

АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН І ТУРИЗМУ

АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН І ТУРИЗМУ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КАПЛІН СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 342+349.2:331.105.44(477+100)(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЗАРУБІЖНОГО
ДОСВІДУ**

081 – «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ С. М. Каплін

Науковий керівник Шатіло Володимир Анатолійович, доктор юридичних наук, професор

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Каплін С.М. Конституційно-правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні у контексті зарубіжного досвіду. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Київ, 2021.

Дисертацію присвячено комплексному порівняльно-правовому аналізу конституційно-правового забезпечення діяльності професійних спілок в Україні та зарубіжних країнах як основної форми соціальної взаємодії між державою та громадянським суспільством, а також розробленню науково обґрунтованих пропозицій та рекомендацій для вдосконалення вітчизняного законодавства і практики його реалізації у сфері профспілкової діяльності.

Наголошено, що комплексний аналіз конституційного регулювання права на об'єднання у профспілки в різних країнах світу дозволив констатувати, що міжнародні стандарти не завжди знайшли втілення в національних конституціях, адже деякі з них містять вкрай лаконічні формулювання (Бельгія, Угорщина, Нідерланди, Монако, Ліхтенштейн, Японія, Грузія, Латвія та ін.) відсилаючи до галузевого законодавства, а інші містять доволі детально прописаний механізм регулювання (Туреччина, Польща, Марокко та ін.).

В деяких державах на конституційному рівні або не закріплюється право на об'єднання у профспілки взагалі (Конституція Королівства Данія, Конституція Сполучених Штатів Америки) або міститься відсилка до відповідного закону (напр. ст. 34 Конституції Французької Республіки містить припис про те, що законом встановлюються правила стосовно трудового права, права професійних спілок і соціального забезпечення).

Право на об'єднання в конституціях закріплюються або за громадянами, або за кожною особою, а саме можна зустріти такі конституційні формулювання: 1) виключно за громадянами (Німеччина, Греція, Швеція,

Бельгія, Ірландія, Литва, Україна) або за громадянами, які набули громадянства за народженням (Монако тільки за монегасками, Гватемала тільки за гватемальцями за народженням); 2) за кожним (Іспанія, Польща, Азербайджан, Вірменія, Білорусь, Латвія, Туреччина, Швейцарія, Естонія), за будь-якою особою (Монако), за усіма (Грузія), за працівниками (Португалія).

Пропонується соціальне партнерство визначати як стан суспільно-політичних відносин в демократичній соціально орієнтованій державі, що спрямований на зміцнення конституційних гарантій, задоволення суспільних потреб, дотримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою в умовах налагодження соціального діалогу.

Проведено розмежування правових категорій «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», які співвідносяться як результат та процес. Тобто в демократичній державі соціальне партнерство є політико-правовим феноменом, прагненням, результатом, кінцевою метою, яку можна досягти лише за допомогою налагодження соціального діалогу, який є механізмом, процесом конструктивної взаємодії визначених суб'єктів (працівників (в особі профспілок), роботодавців, органів державної влади, органів місцевого самоврядування). На відміну від соціального партнерства соціальний діалог є процесом налагодження конструктивної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади за допомогою таких форм як колективні переговори, колективні угоди і колективних договори, взаємні консультації, примирно-посередницькі процедури та ін.

Аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду дозволяє зробити висновок, що на сьогоднішній день для України варто запозичити саме міжсекторну модель соціального діалогу в форматі трипартизму, але в перспективі варто сприяти залученню і більш широкого кола суб'єктів громадянського суспільства з метою трансформації та наближення до більш демократичної моделі мультипартизму (тетрапартизму).

Пропонується визначення профспілки як суб'єкта конституційних правовідносин під якою розуміється добровільна, неприбуткова, самоврядна,

самостійна організаційно-правова форма реалізації трудових та соціально-економічних конституційних прав людини, що здійснює представництво та захист групових професійних інтересів її учасників через їх поєднання та узгодження з іншими сторонами соціального діалогу. Ознаки притаманні профспілкам поділяти на загально-правові та спеціальні (конституційно-правові). До загальних ознак можна віднести такі: добровільність, самоврядність, громадський (некомерційний) характер діяльності, реалізацію спільної мети (захист соціальних та трудових прав), груповий професійний інтерес учасників, та ін. Серед спеціальних (конституційно-правових) можна визначити: належить до політичної групи прав людини; є елементом конституційного механізму публічної влади; має організаційну відокремленість та самостійність; є організаційно-правовою формою реалізації конституційних прав людини.

Запропоновано класифікацію функцій профспілок здійснювати за кількома критеріями: 1) за сферами взаємодії з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (представницька, правозахисна, політико-правова, громадського контролю, медіативна (посередницька); міжнародного співробітництва; 2) за сферами суспільних відносин (соціальну, політичну, економічну, етично-виховну, ідеологічну (духовно-культурну), інформаційну, екологічну, інтеграційну та інші); 3) за характером системної взаємодії (внутрішні та зовнішні); 4) за способами впливу на суспільні відносини (активні (явні), пасивні (латентні, приховані), агресивні); 5) за способами охорони та захисту прав працівників (правоохоронна, правозахисна, правореалізаційна, правовідновлююча). При цьому змістове навантаження кожної з виділених функцій варто співвідносити з окресленою специфікою та можливістю їх взаємодії не тільки з роботодавцями, але й з органами публічної влади в процесі налагодження соціального діалогу.

Обґрунтовується необхідність дослідження механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства

здійснювати в напрямку реалізації представницької, правозахисної, політико-правової, медіативної та інших функцій профспілок.

Здійснено комплексний аналіз системи гарантій забезпечення діяльності профспілок. Запропоновано класифікувати гарантії забезпечення діяльності профспілок за базовим критерієм характеру суспільно-політичної взаємодії на загальні (загальносоціальні) та спеціально-юридичні (правові).

Обґрунтовується, що загальні (загальносоціальні) гарантії діяльності профспілок пропонується диференціювати за різними сферами суспільних відносин на: соціально-економічні, політичні, духовно-культурні та ін. Спеціально-юридичні (правові) гарантії пропонується класифікувати за такими критеріями: 1) за галузевою ознакою забезпечення діяльності профспілок (конституційні, цивільні, трудові, адміністративні тощо); 2) за специфікою правового забезпечення діяльності профспілок (нормативно-правові, організаційно-правові, матеріально-фінансові; 3) за функціональною спрямованістю (гарантії охорони, гарантії захисту, гарантії реалізації, гарантії відновлення); 4) за терміном дії (постійні, тимчасові).

Серед сучасних тенденцій, що впливають (переважно негативно) на розвиток профспілкового руху, виділено наступні: 1) скорочення чисельності профспілкового руху та зниження ефективності діяльності профспілок в процесі захисту соціальних та трудових прав працівників; 2) зниження кредиту довіри до профспілок з боку працівників; 3) зниження соціальної відповідальності з боку як роботодавців, так і профспілок перед працівником; 4) застаріла нормативно-правова база; 5) вплив глобалізації на послаблення ефективності профспілкового руху; 6) структурні зміни в сфері соціально-трудова відносин та запровадження нетипових форми зайнятості; 7) усунення профспілок від сфери прийняття важливих державно-владних рішень та небажання влади дослухатись до профспілкових ініціатив.; 8) реструктуризація профспілок шляхом об'єднання на міжнародному рівні; 9) профспілковий плюралізм; 10) підвищення рівня трудової міграції; 11) кліматичні зміни.

Враховуючи необхідність залучення профспілок до сфери прийняття державно-владних рішень пропонується запровадження інституту профільної профспілкової експертизи на стадії подання законопроекту. А саме доповнити ст. 103 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» нормативним змістом у такому формулюванні «..zareєстрований та включений до порядку денного сесії законопроект, що стосується відповідної сфери представницької діяльності профспілок при підготовці до першого читання в обов'язковому порядку направляється для проведення профільної профспілкової експертизи всеукраїнським об'єднанням профспілок. При отриманні негативного висновку прийняття законопроекту є можливим якщо за нього проголосувало 2/3 депутатів від конституційного складу Верховної Ради України».

Ключові слова: профспілки, громадянське суспільство, соціальне партнерство, соціальний діалог, конституціоналізм, конституційний механізм публічної влади, конституційні правовідносини.

ABSTRACT

Kaplin S.M. Constitutional and legal support of trade unions in Ukraine in the context of foreign experience. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy on a specialty 081 «Law». - Academy of Labor, Social Relations and Tourism, Kyiv, 2021.

The dissertation is devoted to a comprehensive comparative legal analysis of the constitutional and legal support of trade unions in Ukraine and abroad as the main form of social interaction between the state and civil society, as well as the development of scientifically sound proposals and recommendations for improving domestic legislation and practice.

It is emphasized that a comprehensive analysis of the constitutional regulation of the right to join trade unions in different countries of the world revealed that international standards are not always embodied in national constitutions, as some of them contain very concise wording (Belgium, Hungary, Netherlands, Monaco, Liechtenstein, Japan, Georgia, Latvia, etc.) referring to sectoral legislation, and others contain a fairly detailed regulatory mechanism (Turkey, Poland, Morocco, etc.).

In some states, the constitutional level either does not enshrine the right to join unions at all (the Constitution of the Kingdom of Denmark, the Constitution of the United States of America) or contains a reference to the relevant law (eg Article 34 of the Constitution of the French Republic stipulates that the law rules on labor law, trade union law and social security).

The right to association is enshrined in the constitutions either for citizens or for each person, the following constitutional formulations can be found: 1) exclusively for citizens (Germany, Greece, Sweden, Belgium, Ireland, Lithuania, Ukraine) or for citizens who have acquired citizenship by birth (Monaco only by Monegasques, Guatemala only by Guatemalans by birth); 2) for each (Spain, Poland, Azerbaijan, Armenia, Belarus, Latvia, Turkey, Switzerland, Estonia), for any person (Monaco), for all (Georgia), for employees (Portugal).

It is proposed to define social partnership as a state of socio-political relations in a democratic socially oriented state, aimed at strengthening constitutional guarantees, meeting public needs, maintaining a balance of interests between employees, employers and the state in terms of social dialogue.

A distinction is made between the legal categories "social partnership" and "social dialogue", which are correlated as a result and a process. That is, in a democracy, social partnership is a political and legal phenomenon, aspiration, result, ultimate goal, which can be achieved only through social dialogue, which is a mechanism, a process of constructive interaction of certain actors (workers (represented by unions)), employers, public authorities, local governments). Unlike social partnership, social dialogue is a process of establishing constructive

interaction between employees, employers and public authorities through such forms as collective bargaining, collective agreements and collective agreements, mutual consultations, conciliation and mediation procedures, etc.

The analysis of domestic and foreign experience allows us to conclude that today Ukraine should borrow a cross-sectoral model of social dialogue in the format of tripartism, but in the future should promote the involvement of a wider range of civil society in order to transform and move towards a more democratic model. multipartism (tetrapartism).

It is proposed to define a trade union as a subject of constitutional legal relations, which means a voluntary, non-profit, self-governing, independent organizational and legal form of labor and socio-economic constitutional human rights, representing and protecting group professional interests of its members through their combination and coordination with others. parties to social dialogue. Signs are inherent in trade unions divided into general and special (constitutional and legal). The general features include the following: voluntariness, self-government, public (non-commercial) nature of the activity, the realization of a common goal (protection of social and labor rights), group professional interest of participants, etc. Among the special (constitutional and legal) can be identified: belongs to the political group of human rights; is an element of the constitutional mechanism of public power; has organizational separation and independence; is an organizational and legal form of realization of constitutional human rights.

It is proposed to classify the functions of trade unions according to several criteria: 1) by areas of interaction with public authorities and civil society (representative, human rights, political and legal, public control, mediation (mediation); international cooperation; 2) by areas of public relations, social, political, economic, ethical-educational, ideological (spiritual-cultural), informational, ecological, integration and others); 3) by the nature of system interaction (internal and external); 4) by ways of influencing social relations (active (explicit), passive (latent, hidden), aggressive); 5) on the methods of protection and defense of employees' rights (law enforcement, human rights

protection, law enforcement, law enforcement). Thus the semantic load of each of the allocated functions should be correlated with the outlined specificity and possibility of their interaction not only with employers, but also with public authorities in the course of establishment of social dialogue.

The necessity of research of the mechanism of interaction of trade unions with institutes of public power and civil society to carry out in the direction of realization of representative, human rights, political and legal, mediative and other functions of trade unions is substantiated.

A comprehensive analysis of the system of guarantees for trade unions has been carried out. It is proposed to classify the guarantees of trade union activity according to the basic criterion of the nature of socio-political interaction into general (general social) and special legal (legal).

It is substantiated that the general (general social) guarantees of activity of trade unions are offered to differentiate on various spheres of public relations on: social and economic, political, spiritual and cultural, etc. Special legal guarantees are proposed to be classified according to the following criteria: 1) on the basis of trade union activities (constitutional, civil, labor, administrative, etc.); 2) on the specifics of the legal support of trade unions (regulatory, organizational, legal, material and financial; 3) on the functional focus (guarantees of protection, guarantees of protection, guarantees of implementation, guarantees of recovery); 4) for the period of validity (permanent, temporary).

Among the current trends that affect (mostly negatively) the development of the trade union movement, the following are highlighted: 1) reducing the number of trade union movements and reducing the effectiveness of trade unions in the protection of social and labor rights of workers; 2) reduction of credit confidence in trade unions by employees; 3) reduction of social responsibility on the part of both employers and trade unions to the employee; 4) outdated regulatory framework; 5) the impact of globalization on weakening the effectiveness of the trade union movement; 6) structural changes in the field of social and labor relations and the introduction of atypical forms of employment; 7) removal of trade

unions from the sphere of making important state and government decisions and the unwillingness of the authorities to listen to trade union initiatives; 8) restructuring of trade unions by unification at the international level; 9) trade union pluralism; 10) increasing the level of labor migration; 11) climate change.

Given the need to involve trade unions in the sphere of government decision-making, it is proposed to introduce the institute of specialized trade union expertise at the stage of submitting a bill. Namely, to supplement Art. 103 of the Law of Ukraine "On the Rules of Procedure of the Verkhovna Rada of Ukraine" normative content in the following wording " All-Ukrainian Union of Trade Unions. Upon receipt of a negative opinion, the adoption of the bill is possible if 2/3 of the deputies from the constitutional composition of the Verkhovna Rada of Ukraine voted for it".

Key words: trade unions, civil society, social partnership, social dialogue, constitutionalism, constitutional mechanism of public power, constitutional legal relations.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Каплін С.М. Конституційне право на об'єднання у професійні спілки: правове регулювання в контексті зарубіжного досвіду. *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. № 4. С. 27-33.

2. Каплін С.М. Соціальне партнерство в демократичній державі: конституційно-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 4 (25). Т.1. С. 54-58.

3. Каплін С.М. Класифікація функцій профспілок як суб'єктів конституційні правовідносин: основні доктринальні підходи. *Конституційно-правові академічні студії*. 2019. № 2. С.74-82.

4. Каплін С.М. Конституционное регулирование права на объединение в профсоюзы в Украине и странах Европейского Союза: сравнительно-правовой анализ. *Teisé*. 2021. № 120. С. 128-139.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Каплін С.М. Роль профспілок в процесі розвитку громадянського суспільства в Україні. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій: Збірник матеріалів конференції молодих науковців* (м. Київ, 26 травня 2018 р.) [Голова ред. колегії: Т. Семигіна]. Київ: АПСВТ, 2018. С. 29-30.

2. Каплін С.М. Профспілки у механізмі захисту соціально-економічних та трудових прав людини і громадянина в Україні. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції*, м. Запоріжжя, 18 травня 2018 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2018. С. 117-119.

3. Каплін С.М. Функціональне призначення професійних спілок в процесі становлення громадянського суспільства в Україні. *Правове життя сучасної України: у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.) / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. Т. 1. С. 278-280.

4. Каплін С.М. Конституційні засади та тенденції розвитку профспілок в умовах глобалізації. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції*, м. Запоріжжя, 18-19 травня 2021 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2021. С. 75-78.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
 РОЗДІЛ 1. КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК: СВІТОВА ПРАКТИКА ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД.....	25
1.1. Конституційне право на об'єднання у профспілки: правове регулювання в контексті зарубіжного досвіду.....	25
1.2. Еволюція моделей соціального партнерства та розвиток профспілкового руху в Україні та зарубіжних країнах.....	51
Висновки до розділу 1.....	75
 РОЗДІЛ 2. КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФСПЛОК.....	80
2.1. Профспілки як суб'єкти конституційних правовідносин: поняття та ознаки.....	80
2.2. Система функцій профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин.....	94
2.3. Конституційно-правовий механізм взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства.....	106
Висновки до розділу 2.....	136
 РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК.....	141
3.1. Гарантії забезпечення діяльності профспілок в умовах соціальної взаємодії.....	141
3.2. Тенденції розвитку профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин та дієвого інституту громадянського суспільства.....	166

Висновки до розділу 3.....	190
----------------------------	-----

ВИСНОВКИ.....	193
----------------------	------------

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	200
--	------------

ДОДАТКИ.....	238
---------------------	------------

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Становлення та розвиток України як незалежної, соціальної, правової держави орієнтованої на побудову дієвого громадського суспільства передбачає необхідність створення системи соціальних, політичних, юридичних та інших гарантій забезпечення та реалізації конституційних прав людини і громадянина. Підвищення ефективності функціонування професійних спілок як важливого суспільно-політичного інституту може стати ключовим фактором розвитку конституційного механізму публічної влади, адже здійснюючи через систему соціального партнерства вплив на органи публічної влади вони зможуть сприяти захисту соціального-економічних прав людини та регулюванню соціально-трудових відносин.

Світові тенденції розвитку профспілок визначають їх як найважливіший соціально-політичний та конституційно-правовий інститут, який відіграє суттєву роль в становленні громадянського суспільства і бере на себе зобов'язання вирішення соціально-економічних проблем загальнодержавного характеру. Україна ж знаходиться лише на початковій стадії формування системи соціального партнерства, а тому якісно оновлене розуміння та розширення системи функцій профспілок є першочерговим завданням в процесі модернізації конституційного механізму публічної влади та забезпеченні соціальної стабільності в суспільстві. Оскільки саме профспілки є офіційними представниками найманих працівників, то вони не можуть відсторонюватись від участі та контролю за здійсненням сучасних трансформаційних перетворень в процесі реформування.

Дослідження проблем правового регулювання діяльності профспілок переважно здійснюються в галузі трудового права та права соціального забезпечення, зокрема серед дослідників предметом наукового пошуку яких став статус профспілок та проблеми соціального партнерства можна назвати Н. Г. Александрова, О. С. Арсентьєву, Н. Б. Болотіну, В. О. Васильєва,

Л. П. Грузінову, І. Я. Кісельова, В. Г. Короткіну, І. В. Лагутіну, О. І. Лисяк, Л. С. Любохинець, В. А. Міхєєва, Н.А. Циганчук, І. Ю. Юргенса та ін.

Проте останнім часом спостерігається тенденція конституціоналізації трудового права, адже основні (конституційні) права і свободи в сфері праці відносяться до другого покоління прав людини і проголошені в сучасних конституціях європейських держав. Дослідженню профспілок як інституту соціальної взаємодії присвячується увага і серед дослідників в сфері, теорії держави і права, конституційного права, науки державного управління, соціології тощо., зокрема, серед дослідників можна назвати С. А. Авак'яна, О. В. Батанова, А. А. Барабанова, В. П. Бардовського, В. И. Башмакова, О. В. Брильову, О. В. Власову, Л. Т. Глушненкову, В. О. Голошинець, І. В. Гончарову, В. П. Грибанову, Ю. Грішину, Н. Г. Діденко, Д.О. Зенькову, М. П. Зиму, А. В. Золотова, М. С. Іванова, В. О. Кондратьєва, В. М. Короленко, Н. І. Костіну, В. Л. Костюка, Г. К. Москаленко, М. Нікеля, В. Ю. Нікіфорова, Г. В. Осового, В. В. Песчанського, А. В. Петрова, Р. Б. Пителя, А. К. Равнянського, С. А. Резєпова, А. А. Сапфірову, Т. О. Сергіну, В. В. Соломінчука, І. О. Снігирьову, М. М. Сунарчіну, О. Л. Тупицю, Ю. П. Уралову, В. Ф. Цвих, А. И. Цепіна, Ф. А. Цесарського, В. П. Чижика, В. А. Шатіла, В. І. Щербину, Ю. М. Щотову та ін.

Конституційні основи організації та діяльності профспілок стали предметом дослідження в дисертаціях вітчизняних дослідників-конституціоналістів В. І. Дорофєєва, О.О. Піфко, І. С. Сопелкіна та ін.

Серед зарубіжних дослідників проблематикою організації та функціонування профспілок присвячені праці окремих дослідників та політичних діячів, серед яких варто назвати Д. Антоніолі, Є. Білабед, Х. Візенталь, Н. Вайн, Л. Герк, М. Йоргенсен, Р. Класен, Р. Манзаліні, К. Морфидис, М. Паненберг, П. Піні, Н. Ратцель, Д. Узцелл, Л. Фонг, Дж. Хейнс, Г. Хейнс та ін.

Проблема конституційного забезпечення діяльності професійних спілок в сучасних умовах державотворення є досить актуальною адже комплексних

теоретико-методологічних досліджень зазначеної проблематики з урахуванням досвіду зарубіжних країн майже не проводилось. Тому дослідження спрямоване на вироблення концепції конституційного забезпечення діяльності профспілок в Україні в сучасних умовах євроінтеграції є актуальним як з теоретичної, так і практичної точок зору.

В умовах соціально-економічної кризи саме на науку конституційного права покладається важливе завдання, що полягає, в тому числі й у виробленні ефективної моделі економічної та соціальної політики з метою гуманізації трудових відносин та створення оптимальних умов для реалізації конституційних прав людини на належні, безпечні і здорові умови праці, заробітну плату, достатній життєвий рівень та ін. Проте без активної участі громадян в управлінні суспільними процесами в т.ч. через професійні спілки неможливо побудувати демократичну державу людиноцентристського спрямування.

Конституційне право на громадські об'єднання громадян в т.ч. в на об'єднання у профспілки та його ефективна реалізація є важливою умовою становлення громадянського суспільства та формування інституту соціального партнерства. Як ряд інших асоціацій громадянського суспільства, профспілки реалізують свою діяльність спираючись на інтереси певної групи людей, що виокремлюється в суспільстві у відповідності до здійснення професійної діяльності. Ефективна реалізація конституційного права громадян на об'єднання у профспілки та їх дієве функціонування, насамперед залежить від стану суспільства, стану профспілкового руху та стану соціально-економічної політики держави.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертацію виконано в межах планів наукових досліджень Академії праці, соціальних відносин і туризму, а також дослідження є складовою науково-дослідної теми Академії праці, соціальних відносин і туризму «Соціально-економічні основи праці в умовах глобалізаційних трансформацій» (номер державної реєстрації 0116U004347). Дисертація

виконана в межах реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна–2020» схваленої Указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015, а також Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 жовтня 2019 року № 722 /2019.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є комплексний порівняльно-правовий аналіз конституційно-правового забезпечення діяльності професійних спілок в Україні та зарубіжних країнах як основної форми соціальної взаємодії між державою та громадянським суспільством, а також розроблення науково обґрунтованих пропозицій та рекомендацій для вдосконалення вітчизняного законодавства і практики його реалізації у сфері профспілкової діяльності.

Для досягнення мети в дисертаційній роботі поставлено й вирішено такі основні задачі:

- розглянути процес еволюції світових моделей соціального партнерства та проаналізувати їх вплив на розвиток профспілкового руху в Україні
- дослідити процес становлення та розвиток поняття «професійна спілка», визначити кваліфікуючі ознаки та сформулювати авторську дефініцію;
- охарактеризувати конституційні принципи діяльності професійних спілок в Україні;
- розглянути конституційно-правове регулювання та визначити структуру механізму діяльності професійних спілок в Україні;
- з’ясувати місце та роль професійних спілок у конституційному механізмі публічної влади в Україні;
- визначити необхідність інституціоналізації професійних спілок як основної форми соціального партнерства;
- дослідити функціональне призначення професійних спілок в процесі становлення громадського суспільства в Україні;

– проаналізувати гарантії діяльності та тенденції розвитку конституційно-правового забезпечення функціонування професійних спілок.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері реалізації та захисту конституційного права громадян на об'єднання.

Предметом дослідження конституційно-правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні у контексті зарубіжного досвіду.

Методи дослідження. В процесі дослідження конституційно-правового забезпечення діяльності професійних спілок використовувались сучасні методи пізнання, виявлені та розроблені філософією, історією, соціологією, теорією держави й права та галузевими юридичними науками, апробовані юридичною практикою. Методологічну основу роботи складають сукупність філософсько-світоглядних, загальнонаукових принципів і підходів та спеціально-наукових методів пізнання конституційно-правових явищ, використання яких дало змогу отримати науково-обґрунтовані результати, що забезпечують об'єктивний аналіз предмета дослідження.

Системний та структурно-функціональний методи були використані з метою виявлення ознак та функцій профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин (підрозділи 2.1, 2.2); *формально-логічний* метод переважно для визначення основних понять, правових основ вирішення колізій конституційного та законодавчого регулювання конституційно-правового механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (підрозділ 2.3). Роль *історичного* методу окрім з'ясування природи виникнення і розвитку профспілок, полягає у забезпеченні систематичного вивчення даної правової категорії в контексті еволюції моделей соціального партнерства та розвитку профспілкового руху як в Україні, так і в у зарубіжних країнах (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1). Метод *абстрагування* застосовується при вивченні характерних ознак, функцій, гарантій забезпечення діяльності профспілок в умовах соціальної взаємодії (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1). *Соціологічний* метод застосовувався при вивченні тенденцій розвитку профспілкового руху в Україні та зарубіжних країнах

(підрозділ 3.2). Цілі соціологічного методу полягають у встановленні і розкритті гарантій та тенденцій розвитку конституційно-правового забезпечення ефективного функціонування профспілок (підрозділи 3.1, 3.2). Застосування *аксіологічного* методу мало на меті розкриття змісту основних конституційно-правових та політико-правових цінностей, насамперед таких, як держава і державність, громадянське суспільство, права людини, конституціоналізм, справедливість (підрозділи 2.1, 2.3, 3.1, 3.2).

Порівняльно-правовий метод застосовувався для розкриття загального в процесі реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки в різних країнах в т.ч. і в країнах ЄС, тобто у виявленні об'єктивних соціально-правових закономірностей і їх конкретного прояву у специфічних умовах окремо взятої країни, що надало змогу, впроваджуючи позитивний досвід різних країн, виробити ефективний механізм функціонування профспілок як дієвого інституту громадянського суспільства (підрозділи 1.1, 1.2, 3.1, 3.2).

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, конституції зарубіжних країн, міжнародно-правові акти, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, інші підзаконні нормативно-правові акти у досліджуваній сфері.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в Україні комплексним, науковим, монографічним дослідженням конституційно-правового забезпечення діяльності професійних спілок в Україні у контексті зарубіжного досвіду. У результаті дослідження сформульовано й умотивовано низку нових наукових положень, рекомендацій та висновків, що мають важливе теоретичне та практичне значення, зокрема:

вперше

– запропоновано визначення профспілки як суб'єкта конституційних правовідносин як добровільну, неприбуткову, самоврядну, самостійну організаційно-правову форму реалізації трудових та соціально-економічних конституційних прав людини, що здійснює представництво та

захист групових професійних інтересів її учасників через їх поєднання та узгодження з іншими сторонами соціального діалогу;

– запропоновано здійснювати комплексну класифікацію функцій профспілок за кількома критеріями: 1) за сферами взаємодії з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (представницька, правозахисна, політико-правова, громадського контролю, медіативна (посередницька); міжнародного співробітництва; 2) за сферами суспільних відносин (соціальну, політичну, економічну, етично-виховну, ідеологічну (духовно-культурну), інформаційну, екологічну, інтеграційну та інші); 3) за характером системної взаємодії (внутрішні та зовнішні); 4) за способами впливу на суспільні відносини (активні (явні), пасивні (латентні, приховані), агресивні); 5) за способами охорони та захисту прав працівників (правоохоронна, правозахисна, правореалізаційна, правовідновлююча);

удосконалено:

– наукові підходи до класифікації гарантій забезпечення діяльності профспілок в основу якої покладено як базовий критерій характер суспільно-політичної взаємодії і усі гарантії пропонується поділяти на: загальні (загальносоціальні) та спеціально-юридичні (правові). При цьому загальні (загальносоціальні) гарантії діяльності профспілок пропонується диференціювати за різними сферами суспільних відносин на: соціально-економічні, політичні, духовно-культурні та ін. Спеціально-юридичні (правові) гарантії класифікувати за такими критеріями: 1) за галузевою ознакою забезпечення діяльності профспілок (конституційні, цивільні, трудові, адміністративні тощо); 2) за специфікою правового забезпечення діяльності профспілок (нормативно-правові, організаційно-правові, матеріально-фінансові; 3) за функціональною спрямованістю (гарантії охорони, гарантії захисту, гарантії реалізації); 4) за терміном дії (постійні, тимчасові).

– аргументацію необхідності здійснення дослідження механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського

суспільства крізь призму реалізації їх функцій, адже ця взаємодія здійснюється за певними напрямками в процесі реалізації яких кожному з них відповідає певний перелік повноважень визначений в законодавстві та Конституції і саме цим забезпечується системний зв'язок функцій та повноважень профспілок.

– аргументація щодо необхідності впровадження міжсекторної моделі соціального діалогу в форматі трипартизму, але в перспективі варто сприяти залученню і більш широкого кола суб'єктів громадянського суспільства з метою трансформації та наближення до більш демократичної моделі мультипартизму (тетрапартизму);

набули подальшого розвитку:

– необхідності реалізації профспілками медіативної (посередницької) функції, адже за активної участі профспілок в якості медіаторів (посередників) можна дійти консенсусу сторонам без загострення непорозуміння з боку громадян ще напередодні економічних і соціальних змін, зокрема в сфері розвитку потенціалу, продуктивності, міграції, безпеки і гігієни праці, гендерної рівності та питань, пов'язаних з відмовою від дискримінації, або в зв'язку з впровадженням в країні трудових норм згідно ратифікованими міжнародними договорами.

– розуміння профспілки як інституту громадянського суспільства, який безпосередньо не є власне політичним інститутом, проте для виконання основної мети своєї діяльності – представництва та захисту інтересів прав працівників вони не можуть залишатись поза політичною системою, адже з одного боку, мають доволі потужний організаційний, матеріальний та кадровий потенціал, з іншого, для досягнення результату їм необхідна політична основа, що стане реальним важелем впливу в процесі налагодження діалогу з органами публічної влади та роботодавцями.

– необхідності реформування чинного законодавства на предмет розширення функціонального потенціалу участі профспілок як самостійного суб'єкта законодавчого та виборчого процесів, адже вони інтегруючись до

політичної системи суспільства зможуть зробити свій внесок в процес консолідації суспільства та врегулювання політичних суперечностей

– необхідності підвищення ефективності функціонування профспілок як дієвого інституту громадянського суспільства, для чого нормативно визначити їх право не тільки здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства роботодавцями, але й визнавати за профспілками право приймати участь у процесі нормопроєктування та здійсненні державної політики в сфері праці та зайнятості населення.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що сформульовані в дисертації положення, пропозиції та висновки можуть бути використані у:

– у *правотворчій діяльності* – як теоретичний матеріал для системного конституційно-правового реформування організації та діяльності профспілок;

– у *правозастосовній діяльності* – для підвищення ефективності функціонування профспілок як інститутів громадянського суспільства та їх ролі в конституційному механізмі публічної влади в Україні;

– у *науково-дослідній сфері* – для подальших наукових досліджень в сфері конституційно-правового забезпечення діяльності професійних спілок в Україні;

– у *освітньому процесі* – при підготовці відповідних розділів підручників та навчальних посібників із конституційного права України, при викладанні відповідних навчальних дисциплін і спецкурсів; у науково-дослідній роботі студентів.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною завершеною науковою працею. Основні положення, що характеризують наукову новизну дослідження, теоретичне і практичне значення його результатів, розроблені дисертанткою особисто.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження, його основні теоретичні висновки та основні положення дисертації були

представлені на 4-х науково-практичних конференціях з опублікуванням відповідних доповідей і тез, зокрема на: конференції молодих науковців «Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій» (м. Київ, 26 травня 2018 р.); Щорічній міжнародній науково-практичній конференції «Запорізькі правові читання» (м. Запоріжжя, 18 травня 2018 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 17 травень 2019 р.); Щорічній міжнародній науково-практичній конференції «Запорізькі правові читання» (м. Запоріжжя, 18-19 травня 2021 року).

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 239 сторінок, у т.ч. основного тексту – 199 сторінок. Список використаних джерел містить 369 найменувань, розміщених на 38 сторінках.

РОЗДІЛ 1

КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК: СВІТОВА ПРАКТИКА ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

1.1. Конституційне право на об'єднання у профспілки: правове регулювання в контексті зарубіжного досвіду

Сучасний стан конституційного реформування, що відбувається в Україні охоплює усі сфери суспільної життєдіяльності в тому числі і соціально-економічну. Саме тому підвищення ефективності діяльності такого важливого інституту громадянського суспільства як професійні спілки сприятиме виробленню єдиної узгодженої концепції розвитку соціальної політики взагалі та покращанню соціальних стандартів життя зокрема.

Зарубіжний досвід діяльності професійних спілок доводить, що вони можуть функціонувати як повноправні учасники суспільних відносин і відігравати роль важливого соціального регулятора. В Україні на сьогоднішній день суттєво знижена ефективність соціального партнерства і роль профспілок у цьому процесі. Насамперед це обумовлюється рядом чинників, по-перше, складністю та неоднозначністю взаємовідносин між профспілками та роботодавцями; по-друге, зниженням довіри до інституту профспілок серед працівників та небажання останніх приймати активну участь в їх діяльності; по-третє, недосконалість правового регулювання діяльності профспілок; по-четверте, низький рівень економічного розвитку; по-п'яте, високий рівень безробіття та трудової міграції тощо.

На сьогоднішній день право на об'єднання у професійні спілки регламентується достатньо великою кількістю міжнародно-правових актів (Конвенціями, Деклараціями, Хартіями та ін..) ратифікованими як Україною, так і більшістю зарубіжних країн, що справило значний вплив на закріплення базових міжнародних стандартів у цій сфері в національних конституціях. В процесі створення єдиного міжнародного правового простору право на

об'єднання стає об'єктом міжнародного регулювання і категорією не тільки внутрішньонаціонального, але й міжнародного права. Певною мірою відбувається так званий процес утворення трансконституційного регулювання, адже відповідні міжнародні документи створюються з урахування антропоцентричних тенденцій розвитку права та з урахуванням правового досвіду.

Здійснення аналізу джерел міжнародного права дозволяє виділити кілька основних груп міжнародних документів, що закріплюють право на об'єднання у профспілки та основи їх конституційно-правового статусу. При цьому відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Тому здійснюючи характеристику міжнародних норм варто зважати на те, що після їх ратифікації вони фактично стали і частиною національної системи права.

Так, відповідно до ч.4 ст.23 Загальної декларації прав людини «Кожна людина має право створювати професійні спілки входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [61]. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Рада Європи у ч.1 ст.11 також закріплює положення про те, що «кожен має право на свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [99]. Відповідно до ч.1 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права «Кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів» [173]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права у ч.1 п. а ст. 8 також закріплює «право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові дотримання правил відповідної організації» [174].

Європейська соціальна хартія (ратифікована 14.09.2006 р.) у ст. 5 ч. 2 визначає право «з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню

свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації» [59].

Міжнародна організація праці як спеціалізована організація ООН важливу увагу приділяє праву на свободу об'єднання працівників та роботодавців з метою забезпечення належних контактів та діалогу між ними та їх об'єднаннями, а тому ряд Конвенцій МОП деталізує та розширює право на об'єднання у професійні спілки, зокрема у Конвенції МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (ратифікована 14.09.1956 р.) відповідно до ст.2 закріплено, що «працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх» [221].

Конвенція МОП №135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» (ратифікована 15.05.2003 р.) запроваджує термін «представники працівників» під якими розуміє як представників професійних спілок, так і виборних представників вільно обраних працівниками (ст.3), а також закріплює гарантії їх діяльності, зокрема відповідно до ст.1 «представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов». Статтею 5 Конвенції № 135 визначено, що якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво у

всіх відповідних питаннях між виборними представниками та заінтересованими профспілками і їхніми представниками [210].

Відповідно до Конвенції МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [208] передбачається захист свободи об'єднання працівників та об'єднань підприємців проти будь-яких актів втручання з боку одних чи з боку інших агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними (п.1 ст.2). До того ж відповідно до п.2 ст.1 зазначеної Конвенції передбачається захист працівників від дій підприємців при прийманні на роботу, збереженні роботи, звільненні у зв'язку із членством (припиненням членства) у профспілковій організації.

Серед міжнародних нормативно-правових актів спрямованих на врегулювання діяльності профспілок можна назвати і Хартію соціальних прав і гарантій громадян Незалежних Держав від 29.10.1994 р. [300] яка відповідно до ст. 46 закріплює, що «працівники мають право добровільно створювати за власним вибором і без попереднього дозволу профспілок та безперешкодно вступати до них. Працівники можуть створювати профспілкові організації на підприємствах та інших місцях роботи. Профспілки незалежні в своїй діяльності від органів державного управління, господарських органів, політичних та інших громадських організацій, не підзвітні і не підконтрольні їм». Також встановлюється заборона будь-якого втручання, що здатне обмежити права профспілок чи перешкоджати їх здійсненню. Приналежність чи неприналежність до профспілок не тягне за собою будь-якого обмеження трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод працівників.

Важливим міжнародним документом в сфері захисту трудових прав є «Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111 (ратифікована 04.08.1961 р.) в якій відповідно до п. а, ч.1 ст.1 зазначається, що під дискримінацією розуміється будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії,

політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять [98].

Наступним етапом дослідження вважаємо за доцільне розглянути як викладені вище міжнародні стандарти знайшли своє місце в національних конституціях. Зокрема, право на добровільне об'єднання у професійні спілки (організації, асоціації), їх правовий статус та право на страйк (локаут) закріплюється та гарантується конституціями більшості зарубіжних, а саме: Основний Закон федеративної Республіки Німеччина (ст.9), Конституція Італійської Республіки (ст. 18, 39,40), Конституція Греції (ст.12, 22, 23), Конституція Королівства Іспанія (ст.7, 28), Акті про форму правління Королівська Швеція (§ 1, § 14, § 17 гл. 2), Конституція Королівства Нідерландів (ст.8), Конституція Бельгії (ст.27), Основний Закон Угорщини (п. 2, ст. VIII), Конституція Фінляндії (§13), Конституція Ірландії (п. 6.1, ст.40.), Конституція Польської Республіки (ст.12, 17, 13,58), Конституція Республіки Болгарія (ст.12, 44, 49, 50), У Конституція Румунії (ст.9, 37, 40), Конституція Князівства Монако (ст.28,30), Конституція Князівства Ліхтенштейн (ст.41), Федеральна Конституція Швейцарської конфедерації (ст.23, 28), Конституція Республіки Ісландії (ст.74), Конституція Турецької Республіки (ст. 33, 51, 53,54), Конституція Республіки Гватемала (пп. 8-10 ст.116), У Конституції Японії (ст. 28), Конституція Королівства Мороко (ст.8, 12, 29), Конституція Туніської Республіки (ст.35,36), Конституція Арабської Республіки Єгипет (ст.51, 53, 63), Конституція Ісламської Республіки Іран (ст.26), Конституція Литовської Республіки (ст.35, 50, 51), Конституція Естонської республіки (ст.29, 48), Конституція Республіки Казахстан (ст.5, 23), Конституція Республіки Вірменії (ст.45, 58). Конституція Азербайджанської Республіки (ст.36, 58), Конституція Республіки Білорусь (ст.36, 41), Конституція Грузії (ст.26, 33), Конституція Латвійської Республіки (ст.102, 108).

Для уявлення про конституційно-правове забезпечення діяльності профспілок у зарубіжних країнах пропонуємо розглянути механізм їх конституційного регулювання з метою узагальнення та порівняння з українськими правовими реаліями в цій сфері. При цьому для ґрунтовного аналізу пропонується брати не тільки конституції країн, що входять до Європейського Союзу та країн колишнього СРСР, але й конституції країн Африки, Центральної Америки тощо. Також варто зазначити, що для аналізу брались країни не тільки з республіканською, але й з монархічною формами правління.

Отже, Основний Закон Федеративної Республіки Німеччина (ст.9) [191, с.59] закріплює, що усі німці мають право утворювати спілки та товариства. Об'єднання, мета та діяльність яких суперечать кримінальним законам чи спрямовані проти конституційного ладу чи проти ідей взаєморозуміння між народами заборонені.

Право створювати об'єднання для охорони та покращання умов праці та економічних умов гарантується кожному та представникам усіх професій. Угоди, що прагнуть обмежити це право, чи ускладнити його здійснення є недійсними, а заходи спрямовані на це – протизаконними.

Конституція Італійської Республіки [111, с.462] у ст. 18 визнає за громадянами право вільно, без спеціального дозволу, об'єднуватися в організації, що переслідують цілі, які для окремих осіб заборонені кримінальним законом. Забороняються таємні об'єднання і такі, що хоча б опосередковано переслідують політичні цілі, досяжні за допомогою організацій військового характеру.

Також Конституція Італії містить окрему статтю 39 присвячену конституційному регулюванню саме профспілок. Зокрема, закріплює право на вільне утворення профспілок. Профспілкам не можуть бути поставлені будь-які зобов'язання окрім їх реєстрації в місцевих чи центральних закладах згідно з правилами, що встановлюються законом.

Умовою реєстрації профспілок є наявність внутрішньої організації, що заснована на демократичних засадах.

Італія визнає за зареєстрованими профспілками права юридичної особи. Представляючи кількість голосів пропорційну кількості членів в кожній спілці, вони можуть укладати колективні трудові угоди, що мають обов'язкову силу для усіх осіб, що належать до тих категорій працівників, яких вони стосуються.

Право на страйк закріплюється, але не містить деталізації, а відповідно до ст. 40 його реалізація регулюється окремим законом.

Конституція Греції (ст.12, 22, 23) [107, с.114, 118-119] також визнає за греками право створювати спілки та товариства, що не мають на меті отримання прибутку, дотримуючись при цьому законів, в яких не може закріплюватись здійснення цього права шляхом отримання попереднього дозволу (ч. 1 ст.12)

Права державних службовців, службовців органів місцевого самоврядування чи інших посадових осіб публічного права або державних підприємств може обмежуватись відповідно до закону (ч.4 ст.12)

За державою визнається право приймати в межах закону відповідні заходи для забезпечення профспілкових свобод, безперешкодне здійснення пов'язаних з ними прав охорони від будь-яких посягань (ч.1 ст.23).

Страйки є правом і проводяться створеними законним чином профспілками з метою закріплення і розширення економічних і в цілому трудових інтересів працівників (ч.2 ст.23). Суттєві обмеження відповідно до закону вводяться для проведення страйків деяким категоріям громадян – державним службовцям, службовцям органів місцевого самоврядування та юридичних осіб публічного права, а також персоналу будь-яких підприємств державного чи громадського характеру, функціонування яких є життєво важливим для обслуговування основних потреб суспільства в цілому. Масштаби цих обмежень не можуть доходити до скасування права на страйк чи створення перешкод для законного здійснення цього права(ч.2 ст.23).

Проте категорична заборона міститься на страйки в будь-якій формі судових чиновників та службовців органів безпеки.

Відповідно до ст. 7 Конституція Королівства Іспанія [115, с.418, 422] профспілки працівників та асоціації підприємців вносять свій вклад до захисту та здійснення економічних, соціальних інтересів, що є і їх інтересами також. Їх створення та діяльність є вільною за дотримання поваги до Конституції та законів. Внутрішня структура має бути демократичною.

Обмеження використання цього права міститься у ч.1 ст. 28, зокрема, встановлюється, що кожен має право на вільне об'єднання у профспілки. Закон може обмежити це право чи робити з вилучення з нього тільки щодо збройних сил, а також військових чи інших закладів, що підпорядковуються військовій дисципліні. Відповідно до закону визначаються й особливі умови користування цим правом державними службовцями.

Деталізується положення по те, що свобода профспілкової діяльності включає право на створення профспілок за власним вибором, а також право профспілок об'єднуватись у конфедерації та засновувати міжнародні організації чи приєднуватись до них. Ніхто не може бути примушений до ступу в профспілку.

Також ч.2 ст.28 визнається право на страйк з метою захисту своїх прав інтересів. Закон регулює здійснення цього права, встановлює гарантії, що забезпечують діяльність життєво важливих служб.

В Королівстві Швеція у Акті про форму правління, який є найголовнішим конституційним актом Швеції [2] у п.5 § 1 гл. 2 зазначається, що за громадянами закріплюється право на свободу спілок: свободу об'єднання з іншими для громадських або приватних цілей. Спілки працівників, а також підприємці та спілки підприємців мають право використовувати такі заходи боротьби, які пов'язані з їх професійною діяльністю, якщо інше не впливає із закону або договору (§ 17. гл. 2).

Обмеження містить § 14. гл. 2 свобода спілок може обмежуватися лише щодо об'єднань, діяльність яких носить військовий або аналогічний характер

або націлена на дискримінацію груп населення за ознакою раси, кольору шкіри або етнічного походження.

Конституція Анголи 2010 р. суттєво розширює зміст права на об'єднання у профспілки, а саме відповідно до п.1 ст.49 «Всім представникам ліберальних або незалежних професій і в цілому всім самозайнятим працівникам гарантується свобода професійних об'єднань з метою захисту їх прав та інтересів, а також регулювання етичних основ тієї чи іншої професії» [327].

Лаконічне формулювання містить ст.8 Конституції Королівства Нідерландів відповідно до якої гарантується право на створення громадських об'єднань. Вказане право може обмежуватись актом парламенту в інтересах громадського порядку [117]. Подібна ситуація спостерігається і у Конституції Бельгії, де у ст.27 прописуються лише загальні засади права бельгійців на об'єднання, яке не може піддаватись будь-яким запобіжним заходам [106].

Доволі розмите формулювання міститься у Основному Законі Угорщини [190], зокрема п. 2, ст. VIII закріплено право кожного створювати організації та право приєднуватись до організацій, а п.5 передбачено, що професійні спілки та інші організації із захисту інтересів можуть вільно створюватись та діяти на підставі права на об'єднання.

Приблизно така сама ситуація спостерігається і у Конституції Фінляндії [130], зокрема §13 присвячений свободі зібрань та об'єднань, а саме кожному гарантується свобода об'єднання. Свобода об'єднання включає право, не питаючи на те дозволу, засновувати об'єднання, входити чи не входити в об'єднання і брати участь в діяльності об'єднання.

Таким же чином гарантується свобода створення професійних спілок і організацій для захисту інших інтересів. Законом встановлюються більш докладні правила про користування свободою зібрань і об'єднань.

Конституція Ірландії [109] відповідно до пп. III, п. 6.1, ст.40. покладає на державу необхідність гарантування свободи за умови дотримання

громадського порядку та моралі в т.ч. право громадян утворювати асоціації та спілки, проте у громадських інтересах можуть бути видані закони для регулювання та контролю за здійсненням цього права. Закони, що регулюють способи здійснення права на утворення асоціацій та спілок та право вільно збиратись не повинні запроваджувати дискримінацію з політичних, релігійних чи класових підстав.

У Конституції Португальської Республіки [120] глава 3 розділу 2 присвячена правам, свободам та гарантіям працюючих. Відповідно до ст.55 саме за трудящими визнається свобода профспілкової діяльності як умова і гарантія їх єдності в захисті своїх прав та інтересів.

Профспілкові об'єднання повинні керуватися демократичними принципами організації та управління, заснованими на періодичних виборах шляхом таємного голосування керівних органів, незалежно від дозволу будь-яких органів влади або підтвердження підсумків виборів в суді, на активній участі трудящих у всіх областях профспілкової діяльності (ст.55).

Окремо закріплюються гарантії незалежності профспілкових об'єднань, які є незалежними від патронату, держави, релігійних організацій, партій та інших політичних організацій.

Право на страйк працівників гарантується з боку держави саме на конституційному рівні з вказівкою на те, що саме працівники можуть визначати сферу інтересів, що буде захищатись під час страйку. Але при цьому локаут є категорично забороненим (ст.57).

До того ж за працівниками визнається право створювати комісії для захисту своїх інтересів і для участі в управлінні справами підприємства на демократичних засадах (ст.54).

Окремо визначаються права профспілкових об'єднань, а саме: брати участь в розробці трудового законодавства; брати участь в управлінні організаціями соціального страхування та іншими організаціями, метою яких є задоволення інтересів трудящих класів; висловлюватися про соціально-економічні планах і брати участь в контролі за їх виконанням; здійснювати,

відповідно, представництво в органах соціального партнерства; брати участь в реорганізації підприємства, особливо в питаннях освіти або у випадках, коли змінюються умови праці. Окремо наголошується на праві профспілкових об'єднань на укладення колективного договору (ст.56)

Детальна конституційна регламентація організації та діяльності профспілок також міститься у Конституції Польської Республіки [134]. Зокрема, у відповідно зі ст. 12 Польська Республіка забезпечує свободу утворення і діяльності професійних спілок, соціально-професійних організацій аграріїв, товариств, громадських рухів, інших добровільних об'єднань, а також фондів.

Право на створення професійного самоврядування визначено у ст. 17, яке представляє осіб, зайнятих у професіях, що потребують публічної довіри, і піклується про належне виконання відповідних професійних обов'язків у межах публічного інтересу і для його захисту.

Заборони та обмеження містяться у ст.13, 58. Забороняються політичні партії та інші організації, що звертаються у своїх програмах до тоталітарних методів і практики нацизму, фашизму і комунізму, а також ті, програма і діяльність яких передбачає або припускає расову і національну ненависть, застосування насильства з метою захопити владу чи впливати на політику держави, або передбачає таємність структур або членства (ст. 13). Забороняються об'єднання, мета або діяльність яких суперечить Конституції або закону (ч.2 ст58). Виходячи з публічного інтересу, законом може бути обмежене проведення страйку чи заборонене його проведення стосовно визначених категорій працівників або у визначених сферах (ч.3 ст.58). Обсяг свободи об'єднання у професійні спілки і організації роботодавців, а також в інші асоціації, може бути обмежений законом лише відповідно до міжнародних договорів, що зобов'язують Польську Республіку (ч.4 ст.58).

Гарантії визначені ч.1 ст. 58, а саме кожному гарантується свобода об'єднання та ч.1 ст. 59 гарантується свобода об'єднання у професійні

спілки, соціально-професійні організації аграріїв, а також в організації роботодавців.

Права профспілок також закріплюються у ч.2, 3 ст.58, а саме професійні спілки, роботодавці та їх організації можуть проводити переговори з метою вирішення колективних спорів, а також укладати колективні трудові договори та інші угоди. Професійні спілки мають право організовувати страйки працівників та інші форми протесту в межах, встановлених законом.

Конституція Республіки Болгарія [119] у ст. 44 закріплює право громадяни на вільне об'єднання. Забороняються організації, чия діяльність спрямована проти суверенітету, територіальної цілісності країни і єдності нації, до розпалювання расової, національної, етнічної або релігійної ворожнечі, до порушення прав і свобод громадян, а також організації, які створюють таємні або воєнізовані структури або прагнуть досягти своїх цілей насильницьким шляхом.

Відповідно до п.2 ст.12 об'єднання громадян, включаючи і профспілкові, не можуть ставити перед собою політичні цілі і займатися політичною діяльністю, які притаманні тільки політичним партіям.

Працівники і службовці мають право створювати профспілкові організації та спілки для захисту своїх інтересів в галузі праці та соціального забезпечення. Роботодавці і службовці мають право об'єднуватися для захисту своїх господарських інтересів. (ст.49)

Право на страйк регулюється ст.50, а саме працівники і службовці мають право на страйк для захисту своїх колективних економічних і соціальних інтересів. Це право здійснюється за умов і в порядку, визначених законом.

У Конституції Румунії [126] право на вільне об'єднання в політичні партії, професійні спілки та в інші форми асоціації визнається за громадянами. Партії або організації, цілі або діяльність яких спрямовані проти політичного плюралізму, принципів правової держави або проти суверенітету, цілісності або незалежності Румунії, неконституційні. Об'єднання таємного характеру забороняються (ст.37).

Професійні спілки утворюються і здійснюють свою діяльність відповідно до своїх статутів згідно з умовами, встановленими законом. Вони сприяють захисту прав та задоволенню професійних, економічних і соціальних інтересів працівників (ст.9).

Право на страйк мають працівники використовуючи його для захисту професійних, економічних і соціальних інтересів. Законом встановлюються умови та межі здійснення цього права, а також гарантії, необхідні для забезпечення важливих для суспільства служб (ст.40).

У конституціях Князівств Монако [113] та Ліхтенштейн [112] взагалі не прописується механізм реалізації конституційного права на об'єднання та статус профспілок, мітяться лише загальні приписи про гарантування цього права та відсилка до профільного закону. Так, у ст. 41 Конституції Ліхтенштейну закріплюється право на свободу спілок та зборів, яке гарантується в межах закону. А ст.28 Конституції Монако з одного боку встановлює право будь-якої особи захищати свої професійні та службові права та інтереси за допомогою профспілкової діяльності, хоча з іншого, право на вільне об'єднання визнається тільки на монегасками (тобто особами, що мають громадянство за народженням) (ст.30). Право на страйк визнається в межах урегульованих законом (ст.28).

Федеральна Конституція Швейцарської конфедерації [296] відповідно до ст.23. гарантує свободу асоціацій. Кожна особа має право утворювати асоціації, вступати в них або складатися в них і брати участь в їх діяльності.

Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яку асоціацію або до приналежності до неї.

У ст. 28. Регламентується профспілкова свобода. Трудящі, підприємці та їхні організації мають право утворювати спілки для захисту своїх інтересів, створювати асоціації та вступати або не вступати в них.

Конфлікти, якщо такі виникають, вирішуються шляхом переговорів або посередництва. Страйк і локаут є правомірними, якщо вони стосуються трудових відносин і відносяться до зобов'язань по нормальному виробництву

роботи або до звернення до примирення. Законом може бути заборонено використання страйку для деяких категорій осіб.

Конституція Республіки Ісландії [124] у ст.74 вказується, що народ має право створення громадських організацій в будь-яких законних цілях до яких входять політичне об'єднання і професійні організації, без отримання попереднього дозволу. Жодне об'єднання не може бути розпущене на підставі рішення органу виконавчої влади. Діяльність громадського об'єднання може тимчасово призупинятись за рішенням суду.

Ніхто не може бути змушений до вступу в будь-яке громадське об'єднання. Такий обов'язок може бути у випадку необхідності покладено законом для здійснення громадським об'єднанням в громадських інтересах чи для захисту прав інших.

Детальний порядок реалізації конституційного права на створення профспілок, порядок їх діяльності, обмеження тощо міститься у Конституції Турецької Республіки [129]. Так у ст.33. закріплюється право кожного створювати асоціації без попереднього дозволу. Для створення асоціації досить, щоб визначені законом відомості і документи були передані компетентним органам, зазначеним у законі. Якщо інформація або подані документи порушують закон, компетентні органи можуть звернутися до відповідного суду за призупиненням діяльності асоціації або для її закриття. Ніхто не повинен зазнавати примусу вступати або залишатися членом організації. Форми, умови та порядок, що регулюють здійснення свободи асоціацій, визначаються законом.

Асоціації розпускаються або їх діяльність припиняється рішенням судді у визначених законом випадках. Обмеження також поширюються військовослужбовців і посадових осіб служб безпеки, а також державних службовців в тій мірі, в якій того вимагають обов'язки державних службовців

Відповідно до ст. 51. працівники та роботодавці в процесі трудових відносин мають право створювати профспілки та асоціації і формувати їх

керівні органи без попереднього дозволу з метою захисту і розвитку економічних і соціальних прав та інтересів їх членів.

Для освіти профспілок і їх керівних органів досить уявити визначені законом відомості і документи до компетентних органів. Якщо ця інформація і документація суперечать закону, то компетентні органи повинні звернутися до відповідного суду за призупиненням дій або заборonoю діяльності профспілки або його керівного органу.

Кожен є вільним у вирішенні стати членом профспілки або вийти з нього. Ніхто не повинен бути примушений вступати до профспілки, залишатися його членом або вийти з нього.

Працівники та роботодавці не можуть бути членами більш ніж однієї профспілки або асоціації. Трудова діяльність на даному підприємстві не залежить від того, є працівник членом профспілки чи ні.

У ст. 53 встановлюються відповідні процедури порядку укладення трудових договорів. Право на страйк та локаут регламентується відповідно до ст. 54. Працівники мають право на страйк, якщо суперечка про умови праці виникає в процесі переговорів. Порядок і умови здійснення цього права і звернення наймача до локауту, сфера застосування цих дій і виключення регулюються законом.

Право на страйк і локаут не повинно здійснюватися способом, що порушує принцип доброї волі, що завдає шкоди суспільним інтересам і національному багатству.

Конституція Республіки Гватемала (пп. 8-10 ст.116) закріплює, що тільки гватемальці за народженням можуть виступати посередниками у питаннях, пов'язаних із організаціями працівників. Виключення складають випадки урядової технічної допомоги та випадки вказані у міжнародних договорах чи міжпрофспілкових угодах санкціонованих виконавчою владою.

Право вільного об'єднання у профспілки працівників та підприємців встановлюється виключно з метою економічного захисту та соціальних успіхів, а брати участь у політичному житті вони не можуть. На керівних

посадах та в консультативних радах цих об'єднань також можуть перебувати виключно гватемальці за народженням.

Право ж на страйк визнається крайнім заходом і може застосовуватись лише після усіх невдалих спроб примирення. При цьому законом можуть встановлюватись випадки коли не допускається використання цих прав [123].

У Конституції Японії лише у ст. 28 зазначається, що держава гарантує право працівників на створення організацій, а також право на колективні переговори та інші колективні дії [132].

Сучасні африканські конституції прийняті після революційних подій детально прописується механізм конституційного регулювання та порядок реалізації права громадян на об'єднання в асоціації в т.ч. і профспілки.

Так, у новій Конституції Королівства Мороко 2011 р. [116] детально регламентується порядок реалізації права на об'єднання в профспілки та порядок їх діяльності. Зокрема, ст.12 визначає, що громадські товариства і неурядові організації формуються і ведуть свою діяльність відповідно до положень конституції і законодавства, вони можуть бути розпущені або анульовані державною владою тільки на підставі рішень судових інстанцій.

Окремо прописуються і права профспілок. Так, у ст. 8 зазначається, що профспілки, професійні організації та установи сприяють захисту та підтримці прав і соціально-економічних інтересів представлених категорій, яких вони представляють. Структура і порядок діяльності подібних організацій - вільний відповідно до норм конституції і законодавства, але вони повинні відповідати демократичним принципам.

Державна влада повинна сприяти колективним переговорам і прийняттю рішень з приводу умов роботи, які влаштовують всіх працівників відповідно до передбачених законом умов.

В ст.8 Конституції наголошується на необхідності визначення законодавстві правил з приводу структури профспілок, їх діяльності, критеріїв надання державного фінансування і порядок контролю фінансування.

Законодавство гарантує право на страйк. Органічний закон визначає порядок та умови виконання вищевказаного права (ст.29)

Сучасна Конституція Туніської Республіки (2014 р.) [128] у ст. 35 закріплює право на створення політичних партій, спілок та асоціацій, які у своїй діяльності повинні поважати положення Конституції, фінансову прозорість та відмову від насильства. Також, визначається право на страйк, яке обмежується для національної армії, сил внутрішньої безпеки та митних службовців (ст.36).

Конституція Арабської Республіки Єгипет (2012 р.) [105] закріплює за громадянами право на створення об'єднань та громадянських інститутів лише після повідомлення. Ці інститути можуть діяти вільно, а органи влади не можуть їх розпускати без постанови суду (ст.51). Діяльність профспілок регулюється законом на демократичній основі, а їх члени повинні дотримуватись кодексу професійної етики. Для професії може бути створений лише одна профспілка (ст.53). Також гарантується право на мирні страйки (ст.63).

У Конституції Ісламської Республіки Іран [110] ст. 26 закріплено, що партії, політичні та професійні спільноти та організації, ісламські суспільства і визнані релігійні меншини вільні, але за умови, що вони не будуть порушувати принципи незалежності, свободи, національної єдності, ісламських норм і основи Ісламської Республіки. Нікому не можна заборонити в них брати участь і нікого не можна примусити до членства в будь-якій організації.

Країни колишнього СРСР при розробці нових конституцій, відстоюючи ідеали демократії та гуманізму закріпили на найвищому рівні право на громадські об'єднання та окреслили межі статусу профспілок.

Конституція Литовської Республіки [133] закріплює у ст.35 загальна засади права громадян на вільне об'єднання в товариства, політичні партії та асоціації, якщо їхні цілі і діяльність не суперечать Конституції та законам. Ніхто не може бути приневолений до членства в будь-якому товаристві,

політичній партії чи асоціації. Створення та діяльність політичних партій, інших політичних та громадських організацій регламентується законом.

Професійні спілки відповідно до ст.50 створюються вільно і діють самостійно. Вони захищають професійні, соціально-економічні права та інтереси працівників. Усі професійні спілки мають рівні права.

Право на страйк та його обмеження визначено у ст. 51, а саме працівники, захищаючи свої соціально-економічні інтереси, мають право на страйк. Обмеження, умови та порядок здійснення цього права встановлюються законом.

Конституція Естонської республіки [131] закріплює право вступати в некомерційні товариства та спілки за кожним (ст. 48). у ч.5 ст. 29 вказує, що участь працівників і роботодавців в товариствах та спілках є добровільним. Товариства та спілки працівників і роботодавців можуть відстоювати свої права і законні інтереси не забороненими законом методами. Умови і порядок використання права на страйк встановлюються законом.

Для створення товариств і спілок, що мають в своєму розпорядженні зброю, а також воєнізованих товариств і спілок, які практикують військову підготовку, необхідний попередній дозвіл, умови і порядок видачі якого встановлюються законом (ст.48).

Забороняються товариства, спілки та партії, цілі або діяльність яких спрямовані на насильницьку зміну конституційного ладу Естонії або іншим чином вступають в протиріччя з законом, що встановлює кримінальну відповідальність. Тільки суд має право припинити або призупинити діяльність товариства, спілки або партії за вчинення правопорушення, а також накласти на них штраф (ст.48).

Конституція Республіки Казахстан (ст.5, 23) [125] закріплює право на свободу об'єднань за громадянами Республіки Казахстан (ч.1 ст.23).

Проте міститься і ряд обмежень, а саме забороняються створення і діяльність громадських об'єднань, цілі або дії яких спрямовані на насильницьку зміну конституційного ладу, порушення цілісності Республіки,

підрив безпеки держави, розпалювання соціальної, расової, національної, релігійної, станової і родової ворожнечі, а також створення непередбачених законодавством воєнізованих формувань (ч.3 ст.5).

Конституція також містить пряму заборону діяльності на території Республіки професійних спілок інших держав, а також фінансування професійних спілок іноземними юридичними особами та громадянами, іноземними державами та міжнародними організаціями (ч.4 ст.5).

Заборона на перебування у профспілках поширюється на військовослужбовців, працівники органів національної безпеки, правоохоронних органів і суддів (ч.2 ст.23).

Конституція Республіки Вірменії (ст.45, 58) [121] встановлює, що кожен має право на свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право на створення з метою захисту трудових інтересів професійних спілок і на вступ до них. Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке приватне об'єднання (ч.1 ст.45).

Свобода об'єднань може бути обмежена тільки законом - в цілях державної безпеки, захисту громадського порядку, здоров'я і моральності або основних прав і свобод інших осіб (ч.3). Діяльність об'єднань може бути припинена або заборонена в встановлених законом випадках і порядку - тільки за рішенням суду (ч.4 ст.45).

Також працівники відповідно до ст.58 Конституції Вірменії мають право на страйк з метою захисту своїх економічних, соціальних чи трудових інтересів, порядок проведення якого в т.ч. і обмеження встановлюється законом.

Конституція Азербайджанської Республіки [104] відповідно до ст. 58 прописує право кожного вільно об'єднуватися з іншими та створювати будь-яке об'єднання, в тому числі професійну спілку та інше громадське об'єднання, або вступати у вже існуюче об'єднання. Ніхто не може бути примушений вступати в будь-яке об'єднання чи залишатися його членом.

Забороняються об'єднання, які мають на меті насильницьке повалення законної державної влади на всій території Азербайджанської Республіки або в будь-якій її частині. Діяльність об'єднань, які порушують Конституцію та закони, може бути припинена тільки в судовому порядку.

Право кожного на страйк встановлюється ст. 36, при чому доволі цікаво, що це право особа може реалізувати самотійно або спільно з іншими.

Право на страйк осіб, що працюють на основі трудового договору може бути обмежене лише у випадках, передбачених законом.

Не можуть страйкувати військовослужбовці та цивільні особи, що служать в Збройних Силах та інших збройних формуваннях Азербайджанської Республіки.

Конституція Республіки Білорусь [122] у ст. 36 закріплює право кожного на свободу об'єднань. При цьому судді, прокурорські працівники, співробітники органів внутрішніх справ, Комітету державного контролю, органів безпеки, військовослужбовці не можуть бути членами політичних партій та інших громадських об'єднань, які мають політичну мету.

Відповідно у ч.3 ст. 41 деталізується, що громадяни мають право на захист своїх економічних і соціальних інтересів, включаючи право на об'єднання в професійні спілки, укладення колективних договорів (угод) і право на страйк.

Найбільш лаконічними є формулювання норми про профспілки у Конституціях Грузії та Латвії. Так, Конституція Грузії [108] без зайвої деталізації містить припис відповідно до якого усі мають право створювати громадські організації, в тому числі професійні спілки та об'єднуватись у них (ч.1 ст.26). Також визнається право на страйк, а порядок його здійснення визначається законом (ст.33).

Доволі лаконічне формулювання містить і Конституція Латвійської Республіки [118], відповідно до ст.102 кожен має право вступати в товариства, політичні партії та інші громадські організації, ст. 108 містить

припис про те, що працівники мають право на колективний договір і право на страйк. Держава захищає свободу профспілок.

Здійснюючи комплексний аналіз конституційного регулювання права на об'єднання у профспілки в різних країнах світу можна констатувати, що міжнародні стандарти не завжди знайшли втілення в національних конституціях, адже деякі з них містять вкрай лаконічні формулювання (Бельгія, Угорщина, Нідерланди, Монако, Ліхтенштейн, Японія, Грузія, Латвія та ін.) відсилаючи до галузевого законодавства, а інші містять доволі детально прописаний механізм регулювання (Туреччина, Польща, Марокко та ін.).

Враховуючи проаналізовану конституційну регламентацію права на об'єднання у профспілки в зарубіжних країнах у порівнянні з вітчизняним конституційним регулюванням досліджуваного права можна зробити ряд узагальнюючих висновків.

Насамперед варто зазначити, що конституційне право на об'єднання у профспілки зазвичай реалізується в межах загального права на об'єднання (в асоціації, організації, громадські об'єднання, спілки, товариства тощо) поряд із політичними партіями, релігійними та іншими громадськими організаціями.

Право на об'єднання в конституціях закріплюються або за громадянами, або за кожною особою, саме можна зустріти такі конституційні формулювання: 1) виключно за громадянами (Німеччина, Греція, Швеція, Бельгія, Ірландія, Литва, Україна) або за громадянами, які набули громадянства за народженням (Монако тільки за монегасками, Гватемала тільки за гватемальцями за народженням); 2) за кожним (Іспанія, Польща, Азербайджан, Вірменія, Білорусь, Латвія, Туреччина, Швейцарія, Естонія), за будь-якою особою (Монако), за усіма (Грузія), за працівниками (Португалія).

Реалізуючи вільне право на об'єднання у профспілки в деяких конституціях наголошується на: необхідності повідомлення (Єгипет); необхідності отримання попереднього дозволу (Греція); без попереднього

дозволу (Ісландія, Фінляндія, Італія, Україна); або взагалі не акцентується увага на окремих умовах (Німеччина, Іспанія, Швеція, Бельгія, Ірландія, Польща, Швейцарія та ін.).

Доволі часто в конституціях прописується мета створення профспілок, що полягає переважно у захисті соціальних та економічних прав та інтересів, а саме для: охорони та покращання умов праці та економічних умов (Німеччина); закріплення і розширення економічних умов та трудових інтересів (Греція), здійснення економічних та соціальних інтересів (Іспанія), економічного захисту та соціальних успіхів (Гватемала), захищення професійних, соціально-економічних прав та інтересів працівників (Литва, Румунія); захисту трудових інтересів (Вірменія), та ін. Іноді зустрічається, навіть, пряма заборона профспілкам ставити перед собою політичні цілі та займатись політичною діяльністю (Болгарія).

В Україні ні на конституційному рівні, ні в галузевому законодавстві немає прямої заборони профспілкам приймати участь у політичному житті суспільства, навпаки, за профспілками визнається право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Переважна більшість конституцій закріплює принцип добровільності вступу (вільного утворення) до профспілкових організацій (Італія, Швеція, Фінляндія, Польща) та пряму заборону примусу (Іспанія, Швейцарія, Ісландія, Туреччина, Іран, Литва, Вірменія, Азербайджан). В Конституції України закріплюється, що профспілки утворюються на основі вільного вибору їх членів, а також міститься припис, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання.

Іноді встановлюються конституційні обмеження (чи спеціальний порядок) членства у профспілках стосуються окремих категорій осіб, а саме: державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, посадових осіб публічного права або державних підприємств (Греція); збройних сил,

військових закладів, державних службовців (Іспанія); військовослужбовців, посадових осіб служб безпеки, державних службовців (Туреччина); військовослужбовців, працівників органів національної безпеки, правоохоронних органів і суддів (Казахстан); суддів, прокурорських працівників, співробітників органів внутрішніх справ, Комітету державного контролю, органів безпеки, військовослужбовців, але тільки якщо вони мають політичну мету (Білорусь); національної армії, сил внутрішньої безпеки та митних службовців (Туніс).

В Конституції України такі обмеження встановлюються щодо суддів (ст.127), але галузеве законодавство спеціальний порядок та деякі обмеження щодо участі у профспілках встановлює до працівників Збройних Силах України (для військовослужбовців), Національної поліції, Державної кримінально-виконавчої служби України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України [218].

В конституціях зарубіжних країн окремо закріплюється право на проведення страйків, хоча і з обмеженнями його реалізації окремими категоріями осіб: суттєві обмеження права на страйк для деяких категорій і категорична заборона для судових чиновників та службовців органів безпеки (Греція); визнається крайнім заходом і може застосовуватись лише після примирних процедур (Гватемала); не можуть страйкувати військовослужбовці та цивільні особи, що служать в Збройних формуваннях (Азербайджан).

Але переважна більшість конституцій або закріплюючи право на страйк відсилають до галузевого законодавства (Румунія, Болгарія, Швейцарія, Марокко, Литва, Вірменія, Грузія, Латвія, Італія, Іспанія, Польща, Монако, Білорусь, Естонія) або взагалі на конституційному рівні це право не згадується маючи на увазі, що усі питання пов'язані із діяльністю профспілок (в т.ч. і страйк) регулюються окремими законами (Німеччина, Нідерланди, Бельгія, Угорщина, Фінляндія, Ірландія, Ліхтенштейн, Ісландія, Японія, Іран). Іноді гарантуючи право на страйк на конституційному рівні фіксується

заборона локауту (Португалія). Право працюючих на страйк закріплюється у ст.44 Конституції України, але порядок його реалізації регламентується галузевим законодавством.

Категоричні заборони діяльності будь-яких об'єднань (в т.ч. і профспілок) встановлюють у разі якщо їх діяльність має військовий характер або націлена на дискримінацію (Швеція); націлена проти суверенітету, територіальної цілісності, повалення конституційного ладу, розпалення національної, етнічної ворожнечі та ін. (Болгарія, Румунія, Казахстан, Азербайджан).

За державною владою може закріплюється право припинити діяльність профспілок лише у разі наявності рішення суду (Естонія, Туреччина, Єгипет, Марокко). В Україні також відповідно до ст.37 Конституції забороняється утворення та діяльність будь-яких політичних партій та громадських організацій (в т.ч. профспілок) дії яких спрямовані на ліквідацію незалежності України. Зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, на розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення.

Існують закріплені на конституційному рівні вимоги щодо внутрішньої структури, яка повинна бути заснована на демократичних засадах (Італія. Греція, Єгипет, Марокко). Подекуди існують, наприклад, такі приписи, як «для професії може бути створена лише одна профспілка» (Єгипет), що значно звужує обсяг реалізації права громадян.

Варто акцентувати увагу на тому, що в деяких державах на конституційному рівні або не закріплюється право на об'єднання у профспілки взагалі (Конституція Королівства Данія [114], Конституція Сполучених Штатів Америки [127]) або міститься відсилка до відповідного закону (напр. ст.34 Конституції Французької Республіки містить припис про те, що законом встановлюються правила стосовно трудового права, права

професійних спілок і соціального забезпечення» [136]). Звісно це не означає, що у цих державах не функціонують профспілки, а вказує лише на відсутність конституційного закріплення права на об'єднання, правове ж регулювання, зазвичай здійснюється на рівні галузевого трудового законодавства.

Варто зазначити, що в Конституції України право на об'єднання закріплюється лише в ч.3 ст.36 [135] у такому формулюванні «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України». До того ж оскільки в Конституції міститься прямий припис, що профспілки є громадськими організаціями, то автоматично на регулювання їх статусу спрямовані й норми ст. 36, 37, які регулюють політичні партії та громадські організації. Отже, в процесі конституційне формулювання статусу профспілок в Україні увібрало усі міжнародні стандарти, а тому наразі існує потужна основа розвитку функціонування цього демократичного інституту.

Узагальнюючи викладене можна зазначити, що загальні засади конституційного права громадян на об'єднання у профспілки закріплені у Конституції України та ратифікованих міжнародних нормативно-правових актах, а більш детально регламентується порядок їх діяльності відповідно до Кодексу законів про працю [89] та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [218]. Зазначені закони розвивають та деталізують конституційні засади права громадян на об'єднання у профспілки, а саме визначають права та обов'язки профспілок, порядок їх організації, реорганізації, ліквідації чи призупинення діяльності та ін.

Проте не дивлячись на велику кількість нормативно-правових актів на сьогоднішній день спостерігається криза профспілкового руху як в Україні, так і у всьому світі, а тому існує потреба у розвитку профспілкового руху та відновленні соціального діалогу між працівниками, профспілками та владою. Адже на практиці сторони не завжди зацікавлені у розвитку соціального діалогу, а позиції партнерів можуть не співпадати чи бути, навіть діаметрально протилежними, що призводить до конфліктів та соціально-економічної дестабілізації.

Основна проблема неефективної діяльності профспілок в Україні полягає у негативному ставленні з боку працівників, які масово виходять з профспілок, а на приватних підприємствах зазвичай не створюють їх взагалі. Тобто фактично працівники ігнорують своє конституційне право та надану законодавством можливість захищати та відстоювати свої соціально-економічні та трудові права й інтереси як індивідуально, так і колективно.

З огляду на це останнім часом в літературі поступово виникають дослідження ліберального спрямування про непотрібність такого соціального інституту як професійні спілки [283, с.137]. Прибічники цієї концепції аргументують свою позицію надмірною профспілковою бюрократизацією, високим рівнем корумпованості профспілкової «верхівки», підконтрольністю профспілок роботодавцями, а звідси і нездатністю їх виконувати основну функцію захисту прав та інтересів працівників. Проте існування зазначених проблем свідчить лише про необхідність модернізації профспілок а не про непотрібність існування їх взагалі.

Тому на сьогоднішній день постає нагальна потреба у реалізації ідеології соціального партнерства, заснованої на принципах компромісу, співробітництва, взаємної відповідальності та переходу від традиційних централізованих форм трудових відносин повністю підконтрольних державі до компромісної правової форми узгодження інтересів усіх учасників соціального діалогу.

Як цілком справедливо зазначає В.П. Бардовський «необхідно усвідомлювати відповідальність не тільки кожним учасником економічних відносин, але й формування загальної зацікавленості влади, бізнесу та професійних спілок в необхідності соціально-економічних перетворень. Стабільність в суспільстві неможна забезпечити, якщо держава буде скорочувати соціальні видатки, приватний бізнес буде підвищувати інтенсивність праці за рахунок збільшення тривалості робочого дня, а профспілки будуть виявляти необґрунтовані вимоги» [11, с.64].

Підсумовуючи вважаємо, що необхідно поступово посилювати роль професійних спілок як інституту соціального партнерства, адже як свідчить зарубіжний досвід саме профспілки здатні запобігати чи принаймні пом'якшувати залагоджувати соціальні конфлікти та суперечності, що виникають між працівниками, роботодавцями та державою.

1.2. Еволюція моделей соціального партнерства та розвиток профспілкового руху в Україні та зарубіжних країнах

В сучасних умовах становлення та стимулювання розвитку інститутів громадянського суспільства в Україні актуальними постають проблеми дослідження їх активної соціально-політичної взаємодії, правового зв'язку, визначення місця і ролі в конституційному механізмі публічної влади тощо.

Останнім часом спостерігається тенденція конституційного будівництва України як демократичної, соціально орієнтованої держави, що спирається на принцип реального забезпечення участі громадян в управлінні державними справами та прийнятті важливих державно-політичних рішень.

Взагалі ідея соціальної держави пройшла тривалий еволюційний шлях в політико-правовій доктрині і наразі трансформувалась в ідею про демократичну соціальну правову державу в якій гармонічно узгоджуються

державні, суспільні та приватні інтереси. Фактично ж соціальна держава є провідним принципом, прагненням, стратегічним пріоритетом та врешті решт найвищим ступенем розвитку сучасної демократичної держави. Звісно, що принцип соціальної держави закріплюється в більшості конституцій сучасних демократичних держав таких як Німеччина (ч.1 ст.20), Франція (ст.1), Іспанія (ч.1 ст.1), Італія (ст.2), Польща (ст.2), Румунія (ч.3 ст.1), Хорватія (ст.1), Туреччина (ст.2), Швейцарія (ч.2 ст.2) та інші.

В деяких конституціях не просто закріплюється право на свободу об'єднання у профспілки, а наголошується на можливості і необхідності розвитку соціального діалогу як дієвої форми соціального партнерства. Так, Конституція Анголи 2010 р. у п.2 ст. 50 регулює право профспілок на участь у соціальному діалозі, а саме «...профспілкові організації мають право на захист прав та інтересів працівників і на реалізацію права на соціальний діалог, який повинен враховувати основоположні права людини і спільнот, а також фактичний стан економіки в рамках законодавства» [327].

Конституція Республіки Польща наголошує на необхідності соціального діалогу та співробітництві соціальних партнерів, зокрема у ст. 20 зазначається «соціальне ринкове господарство, що ґрунтується на свободі господарської діяльності, приватній власності, а також солідарність, діалог і співробітництво соціальних партнерів, є основою економічного ладу Польської Республіки» [134, с.19].

Конституція Чорногорії прийнята у 2007 р. взагалі наділяє повноваженнями з урегулювання соціального статусу працівників спеціальний орган Соціальну Раду, яка складається із представників профспілок, роботодавців та уряду (ст.65) [361].

В Основному Законі Угорщини в ст. XVII розділу «Свобода та відповідальність» наголошується на необхідності взаємодії лише працівників і роботодавців, зокрема «працівники та роботодавці – з урахуванням забезпечення місцями роботи, стабільності національної економіки та інших громадських цілей - взаємодіють один з одним. Згідно з положеннями

законодавства працівники, роботодавці, а також їх організації мають право проводити між собою переговори, укласти на їх підставі колективні договори, спільно виступати на захист своїх прав, або оголошувати страйки [190].

Україна відповідно до ст.1 Конституції також проголошує принцип демократичної, соціальної, правової держави, проте, необхідною умовою його реалізації є вироблення системної та обґрунтованої державної соціально-економічної політики.

В конституційній доктрині соціальною визнається держава політика якої спрямована на створення умов, що забезпечують соціальну справедливість, гідний рівень життя людини, рівні умови праці, належну оплату праці, заборону дискримінації, гарантії соціального захисту тощо. Процес же формування соціальної держави вимагає розробки концептуально виваженої соціальної доктрини, яка б враховувала сучасний стан соціально-економічної ситуації та містила конкретні заходи реалізації конституційних настанов.

Тобто, для ефективної реалізації конституційного принципу побудови соціальної держави в Україні необхідно щоб цей процес супроводжувався комплексом реформ з урахуванням узгодження інтересів публічної влади та усіх соціальних груп населення на основі розумного компромісу та розвиненої ефективної системи соціального партнерства. При цьому соціальне партнерство є цивілізованим механізмом досягнення компромісу між працівниками, роботодавцями та державою і досить важливу роль в ньому відіграють професійні спілки, які виступають рушійною силою в процесі вироблення компромісних рішень та досягненні соціального діалогу.

Термін соціальне партнерство вперше починає застосовуватись Дж. С. Мілем, Ф. Бастіа, Ж-Ж. Руссо, Т.Гобс та ін. для обґрунтування ідеї соціальної справедливості та досягнення консенсусу між рівноправними суб'єктами (учасниками) суспільного виробництва.

Згодом соціальне партнерство починає розглядатись як інструмент формування нової системи суспільних відносин характерних для соціальної

держави. У цьому сенсі великий внесок в розуміння природи соціального партнерства внесли концепти сучасних західних теоретиків соціальної науки, в тому числі теорія «комунікативної раціональності» Ю. Хабермаса, теорія «соціальних полів» П. Бурдьє, загальна «теорія соціальних систем» Н. Лумана, концепція «інтерсуб'єктивного дискурсу» Е. Гідденс. Ці концепції дозволили затвердити розуміння соціального партнерства як цілісного суспільного феномену, здатного конституювати безліч соціальних зв'язків і взаємодій в структурі суспільства. Певний внесок у розвиток концепції соціального партнерства внесли також такі дослідники теорії громадянського суспільства та трансформації сучасної цивілізації, як Д. Белл, А. Турен, У. Бек, П. Андерсон, А. Селигман, Р. Інглхарт і інші авторитети західної соціальної науки [67].

На сьогоднішній день термін соціальне партнерство застосовується в різних галузях науки, а саме в економіці, соціології, науці державного управління, політології та юриспруденції та ін. але у вітчизняному законодавстві є відсутнім. В конституційному праві соціальне партнерство як політико-правовий феномен майже не досліджується, хоча саме в Конституції проголошується принцип соціальної правової держави. О. В. Скрипнюк досліджуючи соціальну функцію Конституції наголошує, що вона є специфічним напрямом впливу, який має своїм предметом забезпечення соціальних прав, інтересів та потреб громадян, сприяння розвитку соціального законодавства, формування системи соціального партнерства тощо [258]. Саме тому вважаємо, що на сьогоднішній день існує нагальна потреба в переосмисленні векторів державного будівництва спрямованих на розвиток інститутів громадянського суспільства. В результаті чого особлива роль в конституційному механізмі державної влади повинна відводитись неурядовим організаціям в т.ч. профспілкам, що сприятиме створенню збалансованої моделі соціального партнерства, досягненню конструктивного соціального діалогу та підвищенню ефективності соціальної політики в державі.

Звісно за час існування України як незалежної держави неодноразово були здійснені спроби на законодавчому рівні визначити поняття «соціальне партнерство». Так, в Законі України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. соціальне партнерство визначалось як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [215]. Проте, вказаний закон втратив чинність 05.08.2012 р.

У 2002 році народним депутатом Косіновим С.А. до Верховної Ради України було подано проект Закону «Про соціальне партнерство» №2173 від 10.09.2002 р. [222] в якому пропонувалось визначати соціальне партнерство як систему відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень. Відповідно сторонами партнерства визначались працівники, роботодавці, органи державного управління та місцевого самоврядування в особі уповноважених ними представників. Проте цей законопроект в кінцевому рахунку було відкликано 05.02.2003 р.

У 2006 р. на двадцять сьомому пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД було прийнято 16.11.2006 р. Модельний закон про соціальне партнерство в ст. 1 якого закріплюється, що соціальне партнерство є «...взаємодією органів державної влади, об'єднань роботодавців та профспілок у визначенні та проведенні в життя узгодженої соціально-економічної політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями та профспілками спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів в порядку визначеному законодавством» [175].

Досягнути певного консенсусу вдалось лише у 2010 р. з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Відповідно до ст. 1 зазначеного закону соціальний діалог визначається як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [223]. Повністю дублюється таке визначення поняття соціального діалогу і в ст.312 гл.1 кн.6 проекту Трудового кодексу України, який було розглянуто і прийнято парламентом у першому читанні [233].

Як цілком справедливо зазначає С. В. Гербеда, соціальний діалог являє собою процес, який виражається у реалізації колективних переговорів; колективних угод і колективних договорів; участь працівників та їх представників в управлінні організацією; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; примирно-посередницьких процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [36]. В перспективі можна запропонувати розширити предметну сферу соціального діалогу шляхом надання профспілкам права представляти найманих працівників в процесі прийняття державно-політичних рішень, що торкаються їх інтересів.

В науковій літературі не існує єдиного підходу і до розуміння сутності соціального партнерства, а саме його розуміють як «форму співробітництва» [58] чи «форму регулювання соціально-трудова відносин» [148, с.135], «інструмент сучасної соціальної політики» [85, с.226], «механізм узгодження інтересів різних соціальних груп» [252; 50, с.10] «складову соціального механізму демократичного урядування» [198, с.11], «систему суспільних відносин» [21; 56; 171; 251] та ін.

Для більш ґрунтовного аналізу розуміння сутності та змісту соціального партнерства пропонуємо розглянути доктринальні позиції науковців щодо досліджуваного феномену.

Так, одна група вчених вважає соціальне партнерство формою співробітництва між різними суб'єктами. Зокрема, Ж. А. Єрмакова, Н. І. Трішкіна стверджують, що соціальне партнерство є співробітництвом між підприємцями, органами державної влади та працівниками для забезпечення стійкого та динамічного розвитку суспільства [58]. Ч. К. Каринов, вважає соціальне партнерство найважливішим інструментом сучасної соціальної політики, що передбачає взаємодію різних складових сил суспільства, насамперед – праці й капіталу, та досягнення ними взаємодії взаємоприйнятних компромісів при вирішенні проблем, що торкаються їх інтересів [85, с. 226]. Кудряченко А.І. вважає, що соціальне партнерство – це дієва форма регулювання соціально–трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства і в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються організаціями–профспілками і об'єднаннями роботодавців за умов контролю держави [148, с.135].

Інша група дослідників пропонує розуміти під соціальним партнерством механізм узгодження інтересів різних соціальних груп. А саме, Т.О. Сергіна пропонує визначати соціальне партнерство як механізм узгодження інтересів різних соціальних груп та систему колективних дій, які здійснюються для досягнення соціального миру і суспільного консенсусу при вирішенні суспільно значимих питань [252, с.58]. Н. В. Піроженко досліджує соціальне партнерство як складову соціального механізму демократичного урядування. Сутність соціального партнерства на її думку полягає в налагодженні конструктивної взаємодії між трьома силами, котрі діють у специфічній сфері, в межах якої формуються, змінюються і функціонують певні види діяльності, що визначають ту чи іншу сторону партнерства, легітимізуючи й інституціоналізуючи її. Саме на таку співпрацю націлена запропонована

автором концептуальна модель міжсекторного соціального партнерства, що передбачає конструктивне партнерство двох або трьох секторів для вирішення соціальних проблем, задоволення суспільних потреб й інтересів, «вигідне» для кожної із сторін окремо, а також у цілому для мешканців території, де воно реалізується [198, с.11].

Існує позиція щодо розуміння соціального партнерства як певної системи суспільних відносин. Міхеев В.А. визначає соціальне партнерство як цивілізовану систему суспільних відносин, що забезпечує узгодження та захист інтересів працівників, роботодавців, підприємців, органів державної влади, місцевого самоврядування на основі договорів, угод, досягнення консенсусу з найважливіших напрямків соціально-економічного та політичного розвитку [171, с.16]. Подібної позиції дотримується й Л. І. Сергєєва [251, с.45]. Л. І. Бисторова пропонує розуміти під соціальним партнерством і як особливу систему відносин, що виникають між найманими працівниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження економічних інтересів в соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів, і, як соціальне явище, що відображає та реалізує потребу суспільства у дотриманні балансу інтересів взаємодіючих суб'єктів в усіх сферах суспільного життя [21, с.51]. Інша група дослідників пропонує термін соціальне партнерство визначати як особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і їхніх представницьких органів, прагнення до спільних домовленостей, договору, досягнення консенсусу, опрацювання і спільну реалізацію заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку [56, с.175].

На різноаспектності розуміння сутності соціального партнерства наголошує інша група дослідників. Досить оригінальну позицію в цьому зв'язку висловлює Н. Г. Діденко. Вчена дійшла висновку проте, що соціальне партнерство варто розглядати з різних сторін, а саме інституціонально

соціальне партнерство є механізмом узгодження інтересів різних соціальних груп; системою колективних дій, які здійснюються для досягнення соціального миру і суспільного консенсусу; сукупністю органів, організацій, що створюються з представників різних суспільних секторів для врегулювання суспільних відносин; процесуально - соціальною взаємодією між групами і класами з різними соціально-економічними інтересами; організаційно - засобом зменшення соціальних ризиків, запобігання і вирішення соціальних конфліктів; в духовно-ціннісному вимірі – ідеологією цивілізованого співжиття громадян в умовах ринкової економіки, новим типом мислення, центром якого є людина і загальнолюдські цінності [50, с.10].

Досить цікавим з науково-теоретичної точки зору є погляд на сутність соціального партнерства висловлює М. М. Сунарчіна, а саме пропонує розглядати його як механізм регулювання соціально-трудових відносин, як соціальний інститут, як особливий вид суспільних відносин та як ідеологію [280, с.62].

Вітчизняна дослідниця з трудового права Н. Б. Болотіна також пропонує розглядати соціальне партнерство у юридичному значенні в трьох аспектах: як систему суспільних відносин, як принцип взаємодії суб'єктів колективних трудових відносин, як правовий інститут [17, с.578].

Досліджуючи західну доктрину соціального партнерства І.Я. Кисельов наголошує, що вона переважно розглядається як соціологічне та етичне поняття, а також як організаційний принцип, до якого входить співробітництво соціальних партнерів – сторін колективних трудових відносин [86, с.162].

Інший вчений Любохонець Л.С. взагалі пропонує соціальне партнерство розглядати у широкому та вузькому розуміннях. Так, у вузькому розумінні, на думку вченого, соціальне партнерство виступає таким типом соціально-трудових відносин, який забезпечує оптимальний баланс і реалізацію інтересів найманих працівників та роботодавців, а в широкому розумінні – це

суспільні відносини, що виникають між різними соціальними групами та визначають механізм регулювання і реалізації інтересів держави, органів місцевого самоуправління, роботодавців, представників трудящих та найманих робітників [159, с.264].

Узагальнюючи проаналізовані доктринальні інтерпретації поняття «соціальне партнерство» та нормативне визначення поняття «соціальний діалог» можна зазначити, що вони переважно застосовуються та аналізуються дослідниками в сфері економіки, соціології, політології, а в юридичній науці є об'єктом досліджень переважно фахівців в галузі трудового права, що значно звужує змістове навантаження досліджуваних правових категорій та заважає визначити можливість ефективної реалізації громадянами гарантованих конституційних прав. На законодавчому ж рівні сфера досягнення балансу інтересів між сторонами соціального партнерства чи суб'єктами соціального діалогу також звужується до соціальної, економічної та трудової сфери.

До того ж акцентуємо увагу на тому, що в Україні нормативне визначення надається лише терміну «соціальний діалог», а термін соціальне партнерство в законодавстві взагалі є відсутнім. Термінологічна невизначеність соціального партнерства у чинному законодавстві стала підставою для формування в науковій спільноті різних підходів до розмежування цих термінів. Так, одні науковці фактично ототожнюють поняття «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», інші роблять спроби розрізнати ці поняття. Зокрема, М. В. Сорочишин, зазначає, що «...терміни «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» як систему відносин між працівниками, роботодавцями, державою і органами місцевого самоврядування у сфері праці слід визнати тотожними» [267, с.15]. Н. Лісова наголошує, що «...порівнявши тлумачення понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», можна вважати їх синонімічними» [155, с.186]. Подібної позиції дотримується і М. Коляда обґрунтовуючи її тим, що сталась заміна поняття «соціальне партнерство» на «соціальний діалог» [95, с.294].

Кардинально протилежної точки зору дотримуються дослідники, які вважають, що «...в національному законодавстві відбулася хибна підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин, а соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства» [6, с.221; 7, с.29-30]. Вважаємо більш доцільним приєднатись до позиції вчених, які здійснюють відмежування термінів «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», адже їх можна співвідносити як результат та процес. Тобто в демократичній державі соціальне партнерство є політико-правовим феноменом, прагненням, результатом, кінцевою метою, яку можна досягти лише за допомогою налагодження соціального діалогу, який є механізмом, процесом конструктивної взаємодії визначених суб'єктів (працівників (в особі профспілок), роботодавців, органів державної влади, органів місцевого самоврядування).

Отже, пропонуємо соціальне партнерство визначати як стан суспільно-політичних відносин в демократичній соціально орієнтованій державі, що спрямований на зміцнення конституційних гарантій, задоволення суспільних потреб, дотримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою в умовах налагодження соціального діалогу.

На відміну від соціального партнерства соціальний діалог є процесом налагодження конструктивної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади за допомогою таких форм як колективні переговори, колективні угоди і колективних договори, взаємні консультації, примирно-посередницькі процедури та ін.

Соціальний діалог в Україні повинен стати ключовим інститутом реалізації національної стратегії сталого розвитку та реалізації положень Угоди про Асоціацію Україна – ЄС на засадах взаємодії сторін соціальних партнерів та представників третього сектору у форматі «соціальний діалог+» для збалансування економічних, соціальних та екологічних інтересів українського суспільства шляхом реалізації довго-, середньо- та короткострокових цілей розвитку соціального діалогу [53].

Звісно ж існування в державі ефективної моделі соціального партнерства є неможливим без налагодження соціального діалогу. Виходячи з викладеного вважаємо, що необхідно здійснити не тільки доктринальне відмежування термінів «соціального партнерства» від «соціального діалогу», але й на законодавчому рівні розробити та прийняти окремий закон «Про соціальне партнерство в Україні» або, принаймні доповнити чинний Закон України «Про соціальний діалог» нормою, що визначала б нормативну дефініцію соціального партнерства.

У всіх країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років минулого століття спостерігається докорінне оновлення законодавства в напрямку розвитку нормативної основи соціального партнерства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) у колишній Чехословаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) у Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.). Уже деякі з цих змін були предметом тристоронніх консультацій. У посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства традиційно відбувається «зверху», а не «знизу», за вирішальної ролі держави [161; 294, с.159].

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що результативність політики соціального партнерства виявилася вельми високою, особливо в таких країнах, як ФРН, Австрія, Швеція. У цих країнах високорозвинене й ефективне виробництво та відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості поєднуються з відносною соціальною стабільністю. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства [294, с.159].

Ряд дослідників вважають [294, с.153], що досвід соціального діалогу в різних країнах свідчить про його еволюцію у таких напрямках:

- вузька форма соціального діалогу (ведення переговорів, консультації та інші форми взаємодії класичних соціальних партнерів) стає недостатньою для врегулювання багатьох фундаментальних проблем постіндустріального суспільства;

- шкала соціального діалогу в інституційному сенсі змінюється і розширюється, оскільки профспілки та роботодавці не можуть вичерпно представляти різноманітні інтереси усіх верств суспільства;

- практика соціального діалогу поширюється на структури третього сектору (об'єднання громадян, інститути територіального, професійного, економічного самоуправління);

- збільшення кількості різноманітних соціальних суб'єктів, які включають до процесу досягнення узгоджених соціальних цілей [294, с.153].

Варто зазначити, що соціальний діалог та соціальне партнерство в європейських країнах дозволяє вирішувати багато соціальних питань, наприклад, встановлювати високий рівень заробітної плати, досягати оптимальної диференціації розмірів заробітної плати між мають відповідної кваліфікації і кваліфікованою працею (заробітна плата більшої частини найманих працівників дозволяє їм задовольняти широке коло основних потреб, включаючи придбання або оренду комфортного житла, доступ до якісних освітніх системах і охорони здоров'я), забезпечувати безпечні умови праці, надійний страховий захист і т.п.

Нормативна стратегія організації соціального діалогу переважно визначається двома документами: Зеленою книгою «Європейська соціальна політика: роздуми для Союзу» [341, с.25] (1993) та Білою книгою «Європейська соціальна політика: шлях для Союзу» [365] (1994 г.) і застосована на практиці.

Відповідно до постулатів Зеленої книги визнається, що зараз Союз вступає в період розвитку, в якому свої сили на світовій арені буде залежати від його здатності будувати активного відкрите і справедливе суспільство, яке мобілізує енергію та таланти свого народу та вдосконалює їх якість життя

як працівників, так і громадян. Успіх неможливий без конкуренції та інтегрована європейська економіка, приймаючи повноцінне перевага нових технологій та сучасних методи виробництва та організації. Це означає збільшення інвестицій в інфраструктуру та дослідження як активне залучення громадян до процесу змін [341, с.25]. Біла ж книга переважно закріплює стратегію консолідації та розвитку дій Союзу щодо соціальної політики на майбутнє. В ній запропонована низка конкретних заходів, за умови виконання яких конкретний прогрес буде досягнутий у короткостроковій перспективі [365].

На доктринальному рівні не існує єдиного підходу до класифікації моделей соціального партнерства. В науковій літературі переважно виділяють дві базові моделі соціального партнерства – тред-юніоністська і міжсекторна. При цьому тред-юніоністська модель означає систему «трипартизму», що склалася в соціально-трудої сфері, тобто відносини між роботодавцями, працівниками та державою, а міжсекторна модель означає взаємодію трьох секторів суспільства: державної влади, бізнесу та некомерційних організацій [41, с.131]. Хоча останнім часом більшість дослідників дійшли висновку про необхідність розширення базової класифікації за рахунок виділення додаткових критеріїв класифікації.

Шипітько А.Б. пропонує класифікувати соціальне партнерство за кількома критеріями: 1) за ступенем та механізмами участі владних управлінських структур: тристороння модель (трипартизм), двостороння модель (біпартизм); 2) за ступенем та механізмами взаємодії профспілок з управлінськими структурами, а також роботодавцями: соціальний діалог, суперництво; 3) за характером світоглядної орієнтації суб'єктів соціального партнерства: соціал-демократична, консервативна [320, с.37].

Мартякова О. В. диференціює моделі соціального партнерства враховуючи ступінь взаємодії держави, бізнесу й суспільства на такі типи: державно-приватне партнерство, локально-територіальне партнерство, суспільно-державне партнерство [165].

Інша група вчених пропонують класифікувати соціальне партнерство: 1) за політичними орієнтаціями соціально-трудоих відносин: консервативна; соціал-демократична; демократична; 2) залежно від існування спеціальних органів регулювання партнерських відносин: корпоративна; плюралістична; трипартистська; 3) за рівнем державної участі в управлінні та участі соціальних партнерів: ліберальна, модель державного домінування, некооперативна модель партнерства; 4) за національними та регіональними особливостями: американська, європейська, німецька, скандинавська [268, с.183-186] та ін.

Вважаємо, що для визначення місця та ролі профспілок в механізмі соціального партнерства варто в якості базового критерію класифікації моделей соціального партнерства виділяти саме суб'єктний склад учасників за яким диференціювати їх на: 1) біпартизм; 2) трипартизм; 3) мультипартизм (тертрапартизм, трипартизм-плюс).

Біпартизм характерний для країн, де функція держави у регулюванні трудових відносин незначна та практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників. Держава виступає лише як арбітр або посередник у разі виникнення соціальних конфліктів. Така модель поширена в США, Канаді, Великій Британії [268, с.183-186]. Двосторонній соціальний діалог відбувається тоді, коли дві сторони - один або кілька роботодавців та / або одна або кілька організацій роботодавців і одна або кілька організацій працівників - обмінюються інформацією, консультуються один з одним або проводять переговори без втручання уряду. При цьому сторони можуть обговорювати, наприклад, питання заробітної плати, умов роботи або безпеки і гігієни праці, однак такий діалог може також охоплювати і ширші політичні питання [180, с.31].

Наприклад, у Бельгії модель соціального діалогу на національному (міжпрофесійному), галузевому і корпоративному рівнях характеризується автономією соціальних партнерів і двосторонньої координацією тобто її

можна визначити як біпартизм. Трудові відносини значною мірою регулюються колективними трудовими угодами, хоча і уряд також відіграє важливу роль. При цьому двосторонньому соціальному діалогу в Бельгії надають підтримку державні органи [331].

Трипартизм – це модель соціального партнерства яка передбачає можливість укладення генеральних угод між державою (урядом), роботодавцями (організаціями роботодавців) та профспілками як виразниками інтересів працівників з різноманітних соціально-економічних та трудових питань. Тобто у регулюванні соціально-трудова відносин беруть однаково важливу участь три сторони: держава, роботодавці та представники найманих робітників.

Соціальне партнерство за цією моделлю є результатом корпоративних відносин, зацікавлених груп інтересів, у всіх сферах життєдіяльності суспільства загалом та здійснює регулювання соціально-трудова відносин засобами колективно-договірного регулювання. Трипартизм поширений в Німеччині, Швеції, Австрії та інших країнах, вважається, що це найрозвиненіша модель соціального партнерства [268, с.183-186].

Формування шведської моделі почалося з ув'язнення в 1938 році «Сальтшебаденської угоди» про мирне вирішення трудових конфліктів і укладанні угод між Шведської федерацією профспілок і Шведської федерацією роботодавців. До 70-х років ця система функціонувала без втручання держави. Сьогодні Швеція належить до країн з такою системою соціального партнерства, коли в регулюванні соціально-трудова відносин беруть участь об'єднання профспілок і роботодавців, а також держава. Така форма соціального партнерства носить назву трипартизму. У законодавстві сучасної Швеції відображений досить широкий спектр проблем, які можуть вирішуватися тільки після консультацій з профспілками. Права профспілкових організацій зафіксовані в законодавстві [201].

Трипартизм є ключовою конкурентною перевагою Сінгапуру, що лежить в основі економічної конкурентоспроможності, гармонійних відносин

між працівниками і роботодавцями та прогресу країни в цілому [358]. У розділі 275 Трудового кодексу Філіппін 1974 роки (затвердженому в 2011 році) зазначається: "1. Трипартизм в трудових відносинах проголошується державною політикою. В зв'язку з цим необхідно за можливості забезпечити представництво працівників і роботодавців в державних органах, що приймають рішення і формують політику [352].

Тристоронні переговори на національному рівні зазвичай проводяться для обговорення ключових питань національної економічної і соціальної політики. Такі переговори можуть проводитися в міру необхідності або на регулярній основі в разі, якщо угоди укладаються на певний строк. Результати успішного НТСД іноді закріплюються в національних тристоронніх угодах, або так званих соціальних пактах. Наприклад, серед тристоронніх домовленостей країн Латинської Америки і Карибського басейну можна зазначити, Уругвай (Тристороння угода про реформу системи соціального забезпечення (2008 рік); Чилі Тристороння угода про національну програму гідної праці (2008 рік); Домініканська Республіка Тристороння декларація про свободу об'єднань (2009 рік); Коста-Ріка Поправки до проекту реформи Закону про процесуальних нормах у сфері праці (2010 рік); Гондурас Новий механізм встановлення мінімального розміру заробітної плати (2011 рік) [180, с.44].

Варто зазначити, що в Німеччині профспілки є залежними від посередників-лобістів та державних організацій, що значно знижує потенціал їх автономних дій, проте вони доволі часто знаходять підтримку даних структур в межах тристоронньої взаємодії.

Згідно з концепцією МОП трипартизм передбачає повноцінну участь уряду в якості партнера в тристоронніх консультаціях / переговорах. У цьому сенсі трипартизм не потрібно плутати з іншою формою тристороннього діалогу, який часто називають «громадянським діалогом». У громадянському діалозі беруть участь представники організацій працівників і роботодавців, а також різні громадські та соціальні об'єднання (тобто не уряд). Така модель

існує в багатьох країнах на національному рівні. Найбільш повно вона реалізована в Європейському економічному та соціальному комітеті (ЄЕСК), який є консультативним органом Європейського Союзу. До складу ЄЕСК входять три групи: 1) роботодавці; 2) працівники; 3) «різні зацікавлені сторони» (наприклад, об'єднання, які виступають за гендерну рівність, що представляють інтереси сімей, жінок, молоді, меншин та вразливих категорій населення, людей з обмеженими можливостями здоров'я, організації фермерів, малі підприємства, представники ремісничого виробництва, об'єднання споживачів і природоохоронні організації) [180, с.29].

Сьогодні міжнародна практика соціального партнерства не обмежується методом регулювання соціально-трудова відносин. Стабілізація суспільства досягається завдяки впровадженню механізмів політичної згоди суб'єктів суспільного розвитку - об'єднань громадян: громадських організацій (професійних спілок, політичних партій, благодійних організацій), з одного боку, і органів державної виконавчої влади, - з іншого.

Взагалі ж, механізм соціальної взаємодії і досягнення на цій основі суспільної злагоди і партнерства передбачає створення міжпартійних коаліцій, міжфракційних блоків (в політиці), а також тарифних національних, регіональних і галузевих угод (в економіці). Роль держави (як одного з соціальних партнерів) полягає в створенні умов, які відповідають суспільні потреби суб'єктів взаємодії не тільки шляхом узгодження інтересів роботодавців і представників найманих працівників з питань соціально-економічної політики. В європейських країнах трипартистська система соціальної взаємодії широко використовується для вирішення проблем кризового розвитку в різних сферах життєдіяльності суспільства. У соціальній сфері на місці трипартизму виникає система «нового багатостороннього соціального партнерства», яка і за своїм характером, і за своїми методами принципово відрізняється від трипартизму. Основна відмінність цієї системи полягає в тому, що місце профспілок в ній зайняли

організації громадянського суспільства. Однак і профспілки не були витіснені, вони зберегли свою роль [84].

Останнім часом стає зрозуміло, що навіть модель трипартизму вже не відповідає реальному стану розвитку соціально-трудових відносин, а тому поступово наголошується на необхідності розширення суб'єктного складу учасників соціального партнерства. На доктринальному рівні та в міжнародних документах В науковій літературі з'являються спроби формування нової моделі соціального партнерства мультипартизму [290; 167] або тетрапартизму [289, с.422-424], а в рекомендаціях МОП наголошується на необхідності запровадження моделі трипартизм-плюс [180, с.29-30].

Мультипартизм (тетрапартизм) є механізмом реалізації принципів соціального партнерства на основі взаємодії чотирьох сторін: роботодавців, профспілок, держави, громадських та професійних організацій [290; 167].

У рекомендаціях МОП зазначається, що таке поняття, як трипартизм-плюс, відноситься до ситуацій, в яких традиційні тристоронні партнери приймають рішення зробити свій діалог відкритим і запрошують до участі в ньому інші організації громадянського суспільства, щоб отримати більш широку перспективу і дійти консенсусу з питань, що виходять за рамки сфери трудових відносин (таким, як охорона навколишнього середовища або захист інтересів найбільш вразливих чи інших груп). У резолюції МОП 2002 року визнаються можливості, які відкриваються в ході співпраці з громадянським суспільством [180].

З точки зору МОП, спірні питання про роль організацій громадянського суспільства та діалогу з громадянським суспільством в рамках процесів широкої участі в державному управлінні та в процесах «трипартизм-плюс» були розглянуті в резолюції про соціальний діалог і трипартизм 2002 року [242]. У ній вказується, що тристоронні партнери можуть за власним бажанням брати участь у соціальному діалозі з іншими групами громадянського суспільства, які поділяють ті ж цінності і цілі, тим самим перетворюючи ці процеси в процеси «трипартизм-плюс», що відкриває більш

широкі перспективи і дозволяє приходити до консенсусу з конкретних питань, що виходять за рамки програм у сфері праці. Прикладом служить Південна Африка, де на цій підставі громадянське суспільство було залучено в якості четвертого учасника разом з трьохсторонніми соціальними партнерами в діяльність офіційного національного форуму з проведення колективних переговорів - Національної ради з питань економіки, розвитку та праці (NEDLAC) [269, с.22].

В межах Міжнародної науково-практичної конференції «Стан та перспективи розвитку управлінської науки: український та польський досвід», що відбулася у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана Національний координатор Міжнародної організації праці Сергій Савчук запропонував розглянути різні моделі соціального діалогу. «МОП просуває і заохочує тристоронню модель співпраці» - нагадав він. Йдеться про так званий трипартизм - діалог між урядом, профспілками та організаціями роботодавців. Проте в країнах ЄС, зауважує Сергій Савчук, говорять про «трипартизм з позначкою «плюс», що передбачає участь у соціальному діалозі громадських організацій різного спрямування, а не тільки профспілок і об'єднань роботодавців. Водночас, на його думку, є небезпечною відмова від трипартизму за формулою «соціальні партнери мінус уряд» - вона часто призводить до негативних наслідків [260].

Інші учасники круглого столу «Стан, виклики та ризики в царині соціального діалогу як чинника управління стійким розвитком країни», що відбувся 5 жовтня 2017 р. висловилися за модернізацію соціального діалогу та запропонували звернутися до Кабінету Міністрів з ініціативою щодо внесення змін до законів України «Про соціальний діалог», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про колективні переговори та угоди» задля приведення цих документів у відповідність до положень Конституції та ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної Організації Праці №87 та №98. На їхню думку, варто поширити соціальний діалог на інститути

громадянського суспільства за формулою «соціальний діалог плюс» щодо впливу на державну соціально-економічну та соціально-трудова політику, а також запровадити алгоритм представницького визначення репрезентативності сторін такого діалогу та їх учасників без адміністрування з боку держави. Вони пропонують надати право брати участь у колективних переговорах з підписання угод на всіх рівнях разом з урядом та профспілками так званим не репрезентативним організаціям роботодавців і їх об'єднанням, громадським організаціям підприємців, які користуються найманою робочою силою [260].

Наступним критерієм класифікації моделей соціального партнерства є ступінь взаємодії держави й суспільства в якому виділяються моделі: 1) тред-юніонізму, 2) корпоративна 3) міжсекторна.

Концепція тред-юніонізму передбачає реалізацію стратегії соціального партнерства як перманентного діалогу найманих працівників (через профспілки) та підприємців (чи їх об'єднань) за умови невтручання держави в цей процес. При цьому традиційний тред-юніонізм, батьківщиною якого вважається США виходить з того, що профспілки повинні займатись тільки захистом соціально-економічних інтересів своїх членів, в той час як політична боротьба – справа партій та їх представників в різних законодавчих органах. Як зазначає І. Ю. Юргенс, «...ця теорія ніколи не могла бути застосована повною мірою на практиці, адже становище трудящих в жодній країні не може поліпшуватись без політичної діяльності в будь-якій формі. Тому американські профспілки на різних рівнях прагнули й прагнуть впливати на рішення законодавця, насамперед шляхом лобіювання» [324, с.114]. Британські тред-юніони навпаки розширюють сферу участі профспілок в тому числі й у політичному процесі.

Корпоративну модель соціального партнерства деякі вчені визначають «...як систему взаємовідносин між людьми, об'єднаними для досягнення своїх цілей в самостійний суб'єкт права – юридичну особу» [68, с.166] чи «як механізм посередництва асоціацій інтересів між своїми членами (індивідами,

сім'ями, фірмами, локальними спільнотами, групами) та різними контрагентами (насамперед, державними та урядовими органами) [321, с.14] або як «особливий вид взаємодії між групами інтересів і держави, при якому його учасники виробляють [194, с.33]. С.П. Перегудов також доволі високо оцінює позитивний досвід сучасного корпоративізму і вважає його «особливим видом взаємодії між групами інтересів і держави, при якому його учасники виробляють узгоджені рекомендації та рішення, і беруть участь в їх реалізації». Зіставляючи дві типові моделі внутрішньокорпоративних відносин (компанія учасників і компанія власників) і співвідносячи їх з моделями розвитку суспільних відносин, автор зазначає, що наразі поступово формується альтернативна модель - «конкурентного корпоративізму», сенс якої полягає у зміцненні партнерських відносин бізнесу і суспільства [194, с.33].

Міжсекторна модель соціального партнерства передбачає партнерство на рівні організацій одного сектору для досягнення спільних чи взаємовигідних цілей. Зокрема, прибічником цієї теорії є М. Джоргенсен, який пропонує крос-секторальне (міжсекторне) партнерство розуміти як добровільний стратегічний альянс між двома чи більше учасниками (державним сектором, бізнесом та громадянським суспільством). В ідеалі такий тип партнерства передбачає спільне вирішення проблем шляхом розподілу ризиків, відповідальності, ресурсів та компетенцій для досягнення взаємної вигоди для всіх учасників відносин з метою загального соціального розвитку та зменшення бідності [349].

Подібну позицію відстоює і Н.Л. Хананашвілі, який вважає, що соціальне партнерство не може розглядатися поза рамками чинного законодавства і покликане орієнтуватися на вдосконалення нормативно-правових основ проведення соціальної політики, а «соціальне партнерство - це конструктивна взаємодія представників усіх трьох секторів будь-якого суспільства (державного, комерційного та неприбуткового (некомерційного)) при вирішенні соціально-значущих проблем, що здійснюється в рамках

чинного законодавства і спрямоване на поліпшення нормативно-правової бази проведення раціональної соціальної політики» [166, с.13].

Можна погодитись із думкою Є.П. Чернобровкіної, яка будується на тому, що «міжсекторне соціальне партнерство - це конструктивна взаємовигідна взаємодія інститутів держави і громадянського суспільства, в якому зацікавлена кожна із сторін» [311, с.15]. Процес виявлення, закріплення і оформлення в систему норм, правил, статусів, ролей і процедур, що виникають при використанні складних механізмів соціального партнерства, при вирішенні соціально-значущих завдань представниками некомерційних організацій і органів влади.

Значний внесок в аналіз проблематики соціального партнерства вносить П.Дракер, який також відстоює міжсекторну модель соціального партнерства і пропонує умовно розділити суспільство на три сектори: державний, бізнес-сектор і некомерційний, або соціальний сектор. При цьому урядовий сектор відповідає за забезпечення згоди в суспільстві, випускає нормативні акти і стежить за їх виконанням, перерозподіляє багатство; комерційний сектор генерує багатство, забезпечуючи суспільство продуктами і послугами; некомерційний же сектор прагне до зміни людського життя. На думку автора, урядові структури перестають бути єдиним суб'єктом, здатним вирішувати соціально-економічні проблеми. Усунення проблем сучасного суспільства має лежати на всіх трьох його секторах, які повинні не просто виконувати свої ролі, але працювати злагоджено один з одним [359].

Горбунова Г.Д. аналізуючи міжсекторну модель соціального партнерства на її основі пропонує виділяти міжсуб'єктне соціальне партнерство і визначати його як системно організовану в рамках середовища, що формується інститутами і традиціями місцевого самоврядування, взаємовигідну взаємодію різних наявних і нових суб'єктів, в результаті якої генеруються абсолютно нові взаємно прийнятні цінності і еволюціонують суспільні відносини, що в кінцевому рахунку забезпечує гармонійний розвиток місцевої спільноти і суспільства в цілому. Основними суб'єктами

міжсуб'єктного соціального партнерства виступають, по-перше, державна влада в усіх її гілках, рівнях і проявах; по-друге, муніципальне управління як «передавальний механізм» між державою і місцевим співтовариством; по-третє, місцеве самоврядування; по-четверте, корпоративний бізнес, що активно взаємодіє як з державою, зокрема в форматі державно-приватного партнерства, так і з місцевим співтовариством; по-п'яте, активні громадяни, що володіють високим рівнем громадянської та правової культури, організовані в об'єднання і асоціації різного спрямування [41, с.74-75].

Соціальне партнерство досягається в процесі соціального діалогу, що проводиться сторонами у формі: спільних консультацій, переговорів, укладання колективних договорів і тарифних угод; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), спільного їх розв'язання на правових засадах; організації примирних та арбітражних процедур; участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у розподілі прибутку й доходів на умовах, передбачених колективним договором; спільного паритетного управління фондами соціального страхування представниками сторін; обміну необхідною інформацією між сторонами соціального партнерства; контролю за виконанням спільних домовленостей та відповідальністю при їх невиконанні [29, с.315].

Підсумовуючи варто зазначити, для ефективної соціальної взаємодії важливим є вибір оптимальної моделі соціального партнерства, яка забезпечуватиме функціонування надійних механізмів здатних забезпечувати підпорядкування держави контролю громадянського суспільства та налагодження консенсусу між усіма суб'єктами конституційних правовідносин. Аналіз досвіду зарубіжних країн доводить, що на сьогоднішній день для України варто запозичити саме міжсекторну модель соціального діалогу в форматі трипартизму, але в перспективі варто сприяти залученню і більш широкого кола суб'єктів громадянського суспільства з метою трансформації та наближення до більш демократичної моделі мультипартизму (тетрапартизму). Важлива роль в процесі інституціоналізації

соціального діалогу відводиться профспілкам як активному і дієвому суб'єкту соціального діалогу. Звісно ступінь результативності соціального партнерства багато в чому залежить від поведінки суб'єктів в напрямку співробітництва, взаємодії, пошуку компромісних рішень. При цьому варто зазначити, що ефективне функціонування інституту профспілок може справляти значний вплив не тільки на захист соціально-економічних прав працівників в процесі взаємодії з роботодавцями, але й впливати на публічну владу з метою оптимізації здійснення соціальної політики на загальнодержавному рівні та зменшення соціальної напруги.

Висновки до розділу 1

1. Наголошено, що комплексний аналіз конституційного регулювання права на об'єднання у профспілки в різних країнах світу дозволив констатувати, що міжнародні стандарти не завжди знайшли втілення в національних конституціях, адже деякі з них містять вкрай лаконічні формулювання (Бельгія, Угорщина, Нідерланди, Монако, Ліхтенштейн, Японія, Грузія, Латвія та ін.) відсилаючи до галузевого законодавства, а інші містять доволі детально прописаний механізм регулювання (Туреччина, Польща, Мороко та ін.).

2. Акцентується увага на тому, що в деяких державах на конституційному рівні або не закріплюється право на об'єднання у профспілки взагалі (Конституція Королівства Данія, Конституція Сполучених Штатів Америки) або міститься відсилка до відповідного закону (напр. ст.34 Конституції Французької Республіки містить припис про те, що законом встановлюються правила стосовно трудового права, права професійних спілок і соціального забезпечення»). Звісно це не означає, що у цих державах не функціонують профспілки, а вказує лише на відсутність

конституційного закріплення права на об'єднання, правове ж регулювання, зазвичай здійснюється на рівні галузевого трудового законодавства.

3. Доведено, що право на об'єднання в конституціях закріплюються або за громадянами, або за кожною особою, саме можна зустріти такі конституційні формулювання: 1) виключно за громадянами (Німеччина, Греція, Швеція, Бельгія, Ірландія, Литва, Україна) або за громадянами, які набули громадянства за народженням (Монако тільки за монегасками, Гватемала тільки за гватемальцями за народженням); 2) за кожним (Іспанія, Польща, Азербайджан, Вірменія, Білорусь, Латвія, Туреччина, Швейцарія, Естонія), за будь-якою особою (Монако), за усіма (Грузія), за працівниками (Португалія).

4. Встановлено, що реалізуючи вільне право на об'єднання у профспілки в деяких конституціях наголошується на: необхідності повідомлення (Єгипет); необхідності отримання попереднього дозволу (Греція); без попереднього дозволу (Ісландія, Фінляндія, Італія, Україна); або взагалі не акцентується увага на окремих умовах (Німеччина, Іспанія, Швеція, Бельгія, Ірландія, Польща, Швейцарія та ін.).

5. Зазначено, що доволі часто в конституціях прописується мета створення профспілок, що полягає переважно у захисті соціальних та економічних прав та інтересів, а саме для: охорони та покращання умов праці та економічних умов (Німеччина); закріплення і розширення економічних умов та трудових інтересів (Греція), здійснення економічних та соціальних інтересів (Іспанія), економічного захисту та соціальних успіхів (Гватемала), захищення професійних, соціально-економічних прав та інтересів працівників (Литва, Румунія); захисту трудових інтересів (Вірменія), та ін. Іноді зустрічається, навіть, пряма заборона профспілкам ставити перед собою політичні цілі та займатись політичною діяльністю (Болгарія).

В Україні ні на конституційному рівні, ні в галузевому законодавстві немає прямої заборони профспілкам приймати участь у політичному житті суспільства, навпаки, за профспілками визнається право вносити пропозиції

суб'єктам права законодавчої ініціативи з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

6. Встановлено, що переважна більшість конституцій закріплює принцип добровільності вступу (вільного утворення) до профспілкових організацій (Італія, Швеція, Фінляндія, Польща) та пряму заборону примусу (Іспанія, Швейцарія, Ісландія, Туреччина, Іран, Литва, Вірменія, Азербайджан). В Конституції України закріплюється, що профспілки утворюються на основі вільного вибору їх членів, а також міститься припис, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання.

Іноді встановлюються конституційні обмеження (чи спеціальний порядок) членства у профспілках стосуються окремих категорій осіб, а саме: державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, посадових осіб публічного права або державних підприємств (Греція); збройних сил, військових закладів, державних службовців (Іспанія); військовослужбовців, посадових осіб служб безпеки, державних службовців (Туреччина); військовослужбовців, працівників органів національної безпеки, правоохоронних органів і суддів (Казахстан); суддів, прокурорських працівників, співробітників органів внутрішніх справ, Комітету державного контролю, органів безпеки, військовослужбовців, але тільки якщо вони мають політичну мету (Білорусь); національної армії, сил внутрішньої безпеки та митних службовців (Туніс).

В Конституції України такі обмеження встановлюються щодо суддів (ст.127), але галузеве законодавство спеціальний порядок та деякі обмеження щодо участі у профспілках встановлює до працівників Збройних Силах України (для військовослужбовців), Національної поліції, Державної кримінально-виконавчої служби України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України.

7. Зазначено, що останнім часом з'являються ідеї про непотрібність такого соціального інституту як професійні спілки. Прибічники цієї

концепції аргументують свою позицію надмірною профспілковою бюрократизацією, високим рівнем корумпованості профспілкової «верхівки», підконтрольністю профспілок роботодавцями, а звідси і нездатністю їх виконувати основну функцію захисту прав та інтересів працівників. Проте існування зазначених проблем свідчить лише про необхідність модернізації профспілок а не про непотрібність існування їх взагалі

8. Пропонується соціальне партнерство визначати як стан суспільно-політичних відносин в демократичній соціально орієнтованій державі, що спрямований на зміцнення конституційних гарантій, задоволення суспільних потреб, дотримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою в умовах налагодження соціального діалогу.

9. Проведено розмежування правових категорій «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», які співвідносяться як результат та процес. Тобто в демократичній державі соціальне партнерство є політико-правовим феноменом, прагненням, результатом, кінцевою метою, яку можна досягти лише за допомогою налагодження соціального діалогу, який є механізмом, процесом конструктивної взаємодії визначених суб'єктів (працівників (в особі профспілок), роботодавців, органів державної влади, органів місцевого самоврядування). На відміну від соціального партнерства соціальний діалог є процесом налагодження конструктивної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади за допомогою таких форм як колективні переговори, колективні угоди і колективних договори, взаємні консультації, примирно-посередницькі процедури та ін.

10. Доведено, що для ефективної соціальної взаємодії важливим є вибір оптимальної моделі соціального партнерства, яка забезпечуватиме функціонування надійних механізмів здатних забезпечувати підпорядкування держави контролю громадянського суспільства та налагодження консенсусу між усіма суб'єктами конституційних правовідносин. Аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду дозволяє зробити висновок, що на сьогоднішній день

для України варто запозичити саме міжсекторну модель соціального діалогу в форматі трипартизму, але в перспективі варто сприяти залученню і більш широкого кола суб'єктів громадянського суспільства з метою трансформації та наближення до більш демократичної моделі мультипартизму (тетрапартизму).

Окремі теоретико-методологічні та практичні проблеми розділу розкрито в авторських публікаціях [77; 78; 82].

РОЗДІЛ 2

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФСПЛОК

2.1. Профспілки як суб'єкти конституційних правовідносин: поняття та ознаки

Одним з конституційних прав, що впливає на становлення демократичної держави є право на участь в громадських об'єднаннях. Ознакою сучасної демократичної держави є наявність дієвого громадянського суспільства, яке реалізується у вигляді сукупності неурядових інститутів і систем, що самоорганізуються, посередницьких груп, здатних до організованих і колективних дій на захист суспільно значущих інтересів у рамках заздалегідь встановлених правил громадянського чи правового характеру [18]. Г. Спенсер вважав, що люди об'єднуються для більш тісного спільного життя заради трьох цілей: товариських відносин, спільної боротьби з ворогами, для більш успішного здобування засобів існування. При цьому він зазначав, «...очевидно, що у всіх випадках суспільством переслідується одна мета - добробут його індивідів» [271, с.487-488].

Цілком виправдано, на нашу думку, до об'єднань, які позитивно впливають на ефективну комунікацію між публічною владою та суспільством, віднести профспілки як незацікавлені в отриманні прибутку некомерційні організації, головною метою яких є лобіювання та захист соціально-економічних та трудових інтересів як на локальному, так і на загальнонаціональному рівні. Тобто, по суті, в діяльності таких організацій можна побачити потенціал «третьої сили», на якому тримається сучасна демократична держава.

Об'єднання громадян в термінології також позначаються поняттям «третій сектор», який охоплює всі некомерційні організації, в той час як

двома першими секторами прийнято вважати владу і бізнес. Деякі автори зазначають, що третім сектором іноді називають і громадянське суспільство в цілому [286].

В Америці, у Скандинавії та інших країнах Європи всіх юридичних осіб прийнято поділяти на три сектори: 1) перший сектор об'єднує державні і муніципальні організації, тобто організації, майно яких перебуває у державній та муніципальній власності; 2) другий сектор – приватні комерційні організації, тобто організації, котрі переслідують одержання прибутку як основну мету своєї діяльності, а їх майно не знаходиться в державній або муніципальній власності; 3) третій сектор – приватні некомерційні організації [31, с.75].

Як цілком справедливо зазначає Ц.А. Ямпольська «громадська організація є особливим інститутом, який дає можливість громадянам використовувати демократичні свободи. Через громадські організації громадяни розвивають свої схильності і здібності, реалізують свої права, задовольняють законні інтереси, долучаються до керівництва суспільним життям, до управління державою. Через громадські організації відбувається зближення людини, особистості з суспільством як з цілим [325, с.6-8].

Лише якщо громадяни вільно можуть висловлювати свої думки, якщо можуть створюватися різні об'єднання - у наявності такий якісний стан суспільства, при якому воно може називатися громадянським суспільством [1, с.16].

Зміст права на об'єднання в законі і в теорії конституційного права традиційно розкривається через: право створювати на добровільній основі громадські об'єднання для захисту спільних інтересів і досягнення спільних цілей; право вступати в існуючі громадські об'єднання або втримуватися від вступу в них; право безперешкодно виходити із суспільних об'єднань [158, с.35-37].

Козлова Є.І., О.О. Кутафін, наприклад, вважає, що право на об'єднання включає можливість створювати громадські об'єднання на добровільних

засадах відповідно до своїх переконань для захисту спільних інтересів і досягнення спільних цілей; вступати або утримуватися від вступу в об'єднання; брати участь в їх діяльності відповідно до статутів; безперешкодно виходити з об'єднань [91, с.162].

Інший вчений, В. В. Лазарєв зазначає, що право на свободу асоціацій надає кожній людині можливість об'єднуватися з іншими особами за своїми політичними, професійними та іншими інтересами [103, с.79].

Застосування принципів правової держави в процесі реалізації права на об'єднання дозволяє попереджати і припиняти неправомірні дії в діяльності об'єднань, а також не допускати довільного, «необґрунтованого втручання державних органів в ту діяльність, яка здійснюється громадським об'єднанням суворо в рамках закону» [310, с.40].

Право на об'єднання у профспілки тісно пов'язане з рядом різних конституційних прав і свобод – політичних, соціальних, економічних та ін.. Наприклад, об'єднання нерідко діють через збори, мітинги, демонстрації, ходи, пікетування, які виступають в якості заходів організаційного (колективного) волевиявлення. Профспілки можуть вільно поширювати інформацію про свою діяльність, спрямовувати і вносити пропозиції до органів влади, захищати інтереси членів своїх організацій в суді. Право на об'єднання у профспілки також пов'язане зі свободою масової інформації, свободою думки і слова. Наявність цих прав є неодмінною умовою реалізації цього права.

А.А. Безуглов, С.А. Солдатов вважають, що право на об'єднання пов'язане з принципом ідеологічного і політичного плюралізму. «Розмаїття поглядів, теорій, переконань і вчинків породжує багатоманіття ідеологій, під якими розуміються системи філософських, політичних і релігійних поглядів на закономірності суспільного розвитку та шляхи вдосконалення суспільства [15, с.336]. Цілком можна приєднатись до зазначеної позиції вчених, адже дійсно наявність різноманітних громадських об'єднань сприяє

ефективній реалізації широкого спектру різноманітних інтересів і потреб індивідів.

Для того щоб надати визначення профспілкам як суб'єктам конституційних правовідносин, варто, насамперед проаналізувати доктринальні підходи до розуміння цього політико-правового феномену які існують в різних сферах наукового пізнання та галузях юридичної науки.

Насамперед варто зазначити, що профспілки в соціологічних і економіко-соціологічних дослідженнях розглядаються також і як інститут політичної системи [366], і як інститут громадянського суспільства [196]. Аргументація доцільності такого підходу базується на тому, що громадянське суспільство неможливе без існування широкої мережі різноманітних об'єднань громадян за різними ознаками, але без мети отримання прибутку: громадських організацій, благодійних фондів, клубів за інтересами, саморегулятивних організацій людей вільних професій, громадських рухів тощо [286].

Зокрема в межах економіко-соціологічного підходу профспілки визначаються як інститут соціального захисту, політичної системи та громадянського суспільства, що об'єднує на добровільній основі найманих працівників, який має формальний та неформальний соціальний статус. При цьому він специфічну роль, функції, має засоби та установи для врегулювання трудових та виробничих відносин за допомогою активної участі в системі соціального партнерства [282, с.53-54].

Прибічники загальносоціологічного підходу акцентують увагу на ролі профспілок в інституціоналізації трудового конфлікту в суспільстві та на виробництві [13]. За такого підходу до процесу інституціоналізації входять ряд спеціалізованих інститутів призначених для врегулювання конфліктів. Одним з найважливіших визначається колективно-договірна практика у вигляді «інститутів ведення переговорів, згладжування розбіжностей між роботодавцем та найманими працівниками» [236, с.250]. В цьому зв'язку можна цілком погодитись з Е. Гіденсом, який зазначає, що «..профспілки

виникли як засіб усунення дисбалансу влади між працівником та роботодавцями...» [37, с.462].

Переважно профспілки ґрунтовно досліджуються представниками науки трудового права і розглядають виключно як суб'єкти трудових правовідносин, але на сьогоднішній день таких підхід видається дещо звуженим, адже не відображає усього політико-правового потенціалу досліджуваного правового інституту. Так, Чеха В.В. наголошує на тому, що професійні спілки це спеціальні організації, які мають особливу правоздатність у відносинах, що регулюються трудовим правом [312, с.21]. В.Л. Костюк, професійну спілку розглядає як добровільну, незалежну, неприбуткову громадську організацію, яка заснована на волевиявленні осіб, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), та діє з метою представництва та захисту їх прав та інтересів через уповноважені представницькі органи (посадові особи) [140]. Інша вітчизняна дослідниця Ю.П. Дмитренко вважає, що професійні спілки - це масові громадські організації працюючих робітників, службовців та осіб, що навчаються в спеціальних і вищих закладах освіти, незалежно від статі, раси, національності та релігійних переконань, створені на добровільній основі з метою захисту матеріальних інтересів і прав працівників і покращання умов їх праці [51, с.111].

Хоча серед дослідників в сфері трудового права зустрічаються прибічники дуалізму розуміння поняття профспілок. Зокрема, М. Нікель, В. Кондрат'єва пропонують підходити до розуміння профспілок у широкому та у вузькому змісті. А саме у вузькому змісті, вони є організаціями захисту економічних та соціальних інтересів найманих працівників, а у широкому – важливим інститутом громадянського суспільства, покликаним представляти, виражати і захищати інтереси найманих працівників як громадян. Їх роль у громадянському суспільстві визначається ступенем наділення і розширення завдяки їх діям і боротьбі громадянських прав і свобод найманих працівників, утвердження і розвитку у ньому практики соціального

партнерства і стимулювання профспілкового самоврядування. Оскільки у різні часи профспілки тим чи іншим чином сприяли цьому, можна стверджувати, що вони завжди брали участь у становленні громадянського суспільства, відіграючи у цьому процесі не останню роль [181].

Досліджуючи адміністративну правосуб'єктність профспілок А.Ю. Шакірова наголошує на необхідності визначення професійної спілки як колективного добровільного неприбуткового громадського об'єднання, що утворюється у формі громадської організації, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання), з метою задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів [316, с.49]. До основних ознак профспілок як суб'єктів адміністративного права, дослідниця пропонує віднести: здатність мати та реалізовувати права та юридичні обов'язки шляхом створення на добровільних засадах, з елементами неприбуткової природи функціонування, у формі громадської організації, що об'єднується на підставі спільних інтересів за родом їхньої професійної діяльності. Крім того, ознакою профспілки як суб'єкта адміністративного права є володіння потенційною можливістю реально брати участь в адміністративно-правових відносинах, що виникають між профспілками органами державного управління, та зовнішня самостійність профспілок у реалізації своїх прав та обов'язків у зазначеній сфері [316, с.49].

Як складову об'єкту адміністративно-правового регулювання профспілку розглядає і А.М. Білоус, а саме пропонує її розуміти як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), порядок створення і діяльності яких є об'єктом адміністративно-правового регулювання [16].

Інша дослідниця Н.І. Костіна відводить важливу роль профспілкам у політичній системі суспільства, а саме вважає, що удосконалення політичної системи сучасного демократичного суспільства неможливо без посилення

ролі профспілок як інституту політичної системи суспільства, що діє на основі принципів законності і моралі, що сприяють побудові справедливого громадянського суспільства [139, с.10]. Визначаючи дефініцію дослідниці наполягає на тому, що профспілка - це добровільне громадське об'єднання громадян, пов'язаних спільними виробничими, професійними інтересами за родом їх діяльності, що створюється з метою представництва і захисту їх соціально-трудових прав та інтересів [139, с.54].

Акцентує увагу на розширеному тлумаченні сутності профспілок і В. І. Дорофєєва, яка вважає, що професійні спілки у захисті соціальних та економічних прав є важливою ланкою у регулюванні трудових відносин, і не тільки. Профспілки захищають інтереси не тільки найманої праці, а й громадян загалом, в тому числі молоді та пенсіонерів. Останнім часом профспілки виходять за межі своїх безпосередніх завдань по захисту економічних інтересів, розширюючи сферу своєї діяльності як організація громадянського суспільства [54, с.108-109].

Існує позиція щодо розуміння профспілки як багатофункціональної суспільної організації, яка виражає загальногромадянські інтереси, надаючи підтримку не тільки членам профспілок, а й іншим соціальним категоріям громадян. Таким чином, виявляючи свою суспільну активність, профспілки вже прямо і безпосередньо діють як асоціації громадянського суспільства, надаючи йому зі свого боку самоврядного імпульсу [197].

Професійні спілки – це підґрунтя ефективної взаємодії роботодавця та працівника у правовому полі, а також взаємодії населення та держави у соціальній та економічній сферах. Саме через призму діяльності профспілок, їх участі у трудових спорах у суді, зверненнях до Уповноваженого з прав людини, зверненнях до міжнародних судових установ тощо держава може відслідкувати основні прагнення населення, а також конфлікти та проблеми, які виникають, щоб вчасно їх відкоригувати, в тому числі на законодавчому рівні [54, с.109].

Як громадські організації некомерційного сектора профспілки важливі для забезпечення не тільки економічних прав людини, а й таких конституційних положень, які забезпечують рівність та недискримінацію громадян у всіх сферах життя [54, с.109].

На підвищенні ролі профспілок в механізмі громадянського суспільства наполягає і В.М. Кравчук, адже на його думку боротьба за емансипацію найманих робітників в економічній, політичній і соціальній сферах – це головний внесок профспілок у становлення громадянського суспільства. Тільки через організацію, в основному профспілкову, наймані робітники – значна частина населення – отримують більшість прав і на місці роботи (найму), і в суспільстві. У свою чергу, це змінює характер самого громадянського суспільства. Окрім того, профспілки відіграють демократизуючу роль. З'явившись на підприємстві як новий “центр сили”, що певною мірою урівноважує владу підприємця, профспілки внесли елементи демократії у виробниче життя, відносини найманої праці [143, с.146-147].

Здійснюючи політико-правовий аналіз сутності профспілок та їх ролі у політичній системі суспільства А.Г. Володін визначає основні специфічні особливості та риси цього важливого інституту громадянського суспільства:

- 1) профспілки – це організації, основною функцією яких є забезпечення економічних прав;
- 2) як і інші організації громадянського суспільства, профспілки формуються на базі найманих працівників;
- 3) профспілки належать до тієї меншості інститутів, що складають громадянське суспільство, які мають партнерів суперників у своєму середовищі (для профспілок – це підприємці, наймачі);
- 4) ще одна риса профспілок, як і більшості великих асоціацій громадянського суспільства, – їх багатофункціональність (основна діяльність профспілок має економічний характер; інші, додаткові функції розширюють діапазон впливу профспілок і їхню роль у суспільстві);
- 5) подібно до багатьох структур громадянського суспільства профспілка входить у політику, хоча іманентно їй це не властиво;

6) зазвичай це організації загальнонаціонального масштабу (як і їх партнери – об'єднання підприємців, що також існують практично в усіх країнах); 7) діючи всередині громадянського суспільства, профспілки вступають у взаємовідносини з іншими добровільними організаціями – жіночими, антивоєнними, екологічними тощо [42, с.105-106].

В конституційному праві дослідженню профспілок приділяється незначна увага, проте І.С. Сопелкін пропонує наступне визначення профспілки – це громадська організація, тобто неурядове, некомерційне, самоврядне та самодіяльне об'єднання громадян, створене без попереднього дозволу за їх ініціативою шляхом реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки на основі вільного вибору його членів, діє на підприємстві, в установі, організації, об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, створюється з метою представництва, здійснення та захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів громадян для створення їм належних умов праці та життя в порядку, передбаченому Конституцією, законами України та статутними нормами [265, с.6].

Узагальнюючи викладене можна констатувати, що в науковій літературі спостерігається розмаїття доктринальних підходів до визначення профспілок. Проте перш ніж перейти до формулювання дефініції та виділення специфічних ознак профспілки як суб'єкта конституційних правовідносин варто акцентувати увагу й на тому, що окрім доктринальних підходів варто зважати й на нормативне визначення цього інституту закріплене в ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [218].

Законодавство постсоціалістичних країн закріплює статус профспілок і надає їм нормативне визначення. Зокрема, у ст.2 Закону Республіки Вірменія «Про професіональні спілки» професійна спілка визначається як професійна

організація або союз професійних організацій. Професійна організація – громадське об'єднання, яке на принципі добровільності об'єднує працівників для представництва та захисту їх трудових і пов'язаних з ними соціальних та інших інтересів і прав [185].

Відповідно до ст.1 Закону Республіки Білорусь «Про професійні спілки» професійна спілка є добровільною громадською організацією, що об'єднує громадян Республіки Білорусь, іноземних громадян та осіб без громадянства, в тому числі навчаються в закладах професійно-технічної, середньої спеціальної, вищої освіти, пов'язаних спільними інтересами за роду діяльності як у виробничій, так і невиробничій сферах, для захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів [186].

Професійні спілки в Киргизькій Республіці – добровільні громадські об'єднання громадян на основі спільності інтересів за родом діяльності як у виробничій, так і невиробничій сферах, створювані для захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів [184].

Закон Республіки Казахстан «Про професійні спілки» закріплює у ст.1 що професійна спілка – громадське об'єднання з фіксованим членством, добровільно створюване на основі спільності трудових, виробничо-професійних інтересів громадян Республіки Казахстан для представництва і захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів [187].

Відповідно до ст.2 Закону Республіки Таджикистан «Про професійні спілки» професійна спілка – добровільна громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами у виробничій і невиробничій сферах діяльності для захисту трудових, соціально-економічних та інших прав і інтересів своїх членів [188].

Здійснюючи аналіз наведених нормативних визначень профспілок в зарубіжних країнах та в процесі порівняння із законодавством України можна визначити ряд узагальнюючих специфічних ознак: 1) профспілка визначається або як громадська організація (Україна, Білорусь, Таджикистан)

або як громадське об'єднання (Вірменія, Киргизька Республіка, Казахстан); 2) добровільність об'єднання у профспілки є пріоритетною усіх аналізованих держав та підтверджується рядом міжнародних актів; 3) профспілки переважно мають на меті захист трудових і соціально-економічних інтересів (Білорусь, Киргизька Республіка, Таджикистан, в Україні ця мета визначається не на законодавчому, а на конституційному рівні), іноді законодавчо розширюється мета профспілок, а саме «для представництва і захисту» (Вірменія, Казахстан); 4) право на об'єднання у профспілки визнається виключно за громадянами (Україна, Киргизька Республіка, Таджикистан, Казахстан), але статус учасників може розширюватись і окрім громадян поширюватись на іноземців та осіб без громадянства (Білорусь, Вірменія); 5) об'єднання у профспілки ґрунтується на спільності інтересів за родом діяльності у виробничій та невиробничій сферах (Білорусь, Киргизька Республіка, Таджикистан); іноді наголошується на професійному інтересі учасників об'єднання (Вірменія), іноді на спільності трудових, виробничо-професійних інтересів (Казахстан). В Україні об'єднання працівників здійснюється за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Узагальнюючи проведений аналіз варто зазначити, що попри спільність більшості ознак профспілок закріплених у законодавстві постсоціалістичних держав, іноді існують і кардинально відмінні риси.

Досліджуючи профспілки та враховуючи їх конституційну правосуб'єктність можна виділити ряд специфічних ознак, що дозволять сформулювати їх визначення.

Пропонуємо усі ознаки притаманні профспілкам поділяти на загально-правові та спеціальні (конституційно-правові). При цьому загально-правові ознаки притаманні профспілкам як суб'єктам трудових, цивільно-правових, адміністративно-правових та ін. відносин, а спеціальні (конституційно-правові) охоплюють лише специфіку притаманну їм як суб'єктам конституційних правовідносин при чому ці ознаки не прямо закріплюються в законодавстві, а визначаються імпліцитно.

До загальних ознак можна віднести такі: добровільність, самоврядність, громадський (некомерційний) характер діяльності, реалізацію спільної мети (захист соціальних та трудових прав), груповий професійний інтерес учасників, та ін.

Серед спеціальних (конституційно-правових) можна визначити: належить до політичної групи прав людини; є елементом конституційного механізму публічної влади; має організаційну відокремленість та самостійність; є організаційно-правовою формою реалізації конституційних прав людини.

Насамперед варто зазначити, що право на об'єднання у профспілки належить до політичних прав громадян України. Взагалі політичні права визначаються як це конституційно визначена міра можливої поведінки і діяльності людини в управлінні публічними справами. Переважно це право визнається виключно за громадянами України, а не всіма особами, що проживають на території України за деяким виключенням.

Особливістю політичних прав і свобод в Україні є те, що їх носіями, суб'єктами виступають лише громадяни України, а не всі особи, які проживають на її території. Тобто, в Україні політичні права належать переважно громадянам, хоча деякі права (наприклад, свобода об'єднуватися в неполітичні організації, право скеровувати індивідуальні чи колективні письмові звернення) можуть використовуватись іноземцями і особами без громадянства.

В Україні на законодавчому рівні за профспілками не закріплюється право приймати участь у політичній діяльності, але й не має прямої заборони, як наприклад в Болгарії, де відповідно до п.2 ст.12 Конституції [119] міститься прямий припис про те, що профспілкові організації не можуть ставити перед собою політичні цілі і займатися політичною діяльністю.

Співпраця профспілок із політичними партіями має багато точок дотику. Профспілки можуть створювати власні політичні партії, або будучи їх колективними членами і фінансуючи їх із власних політичних фондів, як це

робиться у Великій Британії. Це не вимагає від них повної схожості у програмах і політичній залежності від партій. Вони мають свою програму, а партії під час виборів лише вносять до своєї передвиборчої платформи окремі вимоги профспілкового руху. Профспілки підтримують депутатів, обраних за списками цих партій, влаштовують брифінги для всіх бажаючих членів парламенту з викладенням позицій профспілок із соціально-економічних питань, організують публікації, виступи тощо. Після приходу до влади власних партій профспілки можуть висунути в уряд своїх представників. Разом із політичними партіями вони можуть утворювати спільні органи місцевої влади (профспілково-лейбористські ради на рівні штатів в Австралії) [301, с.236].

Досвід України в цьому напрямку свідчить про те, що профспілки не обов'язкового повинні створювати політичну партію, але можуть налагоджувати діалог та комунікацію із вже існуючими партіями чи окремими депутатами, звісно якщо їх інтереси та напрямки діяльності збігаються.

Детальне роз'яснення політичної діяльності профспілок міститься у Резолюції Міжнародної організації праці «Про незалежність профспілкового руху» [213] від 26.06.1952 р. де зазначається, якщо профспілки відповідно до національного законодавства за рішенням своїх членів приймають рішення про встановлення відносин з політичною партією або здійсненні конституційних політичних дій як засобу досягнення їх соціально-економічних цілей, подібні політичні відносини або дії не повинні мати такого характеру, який скомпрометує продовження профспілкового руху або його соціально-економічних функцій, незалежно від політичних змін в країні.

Уряди в своєму прагненні співпрацювати з профспілками для здійснення своєї соціально-економічної політики повинні визнавати, що значимість подібної співпраці значною мірою залежить від волі і незалежності профспілкового руху, як суттєвого чинника в справі сприяння соціальному прогресу, і не повинні намагатися перетворити профспілковий рух в

інструмент для здійснення політичних цілей і не повинні також намагатися втручатися в звичайні функції профспілкового руху з огляду на його вільно встановлені відносини з політичною партією [213].

Наступною ознакою профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин є їх належність до конституційного механізму публічної влади в якості самостійного елементу, що сприяє налагодженню соціального діалогу між органами публічної влади, роботодавцями та працівниками та іншими інститутами громадянського суспільства (ЗМІ, політичними партіями, громадськими організаціями та ін.). До того ж юридична природа профспілок характеризується наявністю конституційної правосуб'єктності, яка, серед іншого, передбачає формальну організаційне єдність об'єднання, стійкість його структури, складу і зв'язків між членами.

Також профспілки мають організаційну відокремленість та самостійність. Під організаційною відокремленістю та самостійністю мається на увазі те, що профспілки здійснюють свою діяльність незалежно від органів державної влади, місцевого самоврядування та роботодавців, адже повинні сприяти виключно захисту прав членів профспілок. Хоча наразі профспілки доволі часто мають суто номінальний характер, адже роботодавці їх розглядають як структурний підрозділ організації, а не відокремлену структуру, а іноді, навіть використовують з метою лобіювання власних інтересів.

Організаційна відокремленість профспілок від втручання та тиску органів публічної влади покликана сприяти задоволенню соціально-економічних і трудових інтересів і потреб громадян та налагодженню соціального діалогу. Взаємовідносини між владою та працівниками завжди заходяться на межі потенційного конфлікту, а тому саме профспілки в даному процесі повинні виконувати посередницьку функцію з метою зниження соціальної напруги і досягнення консенсусу.

Нарешті профспілки можна розглядати як самостійну організаційно-правову форму реалізації трудових та соціально-економічних конституційних

прав людини. При цьому профспілкам в процесі представництва та захисту соціально-економічних та трудових прав людини притаманна роль самостійного суб'єкта конституційних правовідносин.

Виходячи з викладеного та узагальнюючи основні доктринальні підходи та нормативні підстави можна надати наступне визначення профспілка – це добровільна, неприбуткова, самоврядна, самостійна організаційно-правова форма реалізації трудових та соціально економічних конституційних прав людини, що здійснює представництво та захист групових професійних інтересів її учасників через їх поєднання та узгодження з іншими сторонами соціального діалогу.

2.2. Система функцій профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин

Становлення та розвиток України як незалежної, соціальної, правової держави орієнтованої на побудову дієвого громадського суспільства передбачає необхідність створення системи соціальних, політичних, юридичних та інших гарантій забезпечення та реалізації конституційних прав людини і громадянина. Підвищення ефективності функціонування професійних спілок як важливого суспільно-політичного інституту може стати ключовим фактором розвитку конституційного механізму публічної влади, адже здійснюючи через систему соціального партнерства вплив на органи публічної влади вони зможуть сприяти захисту соціально-економічних прав людини та регулюванню соціально-трудових відносин.

Світові тенденції розвитку профспілок визначають їх як найважливіший соціально-політичний та конституційно-правовий інститут, який відіграє суттєву роль в становленні громадянського суспільства і бере на себе зобов'язання вирішення соціально-економічних проблем загальнодержавного

характеру. Україна ж знаходиться лише на початковій стадії формування системи соціального партнерства, а тому якісно оновлене розуміння та розширення системи функцій профспілок є першочерговим завданням в процесі модернізації конституційного механізму публічної влади та забезпеченні соціальної стабільності в суспільстві. Оскільки саме профспілки є офіційними представниками найманих працівників, то вони не можуть відсторонюватись від участі та контролю за здійсненням сучасних трансформаційних перетворень в процесі реформування.

Дослідження системи функцій профспілок в процесі становлення громадянського суспільства передбачає необхідність розмежування таких категорій як «функції» та «функціонування». В довідковій літературі спостерігається неоднозначність розуміння терміну «функція». Зокрема у філософському словнику «функція» (від. лат. *functio* і означає здійснення, виконання, звершення) визначається як спосіб діяння речі або елементу системи, спрямоване на досягнення певного ефекту [299, с.784]. Словники української мови поняття «функція» визначають як «робота кого-, чого-небудь, коло діяльності когось, чогось» [27] або як «явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін» [183, с.657; 259, с.653]. В іншому тлумачному словнику «функція» розуміється у двох значеннях: по-перше, як робота, яку здійснює орган чи організм; по-друге, як обов'язок, коло діяльності, призначення, роль [156, с.704].

В юридичній літературі традиційно під функціями розуміються напрями діяльності чи впливу на певний об'єкт правових відносин [4, с.94; 256, с.28,82; 309, с.181]. На відміну від функцій в теорії системного аналізу під функціонуванням будь-якої системи розуміється «...процес реалізації якостей, що забезпечують їй досягнення мети, а під функцією – спосіб чи засіб досягнення мети системи» [8, с.35]. Зокрема В.М. Протасов наголошує, що «функції є ідеальними формами «взірцем» поведінки системи

необхідними їй для досягнення мети [235, с.28]. Тобто, категорії «функції» та «функціонування» можна співвідносити як «явище» та «процес».

Виходячи з викладеного можна констатувати, що під функціями профспілок варто розуміти напрямки їх впливу на суспільні відносини, а їх функціонування є процесом реалізації функцій, який в кінцевому рахунку повинен призвести до досягнення бажаного результату.

При визначенні системи функцій профспілок слід виходити з того, що, по-перше, функції – це напрямки впливу певного соціально значущого інституту (профспілок) чи обставини на певні правовідносини, по-друге, функції відображають сутність інституту, його призначення в механізмі правового регулювання та закономірності розвитку.

Найбільш розробленою є класифікація функцій профспілок в соціології. Зокрема, класифікацію сучасних функцій профспілки як соціального інституту М.М. Сунарчіна пропонує здійснювати поділяючи їх при цьому на дві великі групи: 1) зовнішні – соціальні (представництва, соціального захисту, регулятивна, соціального контролю, просвітницько-правова) і 2) внутрішні – організаційні (відтворення профспілок як соціального інституту, консолідації членів профспілки, інформаційно-комунікативна). При цьому дослідниця аргументує необхідність такого поділу тим, що зовнішні функції характеризують вплив профспілок на суспільство, задоволення його потреб, а внутрішні хоча і служать громадським цілям, але менш значущі й скоріше швидше працюють на збереження, відтворення і підтримання профспілки [281, с.30].

Інший дослідник В.І. Башмаков також функції профспілок пропонує поділяти на дві групи: 1) явні та 2) латентні. При цьому явні функції збігаються, корелюють з відкрито проголошеними цілями і завданнями профспілок. Латентні не заявляється, а проявляються як результат впливу профспілок на соціальні процеси в суспільстві. До латентних він відносить такі функції як: інтеграція суспільства і досягнення соціального миру; створення громадянського суспільства через розвиток виробничої демократії;

сприяння формуванню соціальної держави; збереження і розвиток трудового потенціалу; розвиток ринкових відносин, формування ринку праці; утвердження в суспільстві гуманістичних цінностей і розвиненою трудової моралі. Явні ж функції дослідник поділяє на основні (реалізація соціальних практик, регулювання соціально-трудова відносин, захисна, представницька і контрольна) і допоміжні (функція трудової соціалізації, експертно-консультативна функція, інформаційно-аналітична функція, освітня функція, комунікативна функція, господарсько-економічна функція) [14, с.123].

Доволі цікаву з науково-теоретичної точки та оригінальну класифікацію функцій профспілок пропонує В.П.Чижик та В.О. Половинко. Зокрема, дослідники піддають сумніву справедливості твердження про те, що захисна функція є основоположною, цільовою функцією профспілок, хоча в цілому і не заперечують її існування [314, с.182; 315, с.168].

Запропонована авторська класифікація полягає у виділенні в цільовій функції – регулювання соціально-трудова відносин. Для її реалізації профспілкам необхідно здійснити ряд основних функцій (забезпечувальних): експертно-аналітичну, інформаційно-консультативну, представницьку, формування партнерських відносин, збереження і розвитку трудового потенціалу, контрольну. А також дослідники виділяють допоміжні функції до яких відносять функції, безпосередньо не пов'язані з реалізацією функції регулювання соціально-трудова відносин, проте їх здійснення безпосередньо впливає на результативність діяльності профспілкової організації в цілому: господарсько-економічна; інтегративно-комунікативна; індикативна. Наступною групою функцій в запропонованій класифікації є екстрені функції, здійснення яких необхідно в тому випадку, коли права і інтереси працівників свідомо ігноруються іншими суб'єктами ринку: захисна, посередницька. При цьому до захисної функції відносяться дії профспілок, спрямовані на відновлення порушених прав і інтересів працівника, посередницька передбачає вирішення наявних (що виникли) конфліктів [315].

Перевагою представленої класифікації автори вважають те, що вона чітко відображає вплив кожної з функцій на реалізацію цільової функції профспілок, орієнтує діяльність профспілок одночасно на досягнення як внутрішніх, так і зовнішніх цілей, демонструє найбільш перспективні напрямки розвитку профспілки в нових умовах господарювання.

Узагальнюючи викладене варто зазначити, що попри доволі цікаві й оригінальні класифікації, які звісно можна і, навіть, необхідно взяти до уваги, предмет нашого дослідження полягає у визначенні функцій профспілок вироблених юридичною наукою. Отже, переходячи до наступного етапу вивчення доктринальних підходів щодо класифікації функцій профспілок варто акцентувати увагу та тому, що в правовій науці ця проблема, переважно, була предметом дослідження представників науки трудового права, а також деяких науковців в сфері теорії держави і права та конституційного права серед яких також не спостерігається єдність думок щодо визначення єдиної системи функцій.

Так, радянський дослідник Г. К. Москаленко виділяв виробничо-економічну, захисну, культурно-виховну, та організаційну функції профспілок [178]. Проте в дійсності радянські профспілки не мали можливостей реально впливати на оплату та умови праці, але можуть бути прикладом в організації дозвілля, заходів по охороні здоров'я, забезпечення житлових умов тощо.

На сьогоднішній день переважно серед функцій профспілок виділяють захисну та представницьку [142; 182; 234; 249; 297; 305; 303; 307]. При цьому захисна полягає виключно у відновленні порушених прав працівників та відстоюванні їх інтересів перед роботодавцем чи в судових інстанціях, а представницька реалізується в процесі проведення колективних переговорів.

Ряд сучасних дослідників серед яких В. Кравчук [142, с.202], В.Ю. Нікіфоров [182, с.8-9] В. Прокопенко [234, с.106] наголошують на тому, що професійні спілки створюються та діють з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних й інших прав та

інтересів своїх членів [234, с.106]. Г.П. Філаткіна також вважає, що профспілки представляють інтереси працівників на всіх етапах правового регулювання праці, тобто приймаючи участь у нормотворчості, при застосуванні норм трудового права, при здійсненні забезпечення їх дотримання і профілактики від трудових правопорушень, а також при захисті незаконно порушених трудових прав працівників та участі в залученні до відповідальності роботодавців, які порушують ці права [297, с.154].

Підкреслює особливість профспілкової правозахисної функції В.Ю. Нікіфоров аргументуючи соціальним походженням профспілок – «...працівники самі на добровільних засадах об'єдналися для захисту своїх прав, свобод і законних інтересів у сфері праці» [182, с.8-9]. Подібної позиції дотримується і Н.А. Циганчук, яка вважає, що головною функцією профспілок є захисна функція, під якою слід розуміти діяльність профспілок, спрямовану на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників при виникненні, зміні та припиненні правовідносин, в які вони вступають [305, с.11]. До неї приєднується й І.В. Кісельова, яка аналізуючи конституційно-правовий статус профспілок також акцентує увагу на захисній функції профспілок та визначає її при цьому як «цілеспрямовану правову діяльність щодо захисту трудових прав і законних інтересів працівників, охорони їх від порушень, по відновленню порушених прав, встановленню більш високого рівня умов праці та побуту працівників» [88, с.21].

Ряд дослідників виділяючи захисну функцію профспілок як пріоритетну розкривають її зміст через виділення в її структурі й інших функцій. Так, Р. Кондратьєв переважно виділяє захисну функцію профспілок, але в розширеному її розумінні, яка, на його думку охоплює і право профспілок здійснювати нагляд та контроль за дотриманням законодавства [102, с.186].

Подібний підхід використовує і А.Н.Крестьянінов, вказуючи, що основна роль профспілки полягає у здійсненні захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, а вже в межах її розглядає й інші

функції, зокрема соціального менеджменту, технологічну, представницьку, експертну, консультативну, мобілізаторську [144, с.43].

Інша вітчизняна дослідниця Ю. М. Грішина (Щотова) також вважає, що основними напрямками функціонування профспілок є охорона та захист прав та інтересів найманих працівників. При цьому на її думку охорона є сукупністю заходів, що здійснюються профспілками для профілактики та попередження порушень трудових, соціально-економічних прав чи усунення перепон на шляху їх здійснення за умови, що такі перепони не є правопорушеннями. Захист є сукупністю заходів, що застосовуються профспілками у випадку порушення, оскарження чи невизнання трудового, соціально-економічного права для його відновлення, визнання, підтвердження чи захисту іншим способом [44, с.25; 323, с.269].

На необхідності виділення поряд із захисною і представницької функції наголошує й Ф. А. Цесарський. При цьому, основною функцією профспілок він вважає захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції. Визнання захисної функції профспілок головною, основною передбачає, що всі інші напрями їх діяльності повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй [303, с.14].

Наголошує на необхідності виділення двох функцій профспілок також В.В.Чеха, представництва і захисту соціально - трудових прав та інтересів відповідних категорій працівників, які до того ж здійснюються профспілкою одночасно [312, с.21]. На важливості та пріоритетності представницької функції профспілок наполягає В.М. Короленко [137, с.152].

Доволі оригінальну класифікацію функцій профспілок пропонує Д. О. Зеньков, який вважає доцільним поділяти їх на два рівня, а саме 1) функції першого рівня – захисна і представницька, які обумовлюють існування інших функцій профспілок; 2) функції другого рівня - організаційно-виробнича, контрольно-наглядова, соціально-економічна,

культурно-виховна, консультативна та функція міжнародної співпраці, які є похідними від функцій першого рівня [64, с.191].

Існують підходи до класифікації функцій профспілок відповідно до яких дослідники взагалі не виділяють ні захисну, ні представницьку функції. А саме В.Ф. Цвих вважає, що сьогодні за профспілками вже визначилися і закріпилися наступні функції: соціально-економічна, політико-правова, освітньо-культурна і суспільно-громадська [301, с.164-165]. Інша дослідниця М. П. Зима вважає, що типовими функціями профспілок є об'єднання (для створення організації); солідарність (для успіху справи); захист інтересів членів (мета організації), підвищення кваліфікаційного рівня членів профспілки [65].

Деякі вчені, зокрема Л.Т. Глушненко, А.К. Равнянський, С.О. Резепов пропонують диференціювати функції профспілок за ступенем значущості на: захисну; представницьку; об'єднувальну; просвітницьку [38, с.112].

Вважає доцільним виокремлення трьох головних функцій профспілок В.В.Песчанський, а саме економічної, політичної і суспільної [195].

На виділенні чотирьох основних функцій наполягає О.О. Піфко, і пропонує до них віднести захисну, представницьку, контрольну та політичну [199, с.291-292].

Інша дослідниця В.І. Щербина пропонує виділяти такі функції профспілок: представницьку; захисну; контрольну; виробничу; суспільно-політичну. При цьому дослідник наголошує, що захисна функція є головною [322].

Поділ на основні та делеговані функції профспілок пропонує здійснювати Ю. П. Дмитренко, а саме до основних він відносить: захисну, виробничо-економічну, культурно-виховну, міжнародну, а до делегованих: нагляд за охороною праці й дотриманням трудового законодавства, участь у правотворчій і правозастосовній діяльності [51, с.111].

Досліджуючи механізм взаємодії держави та профспілок в політичній системі суспільства Н. І. Костіна, наголошує на необхідності виділення таких

функцій профспілок: захисної, представницької, культурно-виховної та політичної. Дослідниця поділяє думку більшості вчених і вважає, що оскільки профспілки виникли для захисту прав і інтересів працюючих, тому їх головна функція – захисна, друга їх найважливіша функція – представництва інтересів працівників. Окремо вона виділяє ще й культурно-виховну функцію по вихованню своїх членів у дусі патріотизму та політичну щодо участі їх у виборах органів державної влади та органів місцевого самоврядування [139, с.57-59].

У своїй доповіді на засіданні Парламентської Асамблеї Чорноморського Економічного Співробітництва К. Морфідіс зазначив, що виділяють три основні функції профспілок: 1) захисну (взаємовідносини «профспілка - підприємці»), 2) представницьку (взаємовідносини «профспілка - держава»), і 3) економічну (турбота про підвищення ефективності виробництва) [177].

В юридичній літературі, також висловлюється позиція, прибічники якої вважають, що, профспілки виконують такі функції, як: збереження та підвищення заробітної плати, захист умов праці (техніка безпеки та охорона праці), забезпечення продуктивної зайнятості, представництво при веденні колективних переговорів [29; 60, с.315]. Зокрема, Н. М. Тарасова відносить до традиційних функцій профспілок наступні: регулювання зарплати і умов праці, пенсійного забезпечення і різноманітної соціальної допомоги, розв'язання трудових конфліктів [285]. В.М.Кравчук також вважає, що сучасному етапі завданнями профспілок, їх функціями в Україні, є насамперед боротьба за відносно нормальний рівень заробітної плати і своєчасну її виплату; за збереження зайнятості і соціальний захист в разі безробіття; за створення і збереження безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та соціально-побутових умов; за визнання незалежних профспілок і супротив спробам законодавчого обмеження профспілкових прав; із зловживанням керівництва підприємств усіх форм власності; забезпечення участі працюючих в управлінні виробництвом, “промислової демократії” [143, с.147]. Варто зазначити, що такий підхід до класифікації

функцій профспілок є доволі дискусійним адже фактично дослідники ототожнюють поняття функцій із цілями та завданнями.

Дійсно, існує ряд дослідників, які пропонують визначати функції як цілі та завдання [46, с.35; 150, с.371], але існують й протилежні точки зору [315, с.165]. Проте ці поняття не можна вважати тотожними, хоча вони й тісно пов'язані між собою. Адже, ціль – це те чого прагнуть, що необхідно здійснити. В філософії вказане поняття визначається як «ідеальний образ бажаного результату, який вибудовується свідомістю і є передумовою реальних операцій з досягнення задуманого» [163, с.187]. На відміну від цілі, яка відображає бажаний результат функція відображає діяльнісну сторону цілі, напрямки діяльності обрані для досягнення поставленої цілі [200, с.32]. В свою чергу, завдання потребує виконання, вирішення. Саме цілі і завдання визначають наявність та існування певних функцій, їх конкретний зміст. Функції профспілок можна вважати своєрідним інструментарієм, засобом вирішення завдань, які використовують суб'єкти конституційного (трудового, цивільного) права для досягнення певної цілі, причому досить часто завдання і функції можуть співпадати за назвою, але це лише термінологічна схожість.

Підсумовуючи викладені вище доктринальні підходи до класифікації функцій профспілок висловлені представниками соціології, науки трудового права, теорії держави і права та конституційного права можна зробити ряд узагальнень. По-перше, слід звернути увагу на відсутність системності при здійсненні класифікації функцій профспілок; по-друге, переважно дослідники виділяють або виключно захисну функцію, або представницьку та захисну функції, але зустрічаються більш розширені різноманітні класифікації; по-третє, у науковому дискурсі не спостерігається єдності розуміння як поняття функцій, так і виділення єдиних критеріїв в процесі здійснення класифікації; по-четверте, класифікації функцій профспілок як суб'єктів трудового права здебільшого не враховують необхідність

визначення напрямків їх впливу на процес конструктивної взаємодії з органами публічної влади та інститутами громадянського суспільства.

Функцій профспілок змінюються в залежності від умов їх функціонування на які впливає ряд чинників пов'язаних, насамперед, із розвитком суспільних відносин та науково-технічним прогресом в глобальному, загальносвітовому масштабі, тому варто це враховувати при здійсненні їх класифікації.

В процесі дослідження та пізнання будь-якого правового явища відіграє важливу роль такий прийом, як класифікація. Класифікація (від лат. *classis* – розряд, клас і *ficatio*, від *facio* – роблю) у загальнотеоретичному контексті розуміється як «система супідрядних понять (класів об'єктів) тієї або іншої галузі знань чи діяльності людини, що використовується як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями чи класами об'єктів» [26, с.357] або як «систематичний поділ і упорядкування понять і предметів» [298, с.212].

Проблема класифікації функцій профспілок має як теоретичне, так і практичне значення. У теоретичному аспекті класифікація функцій профспілок дозволяє забезпечити логічність та послідовність їх наукового дослідження. У праксеологічній площині класифікація функцій профспілок дозволить забезпечити науковий підхід до вибору форм і методів їх правового регулювання, що сприятиме підвищенню ефективності їх функціонування в конституційному механізмі публічної влади та, в процесі забезпечення та захисту прав людини.

Правильно складена класифікація, як зазначає Н.В.Колосов, відображаючи закономірності розвитку об'єктів, що класифікуються, розкриває глибинні зв'язки між досліджуваними об'єктами та допомагає досліднику зорієнтуватись у найскладніших ситуаціях, слугує основою для узагальнених висновків та прогнозів [94].

Насамперед базовим критерієм класифікації функцій профспілок пропонуємо визначити характер системної взаємодії. Адже саме взаємодія

частин системи між собою означає, що в системі частини взаємодіють між собою і тільки у даній взаємодії вони утворюють певну систему [266, с.18]. Адже як зазначає І.Я.Кісельов усі права профспілок можна умовно поділити на дві групи: 1) права профспілок поза підприємством та 2) права профспілок в межах підприємства [86, с.134].

Отже, пропонуємо, насамперед, класифікувати функції профспілок за характером системної взаємодії на 1) зовнішні та 2) внутрішні. При цьому внутрішні є напрямками впливу профспілок у взаємовідносинах на підприємстві із роботодавцем (захисна, фінансово-економічна, організаційно-виробнича, контрольна), а зовнішні розглядаються в процесі взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (представницька, правозахисна, політико-правова, громадського контролю, медіативна (посередницька), міжнародного співробітництва та інші).

В контексті дослідження профспілок як суб'єкта конституційних правовідносин важливе місце відводиться саме зовнішнім функціям, а внутрішні функції переважно є напрямками діяльності профспілок як суб'єктів трудових правовідносин. Варто враховувати і той факт, що навіть якщо зовнішні та внутрішні функції мають однакову назву їх зміст буде різнитись, наприклад, якщо виділяти контрольну функцію внутрішній вплив на систему вона буде справляти в процесі реалізації повноважень щодо контролю за умовами праці, належними виробничими та санітарно-побутовими умовами праці, дотриманням умов колективних договорів, виплатою заробітної та ін. Зовнішній прояв контрольної функції буде реалізовуватись в процесі взаємодії профспілок з органами публічної влади в процесі налагодження соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади.

Також вважаємо, що для системного уявлення пропонуємо здійснювати їх класифікацію і за іншими критеріями: 1) за сферами взаємодії з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (представницька, правозахисна, політико-правова, громадського контролю та нагляду

(демокурійна), медіативна (посередницька); міжнародного співробітництва; 2) за сферами суспільних відносин (соціальну, політичну, економічну, етично-виховну, ідеологічну (духовно-культурну), інформаційну, екологічну, інтеграційну та інші); 3) за характером системної взаємодії (внутрішні та зовнішні); 4) за способами впливу на суспільні відносини (активні (явні), пасивні (латентні, приховані), агресивні); 5) за способами охорони та захисту прав працівників (правоохоронна, правозахисна, правореалізаційна, правовідновлююча).

При цьому змістове навантаження кожної з виділених функцій варто співвідносити з окресленою специфікою та можливістю їх взаємодії не тільки з роботодавцями, але й з органами публічної влади в процесі налагодження соціального діалогу.

2.3. Конституційно-правовий механізм взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства

Проблема функціонування профспілок в науковій літературі переважно розглядається лише з позиції трудового права, залишаючи поза увагою можливість цього інституту бути дієвим елементом конституційного механізму публічної влади. Функціонування сильних та дієвих профспілок може стати однією з основ побудови демократичної держави та важливою гарантією забезпечення соціальної стабільності в державі. І як, цілком справедливо зазначає В.А.Шатіло «...інституціоналізація профспілок і підвищення їх ролі в конституційному механізмі публічної влади є першочерговим завданням сучасного етапу розвитку української державності» [317, с.41].

Перш ніж перейти до дослідження механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства варто

акцентувати увагу на тому, що ця взаємодія здійснюється за певними напрямками в процесі реалізації яких кожному з них відповідає певний перелік повноважень визначений в законодавстві та Конституції і саме цим забезпечується системний зв'язок функцій та повноважень профспілок.

Насамперед вважаємо за потрібне зупинитись на характеристиці взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства в напрямку реалізації правозахисної функції профспілок. Більшість науковців, як вже зазначалось, виділяють окремо та наголошують на важливості правозахисної функції профспілок. Як зазначає В.В.Чеха, при здійсненні захисної діяльності профспілками працівники виступають в якості об'єкта захисту, що не передбачає обов'язковості їх волевиявлення. Крім того, здійснення захисної функції не передбачає необхідності наділення повноваженням на виступ від імені працівників [312, с.21-22]. В.Чижик наголошує, що до захисної функції відносяться дії профспілок, спрямовані на відновлення порушених прав і інтересів працівника [314, с.169].

Морфідіс К. також наголошує, що захисна функція профспілок є найбільш традиційною і безпосередньо пов'язана з соціально-трудовими правами працівників. Це діяльність, спрямована на попередження порушень і відновлення порушених прав і законних інтересів працівників у сфері праці, а також залучення до відповідальності їх порушників [177].

Можна цілком погодитись з І. В. Лагутіною в тому, що «захисна функція профспілок проявляється на всіх стадіях правового регулювання праці: а) при прийнятті нових нормативно-правових актів; б) при прийнятті рішень роботодавцем щодо застосування окремих норм трудового законодавства; в) при наданні допомоги працівникам при захисті своїх трудових прав та законних інтересів (при вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів)» [151, с.175].

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [218] закріплюються такі права спрямовані на реалізацію

правозахисної діяльності, а саме: профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту (ст.21); профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону (ст.27); профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду (ст.22).

У статутах профспілок переважно закріплюються такі завдання для реалізації правозахисної функції: захищає право членів профспілки на працю, бере участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту, житлового та побутового забезпечення; дбає про соціальний і правовий захист своїх членів; бере участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяє діяльності громадських природоохоронних організацій, може проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері [273].

Також може закріплюватись право на надання безоплатної правової допомоги членам профспілки; здійснення захисту соціально-економічних і духовних прав та інтересів студентської, працюючої молоді, бере участь у реалізації молодіжної політики галузі; сприяє забезпеченню рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, сприяє вирішенню проблем жінок, які мають дітей [278] та інші.

В процесі реалізації захисної функції, наголошує С.Вавженчук, спостерігається розділення тих працівників, права яких захищають профспілки, на дві категорії: ті, що входять до профспілок, і ті, що не входять до їхнього складу. Так, захист прав працівників, що не входять до

профспілок, є можливим з боку профспілок, але не є їхнім обов'язком, якщо порушуються індивідуальні права працівника. При цьому відповідальності за відмову профспілки у наданні захисту в разі звернення працівника до профспілки діючим законодавством не передбачено [23, с.110].

Звісно основною метою профспілок є захист прав членів профспілок, проте в процесі взаємодії з інститутами конституційного механізму публічної влади профспілки можуть захищати і соціально-економічні права осіб, що не є членами профспілок в тому числі. Наприклад, Федерація профспілок України неодноразово зверталась до уряду із заявами щодо необхідності підвищення заробітної плати, зокрема, за розрахунками Федерації профспілок України з урахуванням фактичної вартості споживчого кошика, передбачених Конвенціями МОП №№ 117 та 131 витрат на житло, освіту, охорону здоров'я, утримання сім'ї, інфляції, мінімальна зарплата в Україні з 1 січня 2019 р. мала становити не менше 7,7 тис. грн., посадовий оклад працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки – більше розміру мінімальної зарплати, а прожитковий мінімум для працездатних осіб - близько 5,2 тис. грн. [63].

17 липня 2019 року знову на засіданні уряду Г. Осовий наголосив що визначення мінімальної зарплати «...це – конституційне право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), воно має бути непорушним, а відносно можливостей економіки, мінімальна зарплата повинна пристосовуватись до забезпечення цього права» [192].

Обґрунтовують свою позицію профспілки тим, що розмір мінімальної зарплати повинен розраховуватись на підставі Конвенції МОП №131 про мінімальну заробітну плату і Європейської Соціальної Хартії, де вказується, що її розмір повинен гарантувати задовільний рівень життя не тільки працівникові, а й бути задовільним для утримання непрацездатних членів сім'ї [192].

Викладене дозволяє говорити, що в даному випадку профспілки прагнуть захистити право на мінімальну зарплату не тільки членів

профспілок, але й усього працюючого населення в Україні. Проте, варто наголосити й на тому, що оскільки профспілки мають право дорадчого голосу, то жодного разу його позицію так і не було враховано.

На реалізацію правозахисної функції було підписано Меморандум про співпрацю між Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та Федерацією професійних спілок України від 11.12.2012 [168]. метою якого є співпраця і консолідація зусиль спрямованих на захист соціально-економічних і трудових прав та свобод членів професійних спілок, інших працівників, а також сприяння дотриманню таких прав і свобод у своїй діяльності посадовими і службовими особами органів державної влади та місцевого самоврядування. У щорічній доповіді зазначається, що у 2018 році до Уповноваженого з прав людини надійшло 756 повідомлень про порушення трудових прав, третина з яких - порушення права на своєчасну виплату заробітної плати. У своїх зверненнях найчастіше заявники зазначають про порушення роботодавцями норм трудового законодавства щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, чим порушуються ще і права працівників на достатній життєвий рівень для себе та членів своєї родини [224, с.65].

На постійному контролі Уповноваженого перебуває питання погашення заборгованості із виплати заробітної плати за зверненнями трудових колективів, голів профспілкових організацій вугледобувних підприємств [224, с.65].

За даними Державної служби статистики України, заборгованість із виплати заробітної плати працівникам протягом року зросла на 276,7 млн грн (або на 11,7 %) і станом на 1 січня 2019 року становила 2,645 млрд гривень . У структурі заборгованості з виплати заробітної плати на кінець 2018 року більшу частину боргу (1 455,0 млн грн) мали економічно-активні підприємства (установи та організації), які вчасно не виплатили заробітну плату 90,5 тисячам своїх працівників [224, с.66].

Ще одним проблемним питанням в сфері трудових прав є належне оформлення трудових відносин, укладання трудового договору, який закріплює правове становище, гарантії суб'єктів трудових відносин. Найчастіше на підприємствах приватної форми власності не укладаються трудові договори, заробітна плата виплачується в «конвертах», що ускладнює захист прав працівників у разі їх порушення. Крім того, громадяни, зайняті у сфері неформальної та тіньової зайнятості, позбавлені права на допомогу з тимчасової непрацездатності, оплачувану відпустку, охорону праці, а в майбутньому – і належного пенсійного забезпечення [224, с.66].

У деяких соціальних і політичних ситуаціях функціональна діяльність профспілок в зарубіжних країнах щодо захисту інтересів трудящих може розширюватися. Наприклад, в Німеччині в зв'язку з реформою оплати лікарняних і прийняттям у 1996 г. закону про скорочення відпустки через хворобу місцеві профспілки займають активну позицію щодо захисту прав трудящих по оплаті лікарняних [339].

В Італії профспілки відреагували на зміщення попиту на робочу силу в сторону більш кваліфікованих робітників, що стало гострою проблемою в економічній сфері протягом багатьох років. В даний час фірма бере на себе відповідальність за підвищення кваліфікації робітників за допомогою проведення курсів підготовки працівників [328].

В США профспілки у випадку порушення прав, встановлених в законі (втручання підприємців у профспілкову діяльність, дискримінація членів профспілок тощо), можуть звернутись до адміністративного органу – Національного управління з питань трудових відносин (НУТО) зі скаргою на «нечесну трудову практику» з боку підприємця та домагатись судового наказу, що припиняє незаконні дії підприємця [86, с.135].

Останнім часом профспілки беруть активну участь в розробці політики проти зміни клімату. На одній зі спеціальних наукових конференцій, присвячених цьому питанню, представники профспілкових організацій

дійшли висновку про необхідність розгляду природи як партнера в розвитку людини [355].

Незважаючи на те, що в цілому працівники покладаються на професійні спілки для захисту своїх прав, проте, як відзначають західні дослідники, останнім часом спостерігається тенденція ослаблення впливу профспілок внаслідок скорочення числа членів профспілкових організацій [356]. Так, в Німеччині скорочення членів профспілок пов'язано з матеріальним чинником: членський профспілковий внесок становить 1% від заробітної плати. У зв'язку з цим важливою науково-практичною проблемою стає питання про стимули і роз'ясненні переваг профруху [339] - як в сучасних умовах профспілки і працівники можуть отримувати взаємну вигоду завдяки кращому розумінню своїх поставлених цілей? [356]. Ослаблення профспілкового руху суперечить поширенню неолібералізму та жорсткої економії, що загрожує скасуванням фундаментальних соціальних реформ. У зв'язку з цим в деяких країнах світу, наприклад, в Канаді, вишукуються кошти для створення нових громад трудових союзів [367].

Підсумовуючи можна констатувати, що правозахисна діяльність профспілок є доволі активною, але не надто результативною як в Україні, так і в зарубіжних країнах, що обумовлюється відсутністю (чи розмитістю) правових механізмів її реалізації.

Переходячи до аналізу взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства в напрямку реалізації представницької функції профспілок, варто зважати на те, що ідею формування системи професійного (корпоративного) представництва було висунуто у кінці XIX – на початку XX століття рядом європейських дослідників та державних діячів (Г. Ласкі, М. Оріу, Л. Дюгі). Найбільш завершено вона представлена концепцією корпоративної держави французького теоретика конституціоналізму Л. Дюгі (1859-1928) [55]. Її зміст зводиться до заміни системи територіального представництва системою прямого професійно-корпоративного представництва в органах державної влади усіх професійних

груп населення [49, с.398-400]. Трансформація системи політичного представництва, за задумом дослідника, мала б забезпечити реальну участь різних соціальних груп в управлінні державою та сприяти переходу до такого типу суспільства, «де немає класового панування і де царює солідарність» [55].

Класичне визначення неокорпоративізму дав Ф. Шміттер, вказавши, що це «система представництва інтересів, в якій суб'єкти (units), що її складають, організовані у обмежену кількість примусових, монопольних, ієрархічних і функціонально диференційованих один від одного категорій, що визнаються, а іноді створюються державою, яка гарантує їм вказану монополію у обмін на певну ступінь контролю за підбором їх лідерів, виробленням їх вимог та прихильностей» [357].

На думку Н.Г.Гнатенко, неокорпоративізм передбачає більш організоване та уніфіковане, порівняно з плюралізмом, представництво суспільних інтересів: усі інтереси організовані у ієрархічну систему і кожен окремий секторальний інтерес репрезентує лише одна головна асоціація (як правило, професійна асоціація та профспілки). Структура такої асоціації має ієрархічну будову і включає у себе усі організації, які працюють у межах відповідного сектору. Головна асоціація володіє монопольним правом на представництво секторального інтересу перед органами влади. Поза нею артикулювати партикулярні інтереси неможливо [39, с.31].

Таке «укрупнення» соціальних відносин між групами та державою дозволяє інкорпорувати систему функціонального представництва у механізм вироблення та здійснення державної політики. Як зазначає російський дослідник С. Перегудов, неокорпоративізм – це «особливий різновид взаємодії між групами інтересів (головними серед них виступають організації, що представляють бізнес і профспілки) і державою, за якої її учасники виробляють узгоджені рекомендації та рішення і беруть участь у їх реалізації», при цьому організовані інтереси діють не просто як «групи тиску», що добиваються тих чи інших поступок від держави, але

«виступають як своєрідна подовжена рука держави, структура, яка тісно інтегрована в управлінський процес» [194, с.33-34].

Вважаємо, що здійснення представницької діяльності профспілками є елементом відносин представництва в цілому, що забезпечує функціонування системи соціального партнерства.

В науковому дискурсі питання виділення представницької функції викликає ряд дискусій. Так, Чижик, В.П., Половинко В.С. розуміють під представницькою функцією участь від імені працівників в колективних переговорах, укладення колективних договорів, представництво інтересів працівників на будь-якому рівні [315, с.171].

Представники радянської правової науки також уявляли функцію представництва по-різному. Так, М. Г. Александров розглядав профспілкове представництво як представництво, яке здійснюється професійними спілками від імені колективів робітників і службовців або окремих робітників і службовців з питань праці, побуту і культури. Він розрізняв два основних види профспілкового представництва: 1) представництво на захист інтересів колективів робітників і службовців та інтересів окремих працівників перед адміністрацією підприємства, установи, організації; 2) представництво в судових органах на захист інтересів окремих працівників [3, с.139].

А. І. Цепін розглядав два види представництва: 1) представництво в державних і громадських органах; 2) представництво перед державними і громадськими органами [302, с.182]. І. О. Снігірьова та Л. С. Явіч розділяли профспілкове представництво на представництво в державних органах та представництво перед державними органами. Представництво в державних і громадських органах розглядали як одну з основних правових форм участі профспілок в діяльності органів державного управління, а представництво від імені робітників та службовців перед державними органами – як одну з основних правових форм самостійної діяльності профспілок [262, с.11-12, 115].

Серед сучасних дослідників існує позиція відповідно до якої взагалі є недоцільним виділення окремо представницької функції профспілок. Так, О. І. Лисяк, підкреслює, що представництво профспілок неправильно виділяти в окрему функцію і обґрунтовує свою позицію тим, що воно (представництво профспілок) – це право профспілок представляти інтереси працівників у трудових правовідносинах, яке проявляється в усіх функціях профспілок [153, с.54-55].

Хоча переважно науковців є прибічниками окремого виділення представницької функції профспілок. Так, В. О. Васильєв вважає, що зміст представницької функції охоплює собою сукупність взаємопов'язаних правових норм, які регулюють представництво працівників (об'єднань працівників) та представництво роботодавців (об'єднань роботодавців) у трудових відносинах [25, с.37]. В. В. Чеха вважає, що результатом реалізації представницької функції профспілки повинно бути забезпечення узгодження інтересів працівників з роботодавцями, закріплення взаємних прав і обов'язків з максимальною вигодою для працівників, тобто створення юридичних фактів, які обумовлюють виникнення, зміну прав і обов'язків останніх [312, с.21].

Комплексне дослідження представницької функції профспілок проведене В. М. Короленком, який визначає її як історично обумовлений, притаманний профспілковим організаціям як особливим громадським об'єднанням напрям їх діяльності по визначенню, формулюванню, вираженню інтересів працівників у відносинах з роботодавцями, державними органами та громадськими об'єднаннями, метою якого є якомога повніша реалізація прав та задоволення інтересів трудящих [137, с.28]. До того ж він вважає, що зміст представницької функції професійних спілок в сучасних умовах становить їх діяльність по безпосередньому представництву трудових та соціально-економічних інтересів працівників перед роботодавцями, державними та іншими органами, громадськими об'єднаннями у відносинах з регулювання трудових відносин, нагляду за додержанням законодавства про

працю, вирішення трудових спорів, соціального забезпечення, управління підприємствами, приватизації та банкрутства тощо [137, с.152].

Узагальнюючи викладене, вважаємо доцільним приєднатись до групи вчених, які виділяють окремо представницьку функцію профспілок, визначають її важливість та особливий характер. Проте, як, вже зазначалось, розуміння її змісту варто здійснювати враховуючи характер системної взаємодії, тому внутрішній аспект представницької функції полягає у взаємодії між профспілками та роботодавцями, а зовнішній між профспілками та органами публічної влади чи іншими інститутами громадянського суспільства.

Профспілки, відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»[218] мають право представляти інтереси працівників в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування, а саме вони: ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників; беруть участь в обговоренні проектів нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, що розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування; мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) (ст.27). Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт) тощо (ст.26).

Представницька функція профспілок також реалізується за рахунок завдань прописаних у статутах зареєстрованих Міністерством юстиції України.

Переважно профспілки закріплюють у своїх статутах такі права та завдання: представляти права та інтереси членів профспілки за їх дорученням при вирішенні індивідуальних трудових спорів; брати участь як представник застрахованих осіб в управлінні загальнообов'язковим державним

соціальним страхуванням, направляти до органів державної влади і управління вимоги і пропозиції щодо внесення змін або відміни законів і нормативних актів, які обмежують права та інтереси членів профспілки [273; 274; 275; 276; 277; 278].

В статутах деяких профспілок закріплюється право представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у випадках приватизації об'єктів державної та комунальної власності, направляє своїх представників для участі в роботі комісій з приватизації [275]. Також право представляти інтереси членів профспілки в частині реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, міжнародних судових установ [278]. Співпраця з комітетами Верховної Ради України, народними депутатами України, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування різних рівнів, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, іншими громадськими об'єднаннями [278].

Отже, представницька взаємодія профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства полягає у здійсненні діяльності щодо відстоювання інтересів працівників, що відіграє важливу роль у механізмі соціального партнерства, адже сприяє налагодженню взаємовигідного зв'язку між працівниками, роботодавцями, органами публічної влади та іншими інститутами громадянського суспільства.

Тісно пов'язаною із представницькою та правозахисною діяльністю і політико-правова взаємодія профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства, яка в умовах становлення та розвитку громадянського суспільства в Україні набуває особливої уваги. Цілком справедливо акцентуються увагу експерти фокус-групового дослідження участі профспілок у політичному житті України на тому, що активізація політичної діяльності профспілок є сигналом, котрий засвідчує неможливість розв'язувати проблеми, що виникають у соціально-економічній системі

країни, наявними засобами. Якщо в суспільстві не спрацьовують законодавчі механізми, якщо відсутні прозорі способи прийняття рішень, якщо пасивні громадяни, то профспілки просто вимушені йти в політику [152, с.6].

З позиції розуміння профспілки як інституту громадянського суспільства, варто зазначити, що він безпосередньо не є власне політичним інститутом. Проте для виконання основної мети своєї діяльності – представництва та захисту інтересів прав працівників вони не можуть залишатись поза політичною системою, адже з одного боку, мають доволі потужний організаційний, матеріальний та кадровий потенціал, з іншого, для досягнення результату їм необхідна політична основа, що стане реальним важелем впливу в процесі налагодження діалогу з органами публічної влади та роботодавцями.

Науковці переважно розглядають політико-правову функцію профспілок в межах представницької функції, але дедалі частіше дослідники наголошують на необхідності окремого виділення цієї функції [139, с.57-59; 195; 301, с.164-165; 322].

Політико-правова функція, як зазначає В.Ф.Цвих передбачає політико-правове забезпечення інтересів найманих працівників шляхом надання їм юридичних послуг, домагання більш демократичного законодавства, права впливати на прийняття тих чи інших рішень у сфері державної політики та на виробництві [301, с.164-165]. Тому, доволі слушно зазначає О.Л.Тупиця «...профспілки можуть вільно проявляти соціальну та політичну ініціативу, боротися зі відстоювання своїх позицій не обмежуючи коло легальних засобів» [292, с.146]. При цьому, дослідник вважає, що загалом політичне представництво за допомогою профспілок можна умовно розподілити на три напрями: 1) включення лідерів профспілок у виборчі списки політичних партій; 2) утворення самостійних політичних сил – суб'єктів виборчого процесу; 3) класичний лобізм [291, с.252].

Історичний досвід показав, що профспілкам в різних країнах доводиться працювати в різних суспільно-політичних умовах. Навіть в

найнесприятливіших обставин вони зберігають себе в якості важливих політичних акторів сучасного світу. Подібний підхід був характерний для більшої частини світового профспілкового руху, де стратегічне партнерство між профспілками і партіями влади є правилом, а не винятком [10, с.18].

Хоча варто зазначити, що іноді на конституційному рівні навіть прописується пряма заборона брати участь профспілкам у політичному житті (пп. 8-10 ст.116 Конституції Республіки Гватемала) [123]. Відповідно до п.2 ст.12 Конституції Республіки Болгарія «об'єднання громадян, включаючи і профспілкові, не можуть ставити перед собою політичні цілі і займатися політичною діяльністю, які притаманні тільки політичним партіям» [119]. Ці конституційні приписи звісно порушують ряд міжнародних документів ратифікованих державами.

Комітет зі свободи об'єднань Адміністративної ради МОП, який є тристороннім органом створеним у 1951 р. аналізуючи порушення прав профспілок державами, що ратифікували Конвенції МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [221] та № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [208] у збірці своїх рішень та вироблених принципів, наголошує, що положення, які накладають загальну заборону на політичну діяльність профспілок, здійснювану ними для досягнення їх власних цілей, суперечать принципам свободи об'єднання [250], але попри це профспілкові організації не повинні зловживати політичною діяльністю і виходити за рамки властивих їм завдань, переслідуючи переважно політичні цілі [250, с.137].

Загальна заборона профспілкам брати участь у будь-якій політичній діяльності була б не тільки несумісною з принципами свободи асоціацій, але й нереальною на практиці. Наприклад, профспілкові організації можуть висловити публічно свою думку щодо економічної та соціальної політики уряду. Тобто доволі важко провести чітке розмежування між тим, що є політичним та власне профспілковим характером їх діяльності. Ці два

поняття взаємопов'язані, а тому профспілки можуть мати власну позицію з питань, що мають політичний характер [337, с.137].

Аналіз законодавства більшості пострадянських республік дозволяє говорити проте, що профспілки на сьогоднішній день втратили право безпосередньої законодавчої ініціативи, проте не є винятком із загальносвітової практики. В даний час вони мають лише правом на внесення нормотворчого пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи.

Зокрема, профспілки в Республіці Вірменія є спеціальним суб'єктом права нормотворчої ініціативи. Так, в ст. 21 Закону Республіки Вірменія «Про професійні спілки» [185] зазначено, що професійна спілка може надати уряду та депутатам парламенту пропозицію про прийняття нормативно-правових актів, спрямованих на захист трудових і соціальних прав учасників (членів) первинної профспілкової організації, про внесення в ці акти змін і доповнень.

У Киргизькій Республіці профспілки беруть участь у виробленні соціально-економічної політики держави, в розробці законодавчих актів Киргизької Республіки з соціальних і трудових питань як рівноправний соціальний партнер в системі трипартизму; профспілки мають право вносити пропозиції до органів державної влади про прийняття, зміну або скасування законодавчих та інших нормативних актів з трудових і соціально-економічних питань (ч.1 ст.17) [184]. Відмінністю від законодавства інших постсоціалістичних держав є те, що у Киргизькій Республіці за профспілками закріплюється право висувати кандидатури своїх представників для обрання до представницьких органів (ч.3 ст.17) [184].

Профільний Закон Республіки Казахстан «Про професійні спілки» [187] закріплює за ними право звертатися до державних органів про скасування повністю або частково або зміну прийнятих ними нормативно-правових актів, які утискають права і законні інтереси членів профспілки (п. 3, ч. 1 ст. 16); брати участь в розробці нормативних правових актів, які стосуються

трудових і соціальних прав та інтересів громадян, в тому числі з питань зайнятості населення (п.11, ч. 1 ст. 16).

Конституція Республіки Білорусь хоча безпосередньо і не закріплює право законодавчої ініціативи за профспілками, але, оскільки цим право наділені громадяни в кількості не менше 50 тисяч осіб (ч.1 ст.99), то теоретично профспілки можуть приймати участь у законотворчій діяльності через громадян, які є членами профспілок.

Також згідно ч. 1 ст. 6 Закону Республіки Білорусь «Про професійні спілки», вони є суб'єктом нормотворчої ініціативи, зокрема мають право вносити в установленому порядку до органів державного управління пропозиції про прийняття, зміну або скасування актів законодавства Республіки Білорусь з трудових і соціально-економічних питань. Нормативні правові акти, що стосуються трудових і соціально-економічних прав громадян, приймаються органами державного управління з попереднім повідомленням відповідних профспілок [186].

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [218] також закріплює за профспілками право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст.21); проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань (ст.21); профспілки беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла (ст.32) та інші.

У статутах профспілок також переважно закріплюється завдання вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади та місцевого самоврядування про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери [273; 274; 275; 276; 277; 278], або окреслюються межі співпраці з комітетами Верховної Ради України, народними депутатами України, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування різних рівнів, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, іншими громадськими об'єднаннями [278].

Досвід просування та відстоювання інтересів працівників у вищому законодавчому органі України має Федерація профспілок України, представники якої обирались до Верховної Ради України різних скликань. Федерація професійних спілок України є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні. В її лавах нараховується понад 4,8 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входять 44 всеукраїнські профспілки і 25 профоб'єднань. ФПУ, її членські організації принципово і послідовно відстоюють законні права та інтереси працівників, членів профспілок на 60 тисячах підприємств різних галузей економіки [73].

Депутати від профспілок, як правило, становили основу Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці. Таким чином, ФПУ через своїх народних депутатів (та у взаємодії з іншими парламентськими комітетами) подала і забезпечила прийняття Верховною Радою України законів України «Про межу малозабезпеченості», «Про оплату праці», «Про ставку збору на обов'язкове соціальне страхування», «Про тимчасову заборону підвищення цін і тарифів на житлово-комунальні послуги та послуги громадського транспорту», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо [137].

У парламенті V, VI та VII скликань було представлено найчисельніше всеукраїнське профспілкове об'єднання – Федерація професійних спілок України (далі – ФПУ), до якої входять 42 всеукраїнські профспілки та 27

територіальних об'єднань. Інтереси ФПУ впродовж трьох років репрезентував народний депутат В. Хара, член фракції ПР, який у період з листопада 2008 року по листопад 2011 року очолював організацію. Окрім того, у складі двох каденцій здійснював свою діяльність колишній очільник ФПУ О. Стоян. У співавторстві В. Хара та О. Стоян ініціювали цілий ряд проектів законів із захисту інтересів професійних спілок [39, с.166].

Серед результативних прикладів співпраці слід відзначити ухвалення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року № 2862- VI [223] (В. Хара, О. Стоян та Я. Сухий). Цей нормативно-правовий акт, по суті, інституціоналізує корпоративну модель представництва функціональних інтересів на рівні виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Окрім ФПУ, у парламенті V та VI скликань репрезентовано галузеву Незалежну профспілку гірників України. Її очільник М. Волинець, член фракції «БЮТ», активно відстоював інтереси шахтарів. Прикладом цього є Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 2 вересня 2008 року № 345-VI, а також Закон України щодо спрощення порядку розгляду питань надання допомоги сім'ям загиблих від 25 червня 2009 року № 1568-VI [206].

Варто також зазначити, що у своїй парламентській діяльності керівники профспілкових організацій (і ФПУ, і Незалежної профспілки гірників України) опосередковано відстоюють інтереси не лише найманих працівників та профспілкової бюрократії, але і інтереси роботодавців. Як зазначає, Н.Г.Гнатенко, позиція профспілкових лідерів зумовлена, у тому числі, особливостями складу та ідеології парламентських партій (блоків), за списками яких вони обрані до парламенту [39].

У Верховній Раді України VIII скликання С.М. Каплін представляв інтереси 37 профспілок. Він також очолював міжфракційне депутатське об'єднання «За профспілки» [257]. У 2016 на Президії ФПУ його обрали представником Федерації профспілок у Верховній Раді. Усього за період

депутатської діяльності С.М. Капліним було подано 197 законопроектів [75] більшість з яких спрямовані на захист прав профспілок (окремих категорій працівників) та реалізацію гарантій їх соціального захисту.

Для забезпечення участі в законотворчому процесі Федерація профспілок України (ФПУ) в рамках Спільного представницького органу об'єднань профспілок обробляє проекти нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних, трудових відносин та соціального захисту, які надходять на узгодження від центральних органів виконавчої влади. Так, протягом 2017 року і першої половини 2018 СПО об'єднань профспілок розглянуто і опрацьовано майже 1300 проектів актів законодавства, з них погоджено близько 850, в інших внесені зауваження і пропозиції [177].

Хоча в українському законодавстві не закріплюється право профспілок безпосередньо приймати участь у виборчому процесі, проте під час передвиборчої кампанії парламентських виборів 2019 р. Федерація профспілок України офіційно виступила за зверненням «За соціальну і справедливу Україну» до учасників виборчого процесу в якому міститься заклик до політичних сил, які беруть участь у виборах включити до своїх передвиборчих програм ряду завдань, які будуть спрямовані розбудову України на засадах солідарності, єдності, рівності, соціальної справедливості та демократії, за стійке економічне зростання, повну зайнятість, якісні робочі місця, гідну оплату праці та справедливе прогресивне оподаткування, високоякісне громадське обслуговування, освіту та медицину, ефективне державне управління і місцеве самоврядування та ін. [216].

Таким чином, можна зазначити, що звісно можливості профспілок значно розширюються, якщо при владі перебувають партії-союзники, проте в подальшому є сенс переглянути чинне законодавство на предмет розширення функціонального потенціалу участі профспілок як самостійного суб'єкта законодавчого та виборчого процесів, адже вони в інтегруючись до політичної системи суспільства зможуть зробити свій внесок в процес консолідації суспільства та врегулювання політичних суперечностей.

Наступним етапом дослідження є дослідження взаємодії профспілок з інститутами публічної влади в напрямку громадського контролю.

Під громадським контролем дослідники радянської доби переважно розуміли контроль працівників за органами публічної влади. Так, на думку Є.П. Попової, під громадським контролем слід розуміти масовий самодіяльний процес, який реалізується в добровільному порядку громадськими організаціями та спілками, органами громадської самодіяльності населення і громадянами за діяльністю органів публічного управління [202]. Подібної думки дотримується і В.А. Власов, який зазначав, що громадський контроль – це «контроль, здійснюваний громадськими організаціями трудящих». Відповідно до цього автор пропонував і класифікацію форм громадського контролю, здійснюваного партіями, профспілками і постійними комісіями місцевих Рад депутатів трудящих [30, с.17].

Сучасні дослідники переважно вважають, що громадський контроль є своєрідним посередником між громадянським суспільством та владою, об'єктом якого виступають органи державної влади та місцевого самоврядування.

Так, А. Крупник визначає громадський контроль як суспільну оцінку ступеня виконання органами влади та іншими підконтрольними об'єктами їхніх соціальних завдань, дотримання певних соціальних норм. Громадський контроль є формою участі громадськості в управлінні для підвищення ефективності діяльності органів публічної влади, підприємств, установ і організацій, які надають соціальні послуги [145]. Н. Є. Садохіна також наголошує на тому, що громадський контроль – це комплекс заходів, що реалізуються громадянами і (або) їх об'єднаннями з метою спостереження та оцінки ефективності здійснення органами державної влади своїх повноважень [248].

Інша група вчених вважає, що громадський контроль - це організована діяльність громадян України, яка спрямована на здійснення контролю за

відповідністю об'єктів громадського контролю нормам Конституції України, законів України, інших актів законодавства та за дотриманням державної дисципліни. При цьому об'єктами громадського контролю є діяльність чи бездіяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, суб'єктами є громадські організації, а саме політичні партії, професійні спілки, трудові колективи, органи самоорганізації населення, збори громадян за місцем проживання, громадяни [29, с.336].

Отже, вважаємо доцільним приєднатись до думки М. П. Бублій, який узагальнюючи різні науково-теоретичні підходи наголошує «...абсолютна більшість сучасних дослідників сходяться на думці вважає, що громадський контроль - це діяльність, перш за все інститутів громадянського суспільства та окремих громадян, спрямована на встановлення відповідності дій органів державної влади нормам законодавства, а також на коригування виявлених відхилень...» [20].

Профспілковий контроль як окрему форму контролю громадянського суспільства (поряд із громадським контролем) за державним апаратом виділяє А.Є.Мануйлов [164, с.187]. Він обґрунтовує необхідність подібної диференціації на підставі виділення ряду істотних характеристик: по-перше, суб'єкт профспілкового контролю на відміну від громадського контролю не володіє персоніфікованими відмінностями і являє собою певну сукупність осіб, ініціатива яких виникає з їх колективного, спільного інтересу; по-друге, за допомогою профспілкового контролю члени робочого колективу безпосередньо беруть участь в управлінні справами на конкретному підприємстві; по-третє, громадський контроль на відміну від інших форм контролю громадянського суспільства за державним апаратом має вузьку спрямованість і обмежений характер: він реалізується лише в сфері відносин з охорони прав і законних інтересів трудящих; по-четверте, громадський контроль на відміну від інших форм контролю з боку громадянського суспільства за державним апаратом має чіткі, в тому числі певні за допомогою закріплення в нормативних правових актах, способи, необхідні

для повноцінного здійснення контрольних заходів, такі як: проведення пікетів, страйків, призупинення робіт, проведення мітингів і маніфестацій [164, с.187].

У сучасному вітчизняному законодавстві, зокрема в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [218] та у переважній більшості статутів профспілок, закріплюється їх повноваження здійснювати громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників (ст.21)

Також профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них (ст.21).

Профспілки, їх об'єднання організовують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій. (ст.30).

Викладене дозволяє говорити про те, що на сьогоднішній день нормативно визначено право профспілок здійснювати громадський контроль

в сфері внутрішньоорганізаційного забезпечення роботи підприємств, установ, організацій, яке вони досить активно здійснюють. Зокрема, Федерація профспілок України прозвітувала, що за підсумками першого півріччя 2018 року [71] інспекторами праці профспілок проведено 5346 перевірок додержання вимог трудового законодавства, якими охоплено 4711 юридичних осіб. При цьому виявлено 15477 порушень трудового законодавства, зокрема у сфері оплати праці – 5616, зміни істотних умов праці – 1813, звільнення та переведення – 2541.

Кількість працівників – членів профспілок, трудові та соціально-економічні права яких порушувалися, склала 134 682 особи. За звітний період спільно з територіальними органами Держпраці було проведено 762 перевірки додержання трудового законодавства.

Інспектування проводилось також спільно з регіональними представниками Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (5 спільних перевірок).

З метою поновлення трудових прав працівників та на виконання законодавчо наданих повноважень профспілковими організаціями було підготовлено та направлено 3241 подання про усунення порушень законодавства про працю, з яких 2721 – надіслано роботодавцям, а решта 520 – органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування для належного реагування та вжиття відповідних заходів.

Проте, із загальної кількості виявлених порушень лише 5270 або 34,05% було усунуто [71].

Отже, з викладеного вбачається, що громадський контроль здійснюється профспілками переважно за дотриманням прав працівників роботодавцями, що суттєво звужує межі їх функціонування як інституту громадянського суспільства.

Така ситуація насамперед спричинена відсутністю нормативного визначення поняття громадського контролю. Хоча варто зазначити, що неодноразово робились спроби розробити законопроект «Про громадський

контроль» в якому би чітко було визначено поняття громадського контролю, його суб'єкти, об'єкти, повноваження та механізм їх реалізації. Зокрема, у проекті №4697 від 14.04.2014 р. громадський контроль - діяльність суб'єктів громадського контролю з нагляду, перевірки та оцінки діяльності об'єктів громадського контролю на предмет відповідності такої діяльності вимогам, встановленим законодавством України, та суспільним інтересам [227], проект № 2737-1 від 13.05.2015 р. громадський контроль – це суспільна діяльність громадських об'єднань, предметом якої є здійснення нагляду за відповідністю діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб Конституції України, законам України, іншим нормативно-правовим актам та за дотриманням ними державної дисципліни [230].

В усіх проаналізованих законопроектах суб'єктами громадського контролю виступають громадські об'єднання (організації) до яких відносяться і професійні спілки в тому числі. Проте жоден законопроект так і не був розглянутий парламентом, а тому наразі можна говорити лише про доктринальне визначення категорії «громадський контроль».

Сприяння з боку державної влади об'єднанню зусиль неурядових організацій для здійснення ними незалежного, об'єктивного, компетентного громадського контролю за роботою всіх механізмів та складових частин державної машини покликане стати наочним свідченням готовності держави, влади, управлінських кадрів до сутнісних змін в їх діяльності, без яких не можуть відбутися їх якісне відновлення та перехід на сучасний етап у взаємовідносинах політики й державного управління. Особливого значення згадана проблема набуває в контексті посилення впливу громадян та їх об'єднань на проведення адміністративної, політичної, соціально-економічної реформи в країні, досягнення соціального консенсусу та розвиток сучасної правової, соціальної держави [253, с.24].

Отже, вважаємо, що для підвищення ефективності функціонування профспілок як дієвого інституту громадянського суспільства, варто

нормативно визначити їх право не тільки здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства роботодавцями, але й приймати участь у процесі нормопроєктування та здійсненні державної політики в сфері праці та зайнятості населення.

Важливим кроком на шляху до підвищення ефективності взаємодії профспілок з інститутами публічної влади є реалізація ними медіативної (посередницької) функції. Власне термін медіація походить від лат. *mediare*, англ. *mediation* – посередництво – процедура примирення що застосовується для взаємовигідного (консенсусного) вирішення конфлікту за сприяння третьої нейтральної (незацікавленої) сторони (медіатора).

Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів виникла й отримала активне застосування у США. На початку XX ст. в американській промисловості з'являється нова форма конфліктів у сфері трудових відносин: протистояння між утвореними профспілками та роботодавцями. Згодом у 1947 році в США створюється Федеральна служба посередництва та примирення (Federal Mediation Conciliation Service (FMCS) як незалежне агентство уряду США. На цей орган покладено завдання запобігати або мінімізувати вплив трудових господарських спорів на вільну торгівлю шляхом здійснення посередництва, примирення та добровільного арбітражу [336].

Сучасні зарубіжні дослідники високо оцінюють потенціал медіації як альтернативного способу вирішення конфліктів, зокрема К.В. Мур акцентує увагу на тому, що, зазвичай медіацію визначають як втручання в переговори або конфлікт уповноваженої третьої особи, яка не має повноважень приймати рішення щодо вирішення спору, але допомагає сторонам спору добровільно прийти до порозуміння. До того ж процедура медіації має сприяти відновленню довіри і взаємоповаги між сторонами [353, с.15]. Інший дослідник К. Ковач, також наголошує, що медіація є процесом, в якому нейтральна третя сторона (сторони) виступає основою для полегшення вирішення спору між сторонами конфлікту. Завданням медіатора є сприяння

комунікації між сторонами та допомога їм у визначенні питань, що є істотними для вирішення спору [351, с.15]. Подібної позиції дотримується й інша група вчених, які відзначають, що в процедурі медіації незалежна третя особа допомагає сторонам у веденні переговорів з метою забезпечення вирішення спору та укладення відповідної угоди [334]. Вітчизняні дослідники також визначають медіацію в якості самостійного способу в системі альтернативних підходів до розв'язання конфліктів, який полягає в забезпеченні прийняття сторонами самостійного компромісного взаємоприйняттого рішення зі спору в процесі безпосереднього або опосередкованого спілкування за сприянням обраної сторонами за взаємною згодою незалежної третьої особи [270].

Останнім часом в юридичній науці дедалі більша увага приділяється дослідженню та запровадженню інституту медіації в практику вирішення не тільки приватно-правових, але й публічно-правових спорів. Так, зарубіжні вчені наголошують, що медіація як метод врегулювання конфліктів може застосовуватись в тому числі й в процесі вирішення політичних конфліктів [343] та врегулюванні міжнародних конфліктів [332; 333]. Вітчизняні дослідники також наголошують на можливості застосування медіації при врегулюванні парламентських конфліктів [154], муніципальних конфліктів [162, с.174-175], міжнародних конфліктів [5] ін.

Оригінальною є позиція Н.В. Верлос, яка зазначає, що рецепція інституту медіації є інноваційним способом альтернативного вирішення (урегулювання) конституційних конфліктів (переважно політико-правового типу), здійснення конструктивного діалогу між суб'єктами конституційних відносин, досягнення консенсусу та взаємоприйняттого (взаємоузгодженого) рішення [28, с.21]. В межах реалізації трипартизму як моделі соціального партнерства в Україні соціальний діалог є ефективним засобом зменшення економічної і соціальної напруженості, а профспілки в цьому процесі повинні виступати в ролі медіатора (посередника) і сприяти налагодженню взаємодії не тільки між працівниками та роботодавцями, але й сприяти виробленню

оптимальної державної політики, що задовольняла б усі сторони соціального діалогу.

В Україні реалізація медіативної функції здійснюється національною службою посередництва і примирення (НСПП), яка створена у 1998 р. відповідно до указу Президента України і є державний орган, основним завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх вирішення [225].

Упродовж 2018 року НСПП сприяла вирішенню 312 колективних трудових спорів (конфліктів), що на 44,5% більше, ніж у 2017 році, (3 – на національному, 3 – на галузевому, 5 – на територіальному, 301 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали майже 1,5 млн. працівників 6835 суб'єктів господарювання. Загалом, упродовж 2018 року Службою проведено 4685 примирних процедур, що на 47,7% більше порівняно з 2017 роком, спрямованих на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема, 4352 узгоджувальні зустрічі, 307 засідань примирних комісій та 26 засідань трудових арбітражів. Крім того, НСПП з метою запобігання виникненню КТС(К) здійснювала заходи щодо усунення 929 чинників, що призвели до ускладнення стану СТВ у 806 випадках (5 – на територіальному, 801 – на виробничому рівнях), що на 32,1% більше, порівняно з 2017 роком, на 917 підприємствах, насамперед, Рівненської (97), Тернопільської (85), Хмельницької (83), Донецької (79), Львівської (68), Закарпатської (56) та Кіровоградської (48) областей [72].

У 2018 році НСПП було проведено 168 засідань Комісій з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців.

За результатами проведеної роботи визнано репрезентативними:

– на галузевому рівні – 5 всеукраїнських галузевих профспілок та 4 об'єднання організацій роботодавців;

– на територіальному рівні – 68 обласних організацій профспілок та 19 обласних організацій роботодавців [72].

Окрім національної служби посередництва і примирення медіативну функцію профспілки реалізують в процесі участі в діяльності Національна тристороння соціально-економічна рада як органу соціального діалогу, яка була утворена Президентом України як постійно діючий орган відповідно до Закону про соціальний діалог Указом Президента України № 347 від 02 квітня 2011 року [212].

Національна тристороння соціально-економічна рада складається з рівної кількості повноважних представників трьох сторін соціального діалогу національного рівня (по 20 від кожної сторони): Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Що стосується профспілок, то станом на 1 травня 2019 року в Україні до її складу на національному рівні входило п'ять репрезентативних об'єднань профспілок (Федерація професійних спілок України, Федерація професійних спілок транспортників України, Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність», Конфедерація вільних профспілок України, Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок) [241].

При цьому відповідно до ч.1 ст.12 Закону України «Про соціальний діалог» до основних завдань Національної тристоронньої соціально-економічної ради належать: 1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; 2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин [223].

Отже, соціальний діалог є унікальним інструментом вирішення конституційно-правових конфліктів, який дозволить, за активної участі

профспілок в якості медіаторів (посередників) дійти консенсусу сторонам без загострення непорозуміння з боку громадян ще напередодні економічних і соціальних змін, зокрема в сфері розвитку потенціалу, продуктивності, міграції, безпеки і гігієни праці, гендерної рівності та питань, пов'язаних з відмовою від дискримінації, або в зв'язку з впровадженням в країні трудових норм згідно ратифікованими міжнародними договорами.

На сьогоднішній день дедалі актуалізується питання про активну взаємодію профспілок на міжнародному рівні. Зокрема, розуміючи, що трипартизму на національному рівні вже недостатньо, адже багато рішень, що впливають на працівників, в даний час приймаються за межами національних кордонів, організації працівників стали пред'являти нові глобальні вимоги до соціального діалогу. Вони виступають за створення і зміцнення нового наднаціонального простору для соціального діалогу - і свого права на участь у ньому -, щоб мати можливість впливати на політику, що зачіпає права та інтереси працівників. Таким чином, відбувається консолідація низки глобальних профспілок. У 2006 році Міжнародна конфедерація вільних профспілок та Всесвітня конфедерація праці об'єдналися, утворивши Міжнародну конфедерацію профспілок (МКП) - найбільше об'єднання глобальних профспілок. У 2012 році в результаті злиття Міжнародної Федерації металістів, Міжнародної федерації профспілок працівників хімічної промисловості, енергетики, гірників і різноробочих (ICEM) і Міжнародної федерації працівників текстильної та швейної промисловості (ITGLWF) була утворена галузева конфедерація IndustriALL, що представляє працівників трьох галузей на глобальному рівні. Нова організація, найбільша з існуючих ДПФ, представляє інтереси 50 млн працівників у 140 країнах [269].

Профспілкова спільнота України також бере участь у Місії міжнародних профспілок, яка сприятиме поліпшенню стану проведення соціально-економічних реформ та дотриманню при цьому усіх необхідних норм соціального захисту громадян, що існують у країнах Євросоюзу.

Починаючи розмову зарубіжні колеги повідомили про мету свого перебування в Україні, а саме: визначення власної позиції щодо стану соціального діалогу та рівня дотримання прав трудящих на гідні умови праці. Також було висловлено солідарну підтримку братнім українським профспілкам у боротьбі за збереження соціальних гарантій для працівників під час проведення урядових реформ [245]. Результатами такої співпраці стануть висновки та пропозиції щодо оптимізації процесу євроінтеграції України у сфері соціально-трудових відносин.

Міжнародний профспілковий рух прагне відстоювати інтереси працівників в глобальних установах, таких як Міжнародний валютний фонд (МВФ), ООН, Світовий банк і Світова організація торгівлі (СОТ), де вони виступають за нову парадигму світового розвитку, яка забезпечить загальне дотримання прав людини і трудових прав. Профспілки, зокрема, вимагають, щоб повне дотримання основних трудових норм стало одним з базових принципів режиму торгівлі, який формує СОТ [269, с.21].

Підсумовуючи варто зазначити, що в сучасних умовах тотального реформування необхідно належну вагу приділяти функціонуванню такого важливого інституту громадянського суспільства як профспілки. Проте, варто окреслити ряд проблем, що виникають на шляху ефективного функціонування профспілок: недосконалість (колізійність, суперечливість) нормативно правової бази; обмежена компетенція профспілок (зокрема, існує потреба у наданні їм можливості приймати участь у виборчому процесі як суб'єкта висування кандидатів, закріплення за профспілками права законодавчої ініціативи та ін.); недовіра з боку громадянського суспільства. При цьому зазначений перелік не є вичерпним, адже існує ще безліч проблем в процесі якісного перетворення профспілок на дієвий та ефективний інститут громадянського суспільства.

Висновки до розділу 2

1. Здійснюючи дослідження профспілок та враховуючи їх конституційну правосуб'єктність надає змогу виділити ряд специфічних ознак, що дозволять сформулювати їх визначення. А саме пропонується усі ознаки притаманні профспілкам поділяти на загально-правові та спеціальні (конституційно-правові).

При цьому загально-правові ознаки притаманні профспілкам як суб'єктам трудових, цивільно-правових, адміністративно-правових та ін. відносин, а спеціальні (конституційно-правові) охоплюють лише специфіку притаманну їм як суб'єктам конституційних правовідносин при чому ці ознаки не прямо закріплюються в законодавстві, а визначаються імпліцитно.

До загальних ознак можна віднести такі: добровільність, самоврядність, громадський (некомерційний) характер діяльності, реалізацію спільної мети (захист соціальних та трудових прав), груповий професійний інтерес учасників, та ін. Серед спеціальних (конституційно-правових) можна визначити: належить до політичної групи прав людини; є елементом конституційного механізму публічної влади; має організаційну відокремленість та самостійність; є організаційно-правовою формою реалізації конституційних прав людини.

2. Пропонується визначення профспілки як суб'єкта конституційних правовідносин під якою розуміється добровільна, неприбуткова, самоврядна, самостійна організаційно-правова форма реалізації трудових та соціально економічних конституційних прав людини, що здійснює представництво та захист групових професійних інтересів її учасників через їх поєднання та узгодження з іншими сторонами соціального діалогу.

3. Пропонується під функціями профспілок розуміти напрямки їх впливу на суспільні відносини, а їх функціонування є процесом реалізації функцій, який в кінцевому рахунку повинен призвести до досягнення

бажаного результату. При визначенні системи функцій профспілок слід виходити з того, що, по-перше, функції – це напрямки впливу певного соціально значущого інституту (профспілок) чи обставини на певні правовідносини, по-друге, функції відображають сутність інституту, його призначення в механізмі правового регулювання та закономірності розвитку.

4. Запропоновано класифікацію функцій профспілок здійснювати за кількома критеріями: 1) за сферами взаємодії з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (представницька, правозахисна, політико-правова, громадського контролю, медіативна (посередницька); міжнародного співробітництва; 2) за сферами суспільних відносин (соціальну, політичну, економічну, етично-виховну, ідеологічну (духовно-культурну), інформаційну, екологічну, інтеграційну та інші); 3) за характером системної взаємодії (внутрішні та зовнішні); 4) за способами впливу на суспільні відносини (активні (явні), пасивні (латентні, приховані), агресивні); 5) за способами охорони та захисту прав працівників (правоохоронна, правозахисна, правореалізаційна, правовідновлююча). При цьому змістове навантаження кожної з виділених функцій варто співвідносити з окресленої специфікою та можливістю їх взаємодії не тільки з роботодавцями, але й з органами публічної влади в процесі налагодження соціального діалогу.

5. Обґрунтовується необхідність дослідження механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства здійснювати крізь призму реалізації їх функцій, адже ця взаємодія здійснюється за певними напрямками в процесі реалізації яких кожному з них відповідає певний перелік повноважень визначений в законодавстві та Конституції і саме цим забезпечується системний зв'язок функцій та повноважень профспілок.

6. Аналіз механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства пропонується здійснювати в напрямку реалізації представницької, правозахисної, політико-правової, медіативної та інших функцій профспілок.

Правозахисна діяльність профспілок є доволі активною, але не надто результативною як в Україні, так і в зарубіжних країнах, що обумовлюється відсутністю (чи розмитістю) правових механізмів її реалізації.

Здійснення представницької діяльності профспілками є елементом відносин представництва в цілому, що забезпечує функціонування системи соціального партнерства. Отже, представницька взаємодія профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства полягає у здійсненні діяльності щодо відстоювання інтересів працівників, що відіграє важливу роль у механізмі соціального партнерства, адже сприяє налагодженню взаємовигідного зв'язку між працівниками, роботодавцями, органами публічної влади та іншими інститутами громадянського суспільства.

Важливою є політико-правова взаємодія профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства, яка в умовах становлення та розвитку громадянського суспільства в Україні набуває особливої уваги. Зокрема, визнається, що з позиції розуміння профспілки як інституту громадянського суспільства, він безпосередньо не є власне політичним інститутом, проте для виконання основної мети своєї діяльності – представництва та захисту інтересів прав працівників вони не можуть залишатись поза політичною системою, адже з одного боку, мають доволі потужний організаційний, матеріальний та кадровий потенціал, з іншого, для досягнення результату їм необхідна політична основа, що стане реальним важелем впливу в процесі налагодження діалогу з органами публічної влади та роботодавцями. Тобто необхідним є реформування чинного законодавства на предмет розширення функціонального потенціалу участі профспілок як самостійного суб'єкта законодавчого та виборчого процесів, адже вони в інтегруючись до політичної системи суспільства зможуть зробити свій внесок в процес консолідації суспільства та врегулювання політичних суперечностей.

Окремим елементом конституційно-правового механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади в напрямку громадського контролю. Пропонується громадський контроль вважати своєрідним посередником між громадянським суспільством та владою, об'єктом якого виступають органи державної влади та місцевого самоврядування. Для підвищення ефективності функціонування профспілок як дієвого інституту громадянського суспільства, варто нормативно визначити їх право не тільки здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства роботодавцями, але й визнавати за профспілками право приймати участь у процесі нормопроєктування та здійсненні державної політики в сфері праці та зайнятості населення.

Важливим кроком на шляху до підвищення ефективності взаємодії профспілок з інститутами публічної влади є реалізація ними медіативної (посередницької) функції, адже за активної участі профспілок в якості медіаторів (посередників) можна дійти консенсусу сторонам без загострення непорозуміння з боку громадян ще напередодні економічних і соціальних змін, зокрема в сфері розвитку потенціалу, продуктивності, міграції, безпеки і гігієни праці, гендерної рівності та питань, пов'язаних з відмовою від дискримінації, або в зв'язку з впровадженням в країні трудових норм згідно ратифікованими міжнародними договорами.

7. Визначено ряд проблем, що виникають на шляху ефективного функціонування профспілок в механізмі взаємодії з інститутами публічної влади та громадянського суспільства: недосконалість (колізійність, суперечливість) нормативно правової бази; обмежена компетенція профспілок (зокрема, існує потреба у наданні їм можливості приймати участь у виборчому процесі як суб'єкта висування кандидатів, закріплення за профспілками права законодавчої ініціативи та ін.); недовіра з боку громадянського суспільства. При цьому зазначений перелік не є вичерпним, адже існує ще безліч проблем в процесі якісного перетворення профспілок на дієвий та ефективний інститут громадянського суспільства.

Окремі теоретико-методологічні та практичні проблеми розділу розкрито в авторських публікаціях [76; 80; 81; 82; 83].

РОЗДІЛ 3

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

3.1. Гарантії забезпечення діяльності профспілок в умовах соціальної взаємодії

Суспільно-політичні зміни, що відбуваються сьогодні в Україні стають каталізатором для трансформації та якісного оновлення більшості конституційно-правових інститутів. На сьогоднішній день профспілки які фактично являються конституційно-правовим інститутом та відіграють важливу роль в механізмі соціального партнерства, але попри це їх роль в конституційному механізмі публічної влади та ефективність функціонування нівелюється з огляду на недосконалість системи гарантування.

Для ефективного функціонування будь-якого інституту важливим є створення розвиненої системи гарантій та механізмів їх реалізації у суспільних відносинах. Адже який би високий авторитет не мали правові норми, які закріплюють статус профспілок, вони повинні ефективно реалізовуватись у фактичних суспільних відносинах.

Конституційно-правове забезпечення діяльності профспілок має важливе значення для підвищення ефективності функціонування цього інституту. Проблема гарантування виникає кожен раз, коли відбувається перехід від належного до існуючого, а гарантії завжди є проблемою реальності існування правового явища, адже вони є запорукою правильного застосування та реалізації правових норм, дотримання законності, верховенства права, забезпечення реалізації прав найманих працівників та багатьох інших процесів правової дійсності.

На сьогоднішній день у юридичній літературі питання щодо визначення гарантій діяльності профспілок малодослідженим і вельми дискусійним, але

незважаючи на наявність певних наукових праць (в основному в галузі трудового права) присвячених досліджуваній проблемі вона залишається доволі актуальною й до нині.

Власне термін «гарантія» досить широко застосовується в різних сферах суспільної діяльності, в політиці, дипломатії, а також у побутовому спілкуванні. Така багатозначність терміну безумовно позначається на різноманітності розуміння його сутності в юридичній науці, яка далеко не завжди оперує цим поняттям у суто юридичному його значенні.

В тлумачних словниках спостерігається однастайність щодо визначення поняття «гарантія» (фр. *garantie* – забезпечити) означає – забезпечення, запоруку [146, с.94; 157, с.75; 189, с.48].

В загальноправовому аспекті під гарантіями пропонують розуміти Ф.М. Рудинський «умови реалізації прав і засоби їх захисту» [247, с.41]. Л.Д. Воєводін «умови і засоби, що забезпечують практичну реалізацію та всебічну охорону прав і свобод усіх та кожного» [32, с.221-222]. При цьому під «умовами» автор розуміє створення сприятливого середовища для користування основними правами і свободами та виконання обов'язків, а під «засобами» – інструмент органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, самих громадян в боротьбі за належне здійснення основних прав і свобод [32, с.221-222]. Подібно позиції дотримується і М.Т. Какімжанов, який зазначає, що гарантії це «... умови і засоби, які забезпечують їх фактичну реалізацію, надійну охорону і захист» [74, с.16].

На думку А.В.Стремоухова, при визначенні гарантій навряд чи варто обмежуватися вказівкою лише на юридичні засоби забезпечення права [33, с.24]. Більш правильним, на його думку є виділення і гарантування умов, існуючих в економічному, політичному житті країни [279, с.23].

Дослідження проблеми гарантій в галузі трудового права переважно зводяться до їх розуміння в якості сукупності правових норм, які охороняють трудові права та захищають будь-чого, а також встановлюють

відповідальність за їх порушення. Зокрема О.А. Ситницька вважає, що, юридичні гарантії – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, що спрямовані на забезпечення безперешкодної реалізації та захисту трудових прав [254, с.10]. Л.В. Котова вважає, що гарантія – це те, що захищає, охороняє від чого-небудь (порушень, посягань) та є основою, яка забезпечує що-небудь (реалізацію та захист прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин [141, с.124]. Подібну думку відстоюють і Ю. П. Уралова та В. О. Голошivecь під юридичними гарантіями діяльності профспілок розуміють правові засоби, за допомогою яких забезпечується вступ у трудові правовідносини даних суб'єктів, реалізація та охорона трудових прав, що надаються працівникам державою [295, с.172].

Інші дослідники Г.І. Чанишева та І.А. Римар зауважують, що юридичні гарантії не можна визначати серед систему правових норм, правильно говорити про те, що вони передбачені нормами трудового права [308, с.112]. Вчені пропонують розуміти під юридичними гарантіями встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечення здійснення трудових прав працівників. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівників із здійснення своїх правомочностей, або впливають на роботодавців (шляхом загрози санкціями) у напрямку визнання вимог працівника [308, с.112].

Дещо розширює зміст юридичних гарантій трудових прав і законних інтересів О.В. Брильова, а саме пропонує визначати їх як «...як закріплену законодавством систему правових норм і організаційно-правових засобів, спрямованих на безперешкодне здійснення та охорону зазначених прав та інтересів» [19, с.126]. Подібну позицію відстоює й О.О.Піфко, який пропонує юридичні гарантії діяльності профспілок визначати як передбачену міжнародними угодами й чинним національним законодавством сукупність правових та організаційних умов, способів і засобів, які покликані

забезпечити належну реалізацію прав профспілок під час їх створення, функціонування та припинення діяльності [199, с.385].

Найбільш вдалим вважаємо формулювання запропоноване Н.А. Баїєвою, яка під юридичними гарантіями пропонує розуміти сукупність правових умов, специфічних засобів і способів, за допомогою яких державна влада впливає на наслідки недосконалості організації суспільного виробництва, створює можливості і формує умови для гідного життя людини та його вільного розвитку [9, с.17]. Іншими словами, юридичні гарантії виступають умовою переходу від задекларованої соціальної держави до реального. Також дослідниця вважає, що саме держава повинна створювати юридично-нормативні та організаційні механізми, які сприяли б включенню віх працездатних громадян в сферу трудових відносин і реалізації своїх здібностей і можливостей для «турботи про загальне благо» і забезпечення гідного способу життя. Автором обґрунтовується положення, що одним із головних завдань соціальної держави, є забезпечення юридичних гарантій необхідних для створення умов праці та охорони праці [9, с.18].

Узагальнюючи викладені позиції науковців та враховуючи специфіку профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин пропонуємо визначати гарантії забезпечення діяльності профспілок як необхідна для реалізації повноважень профспілок система взаємопов'язаних умов, засобів, способів та механізмів за допомогою якої забезпечується безперешкодний та ефективний захист та реалізація трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян, а також відбувається досягнення соціального діалогу.

Необхідність вироблення єдиної системи гарантій забезпечення діяльності профспілок та вироблення критеріїв класифікації є першочерговим завданням в процесі дослідження, а саме в якості основного критерію класифікації пропонуємо виділяти характер суспільно-політичної взаємодії і усі гарантії поділяти на: загальні (загальносоціальні) та спеціально-юридичні (правові).

Загальні (загальносоціальні) гарантії є системою суспільно-соціальних об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів та способів спрямованих на забезпечення діяльності профспілок в сфері захисту трудових та соціально-економічних прав громадян (працівників). Загальні (загальносоціальні) гарантії стратегічно спрямовані на забезпечення мінімальних стандартів рівня життя людини, забезпечують стійкість процесів створення та накопичення загальнолюдських цінностей, стабільність перспективного соціально-економічного розвитку як окремих громадян та їх сімей, так і організаційних структур суспільства в цілому.

Цей вид гарантій забезпечення діяльності профспілок визначається рівнем розвитку основних сфер суспільної життєдіяльності, і диференціюється за різними сферами суспільних відносин на: соціально-економічні, політичні, духовно-культурні та ін.

Свобода асоціацій власне і є однією з головних гарантій миру та соціальної справедливості. Держави-члени МОП зобов'язалися через Декларацію про соціальну справедливість [48] поважати, сприяти та реалізовувати основні принципи та права та роботу з акцентом на свободу асоціацій та ефективне визнання колективних переговорів як особливо важливих для досягнення чотирьох стратегічних цілей, які взаємопов'язані та взаємозалежні (сприяння зайнятості, розробка і розширення заходів соціального захисту, сприяння соціальному діалогу та трипартизму, дотримання, сприяння та реалізація основоположних принципів і сфері праці).

Соціально-економічні гарантії забезпечення діяльності профспілок поширюються на усі важливі для життєдіяльності людини блага та послуги і спрямовані на забезпечення необхідного матеріального стандарту життя працюючого населення країни. Лише за умови забезпечення мінімальних соціально-економічних стандартів таких як дохід, житло, охорона здоров'я, соціально-побутове обслуговування, зайнятість населення тощо можливим є розвиток профспілкового руху в країні та існування профспілок взагалі.

Важливою умовою забезпечення діяльності профспілок є розвиток соціального партнерства та досягнення соціального діалогу між людиною і державою, працівником і роботодавцем, виробником і споживачем, проголошення принципу рівності всіх форм власності (приватної, комунальної, державної), а також досягнення соціальною справедливості на шляху до будівництва України як соціальної держави.

Наприклад, у Німеччині, Франції, Італії спостерігається зростання національного багатства, розширюються джерела доходу розвинених співтовариств в цілому, а також більшості регіонів і господарюючих організацій. Разом з тим ця тенденція розглядається не як процес, що автоматично забезпечує динамічне зростання трудового потенціалу окремих професійних груп, а лише як соціально-економічну передумову, що створює можливість їх саморозвитку. Зростання доходу на різних рівнях може об'єктивно забезпечити умови соціального і економічного зростання як країни в цілому, так і її окремих соціально-економічних інститутів [147, с.194].

Таким чином соціально-економічні гарантії діяльності профспілок варто розглядати як певних набір способів, засобів і механізмів, що сприяють залагодженню соціальних суперечностей в суспільстві та стабільність перспективного соціально-економічного розвитку окремого працівника, підприємства та усієї держави.

Політичні гарантії є також важливим елементом механізму забезпечення діяльності профспілок і детерміновані станом державно-політичного режиму, а також внутрішньополітичним та зовнішньополітичним векторами розвитку держави. Під політичними гарантіями слід розуміти сукупність способів, засобів, принципів та механізмів, що в процесі реалізації загального політичного курсу держави дозволяють вільно розвиватись та функціонувати профспілкам як інститутам демократичного громадянського суспільства, дослухаються до їх думки в сфері захисту трудових та соціально-економічних прав громадян.

Комітет зі свободи об'єднань наголошує, що з метою захисту профспілок від мінливості політичного життя і для того, щоб вони могли уникати залежності від державної влади, бажано, щоб, з одного боку, профспілкові організації без шкоди для свободи думки своїх членів обмежували сферу своєї діяльності професійними і профспілковими питаннями, а, з іншого боку, щоб уряд утримувався від втручання в діяльність профспілок [250, с.115].

Проте, звісно профспілкова діяльність не може обмежуватись виключно професійними питаннями, адже на забезпечення їх діяльності безумовно впливає і вибір загальнонаціонального політичного курсу, особливо це стосується сфери соціальної та економічної, що в цілому впливає на становище працівників. Ефективне функціонування профспілок є можливим лише за умови встановлення державно-політичного режиму за якого гарантується дотримання принципів верховенства права, забезпечення законності та унеможливлення зловживання владою, рівності усіх перед законом, політичного плюралізму, соціальної справедливості та інші.

Усі зазначені гарантії фактично створюють сприятливі умови для належного існування та ефективного функціонування усіх інститутів громадянського суспільства і профспілок в тому числі.

Духовно-культурні гарантії забезпечення діяльності профспілок є сукупністю умов та засобів, що сприяють виробленню певної системи цінностей у членів профспілок. Зокрема до них належать: створення в трудових колективах атмосфери довіри та взаємної поваги; здійснення заходів зі зміцнення корпоративної морально-етичної поведінки; цілеспрямований вплив на особистість працюючого шляхом використання педагогічних та психологічних прийомів здатних виховати у співробітників моральні та етичні якості на основі індивідуального підходу; застосовувати засоби стимулювання та заохочення працівників за сумлінне ставлення за виконання певного виду виробничої чи громадянської діяльності; створення

умов, що сприяють згуртуванню колективу через спільні культурно-освітні, оздоровчі, спортивні заходи та ін.

Отже, варто зазначити, що для належного забезпечення діяльності профспілок необхідною є реалізація не тільки гарантій закріплених у нормах права, а й гарантії, які визначаються іншими соціальними нормами. Тобто, якими б стабільними та забезпеченими з боку держави не були юридичні гарантії діяльності профспілок, вони не можуть існувати окремо від інших соціальних норм, адже лише системний взаємозв'язок між загальними (загальносоціальними) та спеціально-юридичними гарантіями може створити належні умови для повного забезпечення діяльності профспілок та розвитку профспілкового руху в Україні. Нормативна основа звісно є важливим елементом в механізмі забезпечення діяльності профспілок, але лише умови (фактори) фактичної загальносоціальної дійсності створюють підґрунтя для ефективного функціонування будь-якого правового інституту.

Спеціально-юридичні (правові) гарантії є системою правових приписів, що містять нормативно визначені умови, засоби та способи спрямовані на забезпечення діяльності профспілок в сфері захисту трудових та соціально-економічних прав громадян (працівників), усунення можливих причин і перешкод на шляху їх повного або належного здійснення, захисту та відновлення зазначених прав у разі можливого порушення. На відміну від загальносоціальних, цей вид гарантій характеризується ступенем конституційної визначеності та законодавчої деталізації обсягу компетенції профспілок відповідно до якого вони матимуть змогу більш ефективно впливати на процес реалізації та захисту прав працівників.

Як цілком справедливо вказує І.В. Ростовщиков, будь-які правомочності вимагають спеціальної юридичної підтримки. Для цього існують юридичні гарантії, що включають діючі принципи, норми права, інші правові явища, а конкретніше кажучи, законодавчо закріплені способи (засоби, заходи), які покликані безпосередньо забезпечувати здійснення та охорону суб'єктивних прав і свобод [246, с.77].

Класифікацію спеціально-юридичних гарантій пропонується здійснювати: 1) за галузевою ознакою забезпечення діяльності профспілок (конституційні, цивільні, трудові, адміністративні тощо); 2) за специфікою правового забезпечення діяльності профспілок (нормативно-правові, організаційно-правові, матеріально-фінансові; 3) за функціональною спрямованістю (гарантії охорони, гарантії захисту, гарантії реалізації, гарантії відновлення); 4) за терміном дії (постійні, тимчасові).

За галузевою ознакою гарантії забезпечення діяльності профспілок їх можна поділити на конституційні, цивільні, трудові, адміністративні та ін. Галузеву ознаку в якості критерію варто застосовувати але при цьому слід зважати на те, що фактично профспілки є міжгалузевим інститутом, а його статус регулюється нормами різних галузей права про це свідчать наукові дослідження в цій сфері.

Зокрема дослідженню професійних спілок як суб'єктів трудового права присвячені дисертації Н.А. Циганчук [305], Ю.М. Щотової [323] та ін. В Кодексі законів про працю [89] як профільному нормативному акті трудового права закріплюються ряд відповідних гарантій забезпечення діяльності профспілок, а саме: первинна профспілкова організація є однією зі сторін колективного договору (ст.12); розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відбувається лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (ст.43); надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (ст.64); запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (ст.86) та інші.

А. Ю. Шакірова в своєму дослідженні зазначає, що профспілки мають адміністративно-правовий статус під яким розуміється врегульоване нормами адміністративного права правове положення професійних спілок,

яке відображається у наявності суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, гарантій діяльності та відповідальності у відносинах із органами публічної адміністрації [316, с.97]. Відповідно й у профільному адміністративному законодавстві встановлюється відповідальність для профспілок за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст.41¹); порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди (ст.41²); Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст.41³) [90].

Цивільна правосуб'єктність профспілок, а також цивільні гарантії забезпечення їх діяльності закріплюють в законодавстві, а також є також об'єктом дослідження фахівців в галузі цивільного права. Зокрема, М.В. Менджул наголошує, що у разі легалізації профспілок у встановленому Законом України «Про об'єднання громадян» порядку вони набувають статусу юридичної особи і цим самим стають повноцінними учасниками цивільних правовідносин [169 с.186; 170].

Також відповідно до ч.10 ст.16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [218] профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням).

Проте, цивільно-правовий статус профспілкових організацій на сучасному етапі на законодавчому рівні не має чіткої регламентації. З одного боку, профспілки – це особливі громадські об'єднання, засновані на принципах добровільності, рівноправності, самоврядування та законності, вільні у визначенні своєї внутрішньої структури, цілей, форм і методів діяльності. З іншого – це некомерційні юридичні особи з корпоративним типом побудови, який передбачає виникнення між ними і їх засновниками (членами) певних відносин, властивих всім подібним організаціям, наявність певної структури органів управління та ін. [342, с.67].

Відповідно цивільні гарантії забезпечення діяльності профспілок закріплюються у профільному галузевому законодавстві, а саме Цивільному кодексі України, але вони стосуються не безпосередньо профспілкової діяльності в сфері захисту трудових та соціально-економічних прав громадян, а переважно профспілок як юридичних осіб приватного права, що мають відповідні майнові права. При цьому права юридичної особи і, відповідно, цивільну правосуб'єктність профспілка набуває з моменту її державної реєстрації в установленому законом порядку. Ця особливість профспілок обумовлена тим, що цілі їх діяльності знаходяться за межами цивільно-правового регулювання та можуть бути досягнуті без визнання відповідних утворень суб'єктами цивільного права.

Отже, як цілком справедливо наголошує І. О. Снігірєва, правовий статус профспілкової організації – це сукупність багатогалузевої юридичної спільності, що означає наявність різних галузевих структурних частин такого, «з цієї точки зору, кожна галузева частина правового статусу виступає як його модус, тобто частина, що спеціалізується на суспільних відносинах» [261, с.54]. Саме тому і гарантії забезпечення їх діяльності можна за галузевою ознакою диференціювати по-різному.

Проте, варто зазначити, що насамперед, профспілки як суб'єкти конституційних правовідносин мають закріплену в Конституції України певну сукупність саме конституційних гарантій. Конституційні гарантії забезпечення діяльності профспілок є передбаченою конституцією системою юридичних норм, правових засобів та принципів забезпечення реалізації діяльності профспілок. При цьому саме конституційні гарантії є базовою основою функціонування інституту профспілок.

В конституціях зарубіжних країн по-різному закріплюється сукупність гарантій діяльності профспілок. Так, у Конституції Польської Республіки [134] закріплені: гарантія свободи утворення і діяльності професійних спілок (ст.12), а також гарантується свобода об'єднання у професійні спілки (ст.59) та право на звернення загальнопольських органів

профспілок до Конституційного Трибуналу з питань, які охоплені сферою їх діяльності (п.4 ч.1 ст.191). У Конституції Португальської Республіки [120], визначено, що при здійсненні профспілкової діяльності працівникам гарантується: свобода створення профспілкових об'єднань на всіх рівнях; свобода вступу до профспілки; свобода організації і внутрішньої регламентації профспілкових об'єднань; право здійснювати профспілкову діяльність на підприємстві; право на освіту течій в профспілках в формах, передбачених відповідними статутами (ст.55), а також гарантується право на страйк (ст.57). У Конституції Японії відповідно до ст. 28 державою гарантується право працівників на створення організацій, а також право на колективні переговори та інші колективні дії [132].

В деяких державах на конституційному рівні взагалі не закріплюється право на об'єднання у профспілки (Конституція Королівства Данія [114], Конституція Сполучених Штатів Америки [127]), тому саме конституційні гарантії відсутні взагалі, а оскільки статус профспілок є об'єктом цивільних та трудових правовідносин, то наявні лише трудові та цивільно-правові гарантії.

Конституційні гарантії забезпечення діяльності профспілок в Україні в свою чергу можна поділити на два види: 1) універсальні та 2) спеціальні.

До універсальних належать: а) гарантії, якими встановлюються загальні конституційні правовідносини чи забезпечується діяльність будь-яких громадських організацій (в т.ч. профспілок) чи, наприклад, рівність усіх об'єднань громадян перед законом (ч.5 ст. 36), захист прав усіх суб'єктів права власності (ч.4 ст.13), рівність суб'єктів права власності (ч.4 ст.13), добровільність вступу до будь-якого об'єднання громадян (ч.4 ст.36); б) гарантії, які поширюються на будь-яку людину чи громадянина, який може бути в тому числі і членом профспілкової організації, наприклад, рівності громадян перед законом (ч.1 ст.24), рівності прав чоловіка і жінки (ч.3 ст.24), свободи політичної діяльності (ч.4 ст.15), права на свободу думки і слова (с.1

ст.34), право на мирні зібрання (ч.1 ст.39), право на індивідуальні чи колективні звернення (ст.40), та інші.

Спеціальними можна вважати гарантії, дія яких поширюється виключно на профспілкові організації (їх членів) чи працівників в сфері трудових чи соціально-економічних відносин, зокрема: права на участь у профспілках (ч.3 ст.36), право вільного вибору щодо вступу членів профспілок (ч.3 ст.36), право працівників на страйк (ч.1. ст.44), право на відпочинок (ч.1 с.45), право на захист від незаконного звільнення (ч.6 ст.43), право на достатній життєвий рівень (ст.48) та інші.

Специфічною особливістю конституційних гарантій забезпечення діяльності профспілок є характер конституційних норм в яких вони закріплюються, адже вони мають найвищу юридичну силу, займають провідне місце в національній системі права та є нормами прямої дії на відміну від норм інших галузей права. Саме тому вважаємо, що саме конституційні гарантії відіграють найважливішу роль в усій системі юридичних гарантій забезпечення діяльності профспілок, а усі інші гарантії (трудові, адміністративні, цивільні та ін.) спрямовані на деталізацію відповідних конституційних приписів.

За специфікою правового забезпечення діяльності профспілок їх пропонується диференціювати на нормативно-правові, організаційно-правові, матеріально-фінансові.

Нормативно-правові гарантії це система норм, пов'язаних зі створенням умов для забезпечення діяльності профспілок. Зовнішньою формою вираження нормативно-правових гарантій діяльності профспілок є нормативно-правові приписи будь-якого типу, закріплені в будь-яких офіційно визнаних в якості джерел права текстах.

У нормативно-правових актах містяться гарантії забезпечення діяльності профспілок такі як: порядок реалізації права громадян на участь у профспілках, участь профспілок у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці,

соціального захисту; у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій; у здійсненні громадського контролю за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці; веденні колективних переговорів та укладенні колективних договорів і угод; у вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів та інші.

В свою чергу їх можна поділити за територією на яку поширюється їх сфера дії на: міжнародні, загальнонаціональні, локальні.

Частиною національного законодавства у сфері колективних трудових відносин та створення і діяльності організацій щодо захисту трудових прав є міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною. У першу чергу, це стосується актів Міжнародної організації праці (МОП), яка розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. За часів своєї діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій і 202 рекомендації. Україною ратифіковано більше 60 конвенцій МОП (у тому числі 8 фундаментальних) [172].

Гарантії забезпечення діяльності профспілок, які закріплені в міжнародних актах, а їх дія поширюються на територією держав, що ратифікували міжнародні угоди містяться в таких документах як: Загальна декларація прав людини [61]. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [99]. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [173]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [174], Європейська соціальна хартія [59]. Конвенція МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [221], Конвенція МОП №135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» [210; 219], Конвенція МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних

переговорів» [208], Конвенція МОП № 111 «Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять» [98] та інших.

Європейський Суд з прав людини також є потужним інструментом захисту прав профспілок, а його правові позиції можуть виступати підставою такого захисту в національних судах. Вплив рішень цього Суду позначається й на формуванні національних стандартів та нормативів захисту прав людини в Україні, оскільки, згідно зі статтею 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини як джерело права [204].

Вітчизняну нормативну основу забезпечення діяльності профспілок складає, насамперед, Конституція та низка законів таких як Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [218], Про соціальний діалог в Україні [223], Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [214] Кодекс законів про працю України [89], Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [217] Про колективні договори і угоди [211] та інші, а також ряд підзаконних нормативних актів серед яких: Указ Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [225], Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки [35], Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки [209], Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016 -2020 роки [34].

Ряд гарантій забезпечення діяльності профспілок міститься у локальних актах до яких можна віднести: статути (статут професійної спілки працівників охорони здоров'я України (зі змінами 2016 р.) [278]), колективні

договори (колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу на 2019 - 2021 рр. [92] Колективний договір ПАТ «НСТУ» на 2018-2023 роки [93]), правила внутрішнього трудового розпорядку та інші. Локальні нормативні акти спрямовані на розвиток загальних норм права, для конкретизації правил, встановлених галузевим законодавством чи нормативно-правовими актами вищого рівня, що стосуються умов роботодавця (організації, фізичної особи підприємця), а також відповідно до колективних договорів та угод. Як цілком справедливо зазначає А.Л.Шведов «...локальні нормативні акти є формою реалізації права роботодавця на соціально-правову автономію, на створення і підтримання внутрішнього правопорядку, на обмежене самоврядування...» [318, с.104]. приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях роботодавцем або за погодженням з виборним органом профспілкової організації: Правила внутрішнього трудового розпорядку; Положення про оплату праці, про преміювання, про порядок виплати винагороди за підсумками роботи протягом року і т. д. Ці нормативно-правові акти діють лише в межах конкретної організації, приймаються часто на певний термін; вони не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами та іншими підзаконними нормативно-правовими актами [45, с.38].

Нормативно-правові гарантії забезпечення діяльності профспілок також можна диференціювати за суб'єктами нормотворчості на:

1) гарантії, встановлені нормативними актами міжнародних організацій (Генеральною асамблеєю ООН, Міжнародною організацією праці (МОП), Міжнародною конфедерацією профспілок (International Trade Union Confederation та ін.), Європейським Судом з прав людини та закріплені у деклараціях, резолюціях, хартіях, рішеннях, рекомендаціях та ін.;

2) гарантії, встановлені в актах вітчизняних органів публічної влади: Верховної Ради України (закони, постанови, заяви, звернення, резолюції, декларації); Кабінету Міністрів України (постанови. Розпорядження);

Президента України (укази, розпорядження); Конституційного Суду України (рішення, висновки); Верховного Суду України (постанови пленуму, рішення); органів місцевого самоврядування (рішення місцевих рад, статuti територіальних громад, розпорядження голів) та ін.;

3) гарантії, встановлені в актах прийнятих безпосередньо профспілками чи за їх участю (статuti, колективні договори, генеральні угоди, рішення Національної тристоронньої соціально-економічної ради ін.).

Наступною групою спеціально-юридичних (правових) гарантій є організаційно-правові гарантії забезпечення діяльності профспілок під якими пропонується розуміти системну діяльність публічної влади та відповідних її органів, посадових осіб, а також роботодавців з метою створення сприятливих умов для забезпечення діяльності профспілок.

В цьому зв'язку цікаву позицію висловлює А.С. Мордовець, який вважає, що зміст організаційних гарантій включає визначення, прийняття і вирішення завдань соціальної і правової політики; роботу державних органів, посадових осіб і громадських організацій; обробку інформації, організаційні процедури застосування технічних засобів і засобів зв'язку тощо [176, с.244].

Дійсно цей вид гарантій діяльності профспілок націлений на їх активну участь в процесі захисту трудових та соціально-економічних прав працівників, визначення процедурних та технологічних умов реалізації їх прав. Окрім діяльності власне профспілок організаційно-правові гарантії охоплюють процес їх участі у діяльності комісій по трудових спорах, участь у роботі Національної тристоронньої соціально-економічної ради як органу соціального діалогу, а також співробітництво з іншими державними органами і громадськими організаціями (в т.ч. і політичними партіями), що мають на меті забезпечення трудових та соціально-економічних прав людини і громадянина.

Варто акцентувати увагу на тому, що профспілки мають організаційну відокремленість. Це положення закріплюється у ст. 2 Конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних

переговорів» де встановлено, що організації працівників та роботодавців користуються належним захистом від актів втручання у їх створення, функціонування чи управління [208].

Відповідно у національному законодавстві у ст.12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зазначається, що профспілки у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань [218].

Проте, незважаючи на вимоги законодавства України, залишається стабільною тенденція порушень законодавства щодо незалежності професійних спілок від посадових осіб органів публічної влади та роботодавців.

Повага принципів свободи асоціацій, як рекомендує Комітет зі свободи асоціацій, вимагає, щоб органи державної влади проявляли велику стриманість щодо втручання у внутрішні справи профспілок. Ще важливіше, щоб і роботодавці проявляли стриманість у цьому плані. Наприклад, вони не повинні робити нічого, що може здатися перевагою однієї групи в об'єднанні за рахунок іншої [337].

Законодавчі положення, які детально регламентують внутрішнє функціонування організацій працівників та роботодавців, становлять серйозний ризик втручання з боку державних органів. Якщо державні органи вважають такими необхідні положення, вони повинні просто встановити загальну основу, в якій максимально можливу самостійність залишають організації в їх функціонуванні та управлінні. Обмеження цього принципу повинні мати єдину мету – захист інтересів членів та гарантування

демократичного функціонування профспілкових організацій. Крім того, повинна бути процедура звернення до неупередженого та незалежного судового органу, щоб уникнути будь-якого ризику надмірного чи свавільного втручання у вільне функціонування профспілкових організацій [337, с.105].

У зарубіжних країнах незалежність профспілок від роботодавців забезпечується, зокрема, заборонаю об'єднання в одній профспілці працівників і адміністрації. У США, наприклад, встановлюється в законодавстві, якщо профспілка включає до свого складу осіб, що відносяться до адміністрації, навіть самої низової ланки, він не має права виступати представником працівників в колективних переговорах. У Данії керівному персоналу підприємств заборонено входити до профспілки, яка об'єднує рядових працівників [87, с.226-227].

Стосовно проблем, пов'язаних із внутрішньою організацією профспілки, в дослідженні проведеному за підтримки Української Гельсінської спілки з прав людини респонденти вказали на зовнішнє втручання у процес визначення внутрішньої організації й порушення права на незалежне управління справами організації, зокрема втручання роботодавців у діяльність первинної організації (приблизно по 14 %), а також втручання у процес визначення правил і процедур діяльності організації (7%) [226, с.74].

Практика також свідчить про намагання роботодавців будь-якими методами позбавити профспілкових активістів можливості здійснювати свої повноваження. Так, непоодинокими є випадки порушення гарантій для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Зокрема, у квітні 2007 року член профкому первинної профспілкової організації холдингу ЧСЗ ОНПС «Солідарність» Державної акціонерної холдингової компанії «Чорноморський суднобудівний завод», далі (ДАХК «ЧСЗ») була притягнена до дисциплінарної відповідальності і їй було оголошено догану. Однак оскільки це було зроблено без попередньої згоди з профкомом первинної профспілкової організації холдингу ЧСЗ ОНПС

«Солідарність» ДАХК «ЧСЗ», членом якої вона є, суд визнав наказ про оголошення догани незаконним [244].

Отже, вважаємо, що нормативне закріплення гарантій створює лише правову основу механізму забезпечення діяльності профспілок, але для того, щоб цей механізм запрацював, потрібна активна діяльність відповідних органів публічної влади та налагодження їх системної внутрішньої організації, і чим ця діяльність буде більш організованою, тим вище буде ефективність діяльності профспілок.

Матеріально-фінансові гарантії забезпечення діяльності профспілок – це засоби і способи, за допомогою яких, профспілки, в межах компетенції встановленої законом, здійснюють управління матеріальними та фінансовими ресурсами.

В основному ці гарантії закріплюються у ст. 34 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [218], якою передбачено, що профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності. При цьому право власності профспілок, їх об'єднань виникає лише на підставі: 1) придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством; 2) передачі їм у власність коштів та іншого майна засновниками, членами профспілки, державними органами або органами місцевого самоврядування. А також профспілки мають право власності на майно та кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій.

Не дивлячись на закріплені в законодавстві гарантії на практиці існує проблема, оскільки такі організації мають й інше майно, яке виходить за межі статутної діяльності, принаймні тої, що передбачена ст. 15. Йдеться про профспілкові організації відпочинку і санаторно-курортного обслуговування та інші заклади для відпочинку членів профспілок. Принаймні тому має бути правова підстава та правове забезпечення зокрема: джерел формування

профспілкової власності, витрачання отриманих коштів, контролю за використання профспілкової власності як на статутні завдання так і інші, що виходять за межі їх статуту [47, с.34].

Каплін С.М. (народний депутат України, офіційний представник ФПУ у Верховній Раді України VIII скликання) 22.05.2019 р. вносить законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення захисту майнових прав професійних спілок, їх об'єднань» №10321 [205] метою якого є забезпечення додержання рівних прав професійних спілок порівняно з деякими іншими громадськими організаціями України в питанні врегулювання права власності на їх майно (що було зроблено в законодавчо або судовому порядку).

В пояснювальній записці до законопроекту наголошується, що на сьогодні залишається надзвичайно болючим питання законодавчого забезпечення захисту майна і майнових прав професійних спілок, їх об'єднань, а також утворених за їх участю суб'єктів господарювання. У відповідних господарських судах України перебуває понад 200 проваджень, де органами прокуратури, іншими державними органами порушено питання щодо визнання права державної власності на об'єкти, що належать профспілковим організаціям і перебувають у їх користуванні, вилучення та передачі їх у державну власність. На даний час судами вже винесено ряд рішень, згідно якими профспілки позбавлені права власності на понад 70 належних їм об'єктів [205].

Ситуація ускладнюється тим, що в ряді випадків в судовому порядку ставиться питання також про виселення профспілкових органів із займаних ними будинків і приміщень, як це має місце у Полтаві та Ужгороді, що посилює напругу у відносинах між Кабінетом Міністрів України та Федерацією професійних спілок України, які є соціальними партнерами.

Як свідчать результати аналізу відповідних судових справ, на жаль, судами не береться до уваги історичний аспект формування незалежних професійних спілок України.

Як зазначають Осовий Г., Кондик П. у рішенні Вищого господарського суду України від 19 лютого 2015 р. у справі № 5028/12/107/2001 було прямо рекомендовано відповідним судам про необхідність проведення ретроспективного дослідження питань реорганізації профспілкових організацій СРСР і утворення Федерації незалежних профспілок України, вивчати компетенцію профспілкових органів СРСР, зокрема Всезагальної конфедерації профспілок СРСР, стосовно права приймати ними рішення про зміну правового режиму майна, яке перебувало у її власності, та передавати спірне майно у власність іншим організаціям. Однак, це питання переважно судами не досліджувалося [193].

Проте суди, які винесли рішення про визнання права державної власності на майно, що належало профспілкам, не врахували, що майно, яке було у володінні загальносоюзних організацій, на підставі актів законодавства України стало державною власністю лише тимчасово. Тобто, у рішеннях судів стосовно майна профспілкових організацій мало б зазначатися, що майно, яке вилучається або щодо якого приймається інше рішення, передається у державну власність до остаточного вирішення питання щодо його належного власника (в контексті законодавчого визначення відповідного правонаступника загальносоюзної громадської організації).

Окрім проблем з нормативною невизначеністю та відсутністю дієвих гарантій захисту майнових прав профспілок виникає проблема і з наповненням бюджету

В рекомендаціях Комітету зі свободи асоціацій Адміністративної ради МОП зазначається, «...питання, що стосуються фінансування профспілкових організацій та організацій роботодавців в частині їх власних бюджетів і бюджетів федерацій і конфедерацій, повинні регулюватися статутними положеннями самих профспілок, федерацій та конфедерацій, а, отже, конституційні або законодавчі положення, які вимагають сплати внесків, несумісні з принципами свободи об'єднання. Водночас позбавлення

профспілки можливості утримувати профспілкові внески із заробітної плати може призвести до фінансових ускладнень для профспілкових організацій і не сприяє розвитку гармонійних колективних трудових відносин, тому слід уникати таких ситуацій [250, с.109].

Дійсно досить часто у діяльності профспілок виникають проблеми, пов'язані з тим, що за наявності відповідних письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавці не перераховують на рахунок профспілки сплачені ними членські внески відповідно до статуту профспілки, укладеного колективного договору в терміни, визначені договором, і користуються коштами у власних цілях. При цьому неперерахування членських внесків на рахунки профспілкових організацій розцінюється Міжнародною організацією праці як таке, що спрямоване на підрив фінансового стану профспілок та порушення права громадян на об'єднання у профспілки. Крім того, такі дії посадових осіб роботодавців перешкоджають законній діяльності відповідних профспілок, що є злочином, виходячи зі змісту ст. 170 Кримінального кодексу України [70].

Так, за повідомленням членських організацій Федерації професійних спілок України, протягом 2014 р. такі випадки порушень ч. 3 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виявлено в: Концерні радіомовлення, радіозв'язку та телебачення, коли роботодавцем неправомірно затримано належні перерахування Профспілці працівників зв'язку України у розмірі 21976,03 грн.; ПАТ «Світловодський завод «Спецзалізобетон»» – роботодавцем неправомірно затримано належні перерахування Профспілці працівників енергетики та електротехнічної промисловості України в сумі 15901 грн.; Прилуцьке КП «Прилуки тепловодопостачання» – роботодавцем неправомірно затримано належні Профспілці житлово-комунального господарства, місцевої промисловості та побутового обслуговування перерахування в розмірі 30,3 тис. грн.; ПАТ «Блок Агросвіт» – роботодавцем неправомірно затримано належні перерахування Профспілці житлово-комунального господарства, місцевої

промисловості та побутового обслуговування в сумі 140 тис. грн. В даний час ПАТ «Блок Агросвіт» може збанкрутувати та інші [70].

Звертаючись до іноземного досвіду, варто зазначити, що профспілкові організації зарубіжних країн за тривалий період свого існування та розвитку, як цілком справедливо зазначає Н. Г. Гуц накопичили достатню кількість власності, що належить їм на законних підставах, а майнові гарантії профспілок забезпечені державою на законодавчому рівні [47, с.101].

Наприклад у Великобританії основним нормативно-правовим актом, що регулює діяльність профспілкових організацій є консолідований закон «Про профспілки і трудові відносини», 1992 р. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act), який за своїм змістом є комплексом нормативно-правових актів цивільного, трудового, корпоративного й інших галузей права. Відповідно до цього нормативного акту профспілки взагалі не визнаються юридичними особами та не підлягають державній реєстрації, проте вони можуть виступати повноцінними учасниками цивільного обороту й володіти окремими правами корпорації: укладати договори (переважно договори з найму), мати своє майно, а також подавати позови, пов'язані з наклепами на профспілки та захистом їх честі чи репутації, можуть виступати відповідачами у справах за позовами їх членів про відновлення членства в профспілці [369]. Звідси цілком логічним є висновок про те, що переважно джерелами формування власності профспілок у Великобританії є внески їх членів та підтримка роботодавців.

Відповідно до норм сучасного законодавства Німеччини, як прототип корпорацій розглядається цивільно-правова спілка (Verein), яка може бути правоздатною (має статус юридичної особи - за умови реєстрації) або неправоздатною (не має статусу юридичної особи, оскільки не внесена до реєстру; це профспілки, студентські організації та ін.). Добровільні об'єднання громадян поділяються на «економічні» й «ідеальні» (неекономічні) залежно від цілі, з якою вони створюються. «Економічні об'єднання» (wirtschaftliche Vereine) створюються з економічною метою:

вони пропонують товари та послуги на ринку, сприяють бізнесу своїх учасників тощо, їх прямою або опосередкованою ціллю діяльності є економічна вигода. Основна ціль діяльності «ідеальних» добровільних об'єднань громадян (Idealverein) має неекономічний характер: вони або взагалі не займаються діяльністю, яка є характерною для «економічних об'єднань», або зазначена діяльність не виступає головною метою їх створення та функціонування. Німецьке цивільне уложення (Bürgerliches Gesetzbuch) розрізняє два типи «ідеальних» добровільних об'єднань: ті, що було зареєстровано у місцевому суді (eingetragener Verein), які визнаються юридичними особами, та незареєстрованих [24, с.43].

Правовий режим майна профспілок Німеччини, як некомерційних організацій, врегульовано ст. 14 Основного закону ФРН, в якій закріплено загальні положення права власності: власність і право спадкування гарантуються [191]. Зміст і межі визначаються законом; власність зобов'язує, користування нею повинне одночасно служити благу суспільства; відчуження допускається тільки на благо громадськості, повинно бути здійснене тільки законом або на підставі закону, що регулює вид і розмір компенсації.

Отже, проаналізовані матеріально-фінансові гарантії закріплені за профспілками в законодавстві України та зарубіжних країн, можна констатувати, що наразі дійсно є проблема їх належної реалізації та чіткої нормативно-правової регламентації, в свою чергу законодавцю слід звернути увагу на цю проблему, адже без належно матеріально-фінансової основи будь-який інститут громадянського суспільства не може існувати повноцінно, ефективно та незалежно.

Проаналізовані критерії класифікації гарантій забезпечення діяльності профспілок в Україні не є вичерпними, додатково можна їх диференціювати за функціональною спрямованістю (гарантії охорони, гарантії захисту, гарантії реалізації, гарантії відновлення); за терміном дії (постійні, тимчасові) тощо.

Підсумовуючи проведений аналіз гарантій забезпечення діяльності профспілок в Україні можна констатувати, що наявна система гарантій потребує чіткого нормативного визначення, усунення колізій та найголовніше, ефективної реалізації. Лише за виконання зазначених умов профспілковий рух в Україні зможе відродитись, а профспілки матимуть змогу активно відстоювати трудові та соціально-економічні права працівників.

3.2. Тенденції розвитку профспілок як суб'єктів конституційних правовідносин та дієвого інституту громадянського суспільства

Останнім часом перетворення, що відбуваються в політичній та економічній сферах спричинили глобальні зміни в усіх сферах життєдіяльності створюючи при цьому принципово нову правову ситуацію, що вимагає перегляду та трансформації конституційних принципів та організаційно-законодавчої основи діяльності профспілок.

Для визначення тенденцій розвитку профспілок як суб'єкту конституційних правовідносин, насамперед необхідно визначити змістове навантаження терміну «тенденція». Так, у словнику іншомовних слів термін тенденція (нем. *tendenz* < лат. *tendere* спрямовуватись, прагнути) розглядається у чотирьох значеннях, а саме як: 1) спрямованість в поглядах чи діях; схильності, прагнення, властиві будь-кому, будь-чому; 2) напрямок, відповідно до якого відбувається розвиток будь-якого явища; 3) ідея, спрямованість твору, висловлювання; 4) ідея, думка, яка нав'язується будь-кому [96, с.1067].

Враховуючи предмет даного дослідження варто зазначити, що саме друге значення вказаного терміну є найбільш відповідним. А тому під тенденціями розвитку профспілок варто розуміти сучасний

трансформаційно-модернізаційний вектор конституційного реформування в напрямку розвитку профспілок як потужного інституту громадянського суспільства, захисту трудових і соціально-економічних прав громадян, що відбувається з урахуванням, зарубіжного досвіду функціонування, глобалізаційних процесів сучасного світу та розвитку науково-технічного прогресу.

При цьому слід зазначити, що комплексний аналіз основних тенденцій розвитку профспілок матиме не тільки теоретичне значення для науки конституційного права та інших галузей права, а також зможе знайти застосування в праксеологічній площині, що дозволить розв'язати низку проблемних питань та визначити шляхи підвищення ефективності функціонування цього інституту громадянського суспільства.

Насамперед варто розглянути тенденцію, що охопила більшість країн світу в тому числі і Україну – це скорочення чисельності профспілкового руху та зниження ефективності діяльності профспілок. В Україні ця тенденція детермінується цілою низкою негативних чинників, а саме: змінами пов'язаними у сфері труда; колізійністю та пробільністю нормативного забезпечення діяльності профспілок; відсутністю розвиненої та ефективної системи гарантій діяльності профспілок; нездатністю профспілкових лідерів ефективно використовувати різноманітні методи відстоювання інтересів працівників; зниженням довіри до профспілок; іміджеві стереотипи пов'язані з радянським періодом функціонування профспілок, що укорінилися у свідомості громадян та інші.

В зарубіжних країнах останнім часом також спостерігається зниження чисельного складу профспілок. Зокрема, у США за даними американського Бюро статистики праці Коефіцієнт членства в профспілці - відсоток заробітної плати працівників, які були членами профспілок - у 2018 році склав 10,5 % відсотка, а у 2019 р. на кількісний склад зменшено на 0,2% і склав 10,3 % при загальній кількості членів 14,6 млн. [364] при цьому у 1999

р. цей показник складав 13,4 % [362] тобто спостерігається поступове зниження кількості членів американських профспілок.

За статистичними даними міжнародної Організації економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)) порівнюючи співвідношення кількісного складу членства у профспілках за двадцять років 1999 : 2018 (%) можна спостерігати таку тенденцію: Великобританія з 30,1 : 23,4; Туреччина 18,9 : 9,2; Іспанія 17,9 : 13,6; Австрія 38,5 : 26,3; Бельгія 55,1 : 50,3; Естонія 17,1 : 4,3; 78,4 : 60,3; Франція 9,4 : 8,6; Німеччина 25,9 : 16,5; Японія 22,4 : 17,0; та ін. [362].

Попри в цілому негативну тенденцію щодо зниження профспілкового руху в Італії спостерігається майже незначне скорочення профспілкового членства у не з 35,3% у 1998 р. до 34,4% у 2018 р. Стабільна ситуація, навіть з деяким підвищенням профспілкового членства наразі зберігається і в Ісландії з 88,1% у 1998 р. до 91,8% у 2018 р. [362].

Пори відсутність конституційного регулювання Данія має доволі високий рівень профспілкового членства, який становить 67%, хоча в останні роки він суттєво знизився приблизно на 13 %. Більшість членів профспілок належать до трьох основних конфедерацій - LO, FTF і AC. Вони організовані за такими критеріями, як професія та освітній рівень [338].

В Україні після розпаду СРСР профспілки фактично набули статусу позадержавних організацій, а у 1992 р. розпочалась консолідація профспілкових об'єднань. У 1998 році існувало 10 національних міжгалузевих об'єднань і 14 галузових профспілок, що не ввійшли до складу міжгалузевих центрів. Найчисленнішою з них була Федерація профспілок України, яка об'єднувала 17,7 млн осіб. Усього до профспілок України входило 23,5 млн. осіб [57, с.49].

Федерація професійних спілок України і сьогодні залишається найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні. За даними 2019 р. в її лавах нараховується понад 4,8 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входять 44 всеукраїнські профспілки і 25 профоб'єднань. ФПУ, її членські

організації принципово і послідовно відстоюють законні права та інтереси працівників, членів профспілок [73]. Решта профспілок, що не входять до складу ФПУ, налічують приблизно 3-3,5 млн [240]. Тобто фактично в Україні з 1998 по 2019 рік членство у профспілках скоротилось майже втричі з 23,5 млн. до 8,3 млн. осіб зі стійкою тенденцією до зниження.

Поряд із скорочення чисельності членів профспілок спостерігається і стійка тенденція до зниження кредиту довіри до профспілок з боку працівників, а звідси і втрата мотивації членства в профспілках через розчарування і невіру працівників у їх здатність ефективно захищати їхні інтереси. Так, за результатами опитування Центру Розумкова, повністю довірять профспілкам в Україні менше 6 % населення [313]. Звісно зниження довіри до профспілок є цілком виправданим з огляду на зневіреність громадськості у можливості цього інституту забезпечити належним чином права працівників. Усе це говорить лише про неефективність функціонування інституту профспілок і необхідність здійснення їх якісного оновлення починаючи із внутрішньоорганізаційної структури та іміджевої політики завершуючи розширенням меж компетенції на законодавчому рівні.

Наразі в Україні внутрішньоуправлінська управлінська діяльність у профспілках базується переважно на бюрократичних методах роботи, а звідси відбувається відрив керівних профспілкових органів від членської маси. Профспілки не можуть в результаті стежити за змінами, що відбуваються в первинних профспілкових організаціях.

Практично всі профспілкові організації, які функціонують на базі державних установ і підприємств підтримують стандарт одночасного членства як найманих працівників, так і представників роботодавців. Ця обставина, безумовно, знижує потенціал профспілок як структури, яка покликана представляти інтереси професійної групи саме перед роботодавцями, які об'єктивно мають відмінні позиції та завдання [69, с.41].

З іншого боку, спостерігається тенденція до постійного зменшення загальної кількості членів профспілкових організацій. До чинників, які

зумовлюють цей процес, слід віднести загальне скорочення великих і середніх виробничих підприємств, перехід значної кількості працюючого населення до індивідуальних форм виробництва та масштабну трудову міграцію. Крім того, слід враховувати, що зростання кількості приватних підприємств суттєво ускладнює роботу профспілкових організацій. Їхні власники інколи перешкоджають діяльності профспілкових організацій, запроваджуючи індивідуальні форми трудових договорів [69, с.41].

Останнім часом розвиток науково-технічного прогресу та загальносвітові тенденції в напрямку глобалізації та інтернаціоналізації суттєво впливають на розвиток усіх суспільно-політичних інститутів, а тому забезпечення діяльності профспілок необхідно здійснювати з урахуванням цих тенденцій.

Процес глобалізації вимагає від профспілок модернізації своєї діяльності з урахуванням реальної економічної ситуації на конкретному підприємстві, в конкретній галузі і країні в цілому. Глобалізація є незворотнім процесом і має не тільки економічні наслідки, але й значною мірою впливає соціально-трудова сферу діяльності. Глобалізація підкреслила нерівномірність розвитку між країнами і таким чином зробила значний вплив на пересування робочої сили ... З ростом глобалізації вплив міграції на світовий правопорядок з великою часткою ймовірності зросте» [348].

Однак оскільки міграційна політика - це питання трудового ринку, профспілки мають всі підстави бути втягнутими в її формування, і до їх голосу повинні дослухатись, коли розглядаються питання міграційної політики. Профспілки (і роботодавці) знаходяться в унікальному становищі у справі оцінки реальних потреб ринку праці.

Особливу актуальна така діяльність профспілок набуває в умовах розширеного використання в капіталістичних країнах праці мігрантів. Так, у Франції іммігранти становлять 25% всіх зайнятих в будівництві, 33% - в машинобудуванні. У Бельгії вони становлять половину всіх шахтарів, у Швейцарії - 40% будівельних робітників [66, с.40].

Звісно глобалізація ринків товарів і праці змінила і поведінку підприємців. Зіткнувшись з постійним зростанням конкуренції з боку іноземних виробників, які використовували дешеву робочу силу, роботодавці стали прагнути до набуття більшої гнучкості в своїй політиці найму на роботу (строковий найм, неповний робочий день), став широко використовуватися праця робітників-мігрантів (часто нелегальних) [315, с.126].

Відомо, що залучення мігрантів супроводжується зниженням заробітної плати. Наприклад, в США в 2003 р тижнева зарплата іммігрантів становила 74% зарплати американських громадян [284, с.6]. Зниження ціни робочої сили мігрантів збиває ціну робочої сили громадян країни.

Можливо, самі іммігранти, зіставляючи рівень зарплати в своїй країні і країні перебування, вважатимуть своє становище цілком прийнятним. Так, мексиканський робітник-іммігрант заробляє в США 278 дол. на тиждень, а в Мексиці - 31 дол. [160, с.91].

Саме тому виникає необхідність об'єднання мігрантів і місцевих працівників в загальні профспілкові організації, що дозволяють виставляти єдині вимоги щодо рівня заробітної плати і спільними діями домагатися їх здійснення, виключаючи дискримінацію іммігрантів.

На глобальному рівні Міжнародна конфедерація профспілок (International Trade Union Confederation - ITUC) і регіональні профспілкові організації, так само як і Глобальні профспілкові федерації (Global Union Federations - GUFs) на рівні секторів, надають пріоритет питанням захисту трудящих-мігрантів і проводять кампанії за застосування підходу, заснованому на принципах захисту прав людини [22, с.20].

Конвенція № 97 передбачає рівність ставлення та недискримінацію на підставі національної, расової, релігійної або статевої приналежності між законно перебувають на території держави трудящими-мігрантами і його власними громадянами. Це впливає із законодавства або положень або з практики адміністративних органів в чотирьох областях: умови життя і праці,

соціальний захист, податки на фонд заробітної плати і доступ до правосуддя. Положення конвенції в числі іншого обумовлюють рівну оплату за працю рівної цінності, членство в профспілках, а також користування перевагами колективних переговорів [100].

Наступним наслідком глобалізації є проблема пов'язана з переорієнтацію економіки та соціально-трудових відносин головним суб'єктом яких виступають транснаціональні корпорації. Адже в умовах створення та розвитку транснаціональних корпорацій держави змушені дотримуватись їх інтересів утискаючи при цьому інтереси не тільки працівників, але й малого та середнього бізнесу. На міжнародному рівні профспілкова діяльність недостатньо скоординована, що не дозволяє профспілкам скористатися можливостями, які їм надають транснаціоналізація і інтернаціоналізація соціально-економічних та трудових відносин. Міжнародне співробітництво профспілок ускладняється багатоманітністю та фрагментарністю профспілкових структур та їх внутрішньонаціональною конкуренцією у багатьох країнах.

Ідеологічні і, в дещо меншій мірі, релігійні відмінності всередині і між національними профспілковими рухами є серйозним бар'єром на шляху досягнення ефективної спільної діяльності профспілок. Труднощі виникають не тільки при забезпеченні повної кооперації між профспілковими організаціями, а й при спробах мобілізації рядових членів на підтримку узгоджених дій проти ТНК, особливо в тих країнах, де рівень заробітної плати досить високий, а умови праці - сприятливі для працівників.

Відповідно до ст.48 «Тристоронньої декларації принципів» працівники, найняті транснаціональними (багатонаціональними) корпораціями, так само як і національними корпораціями, повинні мати право створювати на свій вибір профспілкові організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації за єдиної умови підпорядкування їх статутам. Вони також повинні користуватися достатнім захистом від актів антипрофспілкової дискримінації щодо їх зайнятості. При цьому ст.52

застерігає «...якщо уряди приймаючих країн створюють особливі стимули для залучення іноземних інвестицій, ці стимули не повинні передбачати будь-які обмеження прав працівників на свободу об'єднання або їх права на організацію і ведення колективних переговорів» [287].

Проте на практиці постулати закладені в зазначеній конвенції не завжди виконуються, адже як справедливо зазначають зарубіжні дослідники «доволі складно переконати рядового члена профспілки в тому, що оскільки він працює на транснаціональну корпорацію, в його довгострокових інтересах підтримати своїх товаришів працівників за кордоном, які зазнають труднощів з тим же самим роботодавцем» [360]. В цьому контексті цілком можна приєднатись до думки В.Грибанова, який вважає, що для того, щоб з'явилася можливість досягнення угоди між інтернаціональною профспілкою і ТНК, яка реалізовувалась би на глобальному рівні, необхідно досягнення значно більшої схожості в економічних, соціальних і правових характеристиках зовнішнього середовища в усіх цих країнах [43, с.45].

Окрім наслідків процесу глобалізації на розвиток профспілкового руху справляє суттєвий вплив і глобальні загрози людству. Загальносвітова тенденція щодо зміна клімату і виснаження природних ресурсів є однією з найбільш серйозних глобальних проблем ХХІ століття. Для подолання загроз, які несе в собі зміна клімату для суспільства і економіки країн, необхідним є перехід до стійкої, екологічно чистої економіки з ефективним використанням ресурсів. Перехід до більш «зеленої» економіки має наслідком істотні зміни в моделях виробництва і споживання на всіх рівнях, що спричинить створення, скасування і перерозподіл робочих місць.

На своєму саміті 2015 року в Парижі Рамкова конвенція Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату [239] визнала, що зміна клімату потребує глобальних заходів, оскільки багаті країни (включаючи ЄС) несуть непропорційну відповідальність за швидке скорочення викидів парникових газів. Щоб мати 66% або більше шансів залишитися нижче цілі 1,5 ° С,

необхідно буде різке скорочення викидів з 2020 року по прямій до нуля (IPCC 2014).

Концепція «зеленого зростання» («green growth») або екологічна модернізація, активно просувається Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Світовим банком, Програмою ООН з навколишнього середовища та ООН, а також ЄС та його державами-членами 2011 р. На думку прихильників «зеленого зростання», для досягнення екологічних цілей, включаючи пом'якшення зміни клімату, потрібні активніші дії, ніж у попередні десятиліття, встановлення цілей та завдань, управління ризиками, просування промислової політики, зміна цін та протидія негативним бізнес-інтересам [350, с.37].

Поняття «справедливий перехід», яке все частіше використовується в дебатах з питань кліматичних змін, базується на тому, що перехід до більш «зеленої», екологічно чистої економіки повинен бути інклюзивним та що неминучі витрати такого переходу в контексті зайнятості та соціальних змін мають нести всі суб'єкти економіки [354].

Тісна співпраця і діалог між урядом і соціальними партнерами є ключовим фактором успішного переходу до «зеленої» економіки. Соціальний діалог - це той фактор, який дозволить розробляти ефективні заходи щодо пом'якшення впливу кліматичних змін і створювати стабільні робочі місця і підприємства. Це дієвий інструмент аналізу наслідків політики в сфері зміни клімату для конкурентоспроможності, зайнятості та соціальної згуртованості. Ефективний соціальний діалог необхідний для забезпечення виваженої і стійкої політики в сфері охорони навколишнього середовища та зайнятості [354].

Лідери Європейської конфедерації профспілок (ETUC) взяли активну участь в акції «Молодь за клімат», що відбулася у Брюсселі 20 вересня 2019 р., з тим, щоб підтримати справедливий перехід до зеленого майбутнього. Генеральний секретар ETUC Лука Вісентіні, який приєднався до акції протесту, заявив: «ETUC абсолютно прагне боротися за збереження планети

від зміни клімату, і ми цінуємо вашу підтримку справедливого переходу до зеленого майбутнього. Працюючі люди стурбовані зміною клімату, тому що вони будуть першими постраждалими, але вони також стурбовані тим, що можуть втратити роботу та засоби для існування, якщо все зміниться. Працюючи разом, ми можемо боротись зі змінами клімату та захищати робочі місця та гідний рівень життя» [355].

Лука Вісентіні також наголосив, що перехід до вуглецево-нейтральної економіки повинен здійснюватися справедливо у відношенні до працівників, тому ЄС також потребує стратегії справедливого переходу, яка передбачає серед іншого виділення коштів для перепідготовки та соціального захисту працівників, а також інвестиційний план щодо трансформувannya економіки ЄС із забезпеченням якісних робочих місць [272].

Кліматичні спостереження останніх років підтверджують занепокоєння світової спільноти щодо глобального потепління, а тому і зміни у сфері економіки та праці повинні відбуватись з урахуванням цього негативного природного феномену. У цьому зв'язку основним завданням держави є сприяння та підтримка підприємств, що створюють «зелені робочі місця», а завданням профспілок є захисті соціально-економічних інтересів працівників у зв'язку із переходом до «зеленої економіки».

Ще однією із загальносвітових тенденцій сьогодення також є структурні зміни в сфері соціально-трудових відносин з урахуванням яких повинні змінюватись і профспілки. Зокрема, наразі в суспільстві превалюють підприємства з невеликою кількістю співробітників; поступово змінюється сфера труда, а саме скорочується виробництво, зростає сфера послуг, а отже спостерігається тенденція до скорочення єдиного робітничого класу; з останніми тенденціями розвитку світової економіки, поступово починає формуватися новий клас працівників самостійної неформальної зайнятості, а саме віддалена (дистанційна) робота - «фріланс», позикова праця (лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу), домашній труд та інші. Проте законодавство не завжди встигає зреагувати на такі швидкоплинні зміни, а

тому дедалі частіше порушується конституційне право на об'єднання громадян.

Наприклад, одним з видів нетипової форми зайнятості є позикова праця – лізингу, аутстафінгу та аутсорсингу персоналу, які вже охоплюють близько 2,5 % зайнятого населення України [319, с.162]. Позикова праця виникає в секторах економіки з рівнем виробництва товарів та послуг, що коливається і обумовлюється сезонними чи іншими ефектами. Тому роздрібна торгівля, готелі, ресторани послуги з ремонту, а також транспортні організації інтенсивно використовували послуги агентств із займаного труда. До кінця 1950-х років позикова праця укорінилась у таких країнах як Нідерланди, Швейцарія та Великобританія, а потім і в інших західноєвропейських країнах таких як Бельгія, Франція ФРН [62, с.162].

У 1960-1970-х роках на базі досвіду флексибілізації праці сформувалася концепція позикової праці. А з 1997 р, з огляду на важливість, яку має гнучкість у функціонуванні ринків праці, і, визнаючи роль приватних агентств зайнятості на ринку праці, позикова праця стає легітимною і сьогодні врегульовується на міжнародному рівні відповідно до Конвенції МОП від 19 червня 1997 №181 «Про приватні агентства зайнятості» [101] та Рекомендації МОП № 188 [243]. Зазначена Конвенція ратифікована лише 13-ма державами, такими як: Грузія, Угорщина, Парагвай, Панама, Литва, Молдова, Нідерланди, Іспанія, Фінляндія та ін. У той же час, у багатьох країнах, де діють закони, що регулюють позиковий працю, Конвенція не ратифікована (Франція, Німеччина, Австрія, Бельгія).

Одним із недоліків позикової праці вважається те, що позикові працівники не охоплені членством у профспілках – ні на підприємствах, де працюють, але не оформлюють із роботодавцями трудових відносин, ні в кадровому агентстві. Унаслідок цього позикові працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні праці, колективному захисті трудових прав та управлінні підприємством Зважаючи на це, в усьому світі найбільш активними супротивниками схем позикової

праці є профспілки. Від роботодавців вимагають відмовитися від використання позикової праці або, принаймні, узгоджувати це питання з профспілками [319, с.128].

Хоча відповідно до ст. 4 Конвенції «Про приватні агентства зайнятості» держави повинні вживати заходи для забезпечення того, щоб працівникам, найнятим приватними агентствами зайнятості, які надають послуги не було відмовлено в праві на свободу асоціації та в праві на проведення колективних переговорів [101]. Зокрема Центральний комітет профспілки металургів та гірняків України ще у 2010 р. виступив із заявою про те, що сьогодні в процесі впровадження займаної праці, мають місце порушення Законів України «Про відпустки», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці». Президія ЦК ПМГУ своєю постановою визнала необхідність розробки спеціального Закону про позикову працю, а також внесення змін до закону про профспілки, де спеціальною статтею пропонується закріпити права та обов'язки профспілок в сфері позикової праці [138].

Поступово поширюється і такий вид неформальної зайнятості як «фріланс». У вітчизняній юридичній літературі фрілансер визначається як висококваліфікований незалежний професіонал, який не входить до штату організацій, надає свої послуги для різних компаній без укладання довготермінових договорів [149, с.376]. Проте законодавчого визначення цей термін й досі немає. Є спроба у проекті Трудового кодексу закріпити поняття «дистанційна (надомна) робота» яку пропонується визначати як роботу, яку працівник виконує поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, території або об'єкта, який прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця, в тому числі за умови використання для виконання роботи (трудової функції) інформаційно-комунікаційних технологій [232].

Що ж стосується профспілок, чинне профільне законодавство не містить прямої заборони щодо створення профспілок дистанційними працівниками,

але на практиці фрілансери фактично позбавлені усіх правових гарантій діяльності таких як належні умови праці, оплата праці, соціальне страхування у випадку тимчасової непрацездатності, трудового каліцтва тощо.

Досвід США в цій сфері свідчить про ефективну роботу профспілки фрілансерів, яка була заснована Сарою Горовіц у 1995 році. Спілка фрілансерів є найбільшою і швидкозростаючою організацією, що представляє 56,7 мільйона незалежних працівників по всій країні і об'єднує 490+ членів. На визнання своїх цілей спілка отримала гранти та інші види підтримки від Нью-Йорку та держави, фонду Форда, фонду Рокфелера тощо. У 2008 році Спілка запустила Страхову компанію фрілансерів, першу модель пільг для фрілансерів, яка надала незалежним працівникам високоякісне, доступне медичне страхування. Платформа національних пільг для членів профспілки, запущена в 2014 році, що допомагає фрілансерам по всій Америці отримати доступ до страхових пільг, включаючи пенсійні, життєві страхові зобов'язання, допомогу при інвалідності тощо. З часу свого заснування Спілка фрілансерів здійснює боротьбу за захист позаштатних працівників, включаючи реформу без податку на прибуток, і успішно виступає за нові моделі охорони здоров'я. У 2016 році Нью-Йорк надав фрілансерам безпрецедентний захист від неплатежів [326].

Викликає занепокоєння і такий вид неформальної зайнятості як домашня праця. Сьогодні в світі налічується не менше 67,1 мільйона домашніх працівників, і занадто довго більшість з них були позбавлені будь-яких трудових прав, тому що їхня праця не сприймався як справжній працю і не визнавався таким ні суспільством, ні законом, ні на практиці. У багатьох країнах трудове законодавство на них не поширювалося, і вони не мали права створювати свої профспілки [52].

Зважаючи на відсутність ефективного застосування трудового законодавства домашні працівники як і раніше залежать від уявлень наймачів про справедливість, а не від визнаної світової норми, що визнає їх людську гідність [346].

У домашніх господарствах по всьому світу місцем роботи домашніх працівників виступає місцем їх проживання. Одночасне проживання на робочому місці наймача створюють проблеми для самостійності і мобільності працівників, які можуть вплинути на їх майбутнє, в тому числі на створення власних сімей. Особливу заклопотаність МОП з даного питання проявляє через численні випадки нелюдського поводження з домашніми працівниками. Працівники, які проживають в будинку у свого роботодавця, а також працівники з числа мігрантів, особливо схильні до різних форм брутального поводження на робочому місці, які також іноді закінчуються їх загибеллю [347]. Є відомості і про різні форми фізичного насильства, які залишаються безкарними, також широко поширені сексуальні домагання і акти насильства, і, як будь-які форми насильства, вони можуть чинити серйозний довгостроковий вплив на стан здоров'я домашніх працівників, особливо коли жертвами є молоді жінки [329, с.74].

Поворотним моментом стало історичне прийняття Конвенції МОП № 189 (К189) про гідну працю домашніх працівників (і супроводжує її Рекомендації № 201). Вперше в історії праця домашніх працівників був визнаний саме працею міжнародною нормою трудового права, прийнятої МОП [97].

Зокрема, відстоюванням та захистом прав домашніх працівників та їх соціальним забезпеченням займається неурядова організація «Міжнародна федерація домашніх працівників», яка в 2014 році розробила П'ятирічний стратегічний план на період 2016-2020 рр. Відповідно якого його цілями є подвоєння кількості членів федерації домашніх працівників, проводити різні кампанії та заходи, що закликають ратифікувати Конвенцію 189, і встановити міжнародне представництво прав та інтересів працівників [345].

На даний момент 22 держави ратифікували Конвенцію № 189, що передбачає механізми захисту уразливої групи населення, провели відповідні реформи в національному трудовому законодавстві і затвердили державну політику. Україна поки що не ратифікувала зазначену конвенцію, хоча у 2015

році до парламенту було подано Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання та легалізації зайнятості домашніх працівників. Прийняття законопроекту, як зазначається в пояснювальній записці дозволить урегулювати питання зайнятості домашніх працівників, легалізувати працю цієї категорії з числа неформально зайнятих осіб, збільшити надходження до фондів соціального страхування, забезпечити соціальний захист домашніх працівників, обґрунтувати ратифікацію Конвенції МОП № 189 [228].

Певні зрушення у цьому напрямі пов'язані із поширенням коронавірусної інфекції COVID-19 та визнання необхідності запровадження нових, сучасних форм зайнятості у зв'язку із розвитком цифрових технологій, збільшенням попиту роботодавців на використання у роботі мережі Інтернет, електронного зв'язку, відеоконференцій. Тільки за останній рік 36% українців перейшли на дистанційну роботу [179, с.49]. Саме тому у лютому 2021 р. парламент приймає Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [207] відповідно до якого, серед іншого, внесено зміни до Кодексу законів про працю України та визначено поняття дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу.

За оцінками Держстату, загальна кількість працівників, які надають побутові та персональні послуги в сім'ях, становить близько 162 тис. осіб. Незважаючи на законодавчу урегульованість питання поширення загальнообов'язкового соціального страхування на дану категорію працюючих осіб, роботодавці не реєструють та не сплачують за них внески. Відповідно, практично всі вони є неформально зайнятими, тобто соціально незахищеними [228].

Проте не дивлячись на прийняття зазначеного закону ще багато запитань залишається поза межами правового регулювання, а тому надомні

працівники досі залишаються незахищеними з боку профспілкових організацій.

В світовій практиці поступово створюються профспілки, що покликані захищати саме домашніх працівників, а саме Шрі-Ланка «Профспілка домашніх працівників» (заснована 5 березня 2012 року); Пакистан «Федерація працівників Пакистану» ініціювала створення «Профспілки домашніх працівників; Мексика утворено профспілку домашніх працівників «SINACTTRANO» у 2015 р. [52, с.38-39].

Наступною тенденцією конституційного забезпечення розвитку профспілок є усунення профспілок від сфери прийняття важливих державно-владних рішень та небажання влади дослухатись до профспілкових ініціатив. Ця тенденція в цілому негативно позначається на становленні моделі соціального діалогу орієнтованого на трипартизм.

В Україні профспілки практично не залучаються до законотворчого процесу і фактично беруть участь у нормотворчості, переважно розробляючи проекти колективних договорів і соціально-партнерських угод, які своєю нормативною частиною можуть значно (при належній активності профспілок) підвищувати, в порівнянні з законодавством, рівень умов праці працівників.

Законодавство європейських та інших зарубіжних країн також не закріплює за профспілками будь-які права на участь в створенні нормативних правових актів. Так само як і в Україні (та інших постсоціалістичних державах) вони можуть брати участь у нормотворчості, за допомогою взаємозв'язку із інститутами конституційного механізму публічної влади, зокрема представники профспілок можуть брати участь в роботі парламенту лише будучи обраними в якості депутатів або представляючи політичну партію, створену профспілками.

Так, в США профспілки традиційно входять до коаліції, яка підтримує Демократичну партію. У Німеччині профспілки значною мірою залежать від посередників-лобістів та державних організацій, що знижує потенціал їх автономних дій, проте в той же час, до профспілок дослухаються, адже в

межах тристоронньої взаємодії існує консенсус з приводу основних завдань, що постають перед економікою держави.

Ряд країн створюють партії щоб представляти свої інтереси в законодавчих органах (наприклад, Великобританія, Канада та ін.). При цьому відносини профспілок і політичних партій певним чином інституціоналізовані, а саме місцеві відділення профспілок на правах колективних членів входять до партій, забезпечуючи їх фінансовими та організаційними ресурсами, волонтерами під час виборчих кампаній [306, с.244].

Іноді профспілки щоб бути почутими змушені вдаватись до радикальних заходів – страйків та протестних акцій реалізуючи тим самим конституційне право на мирні зібрання.

Наприклад, значною подією в Західній Європі був страйк проти планів пенсійної реформи коаліційного уряду правих партій в Австрії в травні-червні 2003 р. На заклик профспілкового об'єднання було проведено «національний день дій» в якому близько 500 тис. працівників по всій Австрії брали участь в 10 тис. акцій – мітингах на робочих місцях, страйках, демонстраціях. 3 липня більш 1 млн працівників (близько 1/3 робочої сили країни) на 18 тис. підприємствах почали страйк. Консолідовані виступу профспілкового руху змусили уряд не тільки переглянути свій план пенсійної реформи, а й відновити інститут соціального партнерства, який воно скасувало, прийшовши до влади. Подальша розробка плану реформи йшла за участю соціальних партнерів [330, с.83-84].

В Україні профспілки доволі часто вдаються до протестних акцій з метою привернення уваги влади та громадськості до важливих державно-політичних проблем. Одним із прикладів здійснення профспілкової боротьби із залученням різноманітних демократичних інструментів впливу на державну владу передбачених конституцією України є протест проти реформування трудового законодавства.

Зокрема, на сайті Верховної Ради України 14 січня 2020 року в розділі «Електронна петиція» зареєстровано петицію під назвою: «Прошу не бачити законопроект «Про працю» №2708». Він порушує мої конституційні права, позбавляє соціальних гарантій" [255]. До того ж представники профспілок 30 січня 2020 року вийшли на всеукраїнську акцію «Хвиля гніву» проти ухвалення Верховною Радою законопроекту «Про працю» [231] кількатисячні акції протесту пройшли одразу у декількох містах України, зокрема у Харкові, Львові, Вінниці, Запоріжжі, Чернігові, Ужгороді, Миколаєві, у Кривому Розі, на Рівненщині [203].

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок, що представляє інтереси 7 млн. членів профспілок також направив зверненням Президенту України з проханням дослухатись до позиції профспілок і протестних настроїв громадян. Міжнародна профспілкова спільнота, а саме глобальна профспілка IndustriALL та Європейська федерація профспілок громадського обслуговування 9 січня 2020 року також виступила зі зверненням до Президента, Уряд та Парламент України надати проект Закону «Про працю» для проведення консультацій із соціальними партнерами та громадського обговорення. І лише після врахування пропозицій профспілок і трудящих винести його на розгляд Парламенту [237].

Нарешті, 4 лютого 2020 р. на засіданні робочої групи Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів відбулось обговорення проектів законодавчих актів, спрямованих на реформування законодавства про працю. До складу робочої групи увійшли представники від профспілкових організацій, як від репрезентативних (СПО профспілок) так і від вільних та незалежних профспілкових організацій, організацій роботодавців, які підтвердили свою репрезентативність (СПО роботодавців) та інших організацій роботодавців [293].

Отже, наведений приклад свідчить про результативність діяльності профспілок і про необхідність їх залучення до сфери прийняття державно-владних рішень, адже для досягнення ефективності балансу інтересів працівників, роботодавців та держави варто надати можливість саме профспілкам певним чином приймати участь у законотворчому процесі.

Останнім часом в юридичній літературі дедалі частіше зустрічаються пропозиції щодо можливості повернення профспілкам права законодавчої ініціативи. А саме В.В.Соломінчук висловлює позицію відповідно до якої в умовах сучасної правової дійсності повернення права законодавчої ініціативи профспілкам може стати важливим інструментом активізації участі громадянського суспільства у правотворчості в ході формування соціальноправової держави. При цьому, право законодавчої ініціативи, наголошує дослідниця варто надавати не всім профспілкам та їх організаціям, а, наприклад, спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні [264, с.164-165].

Вважаємо, що попри важливість та значущість профспілки як конституційно-правового інституту надання права законодавчої ініціативи може стати на заваді ефективності здійснення законодавчого процесу. Проте залучення профспілок до законодавчого процесу може відбуватись у формі доповнення його обов'язковою стадією профільної профспілкової експертизи. Пропонуємо на стадії подання законопроекту обов'язково погоджувати (з наданням відповідного висновку) законопроекти, що стосуються сфери діяльності відповідних профспілок з метою охорони інтересів працівників ще під час законопроектної діяльності. А саме доповнити ст. 103 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» «зареєстрований та включений до порядку денного сесії законопроект, що стосується відповідної сфери представницької діяльності профспілок при підготовці до першого читання в обов'язковому порядку направляється для проведення профільної профспілкової експертизи всеукраїнським

об'єднанням профспілок. При отриманні негативного висновку прийняття законопроекту є можливим якщо за нього проголосувало 2/3 депутатів від конституційного складу Верховної Ради України».

Наступною тенденцією розвитку профспілкового руху є реструктуризація профспілок, що виявляється у їх об'єднанні на міжнародному рівні з метою підвищення ефективності боротьби в сфері захисту соціально-економічних прав людини. Наприклад в липні 2008 року створено трансатлантичний альянс – глобальна профспілка Workers Uniting [368], яка утворилась в результаті злиття найбільшої британської профспілки Unite (Єдність) і американо-канадської United Steelworkers' Union (USW – Об'єднана профспілка сталеливарної промисловості – «Об'єднані сталеливарники»). Ця глобальна профспілка представляє інтереси близько 3 млн. робітників різних галузей промисловості Великобританії, Ірландії, США, Канади та Карибських островів.

Глобальний союз IndustriALL заснований 19 червня 2012 року і представляє інтереси 50 мільйонів працівників в 140 країнах світу, зайнятих в гірничодобувній, енергетичній та переробних галузях, і є однією з сил руху глобальної солідарності, який веде боротьбу за кращі умови праці та права профспілок по всьому світу. IndustriALL кидає виклик транснаціональним компаніям і веде з ними переговори на глобальному рівні. IndustriALL бореться за іншу модель глобалізації і за нову економічну і соціальну модель, що надає першорядне значення людині, яка заснована на демократії і соціальної справедливості., глобальний союз об'єднує членські організації колишніх глобальних профспілкових федерацій: Міжнародної федерації металістів (IMF), Міжнародної федерації профспілок працівників хімічної та гірничодобувної промисловості, енергетики та інших галузей (ICEM) і Міжнародної федерації працівників текстильної, шкіряної і легкої промисловості (ITGLWF) [344].

Глобальний союз IndustriALL представляє працівників великої кількості галузей: від нафто- і газодобувної, гірничодобувної галузей та сфери

електроенергетики до металовиробництва, суднобудування, автомобільної, аерокосмічної галузей, машинобудування, електроніки, хімічної, гумової, целюлозно-паперової галузей, виробництва будматеріалів, текстильної, швейної, шкіряної і взуттєвої галузей [344].

Голова Федерації профспілок України Г.Осовий зазначає, що профспілковий рух повинен стати важливою складовою сучасної демократії, запорукою розбудови демократичної та соціальної держави. В умовах економічної кризи зростає роль профспілок у врегулюванні суспільних відносин і це, безпосередньо, залежить від їхнього якісного захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників. Тому профспілки мають серйозно переглянути не тільки форми і методи своєї діяльності, а й розробити нову ідеологію, яка б враховувала всі зміни, що відбуваються в суспільстві, світі, профспілковому русі, визначила б стратегію і тактику в сучасних умовах. Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України [193, с.85].

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. 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 комітетах загальну позицію профспілок [193, с.85].

Наступною тенденцією на шляху розвитку профспілок є становлення профспілкового плюралізму, який неоднозначно оцінюється діючими профспілками та реалізується на практиці.

Цесарський Ф.А. зазначає, що профспілковий плюралізм – відносно нове явище для постсоціалістичних країн, тоді як у багатьох країнах світу (Франції, Бельгії, Італії, США) він існує порівняно давно. Наявність декількох профспілок на одному підприємстві, в установі, організації на державному, галузевому, територіальному рівнях чи їх об'єднань у нашій державі викликає необхідність пошуків шляхів взаємодії працюючих з роботодавцями, врахування останніми думок профспілок та їх вимог. Роботодавці не вправі ігнорувати одні профспілки і надавати перевагу іншим. На жаль, ці положення не завжди виконуються на практиці [304, с.79].

Профспілкові організації, які не піддалися злиттю, з метою здійснення більш потужного впливу на інших суб'єктів соціального партнерства при захисті прав та інтересів найманих працівників вступають у діалог один з одним, укладаючи договори про співробітництво і єдність дій. Такі угоди і договори для досягнення тієї чи іншої спільної мети – звичайна справа в тих країнах Європи, де профспілковий плюралізм є вкоріненою традицією (Франція, Бельгія, Нідерланди, Іспанія). Подібні угоди нерідко укладаються у формі офіційних документів, але завжди мають тимчасовий характер (термін їх дії зазвичай не перевищує 3–4 років) [40, с.73].

І.В.Гончарова, також вважає, що профспілковий плюралізм – це нормальний процес, який сприяє змаганням між різними профспілками в захисті трудових прав трудящих. Таким чином, у сучасних умовах профспілки перейшли від так званого організаційного монізму, зумовленого однопартійною системою, до плюралізму [288, с.43].

Звісно попри увесь позитив запровадження профспілкового плюралізму, іноді зустрічаються й інші позиції щодо цього явища. Велика кількість профспілок на одному підприємстві, як зазначається в повідомленні Прес-центру Атомпрофспілки, утруднює проведення конструктивного соціального діалогу з роботодавцем, знижує здатність профспілок представляти інтереси працівників, призводить до погіршення реагування на профспілкові вимоги з боку роботодавців і знижує ефективність прийняття рішень, адже з огляду на

надмірну кількість профспілок роботодавцям легко ними маніпулювати. Адже чим більше профспілок беруть участь у розмові з роботодавцем, тим важче виробити спільну позицію. І тим більше деякі профспілки хочуть «зіграти на популярність». Незначні профорганізації виставляють роботодавцям нереальні умови. Їх так звана «безкомпромісність» унеможлиблює розумний діалог. Їхній спосіб здобування популярності – незаконні трудові спори, протестні акції і страйки з широким залученням ЗМІ [263].

Прикладом надмірного плюралізму профспілок у світі є РКР Cargo – найбільший перевізник вантажів залізничним транспортом у Польщі, і другий за величиною в Європейському союзі в якому діє рекордне у світі число профорганізацій, а саме 283 профспілки [263].

Голова Федерації профспілок України Г. Осовий також, наголошує, що «негативно на стані профспілкового руху відбивається зростання кількості профспілок різного статусу, дрібнення діючих профспілок» [193, с.82].

На заваді ефективній реалізації профспілкового плюралізму стоять кілька основних причин. По-перше, це те, що й досі продовжують виникати так звані «жовті» профспілки, які створюються під суто політичні проекти задля імітації підтримки певних сил «знизу». Роботодавцям вигідно мати «кишенькові» профспілки, такі, які б займали щодо них лояльну позицію. По-друге, це проблема якісного оновлення кадрового складу профспілкових організацій. Зокрема, аналіз віку голів обласних організацій профспілок, наприклад, свідчить, що на цих посадах взагалі немає молодих людей віком до 35 років. Керівники обласних організацій – це, переважно, особи передпенсійного, пенсійного та післяпенсійного віку [238]. Звідси цілком зрозуміло, що реформування організаційної структури профспілок стане можливим лише за умови оновлення кадрового складу зі рахунок молоді з прогресивними ідеями та розумінням необхідності напрямків здійснення модернізації.

Отже, з одного боку профспілковий плюралізм є цілком позитивною

тенденцією для розвитку профспілкового руху взагалі, адже у разі функціонування на одному підприємстві (в одній галузі) кількох профспілок між ними виникатиме конкуренція і перевагу отримає та організація, яка більш ефективно зможе здійснювати захист прав та інтересів своїх членів. Проте, у нашій країні, з огляду на особливості національного менталітету, така ситуація поки що може викликати замість співпраці лише конфлікти між профспілковими організаціями, що не призведуть до конструктивного діалогу.

Підсумовуючи варто акцентувати увагу на тому, проаналізовані тенденції розвитку профспілок переважно мають негативне забарвлення, але оскільки профспілки є єдиними об'єднаннями, що мають на меті саме захист трудових та соціально-економічних прав працівників, то сприяння з боку держави в напрямку зміцнення профспілкового руху та налагодження соціального діалогу є перспективним напрямком розвитку конституціоналізму в державі.

Також з викладеного можна зробити висновок про необхідність зміни якісного потенціалу профспілок, сприяння їх розвитку як асоціацій громадянського суспільства, що здійснюють різновекторну (багатофункціональну) суспільно значущу діяльність спрямовану на захист трудових та соціально-економічних прав працівників. І, нарешті, залучення профспілок до відкритої співпраці з органами публічної влади сприятиме здійсненню якісної правової модернізації в економічній, соціальній, політичній сферах суспільних відносин і навіть в процесі підвищення національної безпеки та обороноздатності.

Висновки до розділу 3

1. Досліджуючи гарантії забезпечення діяльності профспілок пропонується під ними розуміти необхідну для реалізації повноважень профспілок систему взаємопов'язаних умов, засобів, способів та механізмів за допомогою якої забезпечується безперешкодний та ефективний захист та реалізація трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян, а також відбувається досягнення соціального діалогу

2. Комплексний аналіз системи гарантій забезпечення діяльності профспілок пропонується здійснювати покладаючи в основу класифікації як базовий критерій характер суспільно-політичної взаємодії і усі гарантії поділяти на: загальні (загальносоціальні) та спеціально-юридичні (правові).

3. Обґрунтовується, що загальні (загальносоціальні) гарантії діяльності профспілок є системою суспільно-соціальних об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів та способів спрямованих на забезпечення діяльності профспілок в сфері захисту трудових та соціально-економічних прав громадян (працівників). Цей вид гарантій забезпечення діяльності профспілок визначається рівнем розвитку основних сфер суспільної життєдіяльності, і диференціюється за різними сферами суспільних відносин на: соціально-економічні, політичні, духовно-культурні та ін.

4. Доведено, що спеціально-юридичні (правові) гарантії діяльності профспілок є системою правових приписів, що містять нормативно визначені умови, засоби та способи спрямовані на забезпечення діяльності профспілок в сфері захисту трудових та соціально-економічних прав громадян (працівників), усунення можливих причин і перешкод на шляху їх повного або належного здійснення, захисту та відновлення зазначених прав у разі можливого порушення.

5. Додатково пропонується здійснювати класифікацію спеціально-юридичних гарантій за такими критеріями: 1) за галузевою ознакою забезпечення діяльності профспілок (конституційні, цивільні, трудові,

адміністративні тощо); 2) за специфікою правового забезпечення діяльності профспілок (нормативно-правові, організаційно-правові, матеріально-фінансові; 3) за функціональною спрямованістю (гарантії охорони, гарантії захисту, гарантії реалізації, гарантії відновлення); 4) за терміном дії (постійні, тимчасові).

6. Пропонується серед сучасних тенденцій, що впливають (переважно негативно) на розвиток профспілкового руху виділити наступні: 1) скорочення чисельності профспілкового руху та зниження ефективності діяльності профспілок в процесі захисту соціальних та трудових прав працівників; 2) зниження кредиту довіри до профспілок з боку працівників; 3) зниження соціальної відповідальності з боку як роботодавців, так і профспілок перед працівником; 4) застаріла нормативно-правова база; 5) вплив глобалізації на послаблення ефективності профспілкового руху; 6) структурні зміни в сфері соціально-трудових відносин та запровадження нетипових форми зайнятості; 7) усунення профспілок від сфери прийняття важливих державно-владних рішень та небажання влади дослухатись до профспілкових ініціатив.; 8) реструктуризація профспілок шляхом об'єднання на міжнародному рівні; 9) профспілковий плюралізм; 10) підвищення рівня трудової міграції; 11) кліматичні зміни.

7. Враховуючи необхідність залучення профспілок до сфери прийняття державно-владних рішень пропонується запровадження інституту профільної профспілкової експертизи на стадії подання законопроекту. А саме доповнити ст. 103 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» нормативним змістом у такому формулюванні «..zareєстрований та включений до порядку денного сесії законопроект, що стосується відповідної сфери представницької діяльності профспілок при підготовці до першого читання в обов'язковому порядку направляється для проведення профільної профспілкової експертизи всеукраїнським об'єднанням профспілок. При отриманні негативного висновку прийняття законопроекту є можливим якщо

за нього проголосувало 2/3 депутатів від конституційного складу Верховної Ради України».

Окремі теоретико-методологічні та практичні проблеми розділу розкрито в авторських публікаціях [79; 80; 81].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягає у комплексному порівняльно-правовому аналізі конституційно-правового забезпечення діяльності професійних спілок в Україні та зарубіжних країнах як основної форми соціальної взаємодії між державою та громадянським суспільством. Також визначено основні гарантії забезпечення їх діяльності та основні тенденції розвитку. Сформульовано ряд узагальнюючих висновків та рекомендацій щодо вдосконалення вітчизняного галузевого законодавства щодо регулювання профспілок, найсуттєвішими з яких є такі:

1. Наголошено, що комплексний аналіз конституційного регулювання права на об'єднання у профспілки в різних країнах світу дозволив констатувати, що міжнародні стандарти не завжди знайшли втілення в національних конституціях, адже деякі з них містять вкрай лаконічні формулювання (Бельгія, Угорщина, Нідерланди, Монако, Ліхтенштейн, Японія, Грузія, Латвія та ін.) відсилаючи до галузевого законодавства, а інші містять доволі детально прописаний механізм регулювання (Туреччина, Польща, Мороко та ін.).

В деяких державах на конституційному рівні або не закріплюється право на об'єднання у профспілки взагалі (Конституція Королівства Данія, Конституція Сполучених Штатів Америки) або міститься відсилка до відповідного закону (напр. ст.34 Конституції Французької Республіки містить припис про те, що законом встановлюються правила стосовно трудового права, права професійних спілок і соціального забезпечення»). Звісно це не означає, що у цих державах не функціонують профспілки, а вказує лише на відсутність конституційного закріплення права на об'єднання, правове ж регулювання, зазвичай здійснюється на рівні галузевого трудового законодавства.

Право на об'єднання в конституціях закріплюються або за громадянами, або за кожною особою, саме можна зустріти такі конституційні формулювання: 1) виключно за громадянами (Німеччина, Греція, Швеція, Бельгія, Ірландія, Литва, Україна) або за громадянами, які набули громадянства за народженням (Монако тільки за монегасками, Гватемала тільки за гватемальцями за народженням); 2) за кожним (Іспанія, Польща, Азербайджан, Вірменія, Білорусь, Латвія, Туреччина, Швейцарія, Естонія), за будь-якою особою (Монако), за усіма (Грузія), за працівниками (Португалія).

Реалізуючи вільне право на об'єднання у профспілки в деяких конституціях наголошується на: необхідності повідомлення (Єгипет); необхідності отримання попереднього дозволу (Греція); без попереднього дозволу (Ісландія, Фінляндія, Італія, Україна); або взагалі не акцентується увага на окремих умовах (Німеччина, Іспанія, Швеція, Бельгія, Ірландія, Польща, Швейцарія та ін.).

Доволі часто в конституціях прописується мета створення профспілок, що полягає переважно у захисті соціальних та економічних прав та інтересів, а саме для: охорони та покращання умов праці та економічних умов (Німеччина); закріплення і розширення економічних умов та трудових інтересів (Греція), здійснення економічних та соціальних інтересів (Іспанія), економічного захисту та соціальних успіхів (Гватемала), захищення професійних, соціально-економічних прав та інтересів працівників (Литва, Румунія); захисту трудових інтересів (Вірменія), та ін. Іноді зустрічається, навіть, пряма заборона профспілкам ставити перед собою політичні цілі та займатись політичною діяльністю (Болгарія).

В Україні ні на конституційному рівні, ні в галузевому законодавстві немає прямої заборони профспілкам приймати участь у політичному житті суспільства, навпаки, за профспілками визнається право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

2. Пропонується соціальне партнерство визначати як стан суспільно-політичних відносин в демократичній соціально орієнтованій державі, що спрямований на зміцнення конституційних гарантій, задоволення суспільних потреб, дотримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою в умовах налагодження соціального діалогу.

Проведено розмежування правових категорій «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», які співвідносяться як результат та процес. Тобто в демократичній державі соціальне партнерство є політико-правовим феноменом, прагненням, результатом, кінцевою метою, яку можна досягти лише за допомогою налагодження соціального діалогу, який є механізмом, процесом конструктивної взаємодії визначених суб'єктів (працівників (в особі профспілок), роботодавців, органів державної влади, органів місцевого самоврядування). На відміну від соціального партнерства соціальний діалог є процесом налагодження конструктивної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади за допомогою таких форм як колективні переговори, колективні угоди і колективних договори, взаємні консультації, примирно-посередницькі процедури та ін.

3. Доведено, що для ефективної соціальної взаємодії важливим є вибір оптимальної моделі соціального партнерства, яка забезпечуватиме функціонування надійних механізмів здатних забезпечувати підпорядкування держави контролю громадянського суспільства та налагодження консенсусу між усіма суб'єктами конституційних правовідносин. Аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду дозволяє зробити висновок, що на сьогоднішній день для України варто запозичити саме міжсекторну модель соціального діалогу в форматі трипартизму, але в перспективі варто сприяти залученню і більш широкого кола суб'єктів громадянського суспільства з метою трансформації та наближення до більш демократичної моделі мультипартизму (тетрапартизму).

4. Пропонується визначення профспілки як суб'єкта конституційних правовідносин під якою розуміється добровільна, неприбуткова, самоврядна, самостійна організаційно-правова форма реалізації трудових та соціально-економічних конституційних прав людини, що здійснює представництво та захист групових професійних інтересів її учасників через їх поєднання та узгодження з іншими сторонами соціального діалогу.

Здійснюючи дослідження профспілок та враховуючи їх конституційну правосуб'єктність надає змогу виділити ряд специфічних ознак, що дозволять сформулювати їх визначення. А саме пропонується усі ознаки притаманні профспілкам поділяти на загально-правові та спеціальні (конституційно-правові). До загальних ознак можна віднести такі: добровільність, самоврядність, громадський (некомерційний) характер діяльності, реалізацію спільної мети (захист соціальних та трудових прав), груповий професійний інтерес учасників, та ін. Серед спеціальних (конституційно-правових) можна визначити: належить до політичної групи прав людини; є елементом конституційного механізму публічної влади; має організаційну відокремленість та самостійність; є організаційно-правовою формою реалізації конституційних прав людини.

5. Пропонується під функціями профспілок розуміти напрямки їх впливу на суспільні відносини, а їх функціонування є процесом реалізації функцій, який в кінцевому рахунку повинен призвести до досягнення бажаного результату. При визначенні системи функцій профспілок слід виходити з того, що, по-перше, функції – це напрямки впливу певного соціально значущого інституту (профспілок) чи обставини на певні правовідносини, по-друге, функції відображають сутність інституту, його призначення в механізмі правового регулювання та закономірності розвитку.

Запропоновано класифікацію функцій профспілок здійснювати за кількома критеріями: 1) за сферами взаємодії з інститутами публічної влади та громадянського суспільства (представницька, правозахисна, політико-

правова, громадського контролю, медіативна (посередницька); міжнародного співробітництва; 2) за сферами суспільних відносин (соціальну, політичну, економічну, етично-виховну, ідеологічну (духовно-культурну), інформаційну, екологічну, інтеграційну та інші); 3) за характером системної взаємодії (внутрішні та зовнішні); 4) за способами впливу на суспільні відносини (активні (явні), пасивні (латентні, приховані), агресивні); 5) за способами охорони та захисту прав працівників (правоохоронна, правозахисна, правореалізаційна, правовідновлююча). При цьому змістове навантаження кожної з виділених функцій варто співвідносити з окресленої специфікою та можливістю їх взаємодії не тільки з роботодавцями, але й з органами публічної влади в процесі налагодження соціального діалогу.

6. Обґрунтовується необхідність дослідження механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства здійснювати крізь призму реалізації їх функцій, адже ця взаємодія здійснюється за певними напрямками в процесі реалізації яких кожному з них відповідає певний перелік повноважень визначений в законодавстві та Конституції і саме цим забезпечується системний зв'язок функцій та повноважень профспілок. Аналіз механізму взаємодії профспілок з інститутами публічної влади та громадянського суспільства пропонується здійснювати в напрямку реалізації представницької, правозахисної, політико-правової, медіативної та інших функцій профспілок.

7. Доведено, що важливим кроком на шляху до підвищення ефективності взаємодії профспілок з інститутами публічної влади є реалізація ними медіативної (посередницької) функції, адже за активної участі профспілок в якості медіаторів (посередників) можна дійти консенсусу сторонам без загострення непорозуміння з боку громадян ще напередодні економічних і соціальних змін, зокрема в сфері розвитку потенціалу, продуктивності, міграції, безпеки і гігієни праці, гендерної рівності та питань, пов'язаних з відмовою від дискримінації, або в зв'язку з

впровадженням в країні трудових норм згідно ратифікованими міжнародними договорами.

8. Пропонується комплексний аналіз системи гарантій забезпечення діяльності профспілок пропонується здійснювати покладаючи в основу класифікації як базовий критерій характер суспільно-політичної взаємодії і усі гарантії пропонується поділяти на: загальні (загальносоціальні) та спеціально-юридичні (правові).

Обґрунтовується, що загальні (загальносоціальні) гарантії діяльності профспілок пропонується диференціювати за різними сферами суспільних відносин на: соціально-економічні, політичні, духовно-культурні та ін. Спеціально-юридичні (правові) гарантії пропонується класифікувати за такими критеріями: 1) за галузевою ознакою забезпечення діяльності профспілок (конституційні, цивільні, трудові, адміністративні тощо); 2) за специфікою правового забезпечення діяльності профспілок (нормативно-правові, організаційно-правові, матеріально-фінансові; 3) за функціональною спрямованістю (гарантії охорони, гарантії захисту, гарантії реалізації, гарантії відновлення); 4) за терміном дії (постійні, тимчасові).

9. Пропонується серед сучасних тенденцій, що впливають (переважно негативно) на розвиток профспілкового руху дозволив виділити наступні: 1) скорочення чисельності профспілкового руху та зниження ефективності діяльності профспілок в процесі захисту соціальних та трудових прав працівників; 2) зниження кредиту довіри до профспілок з боку працівників; 3) зниження соціальної відповідальності з боку як роботодавців, так і профспілок перед працівником; 4) застаріла нормативно-правова база; 5) вплив глобалізації на послаблення ефективності профспілкового руху; 6) структурні зміни в сфері соціально-трудових відносин та запровадження нетипових форми зайнятості; 7) усунення профспілок від сфери прийняття важливих державно-владних рішень та небажання влади дослухатись до профспілкових ініціатив.; 8) реструктуризація профспілок шляхом

об'єднання на міжнародному рівні; 9) профспілковий плюралізм; 10) підвищення рівня трудової міграції; 11) кліматичні зміни.

10. Враховуючи необхідність залучення профспілок до сфери прийняття державно-владних рішень пропонується запровадження інституту профільної профспілкової експертизи на стадії подання законопроекту. А саме доповнити ст. 103 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» нормативним змістом у такому формулюванні «..zareestrovaniy ta vkladuchiy do poradyk dennoho sesii zakonoproekt, sho stosuetsya vidpovidnoyi sferi predstavniychoyi diyalnosti profspilok pri pidgotovci do perшого читання в обов'язковому порядку направляється для проведення профільної профспілкової експертизи всеукраїнським об'єднанням профспілок. При отриманні негативного висновку прийняття законопроекту є можливим якщо за нього проголосувало 2/3 депутатів від конституційного складу Верховної Ради України».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авакьян С. А. Политический плюрализм и общественные объединения в Российской Федерации: конституционно-правовые основы. М. Рос. Юрид. Изд. Дом, 1996. 359 с.
2. Акт о форме правления (швед. Regeringsformen) (Конституция (Королевства Швеция)) от 27 февраля 1974 г.
URL: <https://legalns.com/download/books/cons/sweden.pdf> (дата звернення 12.02.2020).
3. Александров Н. Г. Советское трудовое право. Издание 2-е, исправленное и дополненное. М: Госюриздат, 1959. 431 с.
4. Алексеев С.С. Проблемы теории права: основные вопросы общей теории социалистического права: курс лекций: в. 2 т. Т.1. Свердловск: Свердл. юрид. ин-т, 1972. 396 с.
5. Антонюк О. А. Міжнародна публічна медіація: у пошуках максимальної ефективності. *Часопис Київського університету права*. 2015. №2. С. 348-354.
6. Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії і права. Збірник наукових праць*. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. 2009. № 15. С. 219-228.
7. Арсентьева О.С., Соболев С.Ю. Поняття, сутність і значення соціального партнерства на сучасному етапі. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2015. №30. С.26-36.
8. Афанасьев В.Г. Системность и общество. М.: Политиздат, 1980. 368 с.
9. Баиева Н.А. Юридические гарантии российского социального государства: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. : 12.00.01. Ставрополь. 2005. 24 с.
10. Барабанов А. А. Профсоюзы России в условиях современной политической системы: автореф. дисс. ... канд. політ. наук.: 23.00.02. Санкт-Петербург, 2013. 25 с.

- 11.Бардовский В.П. Формирование социальной ответственности государства, бизнеса и профсоюзов. *Экономическая среда*. 2015. №2 (12). С. 63-67.
- 12.Батанов О.В. Муніципальна влада в Україні: проблеми теорії та практики : монографія / відп. ред. М.О. Баймуратов. Київ : Юридична думка, 2010. 656 с.
- 13.Башмаков В.И. Профсоюзы как институт регуляции социально-трудовых отношений: автореф. дисс. ...д-ра социол. наук: 22.00.08.Москва, 2001. 54 с.
- 14.Башмаков В.И. Профсоюзы как социальный институт: Монография. М.: ГУУ, 2001. 201 с.
- 15.Безуглов А.А., Солдатов С.А. Конституционное право России: учебник для юрид. вузов (полный курс): в 3-х т. Том 1. М. : Юристъ, 2001. 800 с.
- 16.Білоус А. М. Адміністративно-правове регулювання порядку створення і діяльності профспілок в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 М-ва освіти і науки України. Запоріжжя, 2013. 16 с.
- 17.Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2006. 725 с.
- 18.Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских, 2-е изд. перераб. и доп. М. : Инфра-М : Термика, 704 с.
- 19.Брильова О. В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05, Одеса, 2015. 191 с.
- 20.Бублій М. П. Особливості здійснення громадського контролю за діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування. *Международный научный журнал*. 2016. № 5. С. 14-18.
- 21.Быстрова Л.И. Социальное партнерство как фактор оптимизации адаптационных процессов в современном обществе. *Ученые записки РГСУ*. 2012. №11. С.48-53.
- 22.В поисках достойной работы – права работников-мигрантов: руководство для членов профсоюза / Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2010. 147 с.

23. Вавженчук С. Колективний захист трудових прав працівників за допомоги профспілок у сучасних умовах. *Публічне право*. 2011. №3. С.108-114.
24. Варнке Г. Очерк истории профсоюзного движения в Германии: пер. с 3-го нем., перераб. и доп. изд. М.: Иностранная литература, 1956. 190 с.
25. Васильев В.А. Система представительства в трудовых отношениях: монография. Челябинск: Изд-во Челябинского института Уральской академии государственной службы. 2005. 69 с.
26. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С.Шемшученка. К.: Юридична думка, 2007. 992 с.
27. Великий тлумачний словник української мови / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
28. Верлос Н.В. Медіація в процесі вирішення (врегулювання) конституційних конфліктів. *Вчені записки Таврійського національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. Том 29 (68). № 3. С.18-26.
29. Взаємодія органів державної влади та громадянського суспільства : навч. посіб. / за наук. ред. д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна, д-ра іст. наук, проф. А. М. Михненка ; авт. кол. : Ю. П. Сурмін, А. М. Михненко, Т. П. Крушельницька та ін. К. : НАДУ, 2011. 388 с.
30. Власов В. А. Обеспечение социалистической законности в советском государственном управлении: учеб. пособие. Москва: ВПШ при ЦК КПСС, 1958. 67 с.
31. Власова О. В. Роль общественных объединений в формировании гражданского общества в России: Теоретико-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01, Саратов, 2002. 224 с.
32. Воєводин Л.Д. Юридический статус личности в России. М. : ИНФРА • М–НОРМА, 1997. 294 с.
33. Гайнетдинов А. Н. Конституционные гарантии защиты прав и свобод граждан от неправомерных действий (бездействий) субъектов правоохранительной системы российской федерации дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02, Ростов-на-дону, 2004. 234 с.

- 34.Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016 - 2020 роки
URL: <https://www.pon.org.ua/ugoda/> (дата звернення 23.03.2020).
- 35.Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки: Угода Кабінету Міністрів України; Мінсоцполітики України, ФПУ, Інші від 14.05.2019 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19> (дата звернення 27.03.2021).
- 36.Гербеда С. В. Форми реалізації соціального діалогу в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 6. 2012
URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=434> (дата звернення 07.04.2021).
- 37.Гидденс Э. Социология / 2-е изд., полн. перераб и доп. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 703 с.
- 38.Глушненко Л.Т., Равнянский А.К., Резепов С.А. Изменение роли профсоюзов в России как необходимый фактор общественных преобразований. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2017. Том 7. № 11А. С. 108-115.
- 39.Гнатенко Н. Г. Групи інтересів у верховній раді України: сутність і роль у формуванні державної політики: дисс. ... канд. політ. наук: 23.00.02. К., 2017. 253 с.
- 40.Гончарова І. В. Вплив сучасних тенденцій розвитку профспілкового руху на реалізацію принципів соціального партнерства. *Економічний часопис XXI*. 2012. №7-8. С.71-74.
- 41.Горбунова Г. Д. Межсубъектное социальное партнерство как фактор совершенствования местного самоуправления в российской федерации (на примере республики Башкортостан): дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Орел, 2017. 194 с.
- 42.Гражданское общество. Мировой опыт и проблемы России / А. Г. Володин и др. М.: Эдиториал УРСС, 1998. 311 с.

- 43.Грибанов В. Профсоюзы и транснациональные корпорации – европейский контекст. *Viešoji politika ir administravimas*. 2004. №. 7. С. 43-48.
- 44.Гришина Ю. Цели и функции профсоюзов в современных условиях. *Legea si Viata*. 2015. №5/2. С.22-26.
- 45.Грузінова Л. П., Короткін В. Г..Трудове право України : навч посіб. К.: МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.
- 46.Гурней Б. Введение в науку управления. М.: Прогресс, 1969. 430 с.
- 47.Гуц Н. Г. Правовий режим майна профспілкових організацій в Україні (цивільно-правовий аспект) дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03, Київ, 2019. 228 с.
- 48.Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г.)
URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата звернення 11.04.2020).
- 49.Демиденко Г. Г. Історія вчень про право і державу: навчальний посібник. Харків: Консум, 2004. 432 с.
- 50.Діденко Н.Г. Теоретико-методологічні засади розробки та функціонування механізмів державного управління в системі соціального партнерства : автореф. дис... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02. Донецьк, 2008. 40 с.
- 51.Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
- 52.Домашние работники, объединяйтесь: руководство по усилению коллективного влияния для обеспечения защиты прав и интересов домашних работников. МКП, МФдр и Глобальной программы действий МоТ по домашним работникаммигрантам и членам их семей. С.38-39
URL:<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-ru-web.pdf> (дата звернення 17.04.2020).
- 53.Дорожня карта: «Стратегія модернізації соціального діалогу» Схвалена на Круглому столі: «Стан, виклики та ризики в царині соціального діалогу як

- чинника управління сталим розвитком країни» 5 жовтня 2017 року
 URL: <https://robotodavets.org.ua/2017/11/09/dorozhnya-karta-strategiya-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu.html> (дата звернення 21.04.2021).
54. Дорофєєва В.І. Конституційні засади участі громадських об'єднань у системі захисту прав людини: Україна та зарубіжний досвід. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2018. 232 с.
 55. Дюги Л. Общество, личность и государство. Социальное право, индивидуальное право и преобразование государства. Санкт-Петербург, 1909. 83 с.
 56. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711с.
 57. Енциклопедія історії України: Т. 9. Прил – С / Редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. К.: Наукова думка, 2012. 944 с.
 58. Ермакова Ж.А., Тришкина Н.И. Формы социально-экономического партнерства государства и бизнеса в регионе. *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2011. №8 (127). С.40-47.
 59. Європейська соціальна хартія (переглянута) Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 р.:
 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення 22.04.2020).
 60. Жуков В.І. Золота середина на терезах соціальної рівноваги. Історія розвитку соціального партнерства, соціально–економічні та політичні фактори його формування в умовах ринкових відносин. *Профспілки України*. 1999. № 2. С. 2–25.
 61. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.
 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 04.05.2020).
 62. Закалюжная Н.В. Развитие института заемного труда в России и за рубежом. *Вестник Брянского госуниверситета. Серия Право*. 2015. №3. С.161-164.
 63. Заява федерації профспілок України щодо проекту Державного бюджету України на 2019 рік (10 вересня 2018 р.) <http://www.fpsu.org.ua/news/61-nasha->

- borotba/14512-zayava-federatsiji-profspilok-ukrajini-shchodo-proektu-derzhavnogo-byudzhetu-ukrajini-na-2019-rik (дата звернення 14.05.2020).
- 64.Зеньков Д.О. Поняття функцій профспілок та їх значення на сучасному етапі ринкових відносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Юриспруденція*. 2014. №8. С.189-192.
- 65.Зима, М. П. Профспілки України: минуле і сучасність ; Асоціація профспілок України. К. : [б.в.], 1996. 43 с.
- 66.Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России: монография. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. 374 с.
- 67.Иванов С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Т. 8. №3. С.79-99.
- 68.Игнатова И.Б., Посохова Н.В. Социальное партнерство как постоянный диалог. *Наука. Искусство. Культура*. 2014. № 3. С.161-169.
- 69.Іванов М. С. Розвиток інституту професійних спілок як важливий чинник становлення сучасного громадянського суспільства в Україні. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер.: Політологія*. 2014. Т. 236, Вип. 224. С. 38-41.
- 70.Інформація про порушення прав профспілок у 2014 році / Федерація професійних спілок України, 12 березня 2015. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/7246-7444444000> (дата звернення 18.05.2020).
- 71.Інформація про правозахисну роботу ФПУ та її членських організацій у першому півріччі 2018 року <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/14823-informatsiya-pro-pravozakhisnu-robotu-fpu-ta-jiji-chlenskikh-organizatsij-u-pershomu-pivrichchi-2018-roku> (дата звернення 18.05.2020).
- 72.Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2018 рік від 05 лютого 2019 р. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/10120-informatsiia-pro->

rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2018-rik (дата звернення 18.05.2020).

73. Історія Федерації Професійних Спілок України
URL: <http://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html> (дата звернення 18.05.2020).
74. Какимжанов М.Т. Соблюдение прав и свобод граждан в деятельности милиции: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.02. Москва,. 1995. 24 с.
75. Каплін С.М. (народний депутат VIII скл.) Законопроекти, подані суб'єктом права законодавчої ініціативи
<http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/pt2/reports.dep2?PERSON=15801&SKL=9> (дата звернення 18.05.2020).
76. Каплін С.М. Класифікація функцій профспілок як суб'єктів конституційні правовідносин: основні доктринальні підходи. *Конституційно-правові академічні студії*. 2019. №2. С.74-83.
77. Каплін С.М. Конституционное регулирование права на объединение в профсоюзы в Украине и странах Европейского Союза: сравнительно-правовой анализ. *Teisé*. 2021. №120. С.128-139.
78. Каплін С.М. Конституційне право на об'єднання у професійні спілки: правове регулювання в контексті зарубіжного досвіду. *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. №4. С.26-33.
79. Каплін С.М. Конституційні засади та тенденції розвитку профспілок в умовах глобалізації. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції*, м. Запоріжжя, 18-19 травня 2021 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2021. С.75-78.
80. Каплін С.М. Профспілки у механізмі захисту соціально-економічних та трудових прав людини і громадянина в Україні. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції*, м. Запоріжжя, 18 травня 2018 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2018. С.117-119.

- 81.Каплін С.М. Роль профспілок в процесі розвитку громадянського суспільства в Україні. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій*: Збірник матеріалів конференції молодих науковців (м. Київ, 26 травня 2018 р.) [Голова ред. колегії: Т. Семигіна]. Київ: АПСВТ, 2018. С.29-30.
- 82.Каплін С.М. Соціальне партнерство в демократичній державі: конституційно-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип.4 (25). Т.1. С.54-58.
- 83.Каплін С.М. Функціональне призначення професійних спілок в процесі становлення громадянського суспільства в Україні. *Правове життя сучасної України* : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.) / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2019. Т. 1. С.278-280.
- 84.Караткевич, А.Г. Проблемы социального взаимодействия в трансформирующихся переходных обществах. *Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов*. 2009. № 6. С. 28-30.
- 85.Карынов Ч.К. Социальное партнерство – главный инструмент профсоюзов в защите прав трудящихся. *Наука и новые технологии*. 2011. №4. С.226-228.
- 86.Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА М, 1999. 263 с.
- 87.Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
- 88.Киселёва И. В. Конституционно-правовой статус профсоюзной организации составной части гражданского общества: автореф. дис. ... канд. юрид. наук :12.00.02, Санкт-Петербург. 2004, 28 с.
- 89.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n2> (дата звернення 27.05.2020).

90. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10?find=1&text=профспілк#w11> (дата звернення 27.05.2020).
91. Козлова Е.И., Кутафин О. Е. Конституционное право России: учебник: 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2002. 585 с.
92. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу на 2019 - 2021 рр. URL: <https://www.nung.edu.ua/колективний-договір> (дата звернення 03.06.2020).
93. Колективний договір ПАТ «НСТУ» на 2018-2023 роки
URL: https://stv.detector.media/zakonodavstvo/zminy/zareestrovano_kolektivniy_dogovir_pat_nstu_na_20182023_roki_dokument/ (дата звернення 03.06.2020).
94. Колосов Н.В. Классификация гарантий местного самоуправления. *Сибирский юридический вестник*. 2002. №2. С.9-12.
95. Коляда М. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика. *Публічне право*. 2013. №4 (12). С.291-296.
96. Комлев, Н. Г. Словарь иностранных слов. Издательство: Москва, ЭКСМО-Пресс, 2000. 1308 с.
97. Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 від 16.06.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення 03.06.2020).
98. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення 10.01.2021).
99. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення 03.06.2020).
100. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97 від 01.07.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159 (дата звернення 03.06.2020).

101. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046 (дата звернення 03.06.2020).
102. Кондратьев Р.И. Расширение защитной функции советских профсоюзов в условиях перестройки. *Актуальные проблемы формирования правового государства*: краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции (24-26 октября 1990 г.) / отв. Ред. Проф. Н.И.Панов. Х.: Юридический институт, 1990. С.87-98.
103. Конституционное право: учебник для вузов / под ред. В.В. Лазарева / Альхименко В.В., Бутылин В.Н., Витрук Н.В. Изд. 2-е, перераб., доп., М.: ЮРИСТЪ, 2004. 605 с.
104. Конституция Азербайджанской Республики от 12 ноября 1995 года,
URL: <https://ru.president.az/azerbaijan/constitution> (дата звернення 12.06.2020).
105. Конституция Арабской Республики Египет от 26 декабря 2012 г.
URL: <https://worldconstitutions.ru/?p=730> (дата звернення 12.06.2020).
106. Конституция Бельгии от 17 февраля 1994 года (с изменениями)
URL: <https://legalns.com/download/books/cons/belgium.pdf> (дата звернення 12.06.2020).
107. Конституция Греции от 11 июня 1975 года. Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.110-156.
108. Конституция Грузии от 24 августа 1995 года. Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.183-206.
109. Конституция Ирландии от 29 декабря 1937 года
URL: http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/LIBRARY/catalog/law/irland_constitut.html (дата звернення 12.06.2020).
110. Конституция Исламской Республики Иран от 3 декабря 1979 г.
URL: http://www.cis-emo.net/sites/default/files/imagesimce/constitution_of_iran.pdf (дата звернення 12.06.2020).

111. Конституция Итальянской Республики от 1 января 1948 года. Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.457-486.
112. Конституция Княжества Лихтенштейн от 5 октября 1921 г. URL: <https://legalns.com/download/books/cons/liechtenstein.pdf> (дата звернения 12.06.2020).
113. Конституция Княжества Монако от 17 декабря 1962 г. URL: <https://legalns.com/download/books/cons/monaco.pdf> (дата звернения 12.06.2020).
114. Конституция Королевства Дания от 5 июня 1953 года. . Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.207-219
115. Конституция Королевства Испании от 27 декабря 1978 года Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.417-456.
116. Конституция Королевства Марокко Дахир № 1-11-91 от 29 июля 2011 года обнародующий текст конституции URL: <https://archive.is/20130504133731/worldconstitutions.ru/archives/481> (дата звернения 12.06.2020).
117. Конституция Королевства Нидерландов. от 17 февраля 1983 года. URL: http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constitution/nethrlnld/holand-r.htm (дата звернения 12.06.2020).
118. Конституция Латвийской Республики от 7 ноября 1922 года восстановлена 4 мая 1990 (с изменениями 1998, 2007 гг.) URL: <https://www.president.lv/ru/latviiskaya-respublika/konstituciya-latvii> (дата звернения 12.06.2020).

119. Конституция на Република България от 13.07.1991 г (изм. и доп.)
URL: <https://www.parliament.bg/bg/const/> (дата звернення 12.06.2020)
120. Конституция Португальской Республики від 2 квітня 1976 р.
URL: http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/portugal/portug-r.htm (дата звернення 12.06.2020)
121. Конституция Республики Армения от 5 июля 1995 года (с учетом изменений принятых на референдумах 27 ноября 2005 года и 6 декабря 2015 года. URL: <https://www.president.am/ru/constitution-2015/> (дата звернення 12.06.2020)
122. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.).
URL: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/> (дата звернення 12.06.2020)
123. Конституция Республики Гватемала от 14 января 1986 р. Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.15-57.
124. Конституция Республики Исландии от 17 июня 1944 г. Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.404-416.
125. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года
URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1005029#pos=5;-139 (дата звернення 12.06.2020).
126. Конституция Румынии от 21 ноября 1991 г.
URL: <https://legalns.com/download/books/cons/romania.pdf> (дата звернення 12.06.2020).

127. Конституція Соединенных Штатов Америки от 17 сентября 1787 года
URL: https://www.constitutionfacts.com/content/constitution/files/USConstitution_Russian.pdf (дата звернення 16.06.2020).
128. Конституція Тунисской Республики от 26 января 2014 г.
URL: <https://worldconstitutions.ru/?p=1049> (дата звернення 16.06.2020).
129. Конституція Турецкой Республики Дата принятия: 7 ноября 1982 г. (с изменениями)
URL: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://legalns.com/download/books/cons/turkey.pdf> (дата звернення 16.06.2020).
130. Конституція Финляндии от 11 июня 1999 года
URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/ru19990731.pdf> (дата звернення 16.06.2020).
131. Конституція Эстонской Республики от 28 июня 1992 года
URL: http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constitution/estonia/estoni-r.htm (дата звернення 16.06.2020).
132. Конституція Японии (вступила в силу 3 мая 1947 г.)
URL: <https://legalns.com/download/books/cons/japan.pdf> (дата звернення 16.06.2020).
133. Конституція Литовської Республіки від 2 листопада 1992 року
URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/188724> (дата звернення 16.06.2020).
134. Конституція Польської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). К.: ФОП Москаленко О.М., 2018. 84 с.
135. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 16.06.2020).
136. Конституція Французької Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). К.: Москаленко О.М., 2018. 56 с.
137. Короленко В. М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні: монографія / За наук. ред. О. Д. Крупчана / В. М. Короленко. – К.: НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 172 с.

138. Коряк С.В. О необходимости закона о заемном труде
URL: <http://pmguinfo.dp.ua/v-tsentre-vnimaniya/pozitsiya-pmgu/74-zak-o-zaemnom-trude> (дата звернення 14.09.2020)
139. Костина Н. И. Государство и профсоюзы в политической системе российского общества дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Ставрополь, 2005. 174 с.
140. Костюк В. Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2011. № 2(4) :
URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf> (дата звернення 21.10.2020).
141. Котова Л.В. Юридические гарантии как составной элемент трудового статуса работника. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць*. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. 2003. №6. С. 124.
142. Кравчук В. Громадські організації в громадянському суспільстві: теоретичні питання. *Українське право*. 2003. № 1. С. 201-206.
143. Кравчук В.М. Взаємовідносини громадських організацій і держави в умовах формування громадянського суспільства в Україні (теоретико-правові аспекти): дисс. ... канд. юрид. наук:12.00.01. Київ, 2008. 229 с.
144. Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. М.: Русская новь, 2003. 288 с.
145. Крупник А. С. Громадський контроль: сутність та механізми здійснення. Теоретичні та прикладні питання державотворення. 2007. № 1.
URL: www.library.oridu.odessa.ua
146. Крысин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов. М.: Русс. Яз, 1998. 846 с.
147. Кудяев А.В. Система социальных гарантий как фактор саморазвития трудового потенциала работников. *Вестник Поволжского института управления*. 2015. № 6 (51). С. 191-198.

148. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. *Стратегічні пріоритети*. №3(8). 2008. С. 132-141.
149. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України. НУ «Львівська політехніка»*, 2012. Вип. 22.7. С. 375–380.
150. Куценко В.И. Социальная задача как категория исторического материализма. К.: Наукова думка, 1972. 371 с.
151. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 206 с.
152. Лациба М. Звіт за результатами фокусгрупового дослідження «Участь профспілок у політичному житті України». *Участь профспілок у політичному житті України*. 2002. № 4 (червень-липень). С. 3-8.
153. Лисяк О. І. Правові форми участі професійних спілок у регулюванні трудових відносин: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 167 с.
154. Лікарчук Д. С. Основні способи вирішення парламентських конфліктів у сучасній Україні. *Суспільно-політичні процеси*. 2016. Вип. 3. С. 107-155. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pubpolpr_2016_3_6
155. Лісова Н. Соціальне партнерство як основа державно-громадського управління загальною середньою освітою. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2016. Вип. 54. С. 183-191.
156. Лопатин В.В., Лопатина Л.Е. Малый толковый словарь русского языка. М.: Русский язык, 1990. 704 с.
157. Лопатин В.В., Лопатина Л.Е. Русский толковый словарь. 5-е изд. стереотип. М.: Рус. Яз., 1998. 832 с.
158. Лысенко В. В. Конституционно–правовые основы внутригосударственной и международной деятельности общественных объединений (в контексте опыта Российской Федерации, Республики Молдова и Приднестровья): дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02, Москва, 2016. 413 с.

159. Любохинець Л.С. Соціальне партнерство як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2013. Вип. 28. Т.1. С.262-270.
160. Лютов А.А. Рабочая сила и система образования в США. Проблема иммигрантов. *США и Канада. Экономика – политика – культура*. 2008. № 2. С. 84-95.
161. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави. *Юридичний вісник*. 1999. № 18 (6-12 травня). С.19–23.
162. Мамедова А.І. Муніципальний конфлікт: конституційно-правові засади розуміння та визначення: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Маріуполь, 2016. 247 с.
163. Манджян К.Х. Введение в социальную философию. М.: Высш.шк; КД Университет, 1997. 448 с.
164. Мануйлов А. Е. Контроль гражданского общества за государственным аппаратом: теоретико-правовое исследование. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Екатеринбург, 2018. 221 с.
165. Мартякова О. В. Розвиток взаємодії держави, бізнесу й суспільства. *Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ*. 2011. Том 2. С. 458-464.
166. Межсекторные взаимодействия (методология, технологии, правовые нормы, механизмы, примеры): Альманах / под общ. ред. Н. Л. Хананашвили. М.: Рос. благотворительный фонд НАН, 2002. 368 с.
167. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М.: Издательство Московского университета. 1996. 620 с.
168. Меморандум про співпрацю між Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та Федерацією професійних спілок України Уповноважений ВР з прав людини, ФПУ; Меморандум от 11.12.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/n0001715-12> (дата звернення 21.10.2020).

169. Менджул М. В. Види громадських організацій в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 1. С. 184–188.
170. Менджул М. В. Громадські організації як суб'єкти цивільного права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03, Київ, 2011. 20 с.
171. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. М.: Экзамен. 448 с.
172. Міжнародна організація праці / Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві : URL: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour> (С.54) (дата звернення 21.10.2020).
173. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення 14.11.2020).
174. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19 жовтня 1973 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 14.11.2020).
175. Модельний закон про соціальне партнерство: Закон від 16.11.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_g07 (дата звернення 14.11.2020).
176. Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина (теоретико-правовое исследование): дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.01, Саратов, 1997. 384 с.
177. Морфидис К. Роль профессиональных союзов в укреплении экономического сотрудничества в регионе ЧЭС. Доклад рассмотрен на Пятьдесят втором заседании Комитета по правовым и политическим вопросам в Кавала (Греция) 17-18 октября 2018 г. и утвержден на Пятьдесят второй Генеральной Ассамблее в Ереване 27 ноября 2018 г. <http://www.pabsec.org/depo/documents/reports-and-recommendations/ru-rep-auzioq1hul.pdf>
178. Москаленко Г.К. О функциях советских профсоюзов / Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих.

- М. : Профиздат, 1972. С. 45–59.
179. Наньєва М. І. Правове регулювання надомної та дистанційної праці. *Juris Europensis Scientia*. Вип.3, 2021. С.49-52.
 180. Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014. 299 с.
 181. Нікель М., Кондратьєв В. О., Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин
URL : http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Pravo/4_86924.doc.htm (дата звернення 17.06.2020).
 182. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект). автореф. дис. ... д-ра юрид. наук 12.00.05, Харків, 2005. 17 с.
 183. Новый тлумачний словник української мови : [42 000 слів] : у 4 т. / уклад. : В.В. Яременко, О.М. Сліпушко. К. : Аконіт, 1998–1998. Т. 3 : П – Я. 1998. 926 с.
 184. О профессиональных союзах: Закон Кыргызской Республики от 16 октября 1998 года URL : <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/137?cl=ru-ru> (дата звернення 03.06.2020).
 185. О профессиональных союзах: Закон Республики Армения от 05.12.2000 р. URL : <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1504&lang=rus> (дата звернення 24.06.2020).
 186. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь 22 апреля 1992 г. URL : <http://grodno-kbp.by/zakon-respubliki-belarus-22-aprelya-1992-g.-n-1605-xii-o-professionalnyh-soyuzah.html> (дата звернення 24.06.2020).
 187. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года URL : https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31571953 (дата звернення 24.06.2020).

188. О профессиональных союзах: Закон Республики Таджикистан от 12 марта 1992 года URL : http://www.mehnat.tj/pdf_doc/13proffsoyzi.pdf (дата звернення 03.07.2020).
189. Ожегов С. И. , Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова / Рос. Академия наук, Ин-т русского языка им. В.В. Виноградова. М.: Абуковик, 1999. 944 с.
190. Основной Закон Венгрии от 25 апреля 2011 года URL: https://nemzetikonyvtar.kormany.hu/download/3/00/50000/orosznymda_ja_vitott.pdf (дата звернення 08.08.2020)
191. Основной Закон Федеративной Республики Германии от 23 мая 1949 года. Конституции стран мира в 13-и томах / авт-сост В. Н. Патлатчук. Славянск: институт научно-педагогической и производственной инфраструктуры, 2010. Т.2. С.57-109.
192. Осовий Г. Мінімальна зарплата – це запобіжник, який повинен не дозволити загнати у бідність працюючих 18 липня 2019 р. URL : <http://www.fpsu.org.ua/component/content/article/248-blogi/16026-minimalna-zarplata-tse-zapobizhnik-yakij-povinen-ne-dozvoliti-zaganyati-u-bidnist-pratsyuuyuchikh-2> (дата звернення 09.08.2020).
193. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ*. 2018. №1. С.76-85.
194. Перегудов С. П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. Москва: Наука, 2003. 352 с.
195. Песчанский В.В. Профсоюзы в гражданском обществе: опыт Запада. *Мировая экономика и международные отношения*. 1994. №1. С.100-113.
196. Петров А.В. Профсоюзы – институт гражданского общества. *Общество. Среда. Развитие*. 2008. № 3. С. 55-66.
197. Питель Р. Б. Профспілки та їх роль на підприємствах. Керівник.ІНФО: студентський наук. вісник. URL: <http://kerivnyk.info/2015/04/pytel2.html> (дата звернення 27.08.2020).

198. Піроженко Н. В. Механізми становлення та розвитку соціального партнерства органів публічної влади і неурядових некомерційних організацій: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02. Одеса, 2007. 20 с.
199. Піфко О.О. Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правове дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 конституційне право; муніципальне право, Ужгород, 2019. 511 с.
200. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация / науч. ред. Ю.Г. Одегова. М.: Информ-Знание, 2002. 484 с.
201. Полянская С. Г. Регулирование социальнотрудовых отношений в зарубежных странах. *Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность»*. № 3. 2017. С.115-117.
202. Попова Е.П. О понятии общественного контроля в советском государственном управлении. *Правоведение*. 1961. № 3. С. 147-152.
203. Представники профспілок вийшли на всеукраїнську акцію "Хвиля гніву" проти ухвалення Верховною Радою законопроекту "Про працю" URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/2866070-hvila-gnivu-profspilki-vijsli-na-akciu-proti-zakonoproektu-pro-pracu.html> (дата звернення 12.09.2020).
204. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3477-15> (дата звернення 12.09.2020).
205. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення захисту майнових прав професійних спілок, їх об'єднань: Проект Закону №10321 від 22.05.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65983 (дата звернення 22.09.2020).
206. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку розгляду питань надання допомоги сім'ям загиблих:

- Закон України від 25.06.2009 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1568-17> (дата звернення 15.11.2020).
207. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення 01.07.2021).
208. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенції МОП №98 від 01.07.1949 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004 (дата звернення 12.01.2021).
209. Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/691-2019-p> (дата звернення 02.02.2021).
210. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються: Конвенція МОП №135 від 23 червня 1971 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_186 (дата звернення 02.02.2021).
211. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення 02.02.2021).
212. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 02.04.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011> (дата звернення 02.02.2021).
213. Про незалежність профспілкового руху: Резолюція Міжнародної організації праці від 26.06.1952 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_200 (дата звернення 02.02.2021).
214. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р.

- URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17?find=1&text=профспілк#w11>
(дата звернення 02.02.2021).
215. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 р. (втрата чинності від 05.08.2012 р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2436-14>
(дата звернення 02.02.2021).
216. Про позицію і участь профспілок у виборах до Верховної Ради України: Постанова Президії Федерації професійних спілок України від 25.06.2019 р.
URL: http://www.fpsu.org.ua/images/images/2019/July/Президія/П-20-2____Про_позицію_і_участь_профспілок_у_виборах_ВРУ.pdf (дата звернення 02.02.2021).
217. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр> (дата звернення 02.02.2021).
218. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності Закон України від 15.09.1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 14.03.2021).
219. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про представників працівників № 135 Закон України від 15.05.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/798-iv> (дата звернення 14.03.2021).
220. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про представників працівників № 135 Закон України від 15.05.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/798-iv> (дата звернення 14.03.2021).
221. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП №87 від 09 липня 1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125
(дата звернення 14.03.2021).
222. Про соціальне партнерство: Проект Закону №2173 від 10.09.2002 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=13032 (дата звернення 14.03.2021).

223. Про соціальний діалог в Україні Закон України від 23.12.2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення 14.03.2021).
224. Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні: Щорічна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2018 р. К.: Видавничо-поліграфічному центрі "Київський університет". 136 с.
225. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98> (дата звернення 14.03.2021).
226. Проблеми дотримання прав професійних спілок у контексті права на свободу асоціацій / А. Б. Блага, І. М. Дубровський, О. А. Мартиненко, Б. С. Мойса; за заг. ред. А. П. Буценка / Українська Гельсінська спілка з прав людини. К., КВІЦ, 2015. 116 с. С.74
227. Проект Закону «Про громадський контроль» №4697 від 14.04.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=50646 (дата звернення 14.03.2021).
228. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання та легалізації зайнятості домашніх працівників № 3734 від 28.12.2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3734&skl=9 (дата звернення 14.03.2021).
229. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання та легалізації зайнятості домашніх працівників № 2473 від 28.12.2013 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3519=84422473&skl=13 (дата звернення 14.03.2021).
230. Проект Закону про громадський контроль» № 2737-1 від 13.05.2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55101 (дата звернення 14.03.2021).

231. Проект Закону про працю 2708 від 28.12.2019 р.
URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення 14.03.2021).
232. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 р.
URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 14.03.2021).
233. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р. URL:
http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 14.03.2021).
234. Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи. *Право України*. 1999. № 6. С. 106-109.
235. Протасов В.Н. Правоотношение как система. М.: Юридическая литература, 1991. 142 с.
236. Профсоюзы / Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь / Пер. с англ. Под ред. С.А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997. 420 с.
237. Профспілки закликають владу до діалогу: повідомлення прес-центру ФПУ від 09 січня 2020 р. URL : <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/16743-profspilki-zaklikayut-vladu-do-dialogu.html>
238. Профспілковий рух: проблеми й тенденції
URL : http://www.psv.org.ua/arts/Do_VI_zizdu/view-223.html (дата звернення 27.04.2021).
239. Рамкова конвенція Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату від 09.05.1992 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_044 (дата звернення 27.04.2021).
240. Реєстр професійних спілок та їх об'єднань. Департамент державної реєстрації та нотаріату Міністерства юстиції України.
URL: <http://ddr.minjust.gov.ua/files/main/publication/Реєстр%20професійних%20оспілок%20та%20їх%20об'єднань.pdf> (дата звернення 27.04.2021).

241. Реєстр сторін соціального діалогу (станом на 01 травня 2019 р.)
<http://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu> (дата звернення 27.04.2021).
242. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге принята 18 июня 2002 года Международной конференцией труда на ее 90-й сессии Женева
URL: www.ilo.org (дата звернення 27.04.2021).
243. Рекомендація щодо приватних агентств зайнятості N 188 МОП від 19.06.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_292 (дата звернення 27.04.2021).
244. Решение Заводского районного суда г. Николаева от 14.12.2007 по делу № 2-2606/2007г. / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/1317671> (дата звернення 27.04.2021).
245. Розпочалася робота Місії міжнародних профспілок / Прес-служба Профспілки працівників освіти і науки України. 2017. URL: <https://pon.org.ua/povyny/5542-rozpochalasya-robota-msyi-mzhnarodnih-profsplok.html> (дата звернення 27.04.2021)
246. Ростовщиков И.В. Права человека в России: их обеспечение и защита органами внутренних дел. Волгоград: БЮИ МВД России, 1997. 190 с.
247. Рудинский Ф.М. Гарантии конституционной свободы совести. *Советское государство и право*. 1983. № 7. С. 40-47.
248. Садохина Н.Е. Формы взаимодействия государственного и общественного контроля. *Вестник Тамбовского Университета. Серия: гуманитарные науки*. 2012. № 8. С. 292-298.
249. Сапфорова А.А. Защита трудовых прав работников профсоюзами: реализация функций и перспективы развития. *Новое слово в науке: перспективы развития: материалы IX Междунар. науч.–практ. конф.* (Чебоксары, 7 авг. 2016 г.) / редкол.: О.Н. Широков и др. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. С. 190-192.
250. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им

- принципов / Международное бюро труда. 5th (rev.) ed. Женева: МБТ, 2016. 275 с.
251. Сергеева Л.И. К вопросу о научных основах социального партнерства в современной России. *Ученые записки Российского государственного социального университета*. 2012. № 11 (111). С. 44-47.
 252. Сергіна Т. О. Соціальне партнерство як ефективна форма соціальної взаємодії у попередженні соціальних ризиків, організації колективних дій . *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Серія : Державне управління*. 2014. Т. 15, Вип. 287. С. 53-60;
 253. Системні чинники взаємодії політики і управління : наук. розробка / авт. кол. : В. А. Ребкало, Е. А. Афонін, В. А. Шахов та ін. ; за заг. ред. В. А. Ребкала, В. А. Шахова. К. : НАДУ, 2010. 40 с.
 254. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів. 20 с.
 255. Скажімо «Ні» знищенню трудового законодавства! URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/16857-skazhimo-ni-znishchennyu-trudovogo-zakonodavstva.html> (дата звернення 27.04.2021)
 256. Скакун О.Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс). Харьков: Эспада, 2005. 840 с.
 257. Склад міжфракційних депутатських об'єдань. Грудень 2015 (за даними Громадянської мережі «Опора») URL: <https://rada.oporaua.org/16-chitati/8584-sklad-mizhfraktsiinykh-deputatskykh-obiedan-hruden-2015#profspilky> (дата звернення 27.04.2021)
 258. Скрипнюк О.В. Конституція України та її функції: проблеми теорії та практики реалізації. До десятої річниці прийняття Конституції України. К.: Академія правових наук України, 2005. 168 с.
 259. Словник української мови : в 11 т. / за ред. І.К. Білодіда та ін. К. : Наукова думка, 1970–1980. Т. 10 : Т – Ф. 1979. 658 с.

260. Смілянська А.. Соціальний діалог є визначальним чинником управління сталим розвитком держави. Голос України. 18 жовтня 2017 р. URL : <http://www.golos.com.ua/article/294779> (дата звернення 27.04.2021)
261. Снигирева И. О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юрид. лит., 1983. 176 с.
262. Снигирева И. О. Явич Л. С. Государство и профсоюзы. М.: Профиздат, 1967. 264 с.
263. Соколова Л. Про репрезентативність профспілок та «чистоту» профспілкового руху. Повідомлення Прес-центру Атомпрофспілки від 31.08.2012 р. URL : <http://www.atomprofspilka.info/news/l31082012110> (дата звернення 05.05.2021)
264. Соломінчук В. В. Участь професійних спілок у розбудові соціальноправової держави (теоретико-правовий аспект). дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2018. 228 с.
265. Сопелкін І. С. Конституційно-правове регулювання організації та діяльності профспілок в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2012. 20 с.
266. Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу: навч. Посібник, Харків: ХНАМГ, 2004. 291 с.
267. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05, Одеса, 2012. 22 с.
268. Соціальна відповідальність: навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, О. В. Пирог, Л. І. Чернобай, С. Б. Романишин, Н. О. Вацик. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2016. 328 с.
269. Соціальний діалог: Періодичне обговорення згідно з Декларацією МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації: Міжнародна Конференція Праці 102 сесія, Швейцарія Женева: Міжнародне бюро праці, 2013. 116 с.
270. Спектор О. М. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. 2012. 219 с.

271. Спенсер Г. Синтетическая философия. К.: Ника-Центр, 1997. 513 с.
272. Справедливий перехід задля реалізації кліматичних амбіцій: повідомлення департаменту міжнародних зв'язків ФПУ від 24 вересня 2019 р. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/16281-spravedlivij-perekhid-zadlya-realizatsiji-klimatichnikh-ambitsij.html#anchor> (дата звернення 11.05.2021).
273. Статут вільної профспілки залізничників України
URL : http://www.grebenka.com/publ/obshhestvo/obshhestvo_i_zhizn/1/1-1-0-33
(дата звернення 11.05.2021).
274. Статут всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці»
URL : <http://tradeunion.org.ua/statut/> (дата звернення 11.05.2021).
275. Статут працівників освіти і науки України (зі змінами 2016 р.)
URL : <https://pon.org.ua/statut/> (дата звернення 11.05.2021).
276. Статут професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України (зі змінами 2016 р.)
URL : http://www.zalp.org.ua/images/stories/Dokuments/2017/STATUT/statut_30_08_17_tit.pdf (дата звернення 11.05.2021).
277. Статут професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (зі змінами 2017 р.) URL: <http://profapk.org.ua/cms/charter.html> (дата звернення 11.05.2021).
278. Статут професійної спілки працівників охорони здоров'я України (за змінами 2016 р.) URL: <http://medprof.org.ua/profspilka-pracivnikiv-okhoroni-zdorovja-ukrajini/statut/> (дата звернення 11.05.2021).
279. Стремоухов А.В. Человек и его правовая защита: теоретические проблемы: монография. СПб.: СПб юрид. ин-т МВД РФ, 1996. 375 с.
280. Сунарчина М.М. Об участии российских профсоюзов в становлении российской модели социального партнерства. *Вестник Башкирского государственного аграрного университета*. 2005. №6. С.61-64.

281. Сунарчина М.М. Профсоюзы как социальный институт трансформирующегося российского общества: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Уфа, 2004. 178 с.
282. Сунарчина М.М. Современные профсоюзы в системе социальной защиты работников (на примере Республики Башкортостан): дисс. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. СПб, 2015. 315 с.
283. Сунарчина М.М. Социально-экономические проблемы становления профсоюзов как института социальной защиты наемных работников. *Вестник БГАУ*. 2014. №4. С.137-140.
284. Супян В.Б. Иммиграция и экономика. *США и Канада. Экономика – политика – культура*. 2006. № 5. С. 3-18.
285. Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада). *Общество и экономика*. 2000. №1. С. 65–73.
286. Третій сектор громадянського суспільства. Поняття, основні ознаки та складові, причини виникнення: метод. рекомендації / Міністерство юстиції України. 2008. URL: tomakovka-just.at.ua/tretiy-sektot-og.doc (дата звернення: 28.11.2017).
287. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (принята Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, внесенными на 279-й (ноябрь 2000 г.), 295-й (март 2006 г.) и 329-й (март 2017 г.) сессиях / Международная организация труда. - Женева: МБТ, 2017 г. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_574716.pdf (дата звернення 14.05.2021).
288. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М.: Изд. гр. ИНФРА М – Норма, 1998. 410 с.
289. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник. М.: Экономика, 2009. 496 с.

290. Туманова И.А., Раковская В.С. Влияние миграции на формирование типа социально-трудовых отношений в России. *Современные проблемы науки и образования*. 2013. № 2. С. 344-350.
291. Тупиця О.Л. Профспілки в політичній системі сучасного суспільства: виміри функціонування: монографія. Дніпропетровськ: Видавництво Дніпропетровського національного університету, 2008. 460 с.
292. Тупиця О.Л. Способи взаємодії профспілок та політичних режимів у межах функціонування систем соціального представництва. *Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Серія: Політологія*. 2011. Вип. 123. С.145-149.
293. У Комітеті з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів відбулося установче засідання робочої групи з обговорення проектів кодексів та законів про працю: повідомлення Інформаційного управління Апарату Верховної Ради України від 4 лютого 2020 р. URL : <https://rada.gov.ua/news/Novyny/188121.html> (дата звернення 17.05.2021).
294. Україна: шлях до консолідації суспільства: національна доповідь / ред. кол.: С. І. Пирожков, Ю.П. Богущкий, Е. М. Лібанова, О. М. Майборода та ін. ; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. К. : НАН України, 2017. 336 с.
295. Уралова Ю. П., Голошівець В. О., Гарантії діяльності профспілок щодо захисту прав і інтересів працівників. *Право і суспільство*. 2013. № 3. С.171-176.
296. Федеральна конституція Швейцарської конфедерації 18 квітня 1999 року URL : <http://www.ditext.com/swiss/constitution.html> (дата звернення 17.05.2021).
297. Филаткина А. П. Проявление принципа гуманизма в сфере защиты трудовых прав работников в Российской Федерации. Гуманистический фактор в современном праве : материалы международной научно-практической конференции / отв. ред Т. А. Сошникова. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2016. 332 с.

298. Философский энциклопедический словарь. М. : ИНФРА-М, 2000. 576 с.
299. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Гол. ред. УРЕ, 1986. 800 с.
300. Хартія соціальних прав і гарантій громадян Незалежних Держав від 29.10.1994 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997_655 (дата звернення 16.05.2021).
301. Цвих В.Ф. Профспілки і громадянське суспільство: особливості парадигми відносин: дис. ... д-ра. політ. наук: 23.00.02. Київ, 2004. 456 с.
302. Цепин А. И. Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР: профсоюзы – субъекты советского права. М.: «Наука», 1973. 432 с.
303. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.
304. Цесарський Ф.А. Сторони колективного договору у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації. *Проблеми законності*: республ. міжвід. наук. зб./ Відп. ред. В.Я. Тацій. Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. Вип. 101. С. 73-82.
305. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.
306. Цысина Г. Профсоюзы стран запада сегодня. *Общество и экономика*. 2009. №4-5. С.227-246.
307. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2001. 418 с.
308. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. Одеса: Фенікс. 2016. 189 с.
309. Черданцев А.Ф. Теория государства и права. М.: НОРМА-ИНФРА М, 1999. 552 с.
310. Черемных Г.Г. Общественные объединения: регулирование деятельности. *Российская юстиция*. 1996. № 4. С. 40-41.

311. Чернобровкина Е. П. Институционализация межсекторного социального партнерства: региональный аспект: на примере Республики Бурятия: автореф. дисс... канд. социол. наук : 22.00.04. Улан-Удэ, 2006. 19 с.
312. Чеха В. В. Теоретические аспекты представительства в системе социального партнерства: автореф. дисс... канд. юрид. наук : 12.00.05. Томск, 2005. 27 с.
313. Чи довіряєте Ви профспілкам? (динаміка 2000-2013) Соціологічне опитування Центру Розумкова. URL: http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=84 (дата звернення 23.05.2021).
314. Чижик В. П. Функции профсоюзных организаций России и их классификация. *Омский научный вестник*. 2006. №6 (41). С.179-184.
315. Чижик В. П., Половинко В. С. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации: монография. Омск: Изд-во Ом. гос. унта, 2011. 368 с.
316. Шакірова А. Ю. Адміністративно-правовий статус профспілок в Україні дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2015. 213 с.
317. Шатіло В. А. Місце та роль профспілок у конституційному механізмі публічної влади в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. Том 31 (70). № 4. С. 38-43.
318. Шведов А. Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития. *Российский ежегодник трудового права*. № 4. 2008 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008. С. 89-108.
319. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. № 1 (8) 2012. С.121-129
320. Шипитько А. Б. Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере. *Известия Саратовского университета. Серия. Социология. Политология*. 2013. Вып.1. С.35-40.

321. Шмиттер Ф. Неокорпоративизм. *Полис. Политические исследования*. 1997. №2. С. 14-22.
322. Щербина В. І. Правовий статус профспілок: історія і перспективи. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 32-43.
323. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. К.: Генеза, 2013. 360 с.
324. Юргенс И.Ю. Тред-юнионизм и отечественные профсоюзы. *Полис. Политические исследования*. 1991. №6. С.113-119.
325. Ямпольская Ц.А. Общественные организации в СССР. М. : Наука, 1972. 216 с.
326. About Freelancers Union URL : <https://www.freelancersunion.org/about/> (дата звернення 24.05.2021).
327. Angola's Constitution of 2010 URL : https://www.constituteproject.org/constitution/Angola_2010.pdf?lang=en (дата звернення 24.05.2021).
328. Antonioli D., Manzalini R., Pini P. Innovation, workers skills and industrial relations: Empirical evidence from firm-level Italian data. *The journal of Socio-Economics*. Volume 40. Issue 3. May 2011. P.312-326.
329. Babies and bosses – Reconciling work and family life. Vol.4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris. 2005. P. 74.
330. Belabed Eva. Pension reform in Austria and role of the Trade Unions. *Labours education*, 2006. №. 4. P. 83-84.
331. Belgian Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue. URL : <http://www.emploi.belgique.be> (дата звернення 24.05.2021).
332. Bercovitch J. Mediators and Mediation Strategies in International Relations. *Negotiation Journal*. 1992 Volume 8, Issue 2. P. 99-112. URL : <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.1992.tb00655>.
333. Bercovitch J., Su–Mi Lee Mediating international conflicts: examining the effectiveness of directive strategies. *Journal of Peace Sciences*. 2003. Volume 8,

- Number 1. URL: http://www.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol8_1/Bercovitch.html (дата звернення 24.05.2021).
334. Dispute Resolution and Lawyers, Third edition / Riskin L.L., Westbrook J., Guthrie Ch., Heinsh T.J., Reuben R.C., Robbennolt J.K. Paint Paul, 2006. P. 191-192.
335. European social policy - a way forward for the union http://aei.pitt.edu/1118/1/social_policy_white_paper_COM_94_333_A.pdf (дата звернення 24.05.2021).
336. Federal Mediation and Conciliation Service: official site. URL : <https://www.fmcs.gov/aboutus/our-history/> (дата звернення 24.05.2021).
337. Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Geneva: International Labour Office, 6th edition, 2018. 352 p.
338. Fulton L. Arbeitnehmervvertretung in Europa. Labour Research Department und ETUI. Erstellt mit Unterstützung des SEEurope Netzwerks. 2013. Online-Publikation, verfügbar unter <http://de.worker-participation.eu>. (дата звернення 24.05.2021).
339. Goerke L., Pannenberg M. Trade union membership and dismissals. *Labor Economics*. Volume 18. Issue 6. December 2011. P. 810-821.
340. Goerke L., Pannenberg M. Trade Union membership and sickness absence: Evidence from a sick pay reform. *Labor Economics*. Volume 33. April 2015. P. 13-25.
341. Green Paper «European social policy: Options for the Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 1994. 27 p.
342. Guts N. G. Trade Unions of Ukraine as Subjects of Civil Law and as Members of Their Own Property. *Eurasian Academic Research. Journal* 2018. № 3 (21). C.59-69.
343. Haynes, J. M., Haynes, G. L., & Fong, L. S.. Mediation: Positive Conflict Management. Albany, NY: State University of New York Press, 2004. 316 p.

344. IndustriALL Global Union: About URL : <http://www.industriall-union.org/who-we-are> (дата звернення 24.05.2021).
345. International domestic workers Federation 5 Year Strategic Plan 2016-2020. P.16. URL : https://idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1 (дата звернення 24.05.2021).
346. International Labour Conference 99th Session. Decent work for domestic workers. Report IV (1). 2010. P.8.
347. International Labour Office. Female labour migrants and trafficking in women and children. Geneve. 2002. P. 23.
348. International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia, ILO-IOMOHCHR, 2001 [Международная миграция, расизм, дискриминация и ксенофобия. МОТ-IOMOHCHR, 2001]. URL : <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/wcar.pdf> (дата звернення 24.05.2021).
349. Jorgensen M. Evaluating cross-sector partnerships «Public-private partnerships in the post WSSD context». (Copenhagen Business School 14 August 2006). University of Aarhus. 2006. 30 p. URL: [http://unrisd.org/80256B3C005BD6AB/\(httpAuxPages\)/BC20F4BAFFCFF713C1257219004ABB34/\\$file/Mette.pdf](http://unrisd.org/80256B3C005BD6AB/(httpAuxPages)/BC20F4BAFFCFF713C1257219004ABB34/$file/Mette.pdf) (дата звернення 24.05.2021).
350. Koch M. Sustainable welfare, degrowth and eco-social policies in Europe (EN). Social policy in the European Union: state of play 2018. ETUI, Brussels, 2018: European Social Observatory. 196 p. P. 35-50.
351. Kovach K. Mediation. Principles and Practice. Third edition / Kovach K. Saint Paul: West Academic Publishing, 2004. 624 p.
352. Labor Code of the Philippines URL : <https://blr.dole.gov.ph/2014/12/11/labor-code-of-the-philippines/> (дата звернення 24.05.2021).
353. Moore Ch. W. The mediation process. Practical strategies for resolving conflicts. 3rd edition, San Francisco: Jossey-Bass, 2003. 599 p.

354. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO, 2013. 299 p.
355. Rathzel N., Uzzell D. Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environment Change*, Volume 21, Issue 4, October 2011, P. 1215-1223.
356. Salleh N.M., Rosline A.K., Len J.K.S., Budin K.Ag.. Chapter 9 – Collective voice and union effectiveness: Is relational capital the missing link? *Asia Pacific Human Resource Management and Organizational Effectiveness*, 2016. P. 195-213
357. Schmitter Ph. Still the Century of Corporatism? *Review of Politics*, 1974, Vol. 36. № 1. P.85-131.
358. Singapore Tripartism Forum. URL : <http://www.tripartism.sg/>
359. Skrzyszewski S., Cubberley M. A new vision of community and economic development: a multidimensional convergence of government, business, and the social sectors with the Internet. URL: <http://www.jourssa.ru/2005/3/4aIvanov.pdf> (дата звернення 11.06.2021).
360. Strauss, G., Gallagher, D., and Fiorito, J. (Eds). The State of the Unions. Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, 1991. P. 139-174
361. The Constitution Of Montenegro *Official Gazette of Montenegro* 01/07 of 25 October 2007. URL : https://www.constituteproject.org/constitution/Montenegro_2007.pdf (дата звернення 11.06.2021).
362. Trade Union URL :<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#> (дата звернення 11.06.2021).
363. Trade unions and climate activists unite for action 20.09.2019 URL : <https://www.etuc.org/en/pressrelease/trade-unions-and-climate-activists-unite-action> (дата звернення 11.06.2021).
364. Union Members Summary: Bureau of Labor Statistics URL : <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (дата звернення 11.06.2021).
365. White Paper "European Social Policy: A Way for the Union" COM(94) 333 final Brusse Is. 27. 07. 1994

366. Wiesenthal H., Clasen R. Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter? / Schroeder W., Wessels B. (Hg.). Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. EinHandbuch. - Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2003. S. 296-322.
367. Winnie Ng. Trade Unions and Social Work: Lessons from Canada. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition). 2015. P. 419-496
368. Workers Uniting: Workers Uniting: The Global Union. URL : <http://www.workersuniting.org/default.aspx?page=1> (дата звернення 11.06.2021).
369. Wrigley C. Industrial relations. Crafts, N., Gazely, I., Newell, A., eds. Work and pay in twentieth-century Britain. Oxford: University Press, 2007. P. 203-224.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Каплін С.М. Конституційне право на об'єднання у професійні спілки: правове регулювання в контексті зарубіжного досвіду. *Вісник Запорізького національного університету*. 2017. № 4. С. 27-33.
2. Каплін С.М. Соціальне партнерство в демократичній державі: конституційно-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 4 (25). Т.1. С. 54-58.
3. Каплін С.М. Класифікація функцій профспілок як суб'єктів конституційні правовідносин: основні доктринальні підходи. *Конституційно-правові академічні студії*. 2019. № 2. С.74-82.
4. Каплін С.М. Конституционное регулирование права на объединение в профсоюзы в Украине и странах Европейского Союза: сравнительно-правовой анализ. *Teisé*. 2021. № 120. С. 128-139.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Каплін С.М. Роль профспілок в процесі розвитку громадянського суспільства в Україні. *Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій: Збірник матеріалів конференції молодих науковців* (м. Київ, 26 травня 2018 р.) [Голова ред. колегії: Т. Семигіна]. Київ: АПСВТ, 2018. С. 29-30.
2. Каплін С.М. Профспілки у механізмі захисту соціально-економічних та трудових прав людини і громадянина в Україні. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції*, м. Запоріжжя, 18 травня 2018 року / за заг. ред. Т.О. Коломоець. Запоріжжя: ЗНУ, 2018. С. 117-119.

3. Каплін С.М. Функціональне призначення професійних спілок в процесі становлення громадянського суспільства в Україні. *Правове життя сучасної України*: у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.) / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. Т. 1. С. 278-280.

4. Каплін С.М. Конституційні засади та тенденції розвитку профспілок в умовах глобалізації. *Запорізькі правові читання*: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 18-19 травня 2021 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2021. С. 75-78.