

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Кафедра економічної теорії

**Міждисциплінарна курсова робота
з економічної теорії**

на тему:

“ Аналіз активності профспілок на ринку праці України ”

Студентки 2 курсу групи Ф-22

Напрямку підготовки

«Фінанси і кредит»

Ходоровська Ю.М.

Керівник: Хопчан В. М.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль-2016

ПЛАН

Вступ

1. Ринок праці і його основні характеристики
2. Профспілки та їх місце в соціально-трудоному розвитку
3. Аналіз функціонування профспілок
4. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні

Висновки

Список використаних джерел

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Ринок праці і його основні характеристики	7
2. Профспілки та їх місце в соціально-трудоному розвитку.....	15
3. Аналіз функціонування профспілок.....	23
4. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні.....	31
Висновки.....	38
Список використаних джерел.....	40

ВСТУП

Актуальність теми на сьогодні полягає в тому, що 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.

Значну роль у революції в трудових відносинах відіграло законодавство про право трудящих організувати 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 XX ст. - в колоніальних і залежних країнах. З розвитком капіталізму посилювався й робітничих 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.

Метою дослідження є дослідження проблеми ринку праці, аналіз його тенденцій.

Предмет дослідження. Актуальними проблемами даного дослідження є зайнятість і безробіття в Україні, зокрема, суть і форми зайнятості, причини, рівень і форми безробіття, особливості його прояву в територіальному аспекті. Особливої уваги вимагають питання прогнозування ринку праці й особливостей його формування в Україні, проблема створення ефективної системи зайнятості населення. Враховуючи досвід капіталістичних країн щодо регулювання ринку праці, розглядаються питання щодо ролі державних служб зайнятості, оскільки ймовірним є зростання чисельності безробітних, збільшення періоду пошуку відповідної роботи. В роботі висвітлюються напрямки соціального захисту населення, оскільки цього вимагають зростання армії безробітних, померизація суспільства тощо.

Сучасний етап розвитку зв'язаний з новим поглядом на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки. Цей новий погляд - свідчення реального росту ролі людського фактора в умовах технологічного етапу НТР, коли в наявності пряма залежність результатів виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому й окремого працівника зокрема.

Об'єкт дослідження. Ринок праці стає найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють повсякденну еволюцію суспільства. Мова йде про ту чи іншу форму ініціативи, виробничої самостійності, прагненні до удосконалювання технології і методів обслуговування населення.

В даній курсовій роботі планується дослідити такі питання як місце ринку праці в економічній системі, різновиди ринків праці, сучасний стан ринку праці в Україні.

1. РИНОК ПРАЦІ І ЙОГО ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманій й працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Проте цього недостатньо, оскільки, з економічного погляду, власник робочої сили змушений

продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування, або коли дохід з інших джерел є недостатнім.

Економічні зміни, що відбуваються в Україні, спричинені насамперед світовою фінансовою кризою, активізували вирішення низки соціально-економічних проблем щодо формування та ефективного функціонування ринку праці. Існуюча інфраструктура ринку праці не в змозі виконувати свої функції, значними залишаються обсяги безробіття, що обумовлює деградацію трудового потенціалу. Гостро постають питання збалансованості попиту та працевлаштування робочої сили, зберігається нераціональна структура зайнятості.

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності - ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, і грошей (кредитів)) і ринок праці. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх [21, с.150-154].

Метою дослідження є вивчення ринку праці, його характеристики, а також пошук шляхів подолання негативного впливу фінансово-економічної кризи на ринок праці України. На ринку праці постійно виникають проблеми як економічного, так і соціального характеру, які він не в змозі подолати самостійно. Тому створюються відповідні інститути, діяльність яких була б спрямована на вирішення цих проблем. Такі інститути зумовлюють утворення інфраструктури ринку праці.

До інститутів, які забезпечують функціонування ринку праці, відносять державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівнів; недержавні заклади сприйняття зайнятості, кадрові та

профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, організації роботодавців, громадські організації. Особливе місце при цьому займають державні органи влади, які одночасно виступають і елементом інфраструктури ринку праці, і суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці[1, с.528-529]

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття.

Стабілізації на ринку робочої сили будуть сприяти: участь населення у підготовці та проведенні в Україні Євро-2012, розвиток промисловості України, зміна структури зайнятості, деталізація трудової міграції, а також посилення відповідальності органів виконавчої влади й соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

Зважаючи на сучасний стан ринку праці в Україні можна запропонувати такі заходи подолання негативних наслідків фінансово-економічної кризи:

- спрямувати роботу центрів зайнятості на вдосконалення системи перекваліфікації працездатного населення для розвитку гнучкого ринку робочої сили;
- надати дотації на створення робочих місць, пільги при найманні, допомога малому і середньому бізнесу;
- розробити політику регулювання міграції як щодо експорту, так і щодо імпорту праці, що забезпечить захист національних інтересів України;
- забезпечити збалансованість попиту і пропозиції робочої сили.

Протягом останніх років валовий внутрішній продукт країни зріс, зросли обсяги виробництва в промисловості, відбулось підвищення обсягів інвестицій в основний капітал, експорту та імпорту товарів. Випереджальними темпами порівняно зі збільшенням ВВП зростали реальні наявні доходи населення, підвищилася реальна заробітна плата. Досягнуті темпи економічного зростання суттєво перевищують темпи збільшення валового суспільного продукту в колишній УРСР, які у 1976-1980 рр. становили 3,4%, у 1981-1985 рр. -3,3%, в 1986-1990 рр. - 1,7% .

Збільшення обсягів виробництва і надання послуг створює об'єктивні передумови для зростання потреби в кваліфікованих робітниках, що вимагає реформування системи професійно-технічної освіти відповідно до нових вимог. При цьому аналіз і прогноз попиту за професіями та рівнями кваліфікації має стати основою реформування системи формування пропозиції праці.

Таким чином, ринок праці України увійшов до нової фази свого розвитку, що характеризується такими факторами: сукупний попит на ринку праці зростає, підвищується реальна ціна праці. Разом з тим, підвищення сукупного попиту на ринку праці не супроводжується зростанням сукупної пропозиції в довгостроковій перспективі, що визначається особливостями демографічної ситуації в країні. Тобто, на даному етапі розвитку України необхідним є по-перше, збільшення масштабу пропозиції праці (забезпечення розширеного відтворення населення та збільшення тривалості його трудового періоду, регулювання міграційних процесів); по-друге, підвищення якості пропозиції праці (всебічний розвиток професійних знань, вмінь та навичок населення, інтелектуальних, духовних та фізичних його здібностей); по-третє, оптимізація структури пропозиції праці відповідно до прогнозів розвитку сукупного попиту на неї (формування ринку професій відповідно до оцінки та прогнозу потреби в робочих місцях в економіці країни, визначення і стимулювання створення нових та збереження існуючих високопродуктивних робочих місць відповідно до територіальних та галузевих пріоритетів, підвищення професійної та регіональної мобільності праці). При цьому перспективні та щорічні програми зайнятості населення України, що розробляються на національному та регіональному рівнях, доцільно було б розширити, трансформувати в програми розвитку ринку праці України та її регіонів, що не тільки включали б аналіз та план діяльності центрів зайнятості щодо надання соціальних послуг, а були комплексними програмами розвитку ринку праці, включаючи формування потенційного та фактичного рівня сукупної пропозиції, її професійно-кваліфікаційної структури, формування ефективного попиту на працю

відповідно до пріоритетних сфер розвитку країни та її регіонів, регулювання ціни на ринку праці [1,с.530-534].

Характеризуючи ринок праці головну роль відіграє його формування, яке поділялося у кілька етапів і також були фактори які впливали на це формування. До об'єктивних факторів формування ринку праці та його територіального розміщення можна віднести:

- природно-ресурсний (наявність, обсяг та якість земельної ділянки, наявність природних умов та ресурсів для ремісничої справи),
- національно-етнічний (питома вага серед населення території козачого стану;
- у випадках неможливості застосувати працю на своїй землі, козаки, як більш мобільний елемент населення, шукали себе в професійних заняттях, "відхожому" батрацтві, тоді як селяни намагались доповнити нестачу власної землі орендою чужої),
- економіко-географічний (розташування відносно районів виробництва джерела продукції, відносно потенційних споживачів продукції, товарів, послуг),
- історичний та демографічний фактори (кількість населення, віковий склад).

Для етапу формування ринку праці характерним є і зародження механізму його регулювання. Аналіз первинних документів свідчить, що основними напрямками діяльності органів земського самоврядування в сфері ринку праці були: аналіз, профнавчання та підвищення мобільності праці, регламентування самого процесу праці із регулюванням режиму та умов праці, вікових обмежень.

Позитивним досвідом регулювання регіональних ринків праці земського періоду є проведення глибокого економічного аналізу стану розвитку ринків праці, розміщення праці на них, із виявленням факторів впливу на такий розвиток визначенням закономірностей процесу розміщення праці.

Перший етап (30-ті рр. ХХ ст.)- регулювання носить епізодичний характер, обумовлюючись екстремальними ситуаціями, що виникають в економіці. Розробляються правові основи регулювання.

Другий етап (кінець другої світової війни - 60-ті рр. ХХ ст.) - характеризується переходом до систематичного впливу на ринок праці в руслі кейнсіанської економічної концепції. Держава створює нові робочі місця в державному секторі, сприяє організації суспільних робіт, розширює сферу державної освіти та професійної підготовки, підвищує обсяг витрат на допомоги.

Третій етап розпочався в 70-роки ХХ ст. Він пов'язаний з тим, що державне регулювання стає все більш ринковим. Акцент переноситься на стимулювання підприємців до створення нових робочих місць та заохочення безробітних покращувати гнучкість своєї роботи. І хоча розвиток нової моделі державного регулювання йшов по двох різних напрямках: консервативному (Англія, США) та ліберальному (Германія, Франція), зусилля всіх розвинутих країн зосереджувались, в основному, на наданні допомоги окремим галузям промисловості, географічним районам, групам працівників, забезпечення працею яких було проблематичним в результаті перебудови структури економіки. При цьому пряме фінансування робочих місць ігнорувалось. Вслід за США що визнали таку політику регулювання регіональних ринків праці неефективною, західноєвропейські країни теж перейшли до визначення загальних напрямів розвитку депресивних регіонів, створення сприятливих економічних умов для залучення та функціонування інвестицій шляхом введення податкових пільг в даному регіоні.

Початок четвертого етапу, на думку вчених, визначається із травня 1995 року, коли із прийняттям Закону України "Про оплату праці" приховане безробіття поступово переходить у відкрите. [5,с. 590].

Сучасний етап розвитку зв'язаний з новим поглядом на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки. Цей новий погляд - свідчення реального росту ролі людського фактора в умовах технологічного етапу НТР, коли в

наявності пряма залежність результатів виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому й окремого працівника зокрема. Зростання ролі людського фактора у виробництві підтверджено результатами економічних досліджень провідних американських вчених.

. На відміну від інших ресурсів (факторів виробництва) праця є функцією життєдіяльності людини і невіддільний від особистості. Тому сама праця не може бути проданий, і на "ринку праці" продаються і купуються послуги праці. Важливою особливістю ринку праці є велика тривалість взаємин продавця і покупця. Якщо на ринку товарів контакт продавця і покупця в більшості випадків обмежується передачею прав власності, тобто вкрай нетривалий в часі, то на ринку праці взаємини продавця і покупця тривають весь той час, на який укладено контракт. Треба також зазначити, що велику роль на ринку праці грають негрошові фактори - престижність і складність роботи, умови праці й соціальні гарантії і так далі. Однією з найважливіших особливостей ринку руда є переважання на ньому різних форм недосконалої конкуренції. Це обумовлено присутністю на ринку таких інститутів, як держава, профспілки, великі корпорації[6, с. 360].

В умовах зробленої конкуренції на ринку велика кількість фірм конкурують одна з одною при наймі конкретного виду праці. При цьому численні робітники, що мають однакову кваліфікацію, незалежно один від одного пропонують цей вид послуг праці. І, що найголовніше, ні робітники, ні фірми не здійснюють контролю над ціною. У такому випадку обсяг попиту на працю буде знаходитися у зворотній залежності від величини заробітної плати. Так як при підвищенні ставки заробітної плати підприємець, за інших рівних умов, буде змушений скоротити використання праці. Крива пропозиції в умовах досконалої конкуренції буде плавно підвищуватися, що пояснюється тим, що при відсутності безробіття наймають фірми будуть змушені платити більш високі ставки заробітної плати, щоб залучити робітників. Справа в тому, що заробітна плата повинна компенсувати можливість альтернативного

використання часу або на інших ринках праці, або в домашньому господарстві[9, с.250-262].

Отже, ринок праці має свої характерні особливості. Це пов'язано зі специфікою товару, який продається і купується на цьому ринку.

2. ПРОФСПІЛКИ ТА ЇХ РОЛЬ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОМУ РОЗВИТКУ

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманій й працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Проте цього

недостатньо, оскільки, з економічного погляду, власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування, або коли дохід з інших джерел є недостатнім.

Економічні зміни, що відбуваються в Україні, спричинені насамперед світовою фінансовою кризою, активізували вирішення низки соціально-економічних проблем щодо формування та ефективного функціонування ринку праці. Існуюча інфраструктура ринку праці не в змозі виконувати свої функції, значними залишаються обсяги безробіття, що обумовлює деградацію трудового потенціалу. Гостро постають питання збалансованості попиту та працевлаштування робочої сили, зберігається нераціональна структура зайнятості.

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності - ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, і грошей (кредитів)) і ринок праці. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх [21, с.150-154].

Метою дослідження є вивчення ринку праці, його характеристики, а також пошук шляхів подолання негативного впливу фінансово-економічної кризи на ринок праці України. На ринку праці постійно виникають проблеми як економічного, так і соціального характеру, які він не в змозі подолати самостійно. Тому створюються відповідні інститути, діяльність яких була б спрямована на вирішення цих проблем. Такі інститути зумовлюють утворення інфраструктури ринку праці.

До інститутів, які забезпечують функціонування ринку праці, відносять державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального

та місцевого рівнів; недержавні заклади сприйняття зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, організації роботодавців, громадські організації. Особливе місце при цьому займають державні органи влади, які одночасно виступають і елементом інфраструктури ринку праці, і суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці[1, с.528-529]

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття.

Стабілізації на ринку робочої сили будуть сприяти: участь населення у підготовці та проведенні в Україні Євро-2012, розвиток промисловості України, зміна структури зайнятості, деталізація трудової міграції, а також посилення відповідальності органів виконавчої влади й соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

Зважаючи на сучасний стан ринку праці в Україні можна запропонувати такі заходи подолання негативних наслідків фінансово-економічної кризи:

- спрямувати роботу центрів зайнятості на вдосконалення системи перекваліфікації працездатного населення для розвитку гнучкого ринку робочої сили;
- надати дотації на створення робочих місць, пільги при найманні, допомога малому і середньому бізнесу;
- розробити політику регулювання міграції як щодо експорту, так і щодо імпорту праці, що забезпечить захист національних інтересів України;
- забезпечити збалансованість попиту і пропозиції робочої сили.

Протягом останніх років валовий внутрішній продукт країни зріс, зросли обсяги виробництва в промисловості, відбулось підвищення обсягів інвестицій в основний капітал, експорту та імпорту товарів. Випереджальними темпами порівняно зі збільшенням ВВП зростали реальні наявні доходи населення, підвищилася реальна заробітна плата. Досягнуті темпи економічного зростання суттєво перевищують темпи збільшення валового суспільного продукту в

колишній УРСР, які у 1976-1980 рр. становили 3,4%, у 1981-1985 рр. -3,3%, в 1986-1990 рр. - 1,7% .

Збільшення обсягів виробництва і надання послуг створює об'єктивні передумови для зростання потреби в кваліфікованих робітниках, що вимагає реформування системи професійно-технічної освіти відповідно до нових вимог. При цьому аналіз і прогноз попиту за професіями та рівнями кваліфікації має стати основою реформування системи формування пропозиції праці.

Таким чином, ринок праці України увійшов до нової фази свого розвитку, що характеризується такими факторами: сукупний попит на ринку праці зростає, підвищується реальна ціна праці. Разом з тим, підвищення сукупного попиту на ринку праці не супроводжується зростанням сукупної пропозиції в довгостроковій перспективі, що визначається особливостями демографічної ситуації в країні. Тобто, на даному етапі розвитку України необхідним є по-перше, збільшення масштабу пропозиції праці (забезпечення розширеного відтворення населення та збільшення тривалості його трудового періоду, регулювання міграційних процесів); по-друге, підвищення якості пропозиції праці (всебічний розвиток професійних знань, вмінь та навичок населення, інтелектуальних, духовних та фізичних його здібностей); по-третє, оптимізація структури пропозиції праці відповідно до прогнозів розвитку сукупного попиту на неї (формування ринку професій відповідно до оцінки та прогнозу потреби в робочих місцях в економіці країни, визначення і стимулювання створення нових та збереження існуючих високопродуктивних робочих місць відповідно до територіальних та галузевих пріоритетів, підвищення професійної та регіональної мобільності праці). При цьому перспективні та щорічні програми зайнятості населення України, що розробляються на національному та регіональному рівнях, доцільно було б розширити, трансформувати в програми розвитку ринку праці України та її регіонів, що не тільки включали б аналіз та план діяльності центрів зайнятості щодо надання соціальних послуг, а були комплексними програмами розвитку ринку праці, включаючи формування потенційного та фактичного рівня сукупної пропозиції, її професійно-

кваліфікаційної структури, формування ефективного попиту на працю відповідно до пріоритетних сфер розвитку країни та її регіонів, регулювання ціни на ринку праці[1,с.530-534].

Характеризуючи ринок праці головну роль відіграє його формування, яке поділялося у кілька етапів і також були фактори які впливали на це формування. До об'єктивних факторів формування ринку праці та його територіального розміщення можна віднести:

- природно-ресурсний (наявність, обсяг та якість земельної ділянки, наявність природних умов та ресурсів для ремісничої справи),
- національно-етнічний (питома вага серед населення території козачого стану;
- у випадках неможливості застосувати працю на своїй землі, козаки, як більш мобільний елемент населення, шукали себе в професійних заняттях, "відхожому" батрацтві, тоді як селяни намагались доповнити нестачу власної землі орендою чужої),
- економіко-географічний (розташування відносно районів виробництва джерела продукції, відносно потенційних споживачів продукції, товарів, послуг),
- історичний та демографічний фактори (кількість населення, віковий склад).

Для етапу формування ринку праці характерним є і зародження механізму його регулювання. Аналіз первинних документів свідчить, що основними напрямками діяльності органів земського самоврядування в сфері ринку праці були: аналіз, профнавчання та підвищення мобільності праці, регламентування самого процесу праці із регулюванням режиму та умов праці, вікових обмежень.

Позитивним досвідом регулювання регіональних ринків праці земського періоду є проведення глибокого економічного аналізу стану розвитку ринків праці, розміщення праці на них, із виявленням факторів впливу на такий розвиток визначенням закономірностей процесу розміщення праці.

Перший етап (30-ті рр. ХХ ст.)- регулювання носить епізодичний характер, обумовлюючись екстремальними ситуаціями, що виникають в економіці. Розробляються правові основи регулювання.

Другий етап (кінець другої світової війни - 60-ті рр. ХХ ст.) - характеризується переходом до систематичного впливу на ринок праці в руслі кейнсіанської економічної концепції. Держава створює нові робочі місця в державному секторі, сприяє організації суспільних робіт, розширює сферу державної освіти та професійної підготовки, підвищує обсяг витрат на допомоги.

Третій етап розпочався в 70-роки ХХ ст. Він пов'язаний з тим, що державне регулювання стає все більш ринковим. Акцент переноситься на стимулювання підприємців до створення нових робочих місць та заохочення безробітних покращувати гнучкість своєї роботи. І хоча розвиток нової моделі державного регулювання йшов по двох різних напрямках: консервативному (Англія, США) та ліберальному (Германія, Франція), зусилля всіх розвинутих країн зосереджувались, в основному, на наданні допомоги окремим галузям промисловості, географічним районам, групам працівників, забезпечення працею яких було проблематичним в результаті перебудови структури економіки. При цьому пряме фінансування робочих місць ігнорувалось. Вслід за США що визнали таку політику регулювання регіональних ринків праці неефективною, західноєвропейські країни теж перейшли до визначення загальних напрямів розвитку депресивних регіонів, створення сприятливих економічних умов для залучення та функціонування інвестицій шляхом введення податкових пільг в даному регіоні.

Початок четвертого етапу, на думку вчених, визначається із травня 1995 року, коли із прийняттям Закону України "Про оплату праці" приховане безробіття поступово переходить у відкрите. [5,с. 590].

Сучасний етап розвитку зв'язаний з новим поглядом на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки. Цей новий погляд - свідчення реального росту ролі людського фактора в умовах технологічного етапу НТР, коли в

наявності пряма залежність результатів виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому й окремого працівника зокрема. Зростання ролі людського фактора у виробництві підтверджено результатами економічних досліджень провідних американських вчених.

. На відміну від інших ресурсів (факторів виробництва) праця є функцією життєдіяльності людини і невіддільний від особистості. Тому сама праця не може бути проданий, і на "ринку праці" продаються і купуються послуги праці. Важливою особливістю ринку праці є велика тривалість взаємин продавця і покупця. Якщо на ринку товарів контакт продавця і покупця в більшості випадків обмежується передачею прав власності, тобто вкрай нетривалий в часі, то на ринку праці взаємини продавця і покупця тривають весь той час, на який укладено контракт. Треба також зазначити, що велику роль на ринку праці грають негрошові фактори - престижність і складність роботи, умови праці й соціальні гарантії і так далі. Однією з найважливіших особливостей ринку руда є переважання на ньому різних форм недосконалої конкуренції. Це обумовлено присутністю на ринку таких інститутів, як держава, профспілки, великі корпорації[6, с. 360].

В умовах зробленої конкуренції на ринку велика кількість фірм конкурують одна з одною при наймі конкретного виду праці. При цьому численні робітники, що мають однакову кваліфікацію, незалежно один від одного пропонують цей вид послуг праці. І, що найголовніше, ні робітники, ні фірми не здійснюють контролю над ціною. У такому випадку обсяг попиту на працю буде знаходитися у зворотній залежності від величини заробітної плати. Так як при підвищенні ставки заробітної плати підприємець, за інших рівних умов, буде змушений скоротити використання праці. Крива пропозиції в умовах досконалої конкуренції буде плавно підвищуватися, що пояснюється тим, що при відсутності безробіття наймають фірми будуть змушені платити більш високі ставки заробітної плати, щоб залучити робітників. Справа в тому, що заробітна плата повинна компенсувати можливість альтернативного

використання часу або на інших ринках праці, або в домашньому господарстві[9, с.250-262].

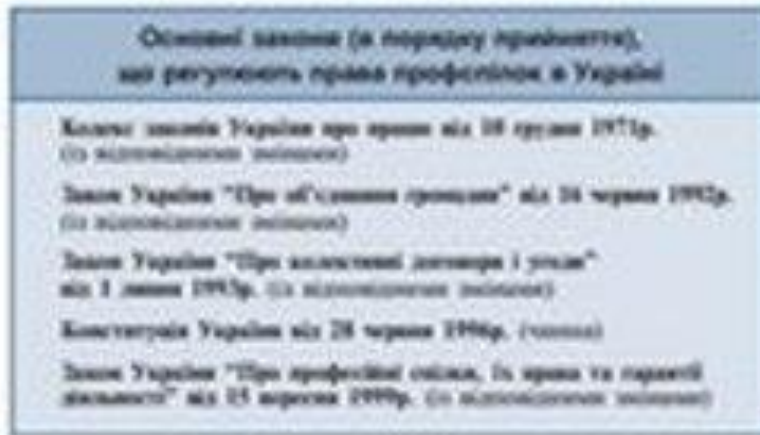
Отже, ринок праці має свої характерні особливості. Це пов'язано зі специфікою товару, який продається і купується на цьому ринку.

3. АНАЛІЗ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНІ

Аналізуючи 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.

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. Як показує досвід світової історії періоди економічних спадів і потрясінь приводили до кризи профспілкового руху. У країнах СНД, зокрема в Україні, вона виявляється у формі відриву профспілок від мас, падіння ефективності їхніх дій, скорочення чисельності їх членів.. Як показує практика, система соціально-трудового захисту у нашій країні знаходиться поки в зародковому стані. У період тривалого і хворобливого становлення нової системи трудових відносин працівники більшості підприємств країни виявилися зовсім незахищеним. Аналізуючи розвиток профспілок неможливо не зачепити теми проблеми їх розвитку.

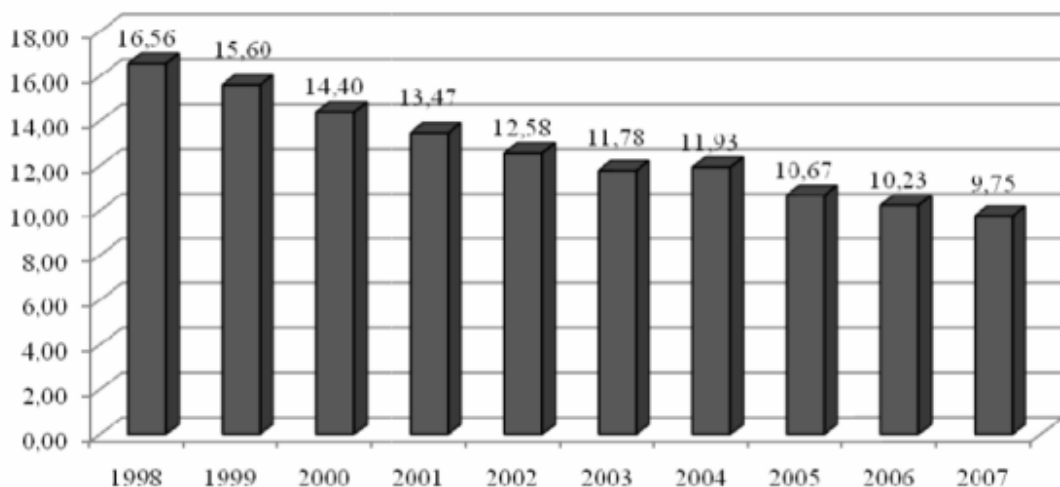


Рис 3.1 Динаміка зміни кількості членів профспілок в Україні, млн осіб

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 поїздок, стимулювання повернення заробітчанин 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]



Рис. 3.2 Міграції українців

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].

Отже, роль профспілок буде неухильно зростати. Тому що, профспілки залишаються чи ледве не єдиним органом, що стоїть на захисті прав і інтересів працюючих. Єдине, що профспілкам необхідно уточнити свої завдання і задачі, удосконалювати методи роботи. Але починати треба не з чистої сторінки. Необхідно вивчати і брати до уваги уроки, пройдені профспілками інших країн світу, розвивати вже наявні в кожній членській організації паростки нового. Профспілковий рух у Україні в теперішніх умовах тільки складається. Але

очевидно, що якщо Україна буде розвиватися взявши за ідеал розвинуті країни Європи, та і профспілки будуть мати відповідні методи роботи з профспілками інших країн. Тому методи і досвід роботи профспілок інших країн представляють практичний інтерес[25, с. 289-296].

4. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФСПЛОК В УКРАЇНІ

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.

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 Федерація профспілок України є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій - членів ФПУ, координація

зміцнення ФПУ як найбільшого представницького профцентру України; поглиблення міжнародних зв'язків Федерація профспілок України[20, с. 69-72].

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. Федерація профспілок України підтримує зв'язки з профцентрами країн СНД, Бельгії, Болгарії, В'єтнаму, Данії, Ізраїлю, Кіпру, Китаю, Польщі, Румунії, Сербії, Словенії, Угорщини, Франції та інших країн. [21, с. 18-26].

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[22, с. 3-9].

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[24, с. 10-17].

Профспілки в Україні перебуває сьогодні на складному етапі становлення, пошуку свого місця в системі нових соціально-економічних, політичних відносин. Трансформуються традиційні профспілки. Разом з тим, створюються нові (вільні, альтернативні) професійні об'єднання.

Неоднозначні, часом суперечливі тенденції розвитку профспілкового руху, складний процес вироблення механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців в рамках соціального партнерства потребують вивчення та широкого громадського обговорення.

Пропонуються окремі заходи, спрямовані на створення сприятливих умов розвитку профспілкового руху та підвищення ефективності діяльності профспілок.

1. 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.
2. 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.

3. узагальнюються висновки, формулюються основні проблеми профспілкового руху, вносяться пропозиції щодо створення сприятливих умов діяльності профспілок, посилення їх дієвості та ефективності[27].

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.(Додаток)

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 чато-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».

Так що перспективи у ринку праці в Україні поки виглядають досить оптимістично: зростання виробництва буде супроводжуватися створенням нових робочих місць і збільшенням зарплат - нехай ще повільно, але неухильно[26 с.69-72].

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.

Профспілки будуються на принципах:

□ Демократичності - діяльність профспілок повністю підконтрольна їх рядовим членам. Саме вони обирають керівників профспілок та мають можливість їх відкликати. Шляхом обговорення на загальних зборах та голосуванням визначаються та стверджуються в остаточному варіанті положення проекту колективної угоди. Шляхом прийняття рішення на загальних зборах (конференції) вирішуються всі важливі для діяльності профспілок питання.

□ Незалежності та автономності - демократичні профспілки є організацією, ціллю якої є захист інтересів трудящих і тільки трудящих. Профспілки юридично не залежать в своїй діяльності ні від державних органів, ні від адміністрації підприємства, ні від будь-якої громадської організації або політичної партії, ні від будь-кого іншого. Це дозволяє профспілкам бути вільними у виборі напрямків, методів та видів діяльності. А також шляхів досягнення поставлених цілей.

□ Гласності, відкритості та доступності - всі збори, їх протоколи, звіти керівних органів та будь-яка інша офіційна документація профспілок має бути доступною для всіх її членів.

Робітник підприємства, організації, який хоче вступити до профспілки, має написати заяву на ім'я голови комітету профспілок з проханням про прийняття його в члени профспілки, вказавши точно її офіційну назву та дату, від якої він просить вважати його членом профспілки.

Кожний робітник перед тим, як написати заяву про вступ, має уважно ознайомитися зі Статутом та вирішити, чи бажає він його дотримуватись.

Профспілки виконують важливі для робітника, але невіддільні для однієї людини функції, а саме:

- ❖ Участь в колективних переговорах, відстоювання вигідних для робітників умов праці;
- ❖ Підготовка та підписання колективної угоди;
- ❖ Контроль за виконанням адміністрацією умов колективної угоди та примушування її ліквідувати порушення;
- ❖ Представництво трудящих перед адміністрацією, в державних органах, а також в судах та таке інше.

Отже, 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. 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.

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

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