 17-23
22. Стоян О. Профспілковий рух в умовах утвердження незалежності України // Профспілки України. -2002. -№ 5. - С. 10-17
23. Розвиток громадянського суспільства в Україні. - К., 2002, - С. 48.
24. Соціальне партнерство: передумови становлення в Україні. - Донецьк, 1997, - С. 9.
25. Закон України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Закони України.- К.: Ін-т законодавства, 2000.-Т. 19.-С. 289-296.
- 26.Газета "Кореспондент" Профспілки в Україні : окремі проблеми функціонування.

Додаток 1

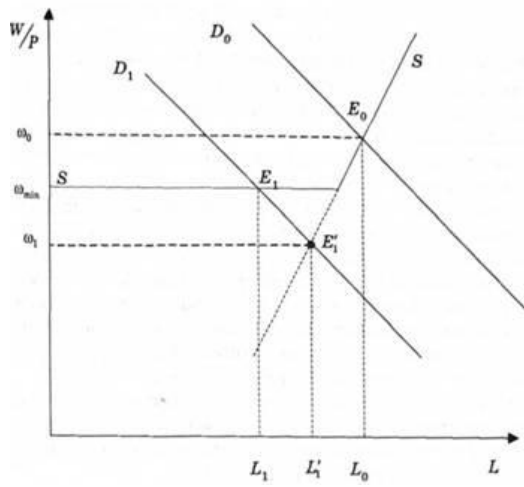


Рис. 1

Наслідки законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати (рис.1)

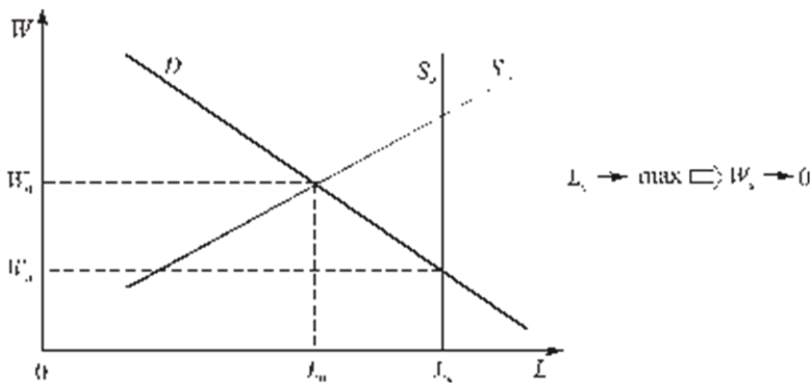


Рис. 2

Максимізація рівня зайнятості (рис. 2)

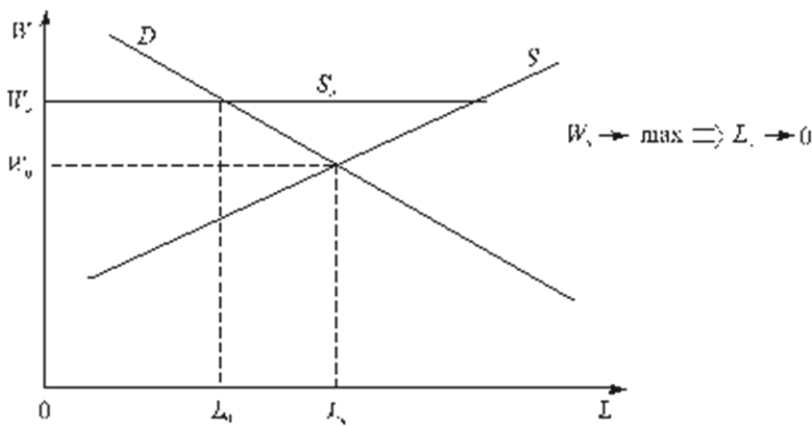


Рис 3

Максимізація рівня заробітної плати (рис. 3)

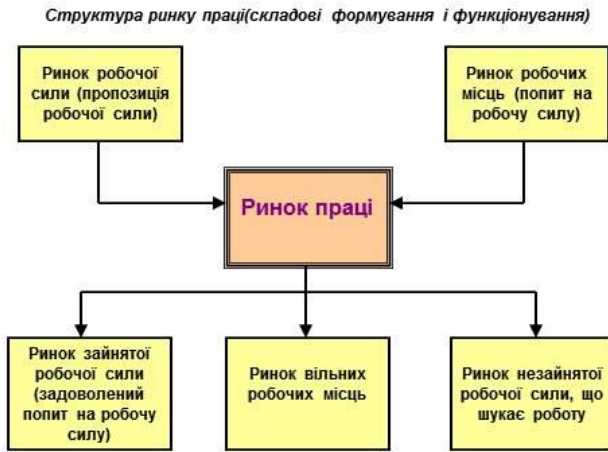


Рис.4

Структура ринку праці(складові формування і функціонування)
(рис.4)

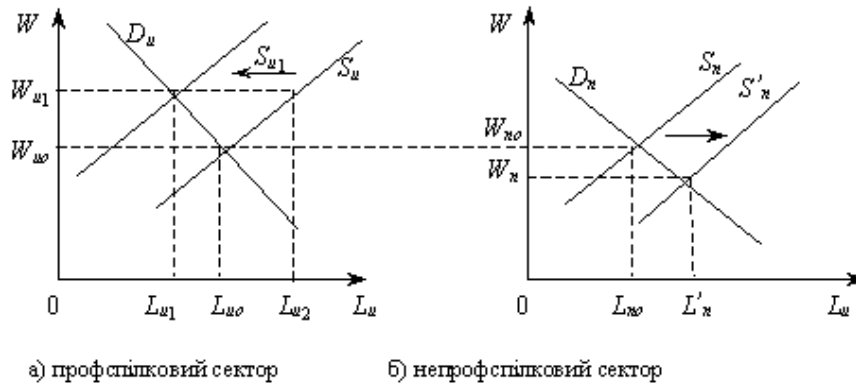
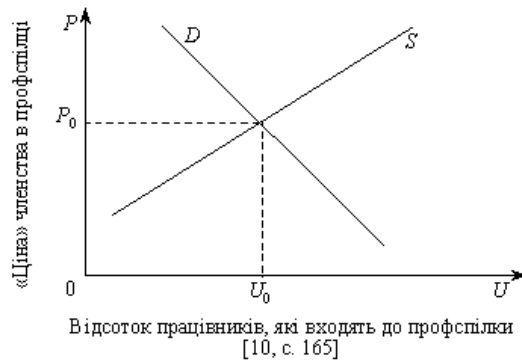


Рис. 2.4.3. Вплив профспілок на заробітну плату і зайнятість



D — крива попиту працівників на членство у профспілці
 S — крива пропозиції послуг профспілки

Рис. 2.4.2. Криві попиту і пропозиції на ринку послуг профспілок