ПРАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
ПРАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КУРТАКОВА ГАННА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 330.658:005.5

ДИСЕРТАЦІЯ
РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У СОЦІАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ **Г. О. Куртакова**

Науковий керівник –
Швець Катерина Павлівна,
кандидат юридичних наук
доктор наук з державного управління, доцент

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Куртакова Г. О. **Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом». − Київ, 2023.

У дисертації на основі сучасних наукових розробок комплексно визначено сутність соціального партнерства та розкрито особливості теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з діяльністю професійних спілок у соціально-партнерських відносинах при здійсненні ними представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників.

Соціальне партнерство охарактеризовано як систему взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), державними органами і місцевими органами самоврядування. Наголошено, що ця система спрямована на узгодження інтересів працівників і роботодавців у справах, пов'язаних з регулюванням трудових відносин та інших суспільних питань. Акцентовано, що головною метою соціального партнерства як інструменту вирішення соціальних та економічних питань у сучасному суспільстві є не тільки досягнення соціального консенсусу на основі історично обумовленого компромісу інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, а й стабільний розвиток демократичного, правового, соціального громадянського суспільства.

Розкрито зміст поняття та діяльності суб'єктів соціального партнерства, а саме профспілок, роботодавців і держави в соціально-партнерських відносинах. Зроблено висновок, що метою соціального партнерства є узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сферах, де вони можуть протистояти один одному.

Правові рамки соціального партнерства визначено як комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, а також їх двостороннє і тристороннє співробітництво на підприємствах і поза ними.

Охарактеризовано основні принципи соціального партнерства: 1) рівноправність сторін; 2) повага та врахування інтересів сторін; 3) зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; 4) сприяння держави у зміцненні та розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; 5) дотримання сторонами та їхніми представниками законів та інших нормативно-правових актів; 6) повноваження представників сторін; 7) свобода вибору під час обговорення питань, що входять до сфери праці; 8) добровільне прийняття сторонами зобов'язань; 9) реальність прийнятих сторонами зобов'язань; 10) обов'язковість виконання колективних договорів та угод; 11) контроль за виконанням колективних договорів та угод; 12) відповідальність сторін (їх представників) за невиконання з їхньої вини колективних договорів та угод.

Виокремлено види соціального партнерства, що визначають основні способи взаємодії між сторонами: 1) колективні переговори та укладення угод; 2) взаємні консультації та переговори; 3) участь працівників в управлінні організацією; 4) участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів.

Розкрито досвід законодавчого регулювання участі об'єднань роботодавців у нормотворчій діяльності країн-членів ЄС, зокрема Німеччини, Франції, Нідерландів, Данії. У правовому статусі об'єднань роботодавців виокремлено такі ключові складові, як трудова правосуб'єктність (правоздатність і деліктоздатність); роботодавча правосуб'єктність; статутні трудові права та обов'язки; юридичні гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Встановлено, що функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод − це не загальні функції профспілок, що ототожнюються з головними

напрямами їхньої діяльності, це завдання щодо практичної реалізації наданих профспілкам прав. До функцій профспілок віднесено захисну і представницьку. Захисна є основною функцією профспілок, визнання якої передбачає, що всі інші напрями діяльності профспілок повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй, а представницька − це допоміжна функція у захисті прав найманих працівників, що створює належні передумови для реалізації захисної функції.

Сформульовано авторське визначення захисної функції профспілок як діяльності профспілок, спрямованої на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників при виникненні, зміні та припиненні правовідносин, в які вони вступають. Констатовано, що захисна функція профспілок реалізується шляхом захисту індивідуальних і колективних інтересів трудящих й суспільства загалом, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів і всього суспільства, попередженні порушень.

Запропоновано з метою поліпшення соціально-партнерських відносин та задля своєчасного й ефективного вдосконалення напрямів діяльності профспілок у сфері колективно-договірних відносин і підсилення їх ролі у захисті трудових та законних інтересів працівників: конкретизувати й розширити напрям захисту трудових прав і гарантій у стратегічних документах з розвитку трудового потенціалу; посилити співпрацю Державної служби України з питань праці з профспілками та створити умови для її ефективної роботи; забезпечити підготовку фахівців у вишах і магістратурах, що мають економіко-правову спеціалізацію, з подальшим працевлаштуванням у Держпраці та профспілках; розробити довідники, методичні матеріали, інструкції для цих служб; розширити можливості проведення перевірок щодо порушень у сфері трудових відносин регіональних підприємств. Наголошено, що особливим і важливим напрямом захисту трудових прав і законних інтересів працівників є орієнтація працюючих на самозахист.

Доведено необхідність активізації роботи з питань укладення і виконання колективних договорів та угод, що передбачає: постійне залучення правових інспекцій профспілок до контролю за станом дотримання чинного законодавства про укладення і покращення колективних договорів і угод; щорічне проведення навчання профспілкових працівників з питань укладення колективних договорів та угод; постійний аналіз стану укладення і виконання колективних договорів, галузевих і регіональних угод.

Зроблено висновок, що соціальне партнерство − це метод узгодження різних соціально-економічних інтересів і врегулювання конфліктів, а також система інститутів і процедур такого узгодження та мета цієї системи, в якій соціальне партнерство забезпечує досягнення соціального миру. Теоретичною основою соціального партнерства є визнання об'єктивного існування в суспільстві різних соціальних груп з притаманними їм інтересами та пов'язаними з ними функціями.

До факторів, які стримують розвиток соціального партнерства в Україні, віднесено: неприйняття Верховною Радою України Трудового кодексу України та Закону України «Про соціальне партнерство»; внесення відповідних змін і доповнень до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, що сприятиме покращенню її матеріально-технічного та фінансового забезпечення; розробка системи моніторингу стану соціально-трудових відносин в Україні; належна організація кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формування відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціального партнерства і соціально-трудових відносин; прийняття законодавчих актів з метою створення належної правової основи для врегулювання соціально-трудових відносин в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, професійні спілки, держава, роботодавці, колективний договір, колективні угоди, колективні трудові спори.

ANNOTATION

Kurtakova G. O. **The role of trade unions in social partnership in a market economy.** – Qualified scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation for obtaining the academic degree of candidate of legal sciences in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – PJSC «Interregional Academy of Personnel Management». − Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of theoretical and practical problems related to the activities of trade unions in social partnership relations when they represent and protect the rights and interests of employees.

Social partnership is characterized as a system of mutual relations between employees (their representatives), employers (their representatives), state bodies and local self-government bodies. It is emphasized that this system is aimed at ensuring coordination of the interests of employees and employers in matters related to the regulation of labour relations and other social issues. It is emphasized that the main goal of social partnership as a tool for solving social and economic issues in modern society is not only the achievement of social consensus based on a historically determined compromise of the interests of employees, employers and the state, but also the stable development of a democratic, legal, social civil society.

The content of the concept and activities of the subjects of social partnership, namely trade unions, employers and the state in social-partnership relations, is determined. It is concluded that the purpose of social partnership is to reconcile the interests of employees and employers in areas where they may oppose each other.

The legal framework of social partnership is defined as a complex of legal norms regulating the status and the rights of trade unions, their associations, organizations of employers (entrepreneurs), their cooperation at enterprises and outside them on the basis of bilateral and tripartite cooperation.

The main principles of social partnership are characterized: 1) equality of parties; 2) respect and consideration of the interests of the parties; 3) the parties' interest in participating in contractual relations; 4) state assistance in strengthening and

developing social partnership on a democratic basis; 5) compliance by the parties and their representatives with laws and other normative legal acts; 6) powers of representatives of the parties; 7) freedom of choice when discussing issues related to work; 8) voluntary acceptance of obligations by the parties; 9) the reality of the obligations assumed by the parties; 10) mandatory performance of collective agreements, agreements; 11) control over the implementation of accepted collective agreements, agreements; 12) liability of the parties, their representatives for non-fulfillment of collective agreements, agreements due to their fault.

The types of social partnership that determine the main methods of interaction between the parties are singled out: 1) collective negotiations and conclusion of agreements; 2) mutual consultations and negotiations; 3) participation of employees in the management of the organization; 4) participation of representatives of employees and employers in the resolution of labour disputes.

The experience of legislative regulation of the participation of employers' associations in the rule-making activities of the EU member states, in particular Germany, France, the Netherlands, and Denmark, is disclosed. In the legal status of employers' associations, the key components are singled out: labour legal personality, including legal capacity for work and tortious capacity; employer legal entity; statutory labour rights and obligations; legal guarantees of labour rights and obligations; responsibility for violation of labour duties.

It is established that the functions of trade unions when concluding collective agreements and agreements are defined not as general functions of trade unions identified with the main areas of their activity, but as tasks for the practical implementation of the rights granted to them. The functions of trade unions include protective and representative functions. The protective function is the main function of trade unions, the recognition of which implies that all other areas of trade union activity should have a subordinate character and not contradict it, and the representative function is an auxiliary function in the protection of the rights of employees, which creates the necessary prerequisites for the implementation of the protective function.

The author's definition of the protective function of trade unions is formulated

as the activity of trade unions aimed at protecting the individual and collective rights and interests of employees in the event of the emergence, change and termination of the legal relations into which they enter. It is established that the protective function of trade unions is implemented by protecting the individual and collective interests of workers and society in general, through participation in the preparation of regulatory acts at the state, branch and local levels, in changing working conditions and monitoring the renewal of the violated rights of employees, collectives and the whole society, and warnings of violations.

In order to improve social-partnership relations and for the timely and effective improvement of trade union activities in the field of collective contractual relations and strengthening their role in the protection of labour and legitimate interests of employees, it is proposed to specify and expand the direction of protection of labour rights and guarantees in strategic documents on the development of labour potential; strengthen the cooperation of the State Service of Ukraine on labour issues with trade unions and create conditions for its effective work; to provide training in universities and master's degrees of specialists focused on economic and legal specialization for work in the State Labour and Trade Unions; to develop thorough guides, methodical developments, instructions for these services; to increase the possibilities of coverage of enterprises of the oblasts with inspections regarding violations in the field of labour relations. It is emphasized that a special and important area of protection of labour rights and legitimate interests of workers is the orientation of workers to self-defense.

The need to improve and intensify the work on the conclusion and implementation of collective contracts and collective agreements is proven, which involves: the constant involvement of legal inspections of trade unions in monitoring the state of compliance with the current legislation on the conclusion and improvement of collective contracts and collective agreements; annual training of trade union workers on concluding collective contracts and collective agreements; constant analysis of the state of conclusion and implementation of collective agreements, industry and regional agreements.

It is concluded that social partnership is a method of harmonizing various socio-

economic interests and resolving conflicts between them. At the same time, social partnership is a system of institutions and procedures for such coordination and the goal of this system, where social partnership is a means of achieving social peace. The theoretical basis of social partnership is the recognition of the objective existence in society of various social groups with their inherent interests and related functions.

Factors that hold back the development of social partnership in Ukraine include: non-adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine of the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine “On Social Partnership”; introduction of appropriate changes and additions to the Regulations on the National Tripartite Socio-Economic Council, which will contribute to the improvement of its material, technical and financial support; development of a system for monitoring the state of social and labour relations in Ukraine; proper organization of personnel and scientific support of social partnership and formation of a corresponding system of training and retraining of personnel dealing with issues of social-labour relations and social partnership; the adoption of legislative acts that would create a comprehensive legal basis for the regulation of social and labour relations in Ukraine.

Key words: social partnership, trade unions, state, employers, collective contract, collective agreements, collective labour disputes.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях:

1. Куртакова Г. О. Правовий статус профспілок у формування системи соціального партнерства в Україні. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом.* Юридичні науки. 2022. Вип. 2 (62). С. 34−43.

2. Куртакова Г. О. Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2022. Вип. 5 (5). С. 52–62.

3. Куртакова Г. О. Держава як суб'єкт соціального партнерства. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління.* 2022. Вип. 6 (24). С. 28–37.

4. Куртакова Г. О. Правові засади участі профспілок у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). *Наукові інновації та передові технології.* 2023. Вип. 1. С. 112–122.

5. Куртакова Г. О. Правове регулювання національної тристоронньої соціально-економічної ради. *Наукові інновації та передові технології.* 2023. Вип. 2. С. 126–132.

6. Куртакова Г. О. Роботодавець та їх об'єднання як суб'єкт соціального партнерства. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. Вип. 2 (8). С. 236–251.

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав з юридичних наук:

7. Куртакова Г. О. Правове регулювання соціального партнерства. *Modern aspects of science:* international collective monograph. 2023. Vol. 30. P. 92–103.

8. Куртакова Г. О. Роль медіатора в трудовому праві. *Věda a perspektivy:* мультидисциплінарний міжнародний журнал. 2023. № 6 (25). P. 256−262.

Тези доповідей на науково-практичних конференціях:

9. Куртакова Г. О. Фактори впливу на розвиток соціально- партнерства в Україні. *Державне регулювання господарської комерційної діяльності:* матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 16 берез. 2016 р.). Київ, 2016. С. 74–87.

10. Куртакова Г. О. Правове регулювання соціального партнерства в Україні. *Актуальні проблеми юридичної науки у контексті реформування законодавства України:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16 берез. 2017 р.). Київ, 2017. С. 57–60.

11. Куртакова Г. О. Механізми функціонування соціального партнерства. *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства:* матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 квіт. 2019 р.). Київ, 2019. С. 47–49.

12. Куртакова Г. О. Соціально-партнерські відносини – один із засобів захисту профспілками інтересів працівників. *Проблеми модернізації України. Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі:* матеріали VI Всеукр. звітної наук.-практ. конф. (Київ, 8 груд. 2022 р.). Київ, 2022. Вип. 15. С. 254–256.

13. Куртакова Г. О. Діяльність профспілок при укладенні колективних договорів і угод в умовах соціально партнерських відносинах. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку:* матеріали XXX-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Гамбург, Німеччина, 7 берез. 2023 р.). Гамбург, 2023. С. 120–124.

14. Куртакова Г. О. Проблеми соціального партнерства в Україні. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку:* матеріали XXX-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Ольборг, Данія, 7 жовт. 2023 р.). Ольборг, 2023. С. 73–75.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ…… 14

ВСТУП……. 15

РОЗДІЛ 1 ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ЙОГО СУБ'ЄКТІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ……. 25

1.1 Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні……... 25

1.2 Особливості правових відносин соціального партнерства у сфері праці в Україні……. 62

1.3 Участь профспілок у соціально-партнерських відносинах і регулювання соціально-трудових відносин……. 86

1.4 Правовий статус об'єднань роботодавців як суб'єктів соціального партнерства в Україні…… 115

Висновки до розділу 1…….. 135

РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ ПРИ УКЛАДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД…… 139

2.1 Діяльність профспілки при укладенні та зміні колективного договору в умовах соціальних партнерських відносин……... 139

2.2 Актуальні форми участі суб'єктів соціального партнерства у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)…… 159

Висновки до розділу 2…….. 190

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ……. 194

3.1 Соціально-партнерські відносини як один із засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах ринкової економіки…… 194

3.2 Способи реалізації функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах……. 209
Висновки до розділу 3…….. 219
ВИСНОВКИ……... 221
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..…… 228
ДОДАТКИ……... 252

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ −	Верховна Рада України
ВУЦВК −	Всеукраїнський центральний виконавчий комітет
Держпраці −	Державна служба України з питань праці
ЄС −	Європейський Союз
КЗпП України −	Кодекс законів про працю України
КУпАП України −	Кодекс України про адміністративні правопорушення
КТС −	Комісія по трудових спорах
КМУ –	Кабінет Міністрів України
НКП −	Народний комісаріат праці
НТСЕР −	Національна тристороння соціально-економічна рада
МОП −	Міжнародна організація праці
ООН −	Організація Об’єднаних Націй
РТК −	Рада трудового колективу
рф –	російська федерація
УНР −	Українська Народна Республіка
ФЗМК −	фабрично-заводські та місцеві комітети
ФПУ −	Федерації професійних спілок України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. У сучасних умовах ринкової економіки, демократизації українського суспільства, формування соціальної, правової держави важливе значення має скоординована участь громадськості у політичних і соціально-економічних процесах життя. Провідну роль у цьому повинні відігравати профспілки, як найбільш масові громадські організації. Розвиток і вдосконалення соціальних відносин має стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою послаблення соціального напруження. На першому плані у цих процесах стають відносини соціального партнерства, за допомогою яких вирішуються нагальні проблеми українського суспільства. Розвиток інституту соціального партнерства в Україні прямо пов'язаний зі зростанням ролі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. За нинішніх умов ринкової економіки важливої теоретичної і практичної значущості для реального захисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває реалізація функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод.

Роль профспілок у соціально-партнерських відносинах і при укладенні колективних договорів та угод у контексті ринкової економіки є недостатньо вивченою і потребує подальшого наукового осмислення та практичної реалізації, оскільки визначення функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах допомогло б удосконалити їхню діяльність. З цією метою необхідно переглянути і вдосконалити форми діяльності профспілок, забезпечити створення ефективного правового механізму, який би упорядковував процедуру колективно-договірного регулювання соціально- партнерських відносин. Окрім цього, доцільно внести зміни та доповнення до чинного законодавства України та проєкту Трудового кодексу України для конкретизації правових форм участі профспілок у соціально-партнерських відносинах при укладенні колективних договорів і угод.

Створення ефективного механізму захисту соціально-трудових прав і

законних інтересів працівників через колективно-договірне регулювання є важливим кроком у реформуванні діяльності профспілок, який дасть змогу створити високопрофесійне представницьке та правозахисне об'єднання, що забезпечить реальний та ефективний захист трудових прав особи. Також реформування системи колективно-договірного регулювання та забезпечення ефективного захисту соціально-трудових прав працівників потребує вдосконалення законодавства, підвищення професійних навичок представників профспілок, підтримки та сприяння діяльності з боку держави та інших організацій. Такі заходи допоможуть створити дієвий механізм захисту прав працівників і розвитку соціального партнерства в Україні.

Одним із елементів реформування діяльності профспілок і створення високопрофесійної представницької та правозахисної організації є розробка дієвого механізму захисту соціально-трудових прав і законних інтересів працівників засобами колективно-договірного регулювання. З огляду на функції, які повинні виконувати профспілки, це сприятиме реальному й дієвому захисту прав особи, розвитку громадянського суспільства та соціального партнерства в Україні.

Теоретичним підґрунтям дослідження стали праці М. І. Ануфрієва, Т. Б. Аріфходжаєвої, О. О. Бандурки, К. С. Батигіна, Б. С. Беззуба, Н. Б. Болотіної, І. Л. Бородіна, В. А. Васильєва, В. С. Венедиктова, М. К. Галянтича, О. М. Ганечко, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, С. В. Діденка, С. Ф. Демченка, О. П. Денеги, В. В. Джуня, Б. Н. Жаркова, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, М. І. Зубрицького, С. О. Іванова, О. М. Каплі, І. Я. Кисельова, З. Я. Козак, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, С. О. Лисенка, І. О. Лосиці, М. В. Лушникової, А. Р. Мацюка, О. М. Мовчана, О. А. Музики-Стефанчук, В. Л. Наумова, О. М. Обушенка, Г. В. Осового, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, А. М. Подоляки, М. Ю. Потоцького, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Г. Ю. Семигіна, З. К. Симорота, М. І. Смоковича, В. І. Смолярчука, Т. А. Сошникової, Г. О. Стоян, О. Д. Терещука, В. М. Толкунової, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої,

В. А. Чибісова, В. О. Швеця, Б. В. Шуби, В. І. Щербини, Р. Г. Щокіна, О. Х. Юлдашева та інших провідних вітчизняних науковців.

Вагомий науковий внесок зазначених учених у розроблення досліджуваної проблематики є беззаперечним, однак їхні дослідження проводились здебільшого без урахування нинішніх реалій, що прямо впливають на діяльність профспілок.

Наукове осмислення досліджуваного питання дає змогу розробити пропозиції щодо вдосконалення діяльності профспілок у сфері соціального партнерства в Україні, що сприятиме захисту інтересів працівників у сучасних умовах ринкової економіки. Зазначені обставини й зумовили обрання теми дисертації, визначили об’єкт і предмет дослідження й посилили її праксеологічну значущість.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Роботу виконано як частину загального плану науково-дослідної роботи Навчально-наукового Інституту права ім. князя Володимира Великого ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» та як частину Загального плану науково-дослідницької роботи ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» на 2019−2024 рр. «Дослідження теоретико-методологічних основ розвитку української державності в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств: політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти» (ДР № 0119U100492). Дисертацію виконано у межах загального плану науково-дослідної роботи ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» на 2014–2018 рр.: «Теоретико-методологічні засади становлення української державності і соціальна практика: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми» (ДР № 0113U007698) та загального плану науково-дослідної роботи ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» на 2019–2024 рр.: «Дослідження теоретико-методологічних основ розвитку української державності в контексті світових

модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств: політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти» (ДР № 0119U100492).

Тема роботи пов’язана з організаційними й нормотворчими заходами, що здійснюються в Україні, з метою гармонізації та адаптації національного законодавства до законодавства Європейського Союзу, реформування правової системи держави та поступового її узгодження з міжнародними та європейськими стандартами.

Тему дисертації затверджено Вченою радою ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» 24 грудня 2008 р. (протокол № 5) та уточнено 22 грудня 2010 р. (протокол № 10).

Мета і завдання дослідження. *Метою* роботи є теоретичне узагальнення та аналіз теоретичного підґрунтя вдосконалення діяльності профспілок у колективно-договірному регулюванні трудових відносин і визначенні їх функцій у сучасних соціально-партнерських відносинах при укладенні колективних договорів і угод.

Для реалізації зазначеної мети необхідно виконати такі *завдання:*

− з’ясувати сутність і характер соціального партнерства в Україні та за кордоном;

− розкрити особливості поширення положень колективних договорів і угод на суб’єктів соціально-партнерських відносин та практичних дій профспілок при укладенні колективних договорів і угод;

− охарактеризувати соціальне партнерство як систему взаємовідносин між працівниками та роботодавцями;

− дослідити розвиток інституту колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;

− проаналізувати міжнародний досвід діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод;

− з’ясувати та розкрити понятійний апарат трудового законодавства щодо колективно-договірного регулювання, соціально-партнерських відносин і

діяльності профспілок;

− визначити ефективність колективних договорів і угод та роль профспілок у їх забезпеченні;

− проаналізувати функції профспілок у становленні соціально-партнерських відносин;

− окреслити особливості поширення положень колективних договорів і угод на суб'єктів соціально-партнерських відносин та практичних дій профспілок при укладенні колективних договорів і угод;

− розробити обґрунтовані пропозиції щодо сучасних напрямів діяльності профспілок у колективно-договірному регулюванні соціально-партнерських відносин;

– визначити способи реалізації функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані з діяльністю соціальних партнерів при укладенні колективних договорів і угод.

Предмет дослідження – роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження слугувала сукупність загальнонаукових та спеціальних методів. Зокрема, *історико-правовий* метод застосовано у процесі дослідження історії розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні, сучасного стану наукових досліджень, законодавства й правозастосовної практики (підрозділи 1.1, 1.2, 1.4, розділ 2); *логіко-семантичний* – для з'ясування ролі профспілок у соціально-партнерських відносинах і регулювання соціально-трудових відносин, окреслення способів реалізації функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах (підрозділи 1.3, 2.2, 3.2); *порівняльний* – для встановлення особливостей правових відносин соціального партнерства у сфері праці в Україні, правового статусу об'єднань роботодавців як суб'єктів соціального партнерства в Україні, та способів реалізації функцій профспілоку соціально-партнерських відносинах (підрозділи 1.2, 1.4, 3.1, 3.2).

Соціологічний і *статистичний* методи сприяли визначенню ефективності колективних договорів і угод, як форм соціального партнерства та узагальнення основних функцій профспілок, що спрямовані на вдосконалення діяльності професійних спілок у сфері колективно-договірного регулювання (підрозділи 1.3, 2.1, 3.1, 3.2). Для узгодження результатів дослідження використано *логіко-юридичний* метод, що сприяв аналізу правових норм, шляхом використання логіки для їх правильного тлумачення й застосування; для узгодження результатів, одержаних за допомогою соціологічного і статистичного методів, з правовими нормами, що встановлені для колективних договорів і угод, що дало підстави зробити висновки щодо ефективності таких форм соціального партнерства і функцій профспілок у цій сфері (підрозділи 1.2, 1.4, 2.2).

Нормативною базою дослідження слугували: Конституція України,закони України, нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, Федерації професійних спілок України, постанови Пленуму Верховного Суду України, нормативні акти Федерації профспілок України, нормативні акти іноземних країн та іноземна наукова література, присвячена цій тематиці.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у дисертації вперше комплексно, з використанням методів пізнання, з урахуванням сучасних умов ринкової економіки на системному рівні аналізу та узагальнення здійснено комплексне дослідження соціального партнерства і практичної діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку положень, висновків і пропозицій, нових у концептуальному плані й важливих для з’ясування ролі профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринковоїекономіки, зокрема:

вперше:

– окреслено класифікацію етапів розвитку правового регулювання повноважень і діяльності профспілок у сфері праці;

– досліджено історію розвитку законодавства про соціальне партнерство в Україні;

– проаналізовано правовий статус профспілок щодо формування системи соціального партнерства в Україні;

– запропоновано внесення змін і доповнень до окремих нормативних актів, які регулюють діяльність профспілок;

удосконалено:

– положення про необхідність залучення до роботи в органах управління підприємства членів виборних органів профспілки для більш ефективного впровадження соціально-партнерських зобов'язань і соціального контролю;

– положення про необхідність залучення до колективно-договірного процесу власників підприємства через повноваженого їхнього представника або довірену особу;

– шляхи впровадження правових форм участі профспілок у колективно-договірному регулюванні під час реструктуризації підприємства з метою соціального захисту трудових прав і законних інтересів працівників;

дістали подальшого розвитку:

– розуміння ролі та значення інституту колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, який є одним із найдієвіших засобів захисту трудових прав і законних інтересів працівників у сучасних умовах розбудови економіки та становлення цивілізованого ринку праці;

– теоретичні напрацювання щодо застосування міжнародного досвіду у діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод в національному законодавстві та на практиці;

– теоретичні напрацювання щодо надання працівникам права брати участь в управлінні підприємством, шляхом розвитку цивілізованих корпоративних відносин;

– визначення основних функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод: захисна, реформаторська, партнерська (соціальний діалог), правостворююча, представницька, контрольна, інформаційно-консультативна, освітньо-просвітительська, виховна, організаційна. Ці функції визначаються не як загальні функції профспілок, що ототожнюються з їх головними напрямами

діяльності, а саме як завдання з практичної реалізації наданих їм прав;

– класифікація етапів становлення українських профспілок як активного суб'єкта соціально-партнерських відносин: 1) період з 1921 до 1929 рр.; 2) з 1929 до 1992 рр.; 3) з 1992 р. і дотепер, а також визначення особливостей кожного з цих етапів;

– теоретичні напрацювання щодо визначення суб'єктного складу поширення колективних договорів і угод на роботодавця та членів виборних органів профспілки й механізму погодження повноважень соціальних партнерів, з урахуванням практики укладення колективних договорів і угод;

– теоретичні напрацювання щодо поширення порядку утворення спільного представницького органу не тільки на профспілки, а й на інші органи, уповноважені трудовим колективом на його представництво, механізму погодження повноважень органів соціального партнерства на представлення інтересів сторін колективних переговорів і реалізації пропозиції Міжнародної організації праці про визначення ступенів відповідальності за забезпечення процедури укладення та виконання колективних договорів і угод;

– наукові погляди щодо необхідності посилення захисту прав особи в Україні.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані та обґрунтовані в дисертації теоретичні положення, висновки й рекомендації впроваджені та можуть бути використані у:

– *науково-дослідній роботі* – як основа для подальших наукових досліджень діяльності профспілок, соціального партнерства та медіації (Акт упровадження ПрАТ ‹Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» від 30 жовтня 2023 р.);

– *правозастосовній сфері* – при вдосконаленні чинного законодавства України, а також при приведенні його у відповідність до міжнародних стандартів;

– *освітньому процесі* – при підготовці лекцій, методичних рекомендацій і дидактичних матеріалів для студентів та слухачів магістратуриз навчальних

дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права» та «Трудові спори» (Акт упровадження ПрАТ ‹Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» від 30 жовтня 2023 р.); при підготовці лекцій та навчально-методичних комплексів з навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення» (Довідка Голосіївського економіко-правового фахового коледжу від 6 листопада 2023 р.);

– *практичній діяльності профспілок* – результати дослідження сприятимуть підвищенню ефективності реалізації первинними профспілками функцій, спрямованих на задоволення інтересів суб'єктів трудового права, зокрема при здійсненні ними правозахисної, правотворчої та правоосвітньої діяльності (Довідка про впровадження у ПрАТ ‹Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» від 7 вересня 2023 р.).

Апробація результатів дослідження. Результати, що розкривають основні положення дисертаційного дослідження, сформульовані пропозиції та висновки було оприлюднено на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Державне регулювання господарської комерційної діяльності» (м. Київ, 16 березня 2016 р.); «Актуальні проблеми юридичної науки у контексті реформування законодавства України» (м. Київ, 16 березня 2017 р.); «Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства» (м. Київ, 15 квітня 2019 р.); «Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі» (м. Київ, 8 грудня 2022 р.); «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (м. Гамбург (Німеччина), 7 березня 2023 р.); «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (м. Ольборг (Данія), 7 жовтня 2023 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції висвітлено у чотирнадцяти наукових публікаціях, серед яких: одна стаття – у міжнародній колективній монографії, одна стаття − у мультидисциплінарному міжнародному журналі, шість статей – опублікованих у виданнях, віднесених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, шість

– у збірниках тез наукових доповідей, оприлюднених за результатами міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, логічно об’єднаних у вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 258 сторінок, з них основного тексту – 213 сторінок. Список використаних джерел налічує 261 найменування та займає 24 сторінки. 2 додатки розміщено на 7 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ЙОГО СУБ'ЄКТІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

1.1 Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні

Ґрунтовне вивчення сутності та характеру соціального партнерства неможливе без аналізу історичних передумов його виникнення та розвитку, а також дослідження формування й основних етапів становлення та розвитку законодавства, що регулює цю сферу. Варто відзначити, що хоча законодавство про соціальне партнерство взаємодіє з розвитком загального трудового законодавства та правового регулювання колективних договорів, йому притаманні свої власні особливості та етапи розвитку, які не завжди збігаються із загальними етапами розвитку трудового законодавства та законодавства про колективні договори, що досліджені та визначені у вітчизняній юридичній літературі.

Вочевидь комплексне дослідження інституту соціального партнерства та профспілкового руху потребує вивчення цих понять в історичному аспекті − з моменту виникнення і аж до їх сучасної інтерпретації.

На різних етапах розвитку економічних відносин соціальне партнерство розглядалось ученими як: принцип трудового права, на підставі якого відбувається колективно-договірне регулювання механізм урегулювання й захисту інтересів соціальних груп; інститут досягнення компромісу в урегулюванні соціально-трудових відносин; комплекс суспільних відносин; тощо.

Проблематика дослідження різних аспектів соціального партнерства та профспілкового руху, обґрунтування теоретичних основ соціального партнерства, методологічних підходів до системного вивчення проблем

забезпечення діяльності профспілок є предметом вивчення низки вітчизняних учених, зокрема О. Акуліної [1], Т. Андрійчука [26, с. 24–27], Л. Амелічевої [2], А. Андрущенка [5], О. Арсентьєвої [7], Н. Балабанової [10], Ю. Білого [13], Л. Борисової [17], П. Буряка [20], В. Варениця [131], О. Василенка [22], Н. Галіциної [28], А. Гессена [31], М. Григор'євої [20], О. Грішнової [36], К. Гутуряк [37], А. Дідуха [26], І. Дубровського [5], В. Жернакова [48], В. Жукова [11], О. Карпенко [59], Б. Карпінського [20], А. Колота [68], В. Комарницького [69], С. Куца [91], І. Лебедєва [96], М. Лукашевича [99], Т. Ляшенко [100], Л. Макаренко [120], І. Мельник [187], М. Міщука [116], Л. Негель [120], Г. Осового [126], І. Пащенка [127], С. Петратковича [130], О. Петрова [131], П. Пилипенка [134], С. Прилипка [142], С. Процюка [180], Г. Рибницького [182], Н. Романової [187], Ю. Саєнка [203], О. Ситника [190], Г. Смовкіної [234], М. Сорочишина [198] , Г. Трунової [213], О. Трюхан [214], М. Туленкової [99], Г. Чанишевої [225], О. Шапоренко [233], Ю. Шайгородського [26], І. Шерепери [234], Л. Юзик [236] та інших.

Аналіз наявних у сучасній науковій літературі тлумачень поняття «соціальне партнерство» дав змогу відстежити еволюцію поглядів та окреслити основні положення у цій сфері. Вивчення масиву першоджерел, наукової літератури дало змогу дійти висновку, що розвиток соціального партнерства відбувався через еволюцію цього феномену відповідно до змін його функцій. Попри те, що інститут соціального партнерства пройшов багато випробувань, він усе ж зберіг своє значення та актуальність для українського суспільства.

Соціальне партнерство як окремий інститут трудового права – це сукупність правових норм, що спрямовані на регулювання співпраці між працівниками і роботодавцями з питань застосування найманої праці. Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство налічує кілька основних етапів – від XIX ст. і дотепер.

Перший етап становлення законодавства про соціальне партнерство пов'язаний із зародженням окремих елементів цього правового механізму. До Жовтневої революції 1917 р. Україна входила до складу російської імперії, що

зумовило поширення на її території відповідного законодавства. Потужним імпульсом розвитку економіки стали реформи 60−70-х рр. XIX ст., а юридичним підґрунтям для заняття підприємництвом, яким було ліквідовано станові обмеження в сфері підприємницької діяльності, були Положення про мито за право торгівлі та інших видів промислів від 1 січня 1863 р. і 9 лютого 1865 р., Статут про промисловість від 1893 р., який надавав право приватним особам, товариствам і компаніям засновувати заводи, фабрики та мануфактури в містах і повітах, Положення про державний промисловий податок від 8 червня 1898 р. [45, с. 21]. Статутом про промисловість 1893 р. [52] у розділі 1 глави 2 «Про цехове управління» книги 2 «Про ремісничу промисловість» передбачено правові підстави та умови створення й діяльності прототипів сучасних організацій роботодавців. Загальне управління цехами кожного міста зосереджувалося в Загальній ремісничій управі, яку очолював ремісничий голова, а також старшини цехів. Кожний цех мав свою внутрішню організацію, своїх представників, власний порядок вирішення питань діяльності. Обов’язковою була присутність не менше двох старост в управі.

З метою вирішення питань цехових управлінь при Департаменті мануфактур і внутрішньої торгівлі було створено Мануфактурну Раду, яку на місцях представляли відповідні комітети. Правова регламентація діяльності Мануфактурної Ради здійснювалася відповідно до Зводу громадських установ Зводу законів російської імперії. Згодом з метою сприяння торгівлі та мануфактурній промисловості, загальним і місцевим її потребам та умовам й вирішення питань управління ст. 11 Статуту 1893 р. при Міністерстві фінансів було створено Раду торгівлі та мануфактур. На Міністра торгівлі та промисловості покладалися обов’язки скликати з’їзди промисловців окремих галузей виробництва за обов’язкової участі представників міністерств з проблемних питань діяльності промисловців. Того часу такі з’їзди стимулювали набуття навичок спільної роботи й партнерства з державою.

Статутом про промисловість уперше було визнано й закріплено право працівників обирати і мати своїх представників у відносинах з роботодавцем.

Прийнятий 10 червня 1903 р. Закон «Про запровадження старост на промислових підприємствах» також увійшов до складу Статуту про промисловість. Згідно зі ст. 207 Уставу, старости обиралися на підприємствах фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості та були підвідомчі губернським чи обласним радам з фабричних і гірничозаводських справ. Працівникам відповідної галузі промисловості окремого розряду надавалося право обирати кандидатів у старости з числа обраних кандидатів управління підприємства (одного старосту для кожного розряду).

Фабричним управлінням установлювалися правила діяльності старост, що затверджувалися губернатором за поданням фабричного інспектора або відповідного окружного інженера. Правилами діяльності старост як представників працівників передбачалися підстави розподілу працівників підприємства на розряди, а також порядок обрання старост (спосіб подачі голосів, кількість голосів, необхідних для подолання виборчого бар'єру, місце і час голосування, число кандидатів у старости, які представляють кожний розряд на затвердження управлінням підприємства).

Статтею 203 Уставу передбачала віковий ценз кандидатів у старости, який становив 25 років. Однак фабричне управління могло підвищити вказану вікову межу. Якщо встановлений управлінням підприємства розряд працівників складав більшість працівників молодше встановленого мінімального віку, працівники даного розряду мали право обирати кандидатів з числа працівників інших розрядів того ж підприємства.

Статтею 204 Статуту було визначено коло повноважень старости як інституту представництва працівників, зокрема бути уповноваженим представником його розряду для здійснення заяви від імені працівників, які його обрали, управлінню підприємства, а так сам і установам та посадовим особам, які здійснювали місцевий нагляд за благоустроєм і порядком в установі та на підприємстві. Розпорядження управління підприємства та роз'яснення зроблених ними заяв передавалися робітникам через старост. З метою реалізації питань, віднесених до компетенції старост, згідно зі ст. 206 Статуту, їм

надавалося право збирати робітників, які їх обрали, у визначений управлінням підприємства час і зазначене місце, при цьому на старосту покладався обов'язок збереження належного порядку. Якщо ж питання стосувалося інтересів декількох розрядів робітників, то для їх обговорення збиратися старости відповідних розрядів.

Старости, які не відповідали своєму призначенню, звільнялися від виконання обов'язків розпорядженням губернатора до спливу строку, на який вони були обрані (ст. 209 Статуту).

Окрім того, введення інституту фабричних старост не виключало можливості окремих робітників особисто представляти свої інтереси перед управлінням підприємства без участі старост (ст. 205 Статуту).

Таким чином, чинне на той час законодавство стало першим кроком на шляху організації робітників на началах представництва.

17 жовтня 1905 р. на території російської імперії видається маніфест «Про вдосконалення державного порядку», що проголошував свободу слова, совісті, зборів і союзів, а в розвиток ідей Маніфесту 4 березня 1906 р. ухвалюються Тимчасові правила про товариства та союзи (далі – Тимчасові правила), що за своєю структурою поділялися на дві частини: перша містила загальні норми про громадські об'єднання і союзи, друга була присвячена професійним організаціям, які створювалися для осіб, зайнятих у торговельних і промислових підприємствах, а також стосувалася власників цих підприємств [255]. Отже, дія Тимчасових правил поширювалася на професійні об'єднання робітників і роботодавців.

Відповідно до ст. ст. 1, 2 Тимчасових правил задля виявлення та узгодження економічних інтересів, покращення умов праці своїх членів, підвищення продуктивності праці відповідних підприємств створювалися професійні спілки, до завдань яких було віднесено: пошук способів ліквідації непорозумінь, що виникають зі змісту договірних умов між наймачами і найманими працівниками; узгодження розміру заробітної плати та належних умов праці в різних галузях промисловості й торгівлі; надання допомоги членам

профспілки; створення кас взаємодопомоги; створення бібліотек, професійних шкіл, курсів; надання юридичної допомоги членам профспілки та іншим працівникам [255].

Відтак, аналізом зазначених положень виокремлено два основні напрями діяльності профспілок: 1) турбота про робітника та його сім'ю в період вимушеного безробіття; 2) турбота про робітника в період перебування його на роботі [224].

Варто зазначити, що до професійної спілки могли вступати особи жіночої і чоловічої статі, які працюють на торгових і промислових підприємствах, як казенних, так і приватних, з однаковими, однорідними або такими, що мають між собою зв'язок, роботами чи на промислі, при цьому неповнолітні особи могли бути членами спілки, якщо в її статуті не було зазначене протилежне (ст. ст. 7, 8 Тимчасових правил).

Згідно зі ст. 9 Тимчасових правил, особи, які бажали створити професійне об'єднання, були зобов'язані не пізніше ніж за два тижні до його відкриття за місцем знаходження Правління об'єднання подати в двох екземплярах старшому фабричному інспектору або окружному гірничому інженеру письмову заяву з нотаріальним засвідченням законної правоздатності заявників і дійсності їх підписів, з додатком завіреного ними статуту об'єднання, а також кошти, необхідні для опублікування оголошень про утворення об'єднання [255].

Окрім того, Тимчасові правила містили лише загальні положення щодо діяльності профспілок, які конкретизувалися в статуті відповідної спілки, де, зокрема, вказувались (ст. ст. 10, 11): − назва об'єднання, його мета, сфера та способи діяльності, а також місце знаходження; − ім'я, по-батькові, прізвище, звання та місце проживання кожного з його засновників; − порядок вступу і вибуття членів; − права та обов'язки членів; − розмір членських внесків і порядок їх сплати; − склад правління і місце його знаходження, порядок обрання та повноваження правління й осіб, на яких покладається управління справами і майном об'єднання; − строк повноважень вказаних осіб, а також порядок дострокового їх звільнення; − спосіб ведення звітності; − порядок і строк

скликання загальних зборів об'єднання та його відділень; − питання, які виносяться на обговорення загальних зборів; − умови дійсності постанов загальних зборів; − порядок внесення змін до статуту і закриття товариства, а також спосіб ліквідації його справ; − створення при товаристві різноманітних додаткових установ (кас − взаємодопомоги, бібліотек, професійних шкіл); − порядок створення відділень товариства [255].

Заяву про створення професійних товариств з проєктами їх статутів старші фабричні інспектори та окружні гірничі інженери повинні були надати губернатору, який, своєю чергою, передавав їх для розгляду і подальшого затвердження в губернські або міські управи. Товариства мали звітувати про свою діяльність перед міністром торгівлі та промисловості, якому було надано право видавати відповідні правила з цього питання (ст. 23 Тимчасових правил) [255; 101].

Як бачимо, ні процес створення професійних спілок, ні порядок їх діяльності не можна назвати ліберальним. Однак розглянуті норми стали основою для подальших розробок законодавства про робітничі спілки, що сприяло розвиткові солідарності робітників і підприємців за участю держави.

Разом з тим Тимчасові правила про товариства та союзи регламентували порядок створення та діяльності союзів роботодавців. Так, згідно з цими Правилами у м. Харкові в 1907 р. був створений Союз промисловців. Союзи роботодавців поділялися на галузеві та змішані, до їх складу входили промисловці окремих місцевостей, незалежно від виду їх діяльності. Порядок створення та діяльності союзів роботодавців визначався їх статутами, які затверджувалися на з'їздах відповідних союзів. Відповідно до статутів союзи користувалися правами юридичної особи, мали право набувати, приймати і передавати у заставу нерухоме майно, створювати капітали, укладати різного роду угоди, захищати свої інтереси в суді, вступати в союзи з іншими асоціаціями.

Бюджети союзів становили вступні та щорічні внески їх членів, додаткові внески, які сплачували члени союзу в разі нестачі коштів (вони не могли

перевищувати подвійного розміру щорічного внеску), а також суми неустойки.

Окрім розвитку підприємництва основними завданнями союзу були також інші важливі питання, зокрема проведення досліджень, які стосувалися покращення умов праці та виробництва; вирішення конфліктів між роботодавцями і найманими працівниками; визначення цін оплати праці; відкриття консультацій для надання юридичної допомоги своїм членам; створення бібліотек тощо.

Діяльність союзів роботодавців відбувалась за наступними напрямами: боротьба зі страйковим рухом; формування та регулювання ринку праці; робота над законопроєктами у сфері трудових відносин. Припинення діяльності союзу передбачалося у разі прийняття відповідного рішення загальними зборами членів союзу або за рішенням суду.

За прикладом західних країн держава бере на себе завдання, за які раніше відповідали організації працівників, як, наприклад, підтримка працівників під час хвороби та в інших випадках скрути. Добровільне страхування поступово витісняється державним примусовим страхуванням і покладенням відповідних зобов’язань на роботодавців або місцеву владу щодо підтримки осіб, які втратили здатність працювати. Для реалізації нових завдань держави щодо соціального захисту і допомоги працівникам у січні 1905 р. утворюється ціла низка комісій і нарад задля створення відповідних проєктів законів [46].

Саме на цей час припадає і поява перших колективних договорів між підприємцями та працівниками. Вперше подібний прецедент відбувся на Харківському паровозобудівному заводі 1 лютого 1905 р. [228, с. 148−153], а першим міжспілковим органом стало створене в м. Харкові у вересні 1905 р. Центральне бюро професійних спілок (ЦБПС). Згодом, 4 березня 1906 р., було прийнято Тимчасові правила про товариства та союзи, якими за найманими працівниками закріплювалося право на створення профспілок [67, с. 23].

Подальший розвиток соціального партнерства пов’язаний з активним втручанням держави у вирішення робітничого питання. Цей період знайшов відтворення в теоретичних основах соціального партнерства, розроблених у

працях вітчизняних учених. Так, І. Янжул стверджував, що втручання держави в економіку означає здійснення державного соціалізму. Він підтримував свободу підприємницьких асоціацій і наполягав на необхідності їх взаємодії з робочими асоціаціями [239]. Пропозиції цього вченого були напряму пов'язані з ідеєю соціального миру в трудових правовідносинах, зокрема він писав: «Наявність боротьби між робітниками і капіталістами значною мірою безповоротна і повинна вирішуватися й попереджуватися саме тільки за допомогою втручання держави» [239]. Таким чином, роботи І. Янжула містять позитивну практику чинного на той час законодавства та аналіз стану робітничого питання. Багатий практичний досвід і високий науковий рівень дозволили науковцю виявити «слабкі» місця законодавства і окреслити ідею соціального партнерства.

Результатом роботи згаданих вище комісій стало затвердження в червні 1912 р. пакету страхових законів, який відомий під загальною назвою Страховий закон 1912 р., відповідно до якого сплата пенсій і допомог робітникам у разі втрати працездатності від нещасного випадку покладалась на роботодавців. Цей Закон включав три основних розділи, основний зміст яких полягав у наступному.

Перший розділ складався з положень про страхування на випадок хвороби. Органами страхування стали лікарняні каси, кожна з яких мала статут, затверджений страховим органом державного нагляду. Бюджет лікарняних кас формувався за рахунок внесків як самих застрахованих (у розмірі від 1 до 2 % заробітної плати), так і власників підприємств (у розмірі 2/3 загального внеску робітників). Управління здійснювалося паритетними органами.

У другому розділі йшлося про обов'язки роботодавця у разі хвороби працівника: на роботодавця покладалися всі витрати по лікуванню робітників, зокрема амбулаторно. Ліки, перев'язувальні та інші засоби виділялися безоплатно. Якщо внаслідок хвороби працівник втрачав працездатність, роботодавець повинен був забезпечити безкоштовне лікування протягом чотирьох місяців.

Третій розділ присвячений страхуванню від нещасних випадків і закріплював положення про надання матеріальної допомоги робітникам при

втраті працездатності, пов’язаної з виконанням професійних функцій, а також їх сім’ям при втраті годувальника. Держава була зобов’язана створювати Страхові товариства, які об’єднували власників усіх належних страхуванню підприємств декількох губерній за територіальним принципом. Кошти виділялися виключно з внесків роботодавців, їх розмір визначався товариством.

Дія закону не поширювалася на робітників, зайнятих у сфері будівництва і сільського господарства, а також робітників кустарних і ремісничих майстерень.

Страховий закон російської імперії 1912 р. за своєю суттю носив надзвичайно прогресивний характер, однак проблема полягала саме в реалізації зазначених позитивних норм закону. Певною вадою було те, що в Законі не зазначалося точної дати набрання ним чинності. Так, відповідно до цього Закону потрібно було відкрити 3198 лікарняних кас з 2,3 млн членів. Через рік після його видання, в червні 1913 р., було зареєстровано 484 каси з 16,4 тис. членів. Так само повільно, з великими затримками утворювалися окружні страхові товариства. У 1914 р. утворені Київське та Одеське товариства, а 1915 р. – Харківське. Однією з причин затримки відкриття товариств були труднощі, пов’язані з виробленням диференційованих тарифів для внесків підприємців. Проте основна причина полягала у відсутності бажання роботодавців утворювати відповідні страхові товариства, адже Закон не передбачав ніяких обов’язкових строків щодо цього.

Варто зазначити, що в організації лікарняних кас і відкритті страхових товариств не було синхронності, що передбачалося ст. 59 Закону (якщо страхове товариство не приступало до дій, лікарняні каси звільнялися від операцій з видачі допомог постраждалим робітникам). У таких випадках зберігав чинність закон 1903 р., і все забезпечення постраждалих робітників покладалося на індивідуальну відповідальність підприємців. Для свого часу страхове законодавство було прогресивним, однак його реалізація відбувалася з великими труднощами і нерідко ігнорувалася підприємствами [66]. Бракувало цілісної політики щодо трудових прав і соціального забезпечення.

Отже, перший етап – становлення законодавства про соціальне

партнерство (1893−1917) – характеризується появою первинних складових цього механізму. Відбувається легалізація колективних трудових прав у вигляді права на асоціацію. Законодавець визначив порядок утворення, склад, повноваження та підстави припинення діяльності професійних спілок, а також організацій роботодавців. Поширюється практика укладення колективних договорів, які хоча й не мали юридичної сили, однак створювали прецеденти для подальшого їх узаконення. Держава також вимушена була не просто встановлювати межі договірних відносин сторін, а й активно втручатися в їх складний зміст. Було закладено основи обов'язкового соціального страхування, яке будувалося на принципах соціального партнерства, як результат співробітництва робітників, роботодавців при активній ролі держави.

Другий етап формування законодавства про соціальне партнерство розпочався 12 квітня 1917 р., коли Тимчасовий Уряд ухвалив Постанову «Про збори та спілки». Документом визнавалося право всіх громадян на створення громадських об'єднань у межах, які не порушують законодавство країни. Проте процедура реєстрації об'єднань залишалася відносно складною, оскільки передбачала обов'язкову реєстрацію статутів об'єднань у відповідних реєстраційних відділах окружних судів [154]. Цей процес регулювався Постановою «Про реєстрацію товариств і спілок» від 23 червня 1917 р. [55]. Отже, Постанова «Про збори та спілки» закріпила досягнення епохи перед революцією у сфері прав громадян на асоціацію у вигляді професійних спілок та організацій роботодавців.

Докладніше це право громадян на об'єднання у професійні спілки було розширено Постановою «Про робітничі комітети в промислових установах» від 23 квітня 1917 року. Згідно з її нормами, робітничі комітети могли бути створені за пропозицією щонайменше 1/10 працівників і були наділені наступними повноваженнями: представництво робітників перед адміністрацією у справах умов праці; вирішення конфліктів, які виникали серед самих робітників; представництво інтересів робітників у відносинах з владою та громадськістю; участь у розробці правил внутрішнього трудового режиму та інших справ [50].

П’ятого серпня 1917 р. Тимчасовим урядом затверджується Положення про примирні камери і третейські суди, які створювалися для вирішення трудових конфліктів. Примирні камери утворювалися за територіальним або галузевим принципом, формувалися з рівної кількості представників від робітників і підприємців. Якщо примирна камера не змогла вирішити колективний трудовий конфлікт, справа переходила на розгляд до третейського суду, який створювався на паритетних засадах [137].

У жовтні 1917 р. приймається Декрет «Про соціальне страхування», який містив наступні основні положення: − поширення страхування на всіх робітників; − поширення страхування на всі види втрати працездатності, а саме: на випадок хвороби, каліцтва, інвалідності, старості, материнства, сирітства, безробіття; − покладення всіх витрат по страхуванню на підприємців та ін. [184].

На нашу думку, цей нормативний акт яскраво продемонстрував активну участь держави у встановленні соціального миру і рівноваги в суспільстві, що було надзвичайно прогресивним кроком у процесах становлення соціального партнерства в Україні.

Згодом влада зосередилася в руках Центральної Ради, яка 25 листопада 1917 р. ухвалила Закон «Про порядок видання нових законів», згідно з яким право видавати закони для Української Народної Республіки (далі − УНР) належало Центральній Раді. Разом з тим цей Закон не припинив дію всіх законів і постанов, які мали чинність на території УНР до 27 жовтня 1917 р. (тобто зазначених вище актів Тимчасового уряду). Після УНР, у період гетьманства (Української Держави на чолі з гетьманом П. Скоропадським), Міністерством праці 16 травня 1918 р. прийнято Циркуляр «Про закони, циркуляри і розпорядження російського уряду і Центральної Ради» з повідомленням, що всі акти щодо робітничого питання, «якщо вони не скасовані Урядом Української Держави», зберігають свою чинність. Далі, з утворенням Директорії УНР, 17 травня 1919 р. затверджується Постанова «Про анулювання на території України чинності законів та декретів як так званого Совітського Українського, так і Совітського російського Уряду і про відновлення чинності законів УНР»

[55]. Однак цей період, як і період Центральної Ради та Гетьманства, не був відзначений прийняттям і реалізацією актів про соціальне партнерство.

Після встановлення радянської влади на території України виникають нові нормативні акти у сфері соціального партнерства. 2 липня 1918 р. Рада народних комісарів (РНК) приймає Декрет про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), яким окреслювались питання, що мали регулюватися колективним договором, зокрема прийняття на роботу і звільнення, нормування робочого часу, правила користування квартирами, їдальнями, спецодягом, умови навчання, оплата праці, а також встановлювались ставки заробітної плати та умови праці тощо. Колективний договір укладався між спілкою працюючих і спілкою підприємців, підлягав реєстрації й затвердженню Народним комісаріатом праці чи його місцевими органами [177, с. 129]. Упродовж семи днів роботодавець зобов'язаний був дати відповідь про згоду або відмову вести колективні переговори. Укладений колективний договір підлягав затвердженню органами Народного комісаріату праці (далі− НКП) і набував чинності з моменту його затвердження. У разі відмови роботодавця вести колективні переговори профспілка могла направити проєкт розробленого колективного договору в комісаріат праці, який мав право затвердити чи відхилити договір. У цей період широкого застосування набула практика надання Народним комісаріатом праці обов'язкової сили колективним договорам, після чого останні набували сили декретів центральної влади [8].

Відтак, не вдаючись у подробиці історичних аспектів появи колективних договорів, зазначимо, що юридична сила тогочасного колективного договору полягала лише в тому, що робітники одержували заробітну плату по тарифу, який був установлений договором, і працювали стільки годин у день, скільки було передбачено договором, а за надурочні роботи одержували додаткову винагороду у розмірі, зазначеному в ньому. Проте недоліком колективних договорів на той час було те, що законодавство і судова практика не визнавали їх юридичної сили [226; 206, с. 87−90.].

Позитивним результатом практики укладання колективних договорів

стало формування основних уявлень про їхню суть і значення та усвідомлення державою необхідності правового регулювання відносин, пов’язаних з укладенням і виконанням колективних договорів.

Перший Кодекс законів про працю рсфср опублікований 10 грудня 1918 р., в силу договору про військово-політичний союз був поширений і на Україну. Відповідно до норм, закріплених у Кодексі, професійні спілки набували функцій державних органів, і, крім того, їм були передані значні повноваження з управління підприємством. А Декретом РНК від 28 жовтня 1920 р. Всесоюзна центральна рада професійних спілок (ВЦРПС) одержала право доповнювати радянські закони про працю [8].

Щодо змісту колективних договорів, варто зазначити, що Кодексом передбачено наявність тарифних положень, які регулювали умови праці (ст. 7). Фактично у світі не було єдиної назви договорів, які регулювали б умови праці на підприємстві й укладалися між роботодавцями та найманими працівниками. Ці угоди мали різну назву. Німці називали їх тарифними договорами, англійці, французи, голландці − колективними. Відтак, тарифні положення можна розглядати як вид колективного договору, яким регулюються умови праці між найманими працівниками та роботодавцями.

Кодексом також встановлювалося, що тарифні положення розробляються профспілками за згодою з роботодавцями і затверджуються Народним комісаріатом праці (ст. 8).

Упродовж 1919−1920 рр. ухвалюються Загальні положення про тарифи, якими в імперативному порядку регламентовані умови праці, й, відповідно, виключаються будь-які договірні відносини з приводу встановлення умов праці. Так, колективно-договірний метод регулювання умов праці був замінений методом централізованого державного нормування [8].

Першому кодифікованому акту про працю бракувало судового захисту у разі виникнення трудових конфліктів. Цю функцію було закріплено за адміністративними органами та профспілками, з кінцевою інстанцією у НКП [177].

Отже, другий етап (1917−1922 рр.) розпочався з прийняття низки важливих правових актів у 1917 р., що було досягненням для нашої країни й відповідало інтересам працівників і роботодавців, оскільки в них закріплювалися права на асоціацію, укладення колективних договорів; встановлення соціального страхування на всі випадки втрати працездатності; правова регламентація примирно-посередницьких процедур вирішення соціально-трудових конфліктів. Однак цей прогресивний прорив соціально-партнерського законодавства був перекреслений прийняттям КЗпП 1918 р. з подальшими змінами до нього. Відповідно до норм КЗпП 1918 р. професійні спілки втратили функцію представництва інтересів робітників і набули статусу органів державної влади, на зміну колективно-договірному регулюванню умов праці приходить імперативний централізований порядок. Фактично КЗпП 1918 р. ліквідує основи соціального партнерства в Україні на період з 1918 по 1922 р.

Отже, другий етап – становлення законодавства про соціальне партнерство був відзначений нестабільністю і непослідовністю прийняття й реалізації нормативно-правових актів у сфері соціального партнерства, зумовлених нестабільною політичною ситуацією в країні.

Третій етап розвитку законодавства про соціальне партнерство в Україні розпочався з прийняттям 2 грудня 1922 р. Постановою Всеукраїнського центрального виконавчого комітету (далі – ВУЦВК) Кодексу законів про працю УРСР [64]. Ця подія відзначилася як важливий крок у відновленні колективно-договірного регулювання праці в Україні. Стаття 15 Кодексу визначала колективний договір як угоду між професійною спілкою, що представляла інтереси працівників і службовців, з одного боку, і роботодавцем, з іншого, яка встановлювала умови праці та найму для окремих підприємств, установ, господарств або групи таких і визначала зміст майбутніх індивідуальних (трудових) договорів найму.

Аналізуючи поняття та зміст колективного договору, можемо зробити висновок, що право на проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів було віддане виключно профспілкам. Умови

колективного договору поширювалися на всіх працівників, які працювали на підприємстві, незалежно від того, чи були вони членами профспілок (ст. 16 КЗпП 1922 р.) [64].

Основною характеристикою колективних договорів за КЗпП 1922 року був їх нормативний характер. Норми цього Кодексу регулювали умови праці, встановлюючи мінімальні гарантії, які могли бути покращені в колективних договорах з урахуванням економічних можливостей кожного підприємства. Статті колективного договору, які погіршували становище робітників порівняно з нормами законодавства, автоматично втрачали свою чинність (ст. 19 КЗпП 1922 р.). Отже, держава активно використовувала регулюючі механізми для контролю за колективно-договірними відносинами.

Кодекс визначав також види колективно-договірних актів, зокрема генеральні (поширювалися в межах країни на всю галузь виробництва, народного господарства або управління) і локальні (місцеві) (ст. 17 КЗпП 1922 р.). Колективний договір укладався в письмовій формі й підлягав обов'язковій реєстрації в органах НКП, який здійснював контроль за змістом колективного договору (ст. 21 КЗпП 1922 р.).

Що ж до правового становища професійних спілок, то вони не підлягали державній реєстрації, а повинні були реєструватися у своїх об'єднаннях, у порядку, який встановлювався загальним з'їздом профспілок (ст. 152 КЗпП 1922 р.). Статтями 152−167 Кодексу було визначено права та обов'язки профспілок і їх органів на підприємствах, в установах і господарствах, а також обов'язки адміністрації у справі сприяння роботі профспілок.

Розділ XVI цього Кодексу врегульовував питання вирішення колективних трудових конфліктів. Передбачалося два варіанти: а) примусовий – у порядку особливих сесій народних судів і б) добровільне примирення – в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах, які створювалися на засадах паритетного представництва сторін. У судовому порядку вирішувалися спори про порушення норм законів про працю, а також колективних договорів, оскільки за ці порушення була передбачена кримінальна

відповідальність. Розціночно-конфліктні комісії, примирні камери і третейські суди розглядали колективні спори, які виникали у зв'язку з укладенням, виконанням, тлумаченням, змінами колективних договорів. З метою вдосконалення розділу XVI «Про органи по вирішенню конфліктів і розгляду справ по порушенню законодавства про працю» КЗпП 1922 р. потрібно було конкретизувати процедурні питання вирішення колективних трудових конфліктів.

Відповідно до розділу XVII цього Кодексу соціальне страхування поширювалося на всіх осіб найманої праці, незалежно від того, на підприємствах якої форми власності вони працюють. Позитивним було й те, що в ньому у ст. 176 конкретизовано зміст соціального страхування, а саме: надання лікарняної допомоги; видача допомоги у разі тимчасової втрати працездатності; видача додаткових допомог (по догляду за дитиною та інших); видача допомоги на випадок безробіття; видача допомоги по інвалідності; видача допомоги членам сімей працівників по найму у випадку смерті або безвісної відсутності їх годувальника. Страхові внески у фонд соціального страхування вносилися підприємствами, установами, господарствами і особами, які використовують найману працю. Статтями 177−178 Кодексу заборонялися будь-які вирахування із заробітної плати працівників на соціальне страхування [64].

Отже, на третьому етапі (1922−1929 рр.) було закладено підвалини кодифікації розвитку законодавства про соціальне партнерство та відродження колективно-договірного регулювання праці в умовах непу. Прийняття КЗпП УРСР 1922 р. мало велике значення для розвитку соціального партнерства, тому що Кодекс містив надзвичайно прогресивні положення щодо його регулювання, закріплював право на укладення системи колективних договорів з нормативним змістом між роботодавцями та профспілками як представниками робітників; забезпечував дію примирних процедур при вирішенні колективних трудових конфліктів. Особливо потрібно відзначити соціальну спрямованість КЗпП 1922 р., що забезпечувалася шляхом активного використанням державних важелів стосовно сторін соціального партнерства, чим і гарантувалася рівновага

соціально-партнерських відносин.

Проте зі зміною соціально-економічних умов на початку 30-х рр. минулого століття в країні втрачається прогресивний характер Кодексу: одні його норми існували формально (про колективні договори), але фактично не діяли, інші норми відмінялися (про вирішення колективних трудових спорів) [55].

Четвертий етап розпочинається з прийняттям Постанови ЦВК СРСР, РНК СРСР і ВЦРПС «Про об'єднання Народного комісаріату праці СРСР із Всесоюзною центральною радою професійних спілок» від 23 червня 1933 р. З метою реалізації положень цієї Постанови 10 вересня 1933 р. прийнято Постанову РНК СРСР і ВЦРПС «Про порядок злиття НКП СРСР з ВЦРПС», якою було ліквідовано НКП СРСР. Усі його органи, включаючи й органи соціального страхування, інспекції праці, передавалися профспілкам і поєднувалися з профспілковим апаратом у центрі й на місцях. На ВЦРПС і ЦК профспілок покладено право видання (за затвердженням або з попереднього дозволу РНК СРСР) інструкцій правил і роз'яснень щодо застосування законодавства про працю. Процес одержавлення профспілок призвів до покладення на ВЦРПС в монопольному порядку завдань державного управління важливими аспектами праці. Що ж до питання укладення колективних договорів, то остання колективно-договірна кампанія проводилася в 1933 р. з продовженням дії і на 1934 р. З того часу до 1947 р. колективні договори не укладалися. Система розгляду колективних трудових спорів, що склалася в 20-х рр. була ліквідована. Це обґрунтовувалось тим, що внаслідок соціально-економічних змін, що відбувалися в державі, зникли причини виникнення колективних трудових конфліктів. А суперечності з питань встановлення і зміни умов праці, які раніше вирішувалися примирними комісіями і третейськими судами, фактично могли владнати шляхом узгодження спірних питань вищестоящі господарські та профспілкові органи.

П'ятий етап розпочинається з прийняттям 4 лютого 1947 р. Постанови Ради Міністрів СРСР «Про укладення колективних договорів на підприємствах», якою відновлено практику укладення колективних договорів у специфічному

радянському варіанті [56]. Вони принципово відрізнялися від колективних договорів 20-х рр. тим, що в умовах договору було заборонено покращувати положення працівників у порівнянні з законодавством, а основна їх мета полягала у виконанні та перевиконанні плану. Умови ж нормативного характеру займали незначну частину в колективних договорах. Нормативну частину колективних договорів переважно становило відтворення нормативних актів, які видавалися вищестоящими органами державної влади і включалися в колективні договори, щоб ознайомити з ними робітників. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 травня 1955 р. відновлено орган державного регулювання у сфері умов праці – Державний комітет Ради Міністрів СРСР. Це, своєю чергою, призвело до розмежування повноважень організацій працівників і державних органів щодо регулювання трудових відносин. 15 липня 1958 р. приймається Положення про права фабричного, заводського місцевого комітету (ФЗМК) професійної спілки, затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР, яким суттєво розширюються повноваження профспілок щодо захисту прав та інтересів працівників, їх ролі в управлінні виробництвом.

Суттєві зміни щодо удосконалення колективно-договірного регулювання пов’язані з прийняттям 6 березня 1966 р. Радою Міністрів СРСР і ВЦРПС постанови «Про укладення колективних договорів на підприємствах». Тепер колективний договір складався з двох частин – норм централізованих і норм локальних. У першій частині формувалися основні положення з питань умов праці, які встановлювалися для підприємств відповідно до чинного на той час законодавства. Другу частину становили положення нормативного характеру у сфері умов праці, що було принципово новим явищем і фактично породило локальне регулювання [214].

Шостий етап пов’язаний з прийняттям 15 липня 1970 р. Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю (далі − Основи). Друга глава Основ присвячена колективному договору, який був визначений як діючий засіб «залучення робітників і службовців в управління виробництвом» (ст. 7 Основ). Порядок укладення колективних договорів визначений

Постановою Президії ВЦРПС і Держкомпраці Ради Міністрів СРСР від 20 серпня 1971 р. «Про порядок укладення колективних договорів». У цій Постанові вперше відмінено обов'язкову реєстрацію колективних договорів у профспілкових і господарських органах, що існувала до 1971 р. У главі XII Основ законодавства про працю 1970 р. закріплено вихідні засади правового статусу профспілок. Профспілкам надавалося виключне право представляти інтереси робітників і службовців у сфері праці і безпосередньо в укладенні колективного договору. Стаття 96 Основ закріплювала за профспілками право законодавчої ініціативи. Для конкретизації положень Основ законодавства про працю Президія Верховної Ради СРСР Указом від 27 вересня 1971 р. затвердила нове Положення про права фабрично-заводських та місцевих комітетів (далі − ФЗМК). Особливістю цього нормативного акта було подальше розширення прав профспілок та їх місцевих органів у регулюванні трудових відносин. Основи законодавства про працю слугували правовою базою для прийняття Кодексу законів про працю Української РСР (далі − Кодекс) від 10 грудня 1971 р., який набрав чинності 1 червня 1972 р. [152]. Кодекс не просто відтворив норми Основ та інші союзні акти, а конкретизував їх засадні положення. Саме в деталізації регулювання трудових відносин полягає його головна відмінність від Основ. Стаття 10 Кодексу визначила колективний договір як угоду, яка укладається фабричним, заводським, місцевим комітетом професійної спілки від імені колективу робітників і службовців з адміністрацією підприємства, організації. Договір містив положення як нормативного характеру, так і зобов'язальні умови щодо виконання виробничих планів. У статті 12 цього Кодексу передбачено, що положення колективного договору, що суперечать чинному законодавству, є недійсними. За загальним правилом до колективного договору не повинні були включатися положення, що погіршують становище робітників і службовців порівняно з умовами, встановленими законодавством, або іншим чином суперечать законодавству. Колективний договір укладався письмово, строком на один рік без реєстрації в будь-яких органах. Суперечності між адміністрацією підприємства і ФЗМК профспілки при

укладенні колективних договорів розв'язувалися вищестоящими господарськими та профспілковими органами за участю сторін (ст. 16 Кодексу).

Положення про порядок укладення колективних договорів, затверджене 26 серпня 1977 р. Президією ВЦРПС і Держкомпраці СРСР, визначало не тільки порядок укладення, а й основні розділи, зміст колективного договору, а також заходи щодо контролю за виконанням його умов.

У Кодексі законів про працю УРСР законодавцем виділений окремий розділ про регламентацію правового становища профспілок та участі робітників і службовців в управлінні виробництвом. Згідно зі ст. 10 цього Кодексу профспілка визнавалася єдиним повноважним представником працівників і стороною колективного договору. Участь робітників й службовців в управлінні виробництвом здійснювалося через фабричні, заводські, місцеві й цехові комітети професійних спілок, загальні збори, виробничі наради, конференції з питань розвитку виробництва, внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, установи й організації (ст. 245 Кодексу).

Глава XVII Кодексу регламентувала питання державного соціального страхування. Так, обов'язковому державному страхуванню підлягали всі робітники і службовці, здійснювалося воно за рахунок коштів держави без будь-якого відрахування із заробітної плати працівників. Стаття 255 визначала види забезпечення по соціальному страхуванню, а саме: допомогу у разі тимчасової непрацездатності, а жінкам, окрім того, допомогу по вагітності та пологам; допомогу з нагоди народження дитини, допомогу на поховання; пенсії по старості, інвалідності, у разі втрати годувальника, а також пенсії за вислугу років, встановлені для деяких категорій працівників. Сімнадцятого червня 1983 р. прийнято Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами і організаціями» [175], яким закріплено правове становище колективу найманих працівників по локальному правовому регулюванню умов праці та у сфері укладення колективного договору та ін.

Так, трудовий колектив міг реалізувати свої повноваження як безпосередньо, так і через свої органи і представників. Іншими словами,

трудовий колектив в одних випадках реалізував свою волю безпосередньо – на загальних зборах, обираючи для цього лише відповідні разові робітничі органи, в других – через адміністрацію, в третіх – через спеціальні виборні органи колективу.

У зв'язку з прийняттям Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами і організаціями» було внесено певні зміни та доповнення до нормативних актів, що регулюють порядок укладення колективних договорів. Так, 28 вересня 1984 р. постановою Президії ВЦРПС і Держкомпраці приймається Положення «Про порядок укладання колективних договорів», яким розширено сферу укладення колективних договорів, відновлено практику реєстрації колективних договорів вищестоящими господарськими профспілковими органами, дано рекомендації про включення найважливіших розділів колективного договору.

Наступні кардинальні зміни та доповнення були внесені Загальним положенням про порядок укладання колективних договорів, прийнятим ВЦРПС і Держкомпраці СРСР 27 листопада 1987 р., яким передбачено повну самостійність підприємств, трудового колективу і профспілок у виборі структури, кількості розділів договору і додатків до нього, виходячи з конкретних завдань, а також відмінено реєстрацію колективних договорів.

Дев'ятого жовтня 1989 р. приймається Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Незважаючи на всі його недоліки, тим не менш, це був перший крок по відновленню системи вирішення колективних трудових спорів. Відповідно до цього Закону розширено повноваження профспілок, які одержали право представляти інтереси працівників у процесі вирішення конфліктів і право очолювати страйки.

Прийнятим 10 грудня 1990 р. Законом СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності» [172] комплексно визначено і закріплено правове становище професійної спілки як незалежної від державних органів громадської організації, уповноваженої на представництво інтересів працівників.

Сьомий етап розвитку законодавства про соціальне партнерство

розпочинається з прийняттям Положення про Національну раду соціального партнерства, затвердженого Указом Президента від 27 квітня 1993 р. [161]. Відповідно до цього Положення Рада є постійно діючим консультативно-дорадчим органом, який діє при Президентові України для вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Подальший активний розвиток сучасної системи соціального партнерства зумовлений прийняттям цілої низки законів.

Так, Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. [157] визначив загальні правові та організаційні засади розробки, укладення та виконання колективних договорів, ведення переговорів, що передують укладенню колективних договорів і угод, права, обов'язки та відповідальність сторін. Окрім традиційного укладення колективних договорів на рівні підприємств, з 1993 р. було започатковано укладення колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівні. У практичному плані Закон дає можливість перейти до договірного регулювання багатьох важливих питань, забезпечує для працівників та роботодавців необхідний рівень свободи у визначенні основних умов праці, в підвищенні рівня соціальних гарантій. Прийняття цього Закону дало підстави для ратифікації Україною Конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП), внесення змін до Кодексу законів про працю України (далі − КЗпП України) [63] та врахування його норм при підготовці інших законодавчих актів. Двадцять четвертого березня 1995 р. прийнято Закон України «Про оплату праці» [163], яким визначено договірне регулювання оплати праці.

Третього березня 1998 р. ухвалено Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [168], і для реалізації його положень Указом Президента від 17 листопада 1998 р. утворено Національну службу посередництва і примирення [176].

Наступним кроком стало законодавче врегулювання представництва сторін у соціальному партнерстві та визначення їх правового статусу. П'ятнадцятого вересня 1999 р. ухвалено Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [171], а 24 травня 2001 р. – Закон України «Про

організації роботодавців» [165]. Приймається низк1а законодавчих актів щодо спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування: Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. [124], Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. [149], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. [150], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18 січня 2001 р. [151].

Створення 29 грудня 2005 р. відповідно до Указу Президента «Про розвиток соціального діалогу» [173] Національної тристоронньої соціально-економічної ради стало визначною подією, що сприяла реалізації політики у сфері соціально-трудових відносин, подальшому розвитку та поширенню соціального партнерства. Разом з Національною тристоронньою соціально-економічною радою на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах формуються тристоронні органи з соціально-економічних питань для узгодження вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців. Сьомого червня 2007 р. Верховною Радою України прийнято у другому читанні Закон України «Про соціальний діалог», який було розроблено на тристоронній основі та внесено Президентом України на розгляд Верховної Ради України, що є значним кроком у розвитку трипартизму і сприяло активізації процесів становлення і розвитку соціального діалогу та взаємодії між представниками держави, роботодавців і профспілок на всіх рівнях його здійснення. Двадцять третього грудня 2010 р. було прийнято Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [174], яким визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та

забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Мета соціального партнерства — узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у всіх сферах, де ці інтереси пересікаються. Відносини між підприємцями та профспілками на підприємствах регулюються колективним договором (угодою), положення якого мають нормативно-правове значення. Сучасна система соціального партнерства між профспілками та організаціями підприємців охоплює різноманітні групи відносин. Особливе значення наразі надається відносинам з упорядкування умов праці та врегулювання трудових конфліктів [100, с. 75]. Сьогодні соціальне партнерство в Україні спрямовується на правове вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) задля мінімізації економічних збитків підприємств, установ та організацій. Створення реальних можливостей досягнення цілей соціального партнерства можливе за належного правового регулювання правил і форм його здійснення й встановлення рівних можливостей для всіх суб'єктів соціального партнерства.

Підводячи проміжні висновки, варто зазначити, що аналізом законодавства про соціальне партнерство встановлено, що створення механізму соціального партнерства в регулюванні трудових відносин є результатом тривалої історичної еволюції взаємодії праці й капіталу, які проходять шлях від протистояння до співробітництва. Однак, минулий і теперішній досвід правового регулювання цього питання доводить необхідність подальшого вдосконалення соціального співробітництва держави, роботодавців і працівників як фактору стабільності соціально-трудових відносин.

Виходячи з викладеного вище, стає очевидним, що соціальний діалог неможливий без участі профспілок. Тому доцільно було б розглянути правове регулювання профспілок та їх історичний розвиток.

Профспілки виникли у другій половині XVIII ст. у Великобританії, а пізніше в інших країнах Європи, коли працівники об'єдналися з метою захисту своїх професійних інтересів і збереження свого соціального статусу в асоціації.

Виходячи з цього, засади діяльності профспілок потрібно шукати у сфері виробництва, у процесі праці [183].

Розвиток правового регулювання трудових відносин у XIX ст. й на початку XX ст. у більшості європейських країн формально здійснювався на базі безумовної договірної свободи між роботодавцем і працівником. Ця система у сфері промислового виробництва фактично закріпляла нерівність і необмежену владу господаря-власника на підприємстві. Тому перелом у відносинах держави і суспільства щодо об'єднань за професією, які створювалися з метою захисту трудових прав, був невідворотним.

На теренах сучасної України поява першої профспілкової організації датується 6 листопада 1817 р., коли було створено захисну організацію працюючих «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи». Варто вказати, що на той час діяльність профспілок не була врегульована нормами права, це відбулося 20 грудня 1859 р. з прийняттям цісарського патенту [196, с. 118].

Кінець XIX – початок XX ст. ознаменувався створенням нових профспілкових організацій, завданням яких був захист трудових прав, економічних інтересів та соціальних гарантій працівників, розвиток соціального діалогу й колективно-договірних відносин, що є актуальним дотепер.

Досліджуючи історію вітчизняних профспілок з часів створення першого профспілкового осередку та розвиток правового регулювання їхньої діяльності, можемо виокремити такі етапи становлення профспілок: 1) 1905−1917 рр.; 2) 1917−1922 рр.; 3) 1922–1933 рр.; 4) 1933–1955 рр.; 5) 1955−1958 рр.; 6) 1958–1965 рр.; 7) 1965– 1970 рр.; 8) 1970–1990 рр.; 9) з 1991 р. й до тепер [220, с. 7].

Відтак, початок масовому створенню профспілок в Україні дали січневі виступи працівників проти царського уряду в 1905 р., а вже восени цього ж року українські профспілки організовують Центральні бюро професійних спілок – профспілкові центри, які значною мірою сприяли консолідації працівників та їх профспілок.

Особливо це виявилося у жовтні 1905 р., коли виступи переросли у

Всеросійський політичний страйк, у якому брало участь понад 2 млн осіб. Як наслідок, влада була вимушена піти на поступки, оголосивши 17 жовтня Маніфест про свободу зборів, мітингів, спілок.

Розвиток професійного руху, його революційна спрямованість спричинили розробку закону про профспілки. Наприкінці лютого 1906 р. відбулася Друга Всеросійська конференція профспілок. За своїм складом і за обговорюваними питаннями вона мала неабияке значення для розвитку профспілкового руху. У прийнятій резолюції конференція увага зосереджувалася на захисті не лише зборів, союзів, друку, покращенні умов праці й підвищенні заробітної плати, але на захисті свободи страйків і коаліцій.

Як вже зазначалося вище, Тимчасовими правилами про товариства та союзи, ухваленими 4 березня 1906 р., було легалізовано становище профспілок [9; 255]. Ці Правила складалися з двох частин: у першій мова йшла про товариства і союзи загального типу, засновані в явочному порядку всіма бажаючими; у другій – визначалися правила, що стосувалися лише професійних організацій у торгівлі й промисловості, діяльність яких дозволялась лише після реєстрації і затвердження статуту, мети і напрямів спілки, визначення її складу.

Державний комітет повністю відмовив профспілкам у праві захисту економічних інтересів їхніх членів. Ні про яку економічну боротьбу за допомогою страйків, бойкотів, боротьбу за скорочення робочого часу і підвищення заробітної платні в законі не йшлося. Не повторюючись, зазначимо, що профспілкам дозволялося, зокрема, лише створення кас взаємодопомоги тощо, досить складним був і спосіб реєстрації спілок. Профспілкам не дозволялося також створювати регіональні профспілкові об’єднання, «спілки спілок», галузеві об’єднання, проведення спільних зборів та інших заходів. Згідно із законом навіть Центральне бюро профспілок, яке у листопаді 1905 р. порушило питання про прийняття Тимчасових правил, у березні 1906 р. виявилось нелегальним.

Особливістю Тимчасових правил також було те, що всі професійні спілки у своїй діяльності підпорядковувалися губернським і міським відділам у справах

про спілки, де заправляли справами лише чиновники МВС, губернатори, поліцмейстери тощо. Від їх волі залежало проведення зборів, засідань, правлінь спілок і вся їхня діяльність. Так, у силу узаконених репресій і переслідувань молодого профруху навіть ті профспілки, діяльність яких проводилась у рамках легального статуту і які не мали ніякої «злочинної небезпеки», переслідувались лише за те, що вони – спілки робітників. Згідно з Тимчасовими правилами заборонялось об'єднання у профспілки працівників залізниць, телеграфу, банків та інших підприємств і організацій, що користуються правами державної служби. Причому порушення цієї статті переслідувалось у кримінальному порядку.

У 1917 р. було проголошено принцип свободи коаліцій, і відтоді в Україні з'явилася потенційна можливість демократичного розвитку. Відкрилися широкі можливості для створення професійних спілок. Однак надалі процес демократизації був стриманий установленням диктаторських режимів – гетьманського, білогвардійського, більшовицького. Противагою цим режимам могли стати профспілкові організації трудящих. Саме їх незалежність від державного апарату значною мірою визначала розвиток демократичних перетворень в Україні.

Усі архівні матеріали незалежних профспілкових центрів в Україні загинули під час громадянської війни 1918–1921 рр. Наявні лише нечисленні друковані видання, найбільш змістовними вважається звіт центру незалежних профспілок України (Укрцентропрофу) до І Всеукраїнської профспілкової конференції та матеріали цієї конференції (21 травня 1918 р.) [179]. Усупереч рішенням І Всеросійського профспілкового з'їзду щодо одержавлення профспілкового руху, лідери Укрцентропрофу проголошували збереження захисного характеру діяльності профспілок. Головним завданням профспілкових органів вважався захист економічних інтересів працівників, що зводилось до збереження і поширення демократичних надбань 1917 р., насамперед свободи коаліції, 8-годинного робочого дня, практики колективних договорів та ін.

Відповідно до характеру профспілкового руху головним засобом захисту

інтересів працівників Укрцентропроф пропонував економічний тиск, з цією метою було розроблено проєкт регламенту проведення страйків, яким передбачалася термінове прийняття законів про дострайкові засоби вирішення трудових конфліктів – третейські й промислові суди.

Лідери незалежного профспілкового руху також неодноразово звертались до комісаріату праці задля законодавчого закріплення права на 6-годинний робочий день.

Саме Укрцентропроф після встановлення радянської влади на Україні взимку 1919 р. поставив перед урядом питання про необхідність розробки системи трудового законодавства. Він вимагав посилення захисту праці жінок і дітей, а також працівників шкідливих виробництв. Багато зусиль спрямував Укрцентропроф на юридичне визнання практики колективних договорів.

Активну діяльність він розгорнув і у сфері нормування та оплати праці. Його лідерами було висунуто вимогу розробити тарифну систему на ґрунті забезпечення мінімальних життєвих потреб з урахуванням зміни індексу ринкових цін. Вживалися низка ефективних заходів щодо боротьби із зайвою робочою силою й у сфері допомоги безробітним, а також у сфері пенсійного забезпечення.

У повоєнні роки в Україні було поновлено тоталітарний режим, якому підпорядковувались профспілки. Була проведена централізація профспілок, що, на думку тодішньої влади мало б сприяти удосконаленню організаційної побудови профспілок й зміцненню їхньої організаційної самостійності, однак згодом стало причиною втрати авторитету профспілок.

У радянський період професійні спілки УРСР кілька разів змінювали напрям своєї діяльності. Спочатку вони були «організацією виховною, організацією залучення, навчання, школою управління, школою господарювання, школою комунізму» (В. І. Ленін), згодом їхня роль зводилася до «приводних пасів, що передають рух від партії до мас» (І. В. Сталін). Нарешті, профспілки були «надійною опорою КПРС у масах, важливим засобом подальшого розвитку демократії, залучення трудящих до управління справами

суспільства і держави» (Л. І. Брежнєв). Радянські профспілки відносили себе до типу революційно-класових, але, все ж таки, відрізнялись від останніх низкою рис [15, с. 292].

За досить короткий період часу вони були одержавлені, а їх апарат став частиною партійно-державної номенклатури. Претензії державних профспілок на участь в управлінні виробництвом були відхилені в ході партійної дискусії про профспілки. Група «робітнича опозиція» (Шляпников, Медведєв, Коллонтай та ін.), що вимагала передати профспілкам керівництво господарством країни, апарат Вищої ради народного господарства (ВРНГ) передати по частинах відповідним профспілкам, а робітничі колективи під керівництвом профспілок зробити власниками фабрик і заводів, була засуджена за «анархосиндикалістський нахил» і розгромлена (1920−1922 рр.).

«Дзеркально протилежним» порівняно з профспілками країн з ринковою економікою, як загалом справедливо підкреслюють сучасні дослідники профспілкового руху, було й функціональне призначення радянських профспілок [29]:

− як істинно адміністративний орган радянські профспілки були своєрідним «держкомітетом» і змушували працівників виробничої праці (організація соціалістичного змагання і руху за виконання соціалістичних зобов’язань, бригади ударної і комуністичної праці і т. ін.) віддавати державі більше праці за меншу зарплату, тоді як основна функція профспілок полягала у тому, щоб змусити роботодавця платити належну заробітну плату за відповідну працю;

− якщо профспілки повинні боротися за підвищення оплати праці, то радянські профспілки боролися за підвищення обсягу цієї праці без допоміжної оплати (прийняття підвищених соціалістичних зобов’язань);

− якщо одним із найважливіших завдань профспілок є захист своїх членів від неправомірних дій керівництва, то керівники радянських профспілок самі входили до складу керівної номенклатури;

− якщо профспілки повинні підтримувати серед трудящих стан постійної

мобілізаційної готовності до солідарних дій (у тому числі до страйків) для захисту інтересів своїх членів, то радянські профспілки повинні були гасити будь-які виявлення незадоволення, своєчасно інформувати про такі явища партію й органи державної безпеки для вжиття відповідних заходів реагування та ін.

Важливим аспектом владно-правових повноважень професійних спілок у період 1970−1980-х рр. виступала їхня діяльність у нагляді та контролі за дотриманням трудового законодавства.

Права профспілок на здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства надавались Основами трудового законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю.

Реалізація Закону СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» до 1976 р. здійснювалась технічною інспекцією профспілок, а 22 листопада того ж року було започатковано правову інспекцію профспілок.

Реальний захист прав працівників являв собою громіздку і складну систему. Якоюсь мірою вона могла б себе виправдати, якщо б профспілкові комітети були незалежними в своїх діях від адміністрації. Проте їх повна підпорядкованість останній нівелювала захищеність, робила працівників беззахисними перед сваволею адміністрації з питань заробітної плати, перетарифікації, надурочних робіт тощо, тобто в тих питаннях, які судами не розглядалися.

Механізм реалізації функції правового захисту працівників з боку профспілок потрібно розглядати на прикладі правової інспекції праці, яка була створена, як було сказано вище, 22 листопада 1976 р., та комісії з трудових спорів. І перша, і друга за своєю сутністю носили громадський характер, обидві були покликані контролювати діяльність господарників із певного кола питань. Але первинної єдності між ними бути не могло через різний рівень зв’язку з керівництвом підприємств.

Правові інспектори співпрацювали з ними через функціонерів відповідної ради, при якій започатковувалась інспекція, а значить у своїх діях потенційно

могли бути рішучішими. Профспілкові комітети безпосередньо залежали від адміністрації, тому всі їхні дії здійснювалися лише з огляду на позицію керівництва цеху або підприємства, що значно звужувало коло рішень, наприклад, тієї ж комісії з трудових спорів.

Завданням штатних інспекторів було викрити порушення трудового законодавства у рамках, визначених тоталітарною державою, а профспілкові комітети внаслідок своєї підпорядкованості адміністрації підприємств, змушені були їх «не помічати» і навіть сприяти останній ретельніше їх приховувати.

У 1958 р. Президією ВЦРПС було затверджено «Положення про юридичну консультацію профспілок». Їх функціональним обов'язком стало надання захисту в суді, проведення на підприємствах консультацій. Свою роботу вони здійснювали під керівництвом відповідної обласної чи республіканської ради профспілок. З 1973 р. на підприємствах, будівництві, в установах та організаціях при фабричних, заводських і місцевих комітетах професійних спілок були започатковані громадські юридичні консультації. Завданням громадських юридичних консультацій було надання правової допомоги робітникам, службовцям, пенсіонерам, участь у правовому вихованні й пропаганді радянського законодавства, сприяння комітетам профспілок у їх роботі з товариськими судами, добровільними народними дружинами, комісіями з трудових спорів у вирішенні правових питань.

Найбільш значними порушеннями трудового законодавства того часу з боку роботодавців та держави були надурочні роботи, робота у вихідні дні, незаконні звільнення та різноманітні порушення, пов'язані з оплатою праці. Отже, профспілкові комітети, які надавали на них дозвіл адміністрації підприємств, виконували роль поплічника державних органів влади. Слід зазначити, що безправ'я членів професійних спілок посилювалося численними порушеннями адміністрацією підприємств елементарного конституційного права – права на працю, яке підносилося на щит «переваг» соціалізму. Вони проявлялись у порушенні постанови Президії ВЦРПС «Про порядок узгодження звільнення робітників і службовців за ініціативою адміністрації на

підприємствах». Згідно з цією постановою, звільнення допускалося лише за згодою цехового комітету профспілки або фабрично-заводського комітету, тоді як цеховому комітету право згоди на звільнення не надавалось.

Але досить широке право захисту робітників від сваволі адміністрації фактично зводилось нанівець діючою системою господарювання. Професійні спілки, які, в силу своїх первісних завдань, повинні були захищати інтереси працівників, як правило, самоусувалися від надзвичайно суперечливих питань, залишаючи спілчан віч-на-віч з адміністраторами від виробництва. Профспілкові комітети досить легко погоджувались на звільнення працівників за ініціативою адміністрації, у більшості випадків навіть без присутності на засіданні осіб, які йому підлягали. Така позиція «захисників» звела проблему незаконних звільнень у ранг основного порушення трудового законодавства.

Звичайно, не можна заперечувати того, що правові інспектори праці докладали певних зусиль у нормалізації ситуації. Уже в часи «перебудови» (1986 р.) за вимогою правових і технічних інспекцій праці профспілок біля 49 тисяч господарських керівників, винних у порушеннях законодавства про працю, були притягнуті до дисциплінарної й адміністративної відповідальності, 128 з них були звільнені з посад.

З огляду на викладене вище варто визнати, що юридичні консультації не могли принципово вирішити проблему правового захисту, оскільки незмінним залишався правовий стан професійних спілок з їх урізаною та вкрай деформованою захисною функцією. У цій ситуації юридичні консультації виконували лише роль правової «віддушини. Тому не дивно, що навіть в умовах тоталітарної системи робилися спроби реанімації функціональної діяльності масової громадської організації через започаткування альтернативних профспілок. Найбільш вдалою з них, на наш погляд, було утворення в 1987 р. «Вільної профспілки», очолюваної В. О. Клєбановим – гірничим техніком з Макіївської шахти ім. Бажанова (Донецька область).

Налічуючи в загальній кількості біля півтораста членів, з яких менше половини були з України, спілка виробила свій статут, який ставив завдання

реального захисту інтересів робітників. Безумовно, навіть і малочисельна група, яка хоч і підкреслювала своє лояльне ставлення до влади, створювала прецедент незгоди з діючою на той час моделлю профспілок.

Перебудовчі процеси в профспілках розпочалися наприкінці 80-х рр. минулого століття під впливом страйкового робітничого руху в Донбасі, але фактичного оформлення вони набули після розпаду СРСР.

Так, 6 жовтня 1990 р. на XV з'їзді профспілок було започатковано Федерацію незалежних профспілок. Утворене на базі Укрпрофради об'єднання проголосило свою незалежність від державних органів, будь-яких політичних партій і рухів і відмежувалося від ВЦРПС і міжнародного комуністичного профцентру – Всесвітньої Федерації профспілок [167].

За статистичними даними, у 1997 р. відбулося 1162 страйки, у яких узяли участь 116,4 тис. чол. Найчастіше до цього крайнього засобу захисту інтересів трудівників вдавалися профспілки у вугільній промисловості, на транспорті, освітянській ниві. Не можна не взяти до уваги мотиви страйків, що переважно проводилися через грубе порушення Урядом і роботодавцями конституційного права працівників на своєчасну оплату праці.

Практично всі профспілки визнали такий цивілізований спосіб узгодження інтересів найманих робітників, роботодавців і держави, як вирішення загальних трудових питань за допомогою консультацій, переговорів, досягнення домовленостей, укладання угод.

Зокрема, Федерація профспілок України у прийнятій ще в 1992 р. першій Програмі визначила, що відносини з державою профспілки будуватимуть на засадах представництва прав та інтересів людей найманої праці, для чого готувати і вносити через народних депутатів на розгляд Верховної Ради альтернативні законопроєкти і відстоювати пропозиції працюючих. Основою відносин з виконавчою владою визначено укладання Генеральної, галузевих і регіональних угод, з роботодавцями на виробничому рівні – укладання колективних договорів [133].

Вважаємо, що складовою цих відносин є колективно-договірна робота.

Закон України «Про колективні договори і угоди» (1993) [157] надає профспілкам пріоритетне право на ведення переговорів та укладання колективних договорів і угод. Проте ще до прийняття Закону у квітні 1991 р. була укладена перша Угода між Радою Федерації Профспілок і Урядом, яка в річному обчисленні надавала населенню додаткові соціальні гарантії та пільги на суму майже 9,5 млн крб. На 1992 р. таку Угоду, окрім Федерації Профспілок України (далі – ФПУ), підписали ще п'ять профоб'єднань України. Відтоді основні профспілкові об'єднання виступають спільною командою на переговорах з Кабінетом Міністрів, укладають Генеральну угоду, працюють над її реалізацією, підбивають підсумки і в разі невиконання досягнутих домовленостей вдаються до відповідних дій. До переговорного процесу поступово приєднуються об'єднання роботодавців національного рівня, які, правда, поки що беруть участь у команді «урядовців». Галузеві профспілки та обласні міжспілкові профоб'єднання виступають стороною переговорів і укладають угоди відповідного рівня. Колективні договори 1998 р. були укладені на 55 тис. підприємств, організацій та установ із загальною чисельністю понад 10,3 млн осіб, або 65,5 % усієї кількості працюючих.

Як правило, колективні договори і угоди охоплюють увесь спектр трудових і соціально-економічних відносин: виробнича діяльність, зайнятість, оплата праці, соціально-побутові умови тощо. А тому (при їх виконанні) сприяють економічному зростанню і захисту працівників та їх сімей.

Ще одним важливим видом діяльності профспілок є консультативно-дорадча та узгоджувальна участь профспілок в обговоренні державних програм, проєктів законів, бюджетів, напрямів економічної та соціальної політики.

Консультативно-дорадчий характер має участь представників профспілок у різних державних комісіях, комітетах, робочих групах, які створюються для вирішення і вивчення конкретних проблем органами виконавчої влади. При розгляді Кабінетом Міністрів питань, що стосуються соціально-трудових відносин і є предметом Генеральної угоди, на засіданнях присутні керівники Федерації профспілок.

Практика свідчить, що у багатьох випадках обов'язковість участі профспілок у прийнятті державних чи управлінських рішень регламентується законодавством. Так, відповідно до ст. 10 Закону України «Про оплату праці» [163] пропозиції щодо встановлення чи перегляду розміру мінімальної заробітної плати Уряд може вносити до Верховної Ради України лише після обговорення й погодження з об'єднанням профспілок і роботодавців. Законом України «Про межу малозабезпеченості» [160] визначено, що склад «споживчого кошика» для розрахунків її вартісної величини має формуватися за участю профспілок.

З 1994 р. контрольна функція профспілок (після передачі повноважень правового нагляду державним інспекціям праці та охорони праці) має характер громадського контролю. Закон України «Про охорону праці» [167] встановлює для профспілок право громадського контролю більш як у 18 статтях – від розроблення норм і правил безпеки до контролю за їх практичним застосуванням. Профспілкові організації виробничого рівня мають навіть «каральну» функцію. Так, за порушення законодавства про працю та невиконання колективного договору ст. 45 Кодексу законів про працю [63] профспілковим комітетам надано право вносити представлення власникам або їх представницьким органам щодо звільненням керівників підприємств із посади, яку вони обіймають.

Реформа українських профспілок після незалежності та формування нового типу організацій має наступні загальні ознаки:

− перехід професійних спілок від виконання ролі «співпраці з державою» до їх «роздержавлення» в стосунках з органами влади, власниками та роботодавцями;

− заявлення про «нейтральність» професійних спілок у політичних питаннях та співпраця з політичними партіями, рухами, громадськими об'єднаннями та організаціями лише за конкретними питаннями соціально-економічного захисту прав працівників або блокування з ними під час виборчих кампаній і формування депутатських фракцій;

− підсилення захисних функцій у діяльності профспілок, введення

колективних договорів і угод;

− використання методів тиску на власників у випадках, коли це необхідно, включаючи проведення страйків;

− удосконалення організаційної структури та принципів побудови профспілок, включаючи заміну принципу централізму федеративним принципом та делегування низовим організаціям повноважень та прав;

− створення централізованих фондів профспілок різних соціальних спрямувань, включаючи страйкові, страхові, резервні тощо;

− формування нового покоління лідерів і функціонерів профспілок через добір, вибори до профорганів та підготовку висококваліфікованих спеціалістів;

− заснування власних навчальних закладів для розроблення актуальних проблем професійної діяльності та підготовки профспілкових працівників (наприклад, заснування Академії праці і соціальних відносин ФПУ у 1994 р.);

− розвиток ефективної системи профспілкової інформації, включаючи видання періодичних, довідкових та інформаційних публікацій, таких як «Профспілкова газета» та журнал «Профспілки України» тощо;

− розширення контактів профспілок України з профспілками зарубіжних країн, участь в міжнародних профспілкових об'єднаннях та міжнародних організаціях;

− прийняття Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

− ці трансформації в українських профспілках відображають зміни в їх функціях, структурі та співпраці з іншими суспільними групами після отримання незалежності.

Сьогодні через використання всіх форм і методів діяльність профспілок спрямована на захист прав та інтересів найманих працівників. Здатність профспілок ефективно захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників можлива лише за належної їх організованості та наявних фінансових можливостей.

Відтак, підсумовуючи викладене у підрозділі, зазначимо, що створення

механізму соціального партнерства в регулюванні трудових відносин є результатом тривалої історичної еволюції взаємодії праці й капіталу, які пройшли шлях від протистояння до співробітництва. Аналіз законодавства про соціальне партнерство доводить необхідність подальшого вдосконалення соціального співробітництва держави, роботодавців і працівників як фактору стабільності соціально-трудових відносин.

Інституту соціального партнерства в Україні безпосередньо пов’язаний зі зростанням ролі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин і спрямовується на правове вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) задля мінімізації економічних збитків підприємств, установ та організацій. У зв’язку з цим у сучасних умовах ринкової економіки важливе теоретичне і практичне значення для реального захисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває реалізація функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод.

1.2 Особливості правових відносин соціального партнерства у сфері праці в Україні

Як ми з'ясували, соціальне партнерство являє собою систему зв'язків, більша частина яких полягає у взаємних правах і обов'язках суб'єктів, передбачених нормативними актами. Тому дослідження соціального партнерства передбачає проведення аналізу правовідносин, пов'язаних з ним.

Ученими і практиками значна увага приділяється перевагам і недолікам чинного нормативно-правового забезпечення відносин соціального партнерства в Україні, зокрема щодо забезпечення індивідуальних і колективних соціально-трудових прав. Так, в контексті нашого дослідження інтерес становлять праці Л. Амелічевої [2], А. Андрющенка [4], О. Арсентьєвої [7], Н. Балабанової [11], В. Бурака [19], В. Давиденка [38], С. Дубенко [121], І. Дубровського [46], В. Жукова [11], І. Моцна [117], Н. Нижник [121], Л. Пашко [121], В. Пилипенка

[11], О. Трюхан [214], В. Цвиха [219], Г. Чанишевої [225],О. Ярошенка [242] та інших фахівців.

Незважаючи на велику кількість визначень правовідносин у загальній теорії права, їх аналіз дає змогу виокремити два основні підходи.

Одна група дослідників під правовідносинами розуміє врегульовані нормами права суспільні відносини. Інша − правовий зв'язок між суб'єктами права, що полягає у взаємних правах та обов'язках.

Правильним нам видається другий підхід.

Розуміння правовідносин як урегульованих нормами права суспільних відносин базується на нормативістському підході до права, відповідно до якого «будь-які правовідносини передбачені правовою нормою. У кожних конкретних правовідносинах, що відбуваються в житті, реалізується припис відповідних норм права» [138].

Практика спростовує наведену точку зору. Так, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» було запроваджено групу норм, що регламентують порядок проведення попереджувального страйку. Однак подібні акції протесту застосовувалися працівниками і раніше. Подібна ситуація склалася і з використанням під час примирних процедур посередництва. Можливість вирішення колективного трудового спору за участю посередника успішно застосовувалася під час вирішення всіх категорій колективних трудових спорів, а не тільки під час укладення колективних договорів та угод, а законом участь посередника було закріплено вже після того, як склалася усталена практика.

Усе сказане підтверджує ідею про двоаспектність права. Зведена в закон воля більшості розглядається як об'єктивне право, а сукупність наявних прав учасників суспільних відносин − як суб'єктивне, що формується раніше, оскільки «правовідносини спонтанно слідують за економічними зрушеннями, зумовленими зростанням продуктивних сил суспільства» [139]. Правового характеру відповідним відносинам за відсутності норм права надає правосвідомість індивідів.

Ця точка зору перегукується з теорією природного права, сенс якої полягає в тому, що поряд із правом, створюваним у державі людьми, тобто позитивним правом, існує природне право, що являє собою «глибший, ґрунтовніший, вихідний у житті людей феномен». Останнє закріплює безпосередньо-соціальні права і являє собою не що інше, як сукупність об'єктивних (реальних) норм, що характеризують звичайні, повторювані відносини − вимоги об'єктивних закономірностей. Їхня реалізація через безпосередньо-соціальні права перетворює об'єктивні норми на ідеальні ціннісні системи, зокрема, на систему позитивного права.

Крім того, визначення правових відносин як суспільних відносин, урегульованих нормами права, не може бути нами сприйняте ще з однієї причини. Незважаючи на те, що в цьому випадку поняття «правовідносини» підводиться під ширше − «суспільні відносини», визначальна ознака «врегульовані нормами права» певною мірою міститься в лексичному значенні самого поняття.

Поділяємо позицію авторів, які вважають, що наявність в однієї сторони правомочності, а в іншої − обов'язку вже означає правовий зв'язок осіб. «Правові відносини відрізняються від усіх інших суспільних відносин особливим характером зв'язку між його сторонами (суб'єктами). Цей зв'язок виражається в суб'єктивних правах (правомочностях) і юридичних обов'язках сторін правовідносин» [139]. Саме наявність правового зв'язку є невід'ємною рисою, сутністю правовідносин, що відрізняє їх від усіх інших суспільних відносин у системі надбудови. Правовідносини – це форма індивідуально предметних суспільних відносин, у підґрунті яких саморегульовано сформовані суб’єктивні права та юридичні обов’язки їх учасників [12].

Вивченню трудових правовідносин приділяли увагу багато дослідників трудового права. Більшість об'єдналася навколо теорії єдиних неподільних трудових правовідносин, відповідно до якої між працівником і роботодавцем існують одні трудові правовідносини, що складаються або з безлічі взаємопов'язаних прав та обов'язків суб'єктів, на думку одних авторів, або з

елементарних правовідносин, на думку інших, або складних правовідносин, до складу яких входить низка конкретних правомочностей та обов'язків.

Прямо протилежної точки зору дотримуються вчені, які вважають, що працівник є стороною не одного, а цілого комплексу трудових правовідносин. Цей підхід базується як на формулюваннях законодавства (адже в жодному нормативному акті немає вказівки на ту обставину, що працівник перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах, скрізь йдеться про правовідносини), так і на вельми аргументованому обґрунтуванні, з яким ми схильні погодитися.

Відтак, правові норми – і є власне юридичними гарантіями, оскільки, як вказує О. А. Антон, ті чи інші «засоби і способи» стають юридичними гарантіями через юридичну форму шляхом закріплення в нормах права [6, с. 186]. Учений розглядає юридичні гарантії у широкому і вузькому розумінні, підсумовуючи, що юридичні гарантії в трудовому праві – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), забезпечуються санкціями і спрямовані на безперешкодну реалізацію та захист трудових прав [6, с. 189].

У юридичній енциклопедії юридичні гарантії прав і свобод людини та громадянина трактуються як правові норми та інститути, що забезпечують можливість безперешкодного здійснення прав особи, їх охорону, а в разі протиправних посягань − захист і поновлення юридичної гарантії, встановленої Конституцією та іншими законами України [237, с. 555].

Класифікацію юридичних гарантій у науці трудового права здійснюють за трьома основними групами:

гарантії, що забезпечують вступ у трудові правовідносини;

гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах;

гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [132].

На переконання К. Ю. Мельника та А. О. Бабенко, і ми приєднуємося до

такої позиції, до юридичних гарантій віднесено діяльність певних уповноважених органів та організацій із забезпечення та захисту трудових прав, зокрема профспілок, органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, судів [110, с. 22]. Науковці, своєю чергою, поділяють юридичні гарантії в трудовому праві на три групи, при цьому зауважуючи, що такий поділ є умовним, оскільки гарантії другої та третьої групи забезпечують реалізацію гарантій першої групи:

1) ті, що сприяють реалізації трудових прав та обов'язків;

2) ті, що забезпечують відновлення порушених трудових прав;

3) ті, що забезпечують відшкодування матеріальної та моральної шкоди [110, с. 23].

Дослідження цієї проблеми дало змогу Я. А. Малихіній дійти висновку, що юридичні гарантії нерозривно пов’язані з державою, вони знаходять своє відображення у правових актах, які приймаються державними органами і являють собою сукупність умов та спеціальних правових способів і засобів, які визначають умови й порядок реалізації безперечного здійснення прав і свобод особи, а також їх охорону, захист і відновлення у разі порушення [102]. Учена виокремлює як загальні юридичні гарантії трудових прав людини, що поширюються на всі без виключення категорії населення (наприклад, заборона використання примусової праці, право на своєчасне одержання винагороди за працю, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи), так і спеціальні, котрі поширюються па певні категорії населення (осіб з сімейними обов’язками, осіб віком до 18 років, осіб з обмеженими фізичними можливостями, жінок) [103, с. 18].

Свою чергою, В. Ф. Сіренко до юридичних гарантій відносить норми матеріального і процесуального права, норми, які встановлюють організаційні форми діяльності й взаємовідносин органів держави та громадян [192, с. 58].

На думку В. С. Пересунька, «гарантії у трудовому праві –це передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виникнення,

існування, зміни та припинення трудового правовідношення» [129, с. 180]. Науковцем також здійснено поділ юридичних гарантій на загальні (сферою застосування яких є всі працівники і службовці, або велика їх частина) та спеціальні (поширюються на окремі категорії працівників). До загальних гарантій учений також відносить гарантії зміни змісту трудового договору або його припинення, встановлення режиму робочого часу та часу відпочинку, забезпечення дисципліни, охорони праці тощо. Спеціальні гарантії, на думку автора, відображають статеву або вікову категорію працівників і службовців (жінки, молодь, пенсіонери, інваліди), або такі об’єктивні умови праці, за яких для працівників законом встановлено спеціальні (додаткові) гарантії [128].

Щодо теми нашого дослідження додамо, що в низці випадків і після звільнення працівник зберігає трудові правовідносини з роботодавцем, якщо це передбачено локальними нормами, наприклад, коли в колективному договорі встановлюється переважне право звільненого за скороченням штату працівника на працевлаштування в цю організацію.

Досить близьку позицію до теорії множинності правовідносин займає А. Р. Мацюк, який визначає трудові правовідносини як «правові відносини між усіма суб'єктами трудового права, що опосередковують суспільний процес праці в рамках первинної ланки суспільного виробництва» [108]. Однак він обмежує предмет трудового права рамками підприємства, розглядаючи останнє як основний критерій трудових правовідносин, з чим ми не можемо погодитися.

Відтак, наголосимо, що багато правових зв'язків виходять за межі організації (наприклад, з працівниками служби з урегулювання трудових спорів), і їх кількість останніми роками значно зросла у зв'язку з широкою практикою укладення угод на регіональному, професійному, галузевому рівнях, висуванням працівниками вимог до власника майна підприємства, який найчастіше перебуває за межами останнього, до органів державного управління (наприклад, одна зі сторін колективних акцій протесту працівників цивільної авіації, вчителів, інших, зазвичай бюджетних організацій), до органів державної влади, до органів управління, до органів державної влади.

Якщо викреслити пов'язані з працею відносини, що виходять за межі організації, з числа трудових, то їх регулювання потрібно здійснювати не засобами трудового права, а якимись іншими. Виникне парадоксальна ситуація: вирішення колективного трудового спору, коли інтереси роботодавця представляє керівник організації, регулюватиметься нормами трудового права, а якщо представницькими повноваженнями наділено орган об'єднання роботодавців, то не потрапляє до сфери регулювання трудового права. В останньому випадку залишиться одне: віднести ці правовідносини до цивільно-правових, що рівносильно позбавленню працівників права на страйк, який буде порушенням умов договору (особливо в спорах, пов'язаних зі встановленням умов праці). Такий підхід не дасть змоги ґрунтувати правове регулювання зазначених відносин на трудоправових засадах.

Критерієм віднесення правовідносин до трудових є зв'язок із працею. До числа трудових входять не тільки правовідносини, безпосередньо пов'язані з працею, а й ті, зв'язок яких з працею опосередкований (наприклад, відносини з управління працею, колективно-трудові правовідносини, зокрема пов'язані з вирішенням колективних трудових спорів).

Певна специфіка останніх, проте, не дає змоги говорити про їхню іншу галузеву приналежність. Приміром, цивільно-правові відносини залежно від об'єкта і змісту поділяються на різні види: майнові, немайнові, організаційні тощо, проте всі вони входять до предмета правового регулювання цивільного права. Така аналогія, з огляду на наявність низки точок дотику цивільного і трудового права, цілком допустима. Вона допомагає зрозуміти складність предмета трудового права, що включає в себе різні групи трудових відносин.

У зв'язку з цим видається виправданою диференціація трудових правовідносин на основні, такі, що доповнюють, і супутні.

Поділ комплексу трудових правовідносин на власне трудові (безпосередньо пов'язані з працею, специфічна частина трудового права як галузі) і суміжні з трудовими (зв'язок яких із працею опосередкований, неспецифічна частина) не передбачає виключення останніх з предмета трудового

права. Галузева приналежність обох груп відносин є єдиною, оскільки наявний зв'язок з працею. Правові відносини соціального партнерства, незважаючи на те, що зв'язок їх із працею опосередкований, − це складова частина системи правовідносин трудового права.

Ми не можемо погодитися з твердженням, що визнання існування кількох трудових правовідносин ставить під сумнів самостійність трудового права як галузі, може призвести до розчинення відносин, регульованих трудовим правом, в інших галузях. Навпаки, «концепція єдиних трудових правовідносин підриває ідею самостійності трудового права як особливої галузі», «бо що ж це за галузь, якщо вона регулює одні відносини» [16]. Неприпустимо, щоб пов'язані з працею відносини, які лежать об'єктивно у сфері дії трудового права, були виключені з предмета його правового регулювання як такі, що «не вписуються» в рамки єдиних трудових правовідносин, і насправді не «розчинилися» в інших галузях права, що мало би вельми небажані наслідки. Адже трудові права працівників у межах цивільних чи адміністративних відносин не можуть бути захищені належним чином.

Зрештою, Кодекс законів про працю України нині говорить про трудові відносини у множині як про відносини, що ґрунтуються на угоді між працівником і роботодавцем (ст. 3) [63]. До того ж саме в цьому найяскравіше виявилася практична обґрунтованість теорії множини трудових правовідносин.

Отже, «ні теоретично, ні практично невиправдане прагнення окремих авторів об’єднати в єдині трудові правовідносини всі права та обов'язки, що виникають у працівника в момент укладення договору та у робітника або службовця в процесі трудової діяльності» [109].

Для досягнення цілей нашого дослідження необхідно коротко розглянути проблему колективно-трудових правовідносин.

У колективно-трудових правовідносинах власник або уповноважений ним орган представляє інтереси підприємства і держави, профспілка − інтереси трудового колективу.

Навколо правомірності використання терміна «колективно-трудові

правовідносини» в науці свого часу розгорнулася дискусія. Заперечення можливості використання цього терміна базується на теорії єдиних трудових правовідносин. На наш погляд, у цих правовідносинах присутній зв'язок із працею, що робить їх трудовими, а опосередкованість ними колективних інтересів працівників (інтересів певних груп працівників) дає змогу застосовувати для їх позначення термін «колективні».

Найменування «колективні трудові» одні вчені пов'язують з колективністю суб'єктів цих правовідносин, інші − з опосередкуванням колективних інтересів. Жоден із запропонованих критеріїв, на нашу думку, не дає змоги точно визначити суть цих правовідносин. Якщо взяти за основу перший критерій, то доведеться оголосити колективними всі трудоправові зв'язки, оскільки коло колективних суб'єктів трудового права надзвичайно широке. Як таким може виступати «будь-яке колективне утворення, що визнається нормами чинного законодавства, яке бере участь (здатне брати участь) у суспільних відносинах, регульованих нормами трудового права» [210]: організація, підрозділ, власник або уповноважений ним орган, профспілковий орган тощо. Надмірно звужує коло колективно-трудових правовідносин, на наш погляд, підхід, згідно з яким це найменування може бути застосовано тільки до тих правовідносин, у яких «колективне утворення виступає в ролі роботоотримувача» [195].

Другий критерій віднесення правовідносин до числа колективних буде, як нам видається, точно відображати суть явища, якщо доповнити його вказівкою на те, що опосередковуються не всі колективні інтереси, а саме інтереси колективів працівників.

Беручи за основу цей критерій, варто розширити коло колективно-трудових правовідносин. Донедавна як такі розглядали правовідносини між профспілкою і власником або уповноваженим ним органом усередині організації та профспілкою і трудовим колективом. В окрему групу відносин виокремлювали організаційно-трудові, що характеризують зовнішню діяльність профспілки підприємства, її зв'язок із вищими за рівнем установами, відносини представництва, відносини щодо встановлення умов праці.

Ми підтримуємо точку зору тих дослідників, які вважають, що всі названі групи правовідносин мають бути включені до числа колективних, оскільки ними опосередковуються колективні інтереси працівників, і мають розглядатися як частина предмета трудового права. Адже «праця як об'єкт управління являє собою складну систему. Якщо йдеться про управління працею як відносно самостійною соціально-економічною сферою суспільства, як про цілісну систему, дроблення єдиного об'єкта управління на безліч не відповідає, як видається, ні інтересам цієї цілісності, ні досягненню кінцевого результату управління працею» [105].

Колективно-трудові правовідносини можуть бути матеріальними і нематеріальними (організаційними, процедурними, процесуальними, наприклад, відносини, пов'язані з укладенням колективних договорів та угод, розв'язанням колективних трудових спорів), їхнім суб'єктом може бути не лише профком, а й інші органи профспілок або працівників організації (наприклад, збори, конференція в разі висування вимог до роботодавця, оголошення страйку, укладення колективного договору, представники працівників тощо) За іншого підходу складно буде об'єднати їх в єдину систему, а також в єдине ціле.

Декілька слів потрібно сказати про ідею трисуб'єктності трудових правовідносин, згідно з якою у трудових правовідносинах беруть участь дві сторони (працівник і організація), але три суб'єкти прав та обов'язків: працівник, власник або уповноважений ним орган і профспілка, яким відповідають три лінії правового зв'язку: працівник-організація, працівник-профспілка і власник або уповноважений ним орган − профспілка.

Не можна не погодитися з висновком про те, що в організації є більш ніж одна (працівник-організація) лінія зв'язку, що має правовий характер. Але водночас неправильно зводити в одне індивідуальні та колективні правовідносини.

Виокремлені три лінії правового зв'язку являють собою не що інше, як різні трудові правовідносини, одні з яких є колективними, а інші − індивідуальними, і всі вони входять до взаємопов'язаної системи, комплексу трудових

правовідносин, учасниками яких виступають різні суб'єкти, в якій можливо виокремити власне працеправових зв'язки та правовідносини обслуговуючого характеру, що відрізняються одна від одної за суб'єктами, змістом, підставами виникнення і припинення тощо.

Отже, трудові правовідносини − це зв'язки між суб'єктами трудового права, що полягають у взаємних правах та обов'язках, передбачених нормами трудового права.

Аналіз наукових теорій, що пояснюють природу трудових нематеріальних правовідносин, також дав змогу виокремити три основні концепції.

Одні автори розглядають відносини, пов'язані з порушенням і розглядом спору, як єдині процесуальні відносини з вирішення спорів, що проявляється в інстанційному порядку їх вирішення (Комісія по трудових спорах (далі − КТС) − профспілка − суд). У механізмі руху єдиних трудових процесуальних правовідносин виокремлюють дві стадії: трудові процесуальні правовідносини між КТС, з одного боку, та працівником − з іншого, та цивільно-правові правовідносини, що виникають між судом і сторонами. Об'єднуючим початком у стадійності розвитку єдиних трудових процесуальних правовідносин є трудовий спір. До цього підходу тяжіють автори, які розглядають трудові процесуальні правовідносини як складні, що включають у себе комплекс елементарних правовідносин.

Інші вважають, що наявний комплекс трудових нематеріальних правовідносин (основні, такі, що доповнюють, супутні).

Третя група дослідників вважає, що «не існує якихось єдиних трудових процесуальних правовідносин», трудовий спір може вирішуватися в рамках адміністративного та цивільного процесів. Інститут вирішення трудових спорів складається з норм цивільного та адміністративного процесів. Порядок розгляду спорів у КТС, по суті, примикає до позовного процесу, а за погодженням з власником або уповноваженим ним органом та профкомом або вищими за рівнем профспілковими і господарськими органами − до адміністративного.

З останньою точкою зору важко погодитися. Незважаючи на те, що

цивільний та адміністративний процеси «обслуговують» трудове право, є специфічні способи захисту трудових прав, притаманні тільки цій галузі.

Наведені в ході характеристики трудових правовідносин аргументи, як нам здається, підтверджують правильність другого підходу. Комплекс нематеріальних правовідносин виникає і при веденні колективних переговорів, і при вирішенні колективних трудових спорів. Серед них можна виокремити основні, доповнюючі, супутні.

У теорії права розрізняють матеріальні та нематеріальні (процесуальні, процедурні, процедурно-процесуальні, організаційно-процесуальні тощо) норми права і правовідносини, що виникають на їхній основі.

Для позначення правовідносин, що забезпечують реалізацію трудових прав та обов'язків, які закріплені матеріальними нормами і входять до змісту матеріальних правовідносин, доцільним, на наш погляд, є використання терміна «нематеріальні».

Як нами вже зазначалося, в поняття «процесуальні норми» вкладався різний зміст. Так, окремі вчені вважали норми організаційного та процедурного характеру процесуальними в широкому сенсі слова. Інші звужували зміст цього поняття, розрізняючи «процедуру» і «процес». При цьому відсутня єдність у підході до проблеми про те, який термін є ширшим: процес чи процедура. Одні дослідники вважають ширшим процес, інші − процедуру, треті розглядають їх як рівнозначні.

Тому термін «процесуальні» або якийсь інший («процедурні», «процесуально-процедурні», «організаційно-процедурні» тощо) не повною мірою охоплює зміст правовідносин під час реалізації прав та обов'язків суб'єктів.

Нематеріальні правовідносини не варто розглядати лише як якийсь придаток, що обслуговує матеріальні, які не можуть існувати без останніх. З огляду на це не зовсім правильно вважати нематеріальні правовідносини засобом реалізації або встановлення, а тим більше формою матеріальних, між якими існує не функціональний, а причинний зв'язок. Службова роль нематеріальних

правовідносин, їх вторинність щодо матеріальних полягає в тому, що права та обов'язки, які входять до складу нематеріальних правовідносин, є «одним із засобів, за допомогою яких за певних умов забезпечуються матеріальні правовідносини» [140].

Справді, на практиці непоодинокими є випадки існування нематеріальних правовідносин без матеріальних (що визнають, з певними застереженнями, навіть прихильники неможливості існування процесуальних відносин поза матеріально-правовими) і навпаки. Приміром, під час колективних акцій протесту вчителів у ході примирних процедур було досягнуто згоди про підвищення заробітної плати з березня, проте до виникнення матеріальних правовідносин сплив відомий період часу після припинення нематеріальних.

Не менш поширеними є випадки, коли нематеріальні правовідносини існують без матеріальних. Під час вирішення колективних трудових спорів виникли нематеріальні правовідносини, хоча матеріальні − були відсутні. За одночасного існування матеріальних і нематеріальних правовідносин друге не є засобом реалізації першого, оскільки «матеріальні правовідносини здійснюються не в процесуальних правовідносинах і не через них, а лише за їх допомогою». Засобом встановлення матеріальних правовідносин слід розглядати не нематеріальні правовідносини, а їхній результат (наприклад, угоду, досягнуту під час вирішення колективного трудового спору). Відповідно, нематеріальні правовідносини не причина, а лише передумова, умова виникнення матеріальних.

Водночас не варто вважати всі нематеріальні правовідносини лише допоміжними, обслуговуючими по відношенню до матеріальних. Це твердження правильне лише при розумінні процесу у вузькому сенсі. Існує, наприклад, чимало самостійних організаційних відносин.

У теорії права широко визнано твердження про те, що процесуальні відносини можуть існувати тільки у формі правових відносин. Однак нам воно видається не зовсім вірним, особливо якщо говорити про процесуальні відносини в широкому сенсі слова, нематеріальні відносини взагалі.

Справді, неврегульована детально відповідними кодексами значна частина відносин у рамках кримінального та цивільного процесу (наприклад, ті, що виникають між членами суду в нарадчій кімнаті). У трудовому праві, особливо в рамках колективних переговорів і вирішення колективних трудових спорів, наявна значна кількість відносин. Наприклад, вони можуть бути регульовані різними юридичними засобами, такими як розгляд спорів примирною комісією, за участю посередника, трудовий арбітраж, страйк і т. ін.

Соціальне партнерство, в основному, охоплює нематеріальні правові відносини і включає всі юридичні зв'язки, які виникають під час колективних переговорів, узгодження інтересів соціальних партнерів шляхом проведення консультацій, участі працівників у вирішенні питань управління підприємствами, розв'язанні індивідуальних трудових спорів у комісіях з трудових спорів та колективних трудових спорах.

Важливо підкреслити, що ці правові відносини не обмежуються лише нормами, закріпленими у відповідних Законах України, таких як «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [168] та «Про колективні договори та угоди» [157]. Вони також включають правові відносини, де інтереси певних груп працівників опосередковуються і регулюються законодавством про індивідуальні трудові спори, що розширює нормативну базу соціального партнерства.

Отже, правові відносини соціального партнерства включають в себе зв'язки між працівниками, об'єднаними в колективи та професійні спілки, роботодавцями, виконавчими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, а також їхніми представниками і спільно утвореними органами. Ці відносини виражаються у взаємних правах та обов'язках щодо проведення консультацій з питань соціально-економічної політики, укладення колективних договорів і угод щодо соціально-трудових відносин, а також у відносинах між працівниками.

Більшість дослідників включають до правових відносин соціального партнерства їхніх учасників (суб'єктів правових відносин), а також права та

обов'язки, які вони мають. Серед підстав для класифікації суб'єктів правових відносин соціального партнерства можна виокремити спосіб їх утворення, що дозволяє окреслити три основні групи суб'єктів:

1) сторони соціального партнерства − працівники, які об'єднуються в трудові колективи та професійні спілки, роботодавці, держава та органи місцевого самоврядування. Формування цих сторін відбувається до виникнення соціально-партнерських правовідносин і створює умови для розвитку відповідних правовідносин;

2) створені однією зі сторін соціального партнерства;

3) створені сторонами спільно.

Сторонами ми називаємо суб'єктів, які безпосередньо набувають прав та обов'язків у результаті соціально-партнерських зв'язків. При цьому говоримо про працівників, які складають трудові колективи та профспілки. Відповідно до чинного законодавства права внаслідок соціального партнерства, що являє собою колективні відносини, набувають, як правило, конкретні працівники. Можлива зміна правового становища трудових колективів або профспілок. Однак органи трудового колективу і профспілки набувають прав не інакше як представники працівників (наприклад, надання приміщення тощо).

З роботодавцями ситуація простіша. Обов'язків у результаті соціально-партнерських зв'язків набувають конкретні організації. До того ж процедура вирішення колективних трудових спорів за українським законодавством зорієнтована переважно на внутрішньоорганізаційні конфлікти. Отже, інші суб'єкти, які представляють інтереси роботодавців на будь-якому рівні, є не ким іншим як представниками.

Виконавчі органи державної влади та органи місцевого самоврядування є законними представниками держави і населення муніципальних утворень у соціально-партнерських правовідносинах.

Суб'єктами колективних правовідносин соціального партнерства є трудовий колектив організації (колектив працівників філії, представництва, іншого відокремленого структуроутворюючого підрозділу) та професійна

спілка, оскільки тільки колективний суб'єкт може взяти участь у розподілі колективних прав. Конкретні ж працівники набувають прав, «відвойованих» під час колективних відносин.

Профспілка віднесена законодавцем до представників працівників (ст. 12 КЗпПУ). Раніше профспілки були повноцінною стороною соціального партнерства, яка за обсягом прав мало відрізнялася від трудового колективу. Адже кожна професійна спілка, що діє на підприємстві, могла укласти окремий колективний договір в інтересах своїх членів, ініціювати колективний трудовий спір, оголосити страйк з метою вирішення останнього. Роботодавець повинен був узгоджувати питання розірвання трудового договору з тією профспілкою, членом якої був працівник тощо.

Тому профспілка як організаційно оформлене об'єднання працівників правомірно розглядалася і як сторона соціального партнерства, і як представник.

Профспілка − сторона партнерства (коли вона представляє інтереси своїх членів) може розглядатися як організаційно оформлене об'єднання працівників.

Трудовий колектив як суб'єкт трудового права досліджено досить докладно. Так, до цієї проблеми тією чи іншою мірою зверталися у своїх працях В. Андронова [3], В. Божко [15, с. 92–94], Р. Бутинська [21], О. Брильова [18], С. Венедиктов [23], Н. Гетьманцева [32], М. Іншин [54], З. Козак [65], В. Костюк [76, с. 238–277], В. Лазор [93, с. 100−104], П. Пилипенко [135, с. 186–203], Я. Самутіної [191], А. Слюсар [194], М. Сорочишин [199], Г. Чанишева [224], І. Шамшина [232, с. 344–356], І. Якушев [238], О. Яремчук [240] та інші науковці.

Аналіз праць наведених вище вчених дав змогу виокремити такі характерні риси, що притаманні трудовому колективу, які відокремлюють його від інших об'єднань громадян: це об'єднання фізичних осіб, яке базується на спільній праці; вільне об'єднання, яке характеризується спільністю інтересів; формалізована система організації працівників, зумовлена структурою виробництва.

Незважаючи на зміну термінології, здійснену в законодавстві останніх років, трудовий колектив зберігає всі зазначені ознаки колективного суб'єкта.

Ми пропонуємо розрізняти поняття «трудовий колектив» як об'єднання

всіх осіб, які працюють за трудовим договором з одним і тим самим роботодавцем, і «колектив працівників» як загальне позначення всіх інших асоціацій, які представляють працівників (колектив працівників бригади, цеху, професії, галузі тощо, за винятком профспілок), і пропонуємо нормативно закріпити це. Вбачається, що прийняття законодавцем цієї пропозиції дійсно дасть змогу чіткіше розмежувати соціально-партнерську правосуб'єктність названих утворень, полегшить практичне застосування нормативних актів.

Для відповідності вимогам законодавства щодо прийняття рішення про страйк, необхідно чітко розуміти, кого законодавець відносить до «працівників» та які особи входять до складу колективу в організації, філії, представництві, або іншому відокремленому структурному підрозділі.

Практика показує, що часто увагу приділяють лише постійним працівникам, чиї трудові книжки зберігаються у відділі кадрів організації. Проте такий підхід може призвести до незаконного визнання можливого страйку, якщо роботодавець доведе, що внаслідок необґрунтованого виключення з числа членів трудового колективу окремих категорій працівників не було забезпечено необхідний кворум під час висування вимог і прийняття рішення про проведення страйку.

До працівників належать фізичні особи, які вступили в трудові правовідносини з роботодавцем. До цієї категорії входять як постійні працівники, які уклали трудовий договір на невизначений термін, так і тимчасові, сезонні, а також сумісники (тобто особи, які працюють на різних робочих місцях одночасно). Трудові колективи підприємств, установ, що виконують покарання, включають в себе засуджених, які беруть участь своєю працею в діяльності цих установ, а також персонал. При визначенні наявності кворуму на зборах, варто зараховувати всіх цих працівників до загальної кількості.

Певні труднощі викликає питання про включення до складу трудового колективу власників, які беруть участь своєю працею в діяльності організації («працюючі власники»).

В акціонерних товариствах критерієм включення акціонера до складу трудового колективу є трудовий договір. За наявності цього юридичного факту неважливо, хто він: акціонер чи найманий працівник, який не має частки в капіталі підприємства.

Суб'єкти − конкретні посадові особи та органи, віднесені для зручності до власника або уповноваженого ним органу законодавцем, правозастосовником або дослідником. Особливе місце серед них посідає орган роботодавця − керівник (одноосібний або колегіальний орган), який представляє інтереси організації без спеціальних на те повноважень відповідно до статутних документів. Як представників роботодавця в цьому випадку варто розглядати орган роботодавця, а також будь-яку іншу особу, уповноважену роботодавцем в особі його органу, в тому числі на здійснення функцій управління працею. Інший підхід суперечив би і світовій практиці, і реальному стану справ. Включення до складу одного суб'єкта осіб з діаметрально протилежними інтересами небажане. На жаль, чинне українське законодавство не дає підстав для виключення останніх з-поміж працівників організації, які володіють правом брати участь через представника в соціально-партнерських відносинах з роботодавцем, якого самі й представляють.

Під терміном «роботодавець» потрібно розуміти організацію або фізичну особу, яка застосовує чужу працю на підставі трудового договору (як каже законодавець, «вступила в трудові відносини з працівником».

У нормативних актах останнього десятиліття, як правило, замість звичних «підприємство», «установа», «організація» застосовується термін «роботодавець». Така зміна понятійного апарату трудового права відбулася відповідно до змін у цивільному законодавстві України.

Є логіка в тому, щоб усі види юридичних осіб, зокрема державні та муніципальні підприємства, установи, некомерційні організації, визначати через поняття «організація», яке є ширшим за установу, підприємство і включає в себе всі передбачені законодавством комерційні та некомерційні організації.

Організація не обов'язково повинна мати статус юридичної особи для того,

щоб мати правосуб'єктність і бути стороною соціально-партнерських відносин. Трудову правосуб'єктність організацій не варто повністю ототожнювати з цивільною. Ознаки трудової правосуб'єктності характеризують організації з погляду суб'єктів права, які беруть участь у відносинах усередині кооперації праці, а ознаки юридичної особи характеризують організацію з позицій суб'єктів, які беруть участь у відносинах поза цією кооперацією праці. Так, не потрібна державна реєстрація громадських об'єднань, самих органів державної влади та місцевого самоврядування, що не позбавляє їх права бути роботодавцем.

До речі, законодавець не завжди послідовний у використанні термінології цивільного права стосовно права трудового в джерелах, які відносяться загалом до галузевої належності останнього.

Однак наші висновки будуть правильними лише наполовину. Встановити істину при цьому можна буде аж ніяк не за допомогою визначення змісту терміна «організація», який у названих статтях абсолютно різний, а за допомогою системного тлумачення низки норм Кодексу.

Відтак, визнання колективу працівників (як спільності, а не відокремлених працівників) суб’єктом трудового права, наділення його трудовою правосуб’єктністю, надає йому (колективу) можливість виражати волю своїх членів, реалізовувати свої права, виступати учасником колективних трудових правовідносин [21, с. 27].

Найпоширенішим є розуміння правосуб’єктності, наділеної трьома юридичними властивостями особи: правоздатності, дієздатності та деліктоздатності. Отже, вчені доводять, що трудова правосуб’єктність − це передбачена нормами трудового права властивість особи мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов’язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [76].

Дійсно, трудова правосуб'єктність роботодавця в повному обсязі виникає з моменту реєстрації як платника страхових внесків до Пенсійного фонду України. Але здатність нести обов'язки та відповідальність перед працівниками при цьому

виникають уже з моменту найму останніх. Отже, роботодавець може стати суб'єктом трудових правовідносин загалом і соціально-партнерських відносин, зокрема, з того дня, коли він почав використовувати чужу найману працю. Якщо ж роботодавець при цьому ухиляється від реєстрації як платник страхових внесків, можливе застосування до нього передбачених спеціальним законодавством санкцій.

У межах другої групи можна виокремити дві підгрупи суб’єктів.

1) утворені працівниками, які, своєю чергою, можна поділити на:

а) представників працівників;

б) збори або конференцію.

Останнім належить виняткова роль, оскільки на зборах (конференції) знаходить зовнішнє вираження воля трудового колективу як єдиного суб'єкта. Збори (конференція) і трудовий колектив − це різні суб’єкти правовідносин.

2) утворені роботодавцем.

Їх окремі особливості досліджено в цій роботі. Конкретні повноваження представників будуть детально проаналізовані в наступних розділах, під час характеристики правового механізму соціального партнерства, регулятивної та охоронної його частин.

З точки зору участі держави у створенні паритетних органів третю групу суб’єктів необхідно поділити на:

1) утворені працівниками і роботодавцем без участі держави (всі органи, створювані кожним із суб'єктів, що сперечаються, примирна комісія, комісія з ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору). Проте, хоча участь органів виконавчої влади в їх формуванні законодавством і не передбачена, надання допомоги працівникам і роботодавцям не виключається й нерідко здійснюється на практиці;

2) утворені за участю держави.

Своєю чергою, залежно від ступеня обов'язковості участі у створенні суб'єкта органів виконавчої влади ми виокремлюємо:

а) суб’єктів, участь у формуванні яких органів виконавчої влади не є

обов'язковою (посередник, двостороння комісія);

б) суб’єктів, що формуються з обов’язковою участю органів виконавчої влади (трудовий арбітраж, тристороння рада з регулювання соціально-трудових відносин).

Необхідно особливо сказати про таких специфічних суб'єктів співробітництва, як органи, спільно утворені партнерами, до яких варто віднести власне органи соціального партнерства: дво- і тристоронні комісії всіх рівнів; примирні органи, що створюються для розв’язання колективних трудових спорів, − примирні комісії, посередники, трудові арбітражі; комітети та комісії з охорони праці, комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві, які формуються на паритетних засадах. Цим органам відведена особлива роль у партнерських відносинах.

До їх складу, як ми раніше вказали, входить система постійно діючих тристоронніх органів − комісій, що регулюють соціально-трудові відносини. Україна має свою Національну тристоронню соціально-економічну раду.

До основних завдань цих тристоронніх комісій віднесено наступні:

1. Узгодження інтересів сторін у соціально-економічних питаннях.

2. Проведення колективних переговорів та укладення угод між профспілками, роботодавцями й урядом України.

3. Заохочення договірного регулювання соціально-трудових відносин на загальнодержавному рівні.

4. Вивчення міжнародного досвіду та участь у заходах, які проводяться відповідними зарубіжними організаціями у галузі трудових відносин і соціального партнерства.

5. Проведення консультацій з питань, пов’язаних з регулюванням соціально-трудових відносин і соціального партнерства.

Згідно з чіткими вказівками закону та з урахуванням рекомендацій Національної тристоронньої соціально-економічної комісії, приймаються нормативні акти органів виконавчої влади, які регулюють трудові відносини.

З метою уникнення ситуацій, де тристоронні комісії стають залежними від

держави, пропонується фінансувати їх з коштів усіх учасників. Хоча подібні пропозиції можуть бути сприйняті як правильні, важливо пам'ятати, що представники працівників і роботодавців можуть ще не бути готові до такого підходу, попри очікувану незалежність комісій від держави. Ураховуючи важливу роль держави в соціальному партнерстві, пропозицію щодо паритетного фінансування може бути підтримано, але її виконання вимагатиме додаткового часу та обговорення.

Цю проблему можливо вирішити у тому разі, якщо сторони партнерства відчують таку необхідність. Нині представники працівників і роботодавців часто не претендують на участь у фінансуванні не тільки постійних, а й тимчасових органів соціального партнерства (посередників, трудових арбітражів).

Говорячи про правовідносини соціального партнерства, не можна обійти стороною питання про підстави, з якими закон пов'язує їх виникнення, зміну і припинення. Загальновідомо, що як такі розглядаються юридичні факти.

Для виникнення правовідносин соціального партнерства потрібно зазвичай кілька юридичних фактів. Так, для проведення страйку необхідно висунути вимоги до роботодавця, пройти примирливу процедуру, ухвалити рішення про припинення роботи. Відтак, фактичний (юридичний) склад − це система юридичних фактів, передбачених нормами права як підстава для настання правових наслідків (виникнення, зміни чи припинення правовідносин) [227, с. 118].

Юридичні склади класифікуються дослідниками за різними підставами: за правовими наслідками, ступенем завершеності тощо. Про деякі з них йтиметься нижче під час розгляду окремих видів. Для цілей же цього дослідження необхідно класифікувати склади за двома критеріями: структурної складності та галузевої належності елементів складу.

Відповідно до першої підстави можна виокремити три категорії складів:

1) з незалежним накопиченням елементів;

2) з послідовним накопиченням елементів;

3) з використанням різних структурних принципів (змішаний склад).

Прикладом складів першої групи може бути направлення вимог роботодавцю та їхньої копії до служби з урегулювання колективних трудових спорів. Незалежно від черговості отримання вимог в останньої виникає обов'язок перевірити отримання вимог стороною спору.

Основна частина складів, з якими пов'язують рух правовідносин соціального партнерства, може бути віднесена до другої і третьої груп.

Так, для виникнення правовідносин зі створення примирної комісії необхідний комплекс юридичних фактів, що послідовно відбулися: ухвалення рішення зборами про висунення вимог до роботодавця; одержання відповіді від роботодавця про відхилення всіх або частини вимог (або сплив триденного строку повідомлення роботодавцем про своє рішення). Для проведення страйку зазначений ланцюг фактів має доповнюватися закінченням строку роботи примирної комісії, рішенням загальних зборів (конференції) про проведення попереджувального страйку, повідомленням роботодавця про наступне припинення роботи, закінченням строку з моменту попередження та досягненням угоди про забезпечення мінімуму необхідних робіт, причому таке рішення може бути ухвалене сторонами спору разом з органом місцевого самоврядування в будь-який момент.

Залежно від галузевої належності елементів фактичного складу виокремлюють однорідні − такі, що складаються з юридичних фактів однієї галузі права, і комплексні −такі, що складаються з фактів різних галузей.

До однорідних потрібно віднести склад, необхідний для виникнення відносин з вирішення спору в примирній комісії. Складний склад потрібен для призупинення страйку: факт припинення роботи (трудове право) і винесення відповідної ухвали суду (цивільний процес).

Найпоширенішим критерієм класифікації юридичних фактів у літературі є вольовий. Відповідно до названої ознаки виокремлюють дві групи юридичних фактів: події та дії. Прикладом перших може слугувати хвороба посередника, що унеможливлює його участь у розгляді колективного трудового спору. Ця подія може призвести до припинення правовідносин з розгляду спору за участю

посередника і після закінчення строку розгляду спору за участю посередника (тобто настання ще одного юридичного факту) − виникнення правовідносин із формування трудового арбітражу або узгодження сторонами спору нової кандидатури посередника.

Як видно із запропонованого прикладу, події самі по собі, як і в цивільних процесуальних правовідносинах, часто безпосередньо не впливають на динаміку правовідносин, а слугують лише приводом до дій.

Зазвичай до подій відносять закінчення часу. Цей висновок буде правильним у випадку, коли сплив строку розгляду спору за участю посередника спричинений хворобою останнього. Однак правові наслідки спливу часу не завжди не залежать від волі людей. Наприклад, сплив строку відповіді роботодавця на вимоги працівників, розгляд спору за участю посередника, у трудовому арбітражі частіше свідчить про те, що особи (представник, арбітр) не вжили заходів щодо своєчасного виконання покладених на них обов’язків.

Більшість досліджуваних фактів є діями, тобто вольовими актами, серед яких варто розрізняти правомірні та неправомірні. Неправомірні дії не спричиняють, як правило, безпосередньо виникнення правовідносин соціального партнерства.

Так, примус працівника до участі у страйку або до відмови від участі в ньому жодним чином не позначиться на правовідносинах, пов'язаних із вирішенням колективного трудового спору. Залежно від обставин такого примусу можуть виникнути правовідносини, пов'язані з притягненням до кримінальної, адміністративної або дисциплінарної відповідальності.

Водночас, якщо представники роботодавця не виконують зобов'язань за угодою, досягнутою в результаті примирної процедури, працівники вправі оголосити страйк (виникають правовідносини, пов'язані з вирішенням колективного трудового спору), і водночас виникає комплекс правовідносин з притягнення винних осіб до дисциплінарної або адміністративної відповідальності.

З огляду на це варто зазначити, що один юридичний факт або склад може

спричинити комплекс зв'язків, що належать до різних галузей права. Так, неправомірне припинення роботи, у разі визнання оголошеного профспілкою страйку незаконним, тягне за собою виникнення права роботодавця вимагати у працівників відновлення виконання трудових обов'язків і кореспондуючого обов'язку працівників, права роботодавця на відшкодування шкоди профспілкою і, відповідно, обов'язок останньої відшкодувати шкоду.

Таким чином, можна виокремити чотири групи (рівні) особливостей правовідносин соціального партнерства. Йдеться про відмінності, по-перше, нематеріальних правовідносин від матеріальних; трудових правовідносин від правовідносин узагалі; по-друге, нематеріальних відносин від трудових матеріальних; по-третє, правовідносин соціального партнерства від трудових нематеріальних. Перші три групи особливостей докладно описані в літературі й, окрім того, виходять за межі нашого дослідження. Перед нами стояло завдання виокремити специфічні ознаки саме для соціально-партнерських правовідносин, до яких віднесено:

− багатосуб’єктність;

− вирішення юрисдикційними органами лише невеликої кількості розбіжностей, що виникають;

− особливу роль паритетних (дво- і тристоронніх) органів, утворених сторонами соціального партнерства;

− детальну регламентацію нормами права лише частини відносин;

− виникнення їх за наявності кількох юридичних фактів, як правило, правомірних дій.

1.3 Участь профспілок у соціально-партнерських відносинах і регулювання соціально-трудових відносин

Конституцією України громадянам гарантовано право на свободу об’єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту

своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров’я населення або захисту прав і свобод інших людей (ст. 36) [73].

Громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок [171].

Професійна спілка (профспілка) − добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [171].

У своїй діяльності професійні спілки керуються Конституцією України, Законами України «Про громадські об'єднання» [146], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [171], «Про соціальний діалог в Україні» [174], «Про колективні договори і угоди» [157], Кодексом законів про працю України [63], іншими нормативно-правовими актами України, з урахуванням норм і принципів міжнародного права, конвенцій Міжнародної організації праці [248], що є спеціалізованою установою Організації Об’єднаних Націй, та Статутом профспілки.

Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян [63].

Відтак, законодавець визначає профспілки як сторону соціального партнерства на стороні працівників (ст. 3 Закон України «Про колективні договори і угоди» [143], ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців»

[165]).

Відповідно до ст. 19. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян [171].

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства. Статтею 20 цього Закону України передбачено право профспілок на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод [171].

Отже, всі угоди, які укладає профспілка у ході колективно-договірних відносин, мають правові наслідки для працівників, яких представляє ця профспілка. Таким чином, очевидно, що стороною соціально-партнерських відносин у цьому випадку виступають саме працівники в особі профспілки, як свого представницького органу, але не сама профспілка [231].

Проблемні питання діяльності професійних спілок як суб’єктів трудового права, їх правового статусу досліджувались такими провідними вітчизняними вченими, як В. Венедиктов [23], Ю. Вишневський [25], Г. С. Гончарова [34], Ю. Гришина [35], М. Дубровський [47], І. В. Зуб [188], М. Іншин [243], О. Кисельова [60], К. Корощенко [60], Л. Лазор [94], А. Мацюк [108], Г. Осовий [126], П. Пилипенко [134], В. Прокопенко [177], О. Процевський [178], В. Ротань [188], Н. Циганчук [223], Г. Чанишева [35], І. Чумаченко [229], І. Якушев [205], О. Ярошенко [243] та інші.

Відтак, профспілкам як обов’язковому і важливому учаснику механізму соціального партнерства відведено особливе місце з-поміж суб'єктів трудового права.

Досліджуючи сферу захисту трудових прав членів профспілки, М. Маричем та А. Мартинюк доходять висновку, що одним з найбільш дієвих

інструментів захисту членів профспілки є колективний договір, а недопущення порушень його норм є головним завданням виборних органів профспілки [104].

Сьогодні в суспільній свідомості міцно усталилося розуміння того факту, що головною і основною функцією держави є соціальна функція, спрямована на повну й гармонійну реалізацію кожною людиною свого потенціалу в умовах абсолютного пріоритету прав і свобод людини над усіма іншими правами. Скористатися своїми правами кожен громадянин держави не може, незважаючи на права та інтереси інших.

Відтак, важливе значення у становленні демократичного правового громадянського суспільства має інститут соціального партнерства, природний шлях розвитку якого полягає в тому, що спочатку цей інститут виникає і вдосконалюється у формі колективних переговорів з метою укладення колективних договорів у рамках окремих організацій. Потім поступово з'являються інші форми соціального партнерства, наприклад, участь працівників у різних спільних органах управління працею в організації.

Наступним етапом зміцнення соціального партнерства як інституту громадянського суспільства стало виникнення національних органів соціального партнерства та укладення загальнонаціональних угод. Характерним для цієї стадії є те, що предметом загальнонаціональних угод виступають не тільки відносини у сфері праці, а й відносини в інших соціально-значущих сферах. І, нарешті, закономірним підсумком розвитку соціального партнерства є закріплення його основних положень і принципів у міжнародних і національних нормативних актах.

Як нами зазначалося вище, за радянських часів соціальне партнерство розглядалося з класових позицій як буржуазний опортунізм у робітничому русі, що суперечить теорії класової боротьби. Нині в Україні все ще відбувається становлення соціального партнерства як соціального інституту, як міжгалузевого правового інституту і як інституту трудового права.

Термін «соціальне партнерство» визначається по-різному різними авторами. Деякі розглядають його як спільну діяльність уряду, роботодавців і

профспілок, спрямовану на вирішення важливих питань трудового та соціального життя громадян і суспільства загалом. Інші бачать його як особливий тип суспільних відносин, характерний для цивілізованого суспільства ринкової економіки. Деякі автори розглядають соціальне партнерство як систему відносин, спрямованих на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців, а інші вважають його особливим соціальним інститутом громадянського суспільства, що базується на визнанні важливості всіх соціальних відносин.

Варто зазначити, що правовою основою соціального партнерства є Конституція України, міжнародні договори, Кодекс законів про працю України, а також закони України «Про колективні договори і угоди» [157], «Про соціальний діалог в Україні» [174] та інші нормативні акти трудового законодавства.

Трудове законодавство визначає соціальне партнерство як систему взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), державними органами і місцевими органами самоврядування. Ця система спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців у справах, пов'язаних з регулюванням трудових відносин та інших суспільних питань.

Соціальне партнерство охоплює багато сфер суспільних відносин і включає у себе консультації, переговори, укладення угод, колективних договорів та прийняття спільних рішень. Важливо враховувати, що соціальне партнерство не обмежується лише сферою праці, а розповсюджується на багато інших соціально важливих галузей, включаючи економічну.

Україна активно використовує колективні угоди як інструмент соціального партнерства. Зокрема, було укладено Генеральні угоди між урядом, роботодавцями і профспілками на різні роки, які регулюють соціально-економічну політику та трудові відносини в країні.

Усе це підкреслює важливість соціального партнерства як інструменту вирішення соціальних та економічних питань у сучасному суспільстві.

Одним із ключових аспектів соціального партнерства є система взаємодії між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади і місцевими органами самоврядування. Ця система спрямована на досягнення узгодження інтересів різних сторін в сферах, пов'язаних з регулюванням трудових відносин та інших соціальних питань. Процес взаємодії включає в себе консультації, переговори, укладення угод і колективних договорів.

Україна активно використовує колективні угоди як засіб реалізації соціального партнерства. Генеральні угоди, укладені між урядом, роботодавцями та профспілками, встановлюють основні принципи та норми соціально-економічної політики та регулювання трудових відносин в країні на певний період. Ці угоди відіграють важливу роль у забезпеченні соціальної стабільності та суспільного розвитку.

Соціальне партнерство в Україні включає в себе не лише взаємодію між профспілками та роботодавцями, але також враховує інтереси різних громадян, включаючи тих, хто тимчасово не працює, пенсіонерів, учнів тощо. Таким чином, соціальне партнерство є важливим інструментом для вирішення соціальних питань і забезпечення соціальної справедливості.

Завдяки соціальному партнерству українське суспільство може досягати узгоджених рішень і вирішувати важливі питання трудових та соціальних відносин. Цей інструмент сприяє зміцненню демократії, розвитку громадянського суспільства і підтримує стабільність та економічний розвиток країни.

В Україні існує практика укладення колективних угод, що розширюється та розвивається з плином часу. Наприклад, у 1997 р. була укладена Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців та підприємців і профспілковими об'єднаннями України на 1997−1998 роки (від 18 жовтня 1997 р.); у 1999 р. − Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999−2000 роки (від 06 вересня 1999 р.), дію якої було продовжено на 2001

рік; у 2002 р. − Генеральна угода на 2002−2003 роки (від 16 січня 2002 р.); у 2004 р. − Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців і всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004−2005 роки (від 19 квітня 2004 р.); у 2008 р. − укладена Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців і всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008−2009 роки (від 15 квітня 2008 р.); у 2010 р. − Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010−2012 роки (від 09 листопада 2010 р.). Наразі чинними є положення Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019−2021 роки [30]. Цей документ визначає основні правила та норми, що регулюють соціально-трудові відносини на загальнодержавному рівні.

Поняття соціального партнерства, як соціального інституту, охоплює значно більший спектр аспектів, ніж те, як його визначає трудове право. У якості міжгалузевого правового механізму, соціальне партнерство дозволяє регулювати різноманітні суспільні відносини, які охоплюють не лише трудові, але й інші соціально значущі сфери, включаючи економічну сферу.

Головною метою соціального партнерства в цьому випадку є не тільки досягнення соціального консенсусу на основі історично обумовленого компромісу інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, а й стабільний розвиток демократичного, правового, соціального громадянського суспільства. Об'єктивні причини виникнення соціального партнерства як соціального інституту різноманітні й дістали глибоке відображення в працях дослідників.

Останніми роками у зв'язку із суспільно-економічною кризою в Україні, спричиненою агресією Росії проти України, дедалі більша увага приділяється питанням пошуку нової економічної ідеології та національної ідеї. Оскільки соціальне партнерство в широкому розумінні багатьма вченими і громадськими

діячами розглядається як така ідея, необхідно більш детально зупинитися на цій проблемі. Ідеї соціального партнерства різних класів, груп, верств суспільства з метою побудови справедливої соціальної держави стали зароджуватися як альтернатива класовій боротьбі ще наприкінці XIX ст.

Ще Т. Гоббс свого часу звернув увагу на те, що право є чинником цивілізації людського суспільства. Людина з бійця проти всіх саме завдяки регулюючому впливу права на суспільні відносини через державний механізм перетворюється на повноправного члена людського суспільства. Загальновизнаним є те, що основу права має становити мораль. Таким чином, категорії права, моралі та справедливості не тільки взаємопов'язані, а й взаємно зумовлені [33]

Історія розвитку людської цивілізації до середини XX ст. переконливо довела, що соціальна справедливість, точніше, рух у напрямі до неї, є здійсненним тільки в межах правової та демократичної держави, побудованої на засадах соціального партнерства. Усі спроби побудови Царства Божого на землі мали не характер звільнення особистості, а зрівняння всіх між собою. Тобто, в основу багатьох, здійснених на практиці соціальних експериментів, покладений не принцип свободи (лібералізм), а принцип рівності (соціалізм). Цікаво зазначити, що ще 1891 р. глава римо-католицької церкви папа Лев XIII у своєму посланні як альтернативу класовій боротьбі визначив досягнення соціального консенсусу на основі врахування інтересів найманих працівників і роботодавців.

Як нами вказувалося у підрозділі 1.1 роботи, українське суспільство, перебуваючи у складі російської імперії, аж до 1917 р. розвивалося природно-історичним шляхом, властивим більшості країн світу. Ще наприкінці XIX ст. почали зароджуватися окремі форми взаємовідносин працівників і роботодавців, які можна назвати тими, що передували соціальному партнерству в сучасному розумінні цього терміна (до них можна віднести каси взаємодопомоги, страхові каси, різноманітні товариства сприяння, які перебували під патронажем роботодавців тощо).

Окремі спроби встановлення соціального партнерства можна виявити і на

початковому етапі виникнення і розвитку профспілок. Перші колективні договори почали укладати в період наростання революційних подій у 1904−1905 рр. У них визначалися основні соціальні питання: рівень заробітної плати і порядок її видачі.

За радянських часів за жорсткого централізованого управління економікою можливості соціального партнерства на всіх рівнях були зведені до мінімуму. Проте і в цих умовах соціальне партнерство розвивалося в різних формах. Однією з форм соціального партнерства в організації є колективні договори. За радянських часів їх укладали до 1932 р. Після запровадження централізованої тарифної системи оплати праці в 1932 р. колективні договори втратили сенс як один із можливих регуляторів трудових відносин, і до початку 40-х рр. минулого століття їх практично перестали укладати. Практику укладення колективних договорів було відновлено 1947 р. До інших форм соціального партнерства в організаціях у радянський період можна зарахувати виробничі комісії, що складалися з представників адміністрації та працівників, постійно діючі виробничі наради, науково-технічні товариства (НТТ), Всесоюзне товариство винахідників і раціоналізаторів (ВТВР) та інші форми. У зв'язку з централізованим регулюванням праці в СРСР на частку адміністрації та профкому залишалося лише близько 10 % від загального обсягу параметрів управління працею в організації.

Лібералізація економіки України, поява суб'єктів господарювання різних форм власності, децентралізація управління економікою, приватизація тощо − усі ці процеси ведуть до загострення соціально-трудових відносин, про що свідчать дані, що вказують на зростання страйкового руху в Україні в останнє десятиліття XX ст. − початку XXI ст., збільшення кількості трудових спорів, що розглядають суди, а також про зростання кількості нещасних випадків на виробництві. Як зазначалося вище, соціально-трудові конфлікти можна розв’язувати як «революційним» шляхом, за допомогою застосування силового тиску сторін трудових відносин одна на одну, що нерідко виходить за межі закону, так і «еволюційним», заснованим на правових засадах соціального

діалогу та соціального співробітництва. Таким чином, можна зробити висновок про те, що на початку XXI ст. в Україні вже сформувалися об'єктивні причини зростання ролі соціального партнерства в регулюванні всієї сфери праці.

Чому ж виникає необхідність регулювання відносин із соціального партнерства саме засобами права? Насамперед, сфера праці являє собою одну з найважливіших сфер життєдіяльності людини. За своєю суттю ця сфера внутрішньо суперечлива. Дійсно, сторони трудових відносин − працівник і роботодавець − мають не тільки спільні інтереси та цілі, а й протилежні. Це означає, що конфліктність трудових відносин є їх іманентним сутнісним аспектом. Ураховуючи важливість сфери праці для стабільного розвитку всього суспільства, держава не може сьогодні допустити вирішення конфліктних ситуацій у цій сфері будь-якими способами. Отже, держава зобов'язана втрутитися в регулювання відносин із соціального партнерства за допомогою права.

З визначення соціального партнерства, наведеного вище, випливає, що суб'єктами відносин із соціального партнерства є працівники (їхні представники), роботодавці (їхні представники), а також державні та муніципальні утворення в особі їхніх повноважних органів. Правовий статус професійних спілок, як представників працівників у відносинах із соціального партнерства, визначається досить великою кількістю нормативних актів. Конституція України, проголошуючи в ст. 36 право кожного на об'єднання у професійні спілки з метою захисту своїх інтересів, тим самим передбачає представницькі права профспілок.

Одним із найскладніших моментів у налагодженні механізму соціального партнерства є створення представницьких органів роботодавців як сторони відносин із соціального партнерства. Річ у тім, що принцип трипартизму, закладений в основу механізму соціального партнерства промислово розвинених країн, став підсумком багаторічного еволюційного розвитку відносин соціального партнерства в цих країнах. При цьому всі інститути й елементи механізму соціального партнерства на Заході довго визрівали всередині

соціально-трудових відносин.

В Україні, як і в більшості країн Східної Європи, що змінили суспільно-політичний лад на початку 1990-х рр., відповідні інститути та елементи соціального партнерства не формувалися природним способом у рамках соціалістичної системи господарювання. Однією з основних причин цього було монопольне становище державної форми власності в усіх галузях економіки і, практично, майже повна відсутність інших форм власності. І якщо профспілки як учасники різних суспільних відносин й існували в соціалістичну епоху, то реальні власники, відмінні від держави, з'явилися лише до середини 90-х рр. минулого століття. Це зумовило труднощі формування механізму соціального партнерства як в Україні, так і в більшості країн Східної Європи з колишнього соціалістичного табору.

Виконання профспілками свого соціального призначення, захисту інтересів найманих працівників, безпосередньо сприяє формуванню нормально функціонуючої, соціально орієнтованої ринкової економіки та зміцненню демократії. Ці результати породжуються впливом профспілок на різні соціальні процеси відповідно до переслідуваних ними цілей, які, своєю чергою, випливають з природи цієї організації, з її соціального призначення.

Виходячи з того, що сутність управління − це спрямування перебігу суспільних процесів через вплив на людей і суспільні системи, звичайні для профспілкових організацій і, особливо їхніх виборних органів, форми організаторської роботи в масах, вплив на адміністрацію підприємств та організацій можна також вважати управлінською діяльністю. Наприклад, профком, висловлюючи настрої працівників свого підприємства, організовує їх на спільні дії з обстоювання прав, − це можна інтерпретувати так, що профком, використовуючи організаторські та виховні важелі, спрямовує активність маси людей, що утворюють соціальну систему, до певної мети, тобто керує нею. І навіть коли профком або група профспілкових активістів проводять у колективі роз'яснювальну роботу, допомагаючи людям усвідомити, що їхні права та інтереси в чомусь порушуються, показуючи, наприклад, згубний для них

характер планів або дій адміністрації, це теж можна розглядати як управлінську діяльність: вплив на масову свідомість (яка теж є соціальною системою), що змінює її стан.

Щоб детально розглянути, з яких напрямів і дій складається соціально-управлінська діяльність профспілкових організацій та їхніх виборних органів, потрібно уявити систему процесів, що виступають об'єктом соціального управління, і, відповідно, основних напрямів, з яких складається ця діяльність.

Першу групу утворюють процеси та управлінські функції, що їх регулюють, які охоплюють зміни безпосередніх умов життя людей. Сенс соціального управління тут полягає в забезпеченні прогресивного розвитку цих умов, тобто в їхньому поліпшенні, а відтак, у забезпеченні сприятливіших можливостей для задоволення життєвих потреб людей.

Друга група соціальних процесів і спрямовуючих їх функцій соціального управління охоплює зміни в самому змісті життєдіяльності людей, тобто в їхньому способі життя та соціальних якостях, які визначають зміст останнього.

До третьої групи належать процеси зміни соціальних систем (соціальних спільнот, організацій), зокрема й трудових колективів, як ціннісних утворень, зміни їхнього складу, соціальної організації структури.

Перелічені напрями соціально-управлінської діяльності охарактеризовано в найзагальнішому вигляді, без віднесення до якогось певного суб'єкта управління. Ці функції в тому чи іншому обсязі й за допомогою своїх засобів і методів виконує і такий суб'єкт управління, як адміністрація підприємства (організації). Соціально-управлінську діяльність за всіма переліченими напрямами здійснюють і профспілкові організації, і їхні виборні органи, що діють на підприємствах та в інших трудових колективах.

Розглянемо докладніше, що мають і можуть робити профспілкові організації та комітети за окремими функціями соціального управління. На цій основі можна розкрити систему соціально-управлінських знань і навичок, якими мають володіти їхні керівники і загалом люди, що утворюють кадри й актив профспілок.

Перша група напрямів соціально-управлінської діяльності в трудовому колективі охоплює такі функції:

− створення умов, що забезпечують отримання трудящими необхідних для життя матеріальних засобів, і послідовне підвищення рівня винагороди за працю;

− забезпечення інтересів працівників при зміні форм власності та господарської діяльності на підприємстві (в організації);

− охорона трудових і цивільних прав працівників;

− охорона праці, її полегшення та покращення її умов;

− забезпечення оптимальної адаптації людей до мінливої виробничої та соціальної обстановки;

− поліпшення матеріально-побутових умов життя трудящих;

− створення і вдосконалення умов участі трудящих в управлінні виробництвом і життєдіяльністю колективу.

Якщо перша група соціальних процесів охоплює зміни в зовнішніх умовах життєдіяльності людей, то друга − процеси змін у самому змісті цієї життєдіяльності, тобто у способі життя людей і в їхніх соціальних якостях. Відповідно, можуть бути виокремлені функції соціального управління, суть яких полягає у впливі на згадані процеси. До цієї групи належать − стосовно трудового колективу − такі управлінські функції:

− забезпечення зростання освітнього і культурного рівня людей, їхньої професійної кваліфікації;

− забезпечення дисципліни і правопорядку, зокрема у трудовій діяльності;

− розвиток трудової та соціальної активності;

− формування у людей сприйнятливості до інновацій, розвиток їхньої інноваційної готовності, інноваційних орієнтації.

З цієї групи соціально-управлінських функцій для профспілкових організацій велике значення має вплив на розвиток соціальної активності працівників. Сенс цього процесу полягає у дедалі повнішому усвідомленні людьми своїх спільних (для певної соціальної спільноти) інтересів і здійсненні різного роду практичних заходів для їх забезпечення: формування та висування

вимог до адміністрацій підприємств та інших інституцій, від яких залежить забезпечення інтересів людей, масових акцій на підтримку своїх вимог (пікетів, страйків, перемовин із роботодавцями та владою тощо).

Профспілковий комітет може успішно вирішувати свої основні завдання тільки за умови досить високої активності основної маси членів колективу. Отже, прямим завданням профкому є всебічний розвиток такої активності трудящих, тобто управління цим процесом. Засобами, важелями досягнення відповідних цілей виступають різного роду форми організаторської та виховної роботи в масах.

Певну роль профспілки відіграють у здійсненні в трудових колективах функцій соціального управління, що утворюють третю групу − регулювання розвитку соціальних систем як цілісних утворень.

Сюди віднесено функції:

− формування та поповнення кадрового складу трудового колективу (як і інших соціальних систем);

− формування і розвитку його соціальної організації, що знаходить вираження в підвищенні рівня соціальної зрілості колективу, його згуртованості та стабільності;

− впливу на соціальну структуру колективу, що забезпечує прогресивний розвиток соціальних груп, які входять до нього, взаємовідносин між ними;

− створення і вдосконалення діяльності соціальних інститутів, необхідних для функціонування колективу.

Досить значною може бути роль профспілкових організацій у виконанні функції створення й вдосконалення діяльності різних соціальних інститутів у колективі (науково-технічних товариств, комісій із соціального планування, творчих бригад тощо). Діяльність зі створення цих інститутів та забезпечення їхньої ефективної роботи має бути невід'ємною справою профспілкових організацій, складаючи зміст однієї з найважливіших функцій соціального управління.

Структура соціального партнерства базується на фундаментальних

принципах. Ці принципи визначають основні принципи та вихідні положення, які повинні бути дотримані суб'єктами соціального партнерства під час практичної діяльності. Держава також керується цими принципами при регулюванні трудових і пов'язаних з ними відносин.

Основними принципами соціального партнерства є:

1. Рівноправність сторін: Усі сторони мають рівні права і можливості при участі у взаємодії соціального партнерства.

2. Повага та врахування інтересів сторін: Стосунки між сторонами повинні ґрунтуватися на взаємній повазі та урахуванні інтересів і потреб кожної сторони.

3. Зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах. Сторони мають бути зацікавлені в участі у процесі договірних відносин і спільному прийнятті рішень.

4. Сприяння держави у зміцненні та розвитку соціального партнерства на демократичних засадах. Держава має підтримувати та сприяти розвитку соціального партнерства на засадах демократії.

5. Дотримання сторонами та їхніми представниками законів й інших нормативних правових актів. Сторони повинні дотримуватися законів та інших правових норм у своїй діяльності.

6. Повноважність представників сторін. Представники сторін повинні мати відповідні повноваження для участі у переговорах та укладанні угод.

7. Свобода вибору під час обговорення питань у сфері праці. Сторони мають право вільного вибору при обговоренні трудових питань.

8. Добровільність прийняття сторонами зобов’язань. Усі зобов’язання повинні прийматися добровільно сторонами.

9. Реальність зобов’язань, що приймаються сторонами: Усі угоди та зобов’язання мають бути реальними та виконуваними.

10. Обов'язковість виконання колективних договорів (угод). Усі сторони повинні дотримуватися вимог колективних договорів і угод.

11. Контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод.

Здійснення контролю за виконанням угод і договорів.

12. Відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини колективних договорів, угод. Сторони та їхні представники несуть відповідальність за невиконання угод і договорів з їхнього боку.

Крім того, теорія і практика визначають різні форми соціального партнерства, що передбачають способи взаємодії суб’єктів соціального партнерства з метою узгодженого регулювання соціально-трудових відносин.

Фактично можна виокремити чотири різновиди соціального партнерства:

1. Колективні переговори та укладення угод. Це власне сам процес підготовки та укладення колективних договорів та угод між представниками роботодавців і профспілок.

2. Взаємні консультації та переговори. Відбувається обговорення питань, пов'язаних з регулюванням трудових відносин, та інших суттєвих аспектів, що стосуються працівників, зокрема забезпечення гарантій трудових прав та удосконалення трудового законодавства.

3. Участь працівників в управлінні організацією. Ця форма передбачає активну роль працівників та їхніх представників у процесах управління організацією. Вони можуть брати участь у прийнятті важливих рішень і впливати на стратегію підприємства.

4. Участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів. Передбачається спільне вирішення конфліктів і суперечок між працівниками та роботодавцями.

Ці чотири форми соціального партнерства визначають основні способи взаємодії між сторонами. Однак варто зауважити, що перелік цих форм не є вичерпним, і сторони соціального партнерства можуть використовувати інші форми співпраці. Наприклад, контроль за виконанням зобов’язань соціального партнерства може передбачати розгляд думки представників працівників під час ухвалення локальних нормативних актів організації. Таким чином, різноманітність форм соціального партнерства відображає багатогранність співпраці сторін у соціально-трудовій сфері, включаючи укладання угод і

спільне виконання прийнятих зобов'язань.

Самою розповсюдженою формою партнерських відносин є укладення колективних договорів і угод. Проте будь-яка угода, досягнута в результаті спільних домовленостей, обов'язково потребує виконання у визначеному обсязі та способом, який був узгоджений сторонами під час укладання зобов'язань. Тому реалізація соціального партнерства в інших формах є так само поширеною, як і укладання колективних договорів і угод.

Під час виконання зобов’язань соціального партнерства консультації можуть бути проведені шляхом прямої взаємодії між сторонами соціального партнерства, або шляхом створення спеціальних формалізованих органів соціального партнерства. У цьому випадку підстави та порядок проведення консультацій визначаються сторонами соціального партнерства самостійно.

Після завершення колективних переговорів сторони мають визначити форми взаємодії, спрямовані на найефективніше виконання узгоджених домовленостей. Одним із найефективніших способів співпраці є створення спеціальних формалізованих органів соціального партнерства. До складу таких органів можуть входити представники суб'єктів соціального партнерства як на двосторонній, так і на тристоронній основі, а також особи, призначені для регулювання соціально-трудових відносин. З-поміж цих органів виокремлюємо:

− Національну тристоронню соціально-економічну раду, яка займається регулюванням соціально-трудових відносин;

− обласні тристоронні соціально-економічні ради, які відповідають за регулювання соціально-трудових відносин на регіональному рівні;

− галузеві (міжгалузеві) комісії, які ведуть колективні переговори, готують проєкти галузевих (міжгалузевих) угод та укладають їх;

− комісії, створені в конкретних організаціях для проведення колективних переговорів, розробки проєктів колективних договорів та їх укладання.

Представлення та захист інтересів працівників перед роботодавцями і державними органами ефективно можуть здійснювати тільки згуртовані та об'єднані профспілкові організації. Соціальне партнерство вважається єдиним

прийнятним шляхом досягнення консенсусу між цими сторонами, що відповідає життєвим інтересам громадян країни, охоплюючи не лише інтереси окремого підприємства, але й ще чотирьох юридичних осіб. У такому контексті аргументи роботодавців стають менш переконливими.

Міжнародний досвід профспілкового руху підтверджує, що для забезпечення соціального миру, який є фундаментом громадянського суспільства та сталого економічного розвитку держави, потрібні сильні та незалежні профспілки. Важливо, щоб ці організації були демократичними й мали достатнє представництво. Ще однією необхідною умовою є визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, а також належне ставлення роботодавців і суспільства взагалі до них.

У країнах з ринковою економікою формування та розвиток громадянського суспільства суттєво залежали від впливу профспілок. Однією з ключових складових громадянського суспільства є впровадження системи соціального захисту населення від ризиків, що природно властиві ринковій економіці та безпосередньо впливають на якість життя працездатного населення. До цих ризиків відносяться: можливість втрати роботи; низька конкурентоспроможність на ринку праці; загроза захворіти або стати інвалідом, а також досягнення пенсійного віку.

В умовах сучасної ринкової економіки та зростаючого впливу громадянського суспільства захист прав особистості, включаючи трудові права, стає актуальним питанням. Рівень реалізації цих прав визначає ступінь демократичності держави та рівень розвиненості громадянського суспільства. Захист трудових прав і законних інтересів найманих працівників визнається пріоритетом у діяльності профспілок і має важливе значення для можливостей економічного зростання та соціальної спрямованості економіки.

Рівень захисту трудових прав оцінюється за відповідністю прав і гарантій, передбачених законодавством, потребам працюючих, тому що закріплені права реалізуються з урахуванням перспектив розвитку законодавства.

Право працівників на участь в управлінні організацією безпосередньо або

через своїх представників може регулюватися сторонами в колективному договорі, Кодексом законів про працю України [63], установчими документами організації. До того ж перелік форм участі працівників в управлінні організацією, передбачений ст. 245 КЗпП України, не є вичерпним і може доповнюватися установчими документами організації, колективним договором або локальним нормативним актом організації.

Трудове законодавство радянського періоду передбачало велику кількість юридичних форм участі профспілок у регулюванні трудових і безпосередньо з ними пов'язаних відносин. Ці форми досить повно досліджені в науковій літературі. Згодом у літературі почали з'являтися твердження, що профспілки втратили юридичні можливості впливу на регулювання відносин у сфері праці та що все розмаїття юридичних форм їхньої участі звелося тільки до однієї − урахування думки виборного профспілкового органу в передбачених законом випадках.

Це право передбачає, що думка профспілкового органу обов'язково має враховуватися під час ухвалення рішення роботодавцем, хоча вона і не є для нього юридично обов'язковою. Дії роботодавця будуть незаконними, якщо до їх здійснення він не з'ясував думку профспілкового органу. Водночас право погодження профспілковим органом рішень роботодавця передбачає його обов'язок вчинити певні дії у сфері управління працею в організації, попередню отримавши згоду профспілки на здійснення цих дій. У тому разі, якщо профспілковий орган не згоден із вчиненням передбачуваних дій, роботодавець не має права їх здійснювати. Незважаючи на те, що загалом у нинішньому трудовому законодавстві практично зведено нанівець юридичні форми прав профспілок, які давали їм змогу втручатися в компетенцію роботодавця (такі, наприклад, як право узгодження або дозвільні права), тим не менш, вони частково залишилися. Для з'ясування причин, через які законодавець залишив згадані юридичні форми, необхідно проаналізувати ці випадки.

Статтею 13 КЗпПУ [63] визначено право сторін у колективних договорах, угодах обговорювати їхній зміст і додаткові гарантії та пільги, тобто в цьому

випадку можливість втручання профспілок у розподільчі права власника, що обмежують його повноваження з управління працею в організації, покладаються ним на себе добровільно, в силу угоди з попереднім органом працівників.

У процесі виконанні трудової діяльності працівники можуть постати перед труднощами через потребу поєднувати роботу з виконанням важливих для держави і суспільства функцій, законодавець, своєю чергою, має вжити заходів щодо соціального захисту працівників, які є членами профспілкових організацій та не звільнені від основної роботи. Встановлення додаткових гарантій для цих працівників, включаючи ефективний контроль за законністю роботодавців під час їхнього звільнення, є важливим кроком у забезпеченні права на створення профспілок як незалежних об'єднань працівників, що є одним з основних прав у правовій державі.

Зобов’язання держави гарантувати належний захист від будь-якої дискримінації, спрямованої проти свободи об’єднання у сфері праці, та права профспілкових організацій на вільний вибір своїх представників випливає з Конвенції Міжнародної організації праці (далі − МОП) № 87 від 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (ст. ст. 2 і 3) [72], а також Конвенції МОП № 98 від 1948 р. [71] щодо застосування принципів права на організацію та укладення колективних договорів. За цими конвенціями захист розповсюджується на дії профспілкових організацій, зокрема на їхнє право на організацію.

Отже, встановлюючи додаткові гарантії для працівників, що належать до профспілкових організацій та не звільнені від основної роботи під час їхнього звільнення за ініціативою роботодавця, законодавець повинен дбати про збалансований підхід до відповідних конституційних прав і свобод. Це є важливою передумовою для гармонізації трудових відносин в Україні, яка є соціальною правовою державою і забезпечує законні підстави для справедливого врегулювання прав та інтересів як працівників, так і роботодавців.

Згідно зі ст. 12 КЗпП України [63], дві або більше первинні профспілкові організації, які сукупно об’єднують більше половини працівників роботодавця,

на основі рішення своїх виборних органів мають організувати створення спільного представницького органу з метою проведення колективних переговорів, розроблення єдиного проєкту колективного договору та укладення колективного договору (далі − спільний представницький орган). Формування такого спільного представницького органу базується на принципі пропорційного представництва, залежно від чисельності членів профспілок. У складі спільного представницького органу обов'язково повинен бути представник кожної з первинних профспілкових організацій, що прийняли рішення щодо його утворення. Цей спільний представницький орган має повноваження надсилати роботодавцю (або його представнику) пропозицію про початок колективних переговорів щодо підготовки, укладення або зміни колективного договору від імені всіх працівників.

У разі, коли первинна профспілкова організація, яка об’єднує більше половини працівників організації або індивідуального підприємця, вирішує розпочати колективні переговори від імені всіх працівників, вона може зробити це без утворення спільного представницького органу, за рішенням свого виборного органу.

Перелічені вище випадки мають одиничний характер і не справляють загалом істотного впливу на правові можливості профспілок з управління працею в організації, якщо такий вплив не закріплено на договірних засадах у колективному договорі або угоді.

Безумовно, основною і найважливішою формою впливу профспілок на управління працею в організації залишилося викладення вмотивованої думки профспілки під час ухвалення роботодавцем рішень з питань, з яких КЗпПУ передбачає обов'язкове врахування думки представницького органу працівників або виборного профспілкового органу.

Сьогодні досить важливо, щоб профспілкові працівники володіли достатнім рівнем правових і професійних знань. Відтак, член профспілки, маючи своїх представників, котрі володіють юридичними та виробничими знаннями, виявиться більш захищеним у трудовому процесі, ніж його колега, який не є

членом профспілки. Низка правників справедливо вважають, що законодавець не повинен створювати переваг для членів профспілки. Чи можна вважати, що механізм реалізації захисної функції профспілками, передбачений чинним КЗпПУ, створює переваги для членів профспілки? Безумовно, з цією тезою необхідно погодитися. Водночас не можна не побачити і те, що законодавець, вводячи поняття інших представницьких органів працівників і наділяючи їх фактично тими самими повноваженнями, що й профспілкових представників, спробував зрівняти правове становище членів профспілки і працівників, які не є такими. Проте не можна не враховувати того факту, що членство в профспілці від самого початку створює працівникові переваги, оскільки він на ринку праці вже виступає не як відокремлений незахищений індивідуум, а як член спільноти, яка має корпоративну силу профспілки.

Необхідно визнати, що спроба українського трудового законодавства ввести представницькі органи працівників у процес регулювання трудових відносин не зовсім логічна. Для виявлення суперечливості підходу українських законодавців у розподілі повноважень між профспілками та іншими представницькими органами працівників необхідно розглянути досвід західних країн. Наприклад, якщо проаналізувати відповідні норми трудового права Франції, то можна відзначити їх велику логічність. А саме, основну роль у регулюванні трудових відносин на підприємстві у Франції відіграють комітети підприємств, які є виборними органами і володіють значними повноваженнями. Франція є досить яскравим прикладом країни, в якій послідовно реалізується принцип демократизації управління виробництвом через залучення до нього працівників. Наслідком соціального вибуху кінця 60-х років XX ст. стало те, що на підприємствах з’явилися перші комітети як органи робітничого самоврядування і французькі профспілки отримали право безпосередньої дії на виробництві. До завдання цих комітетів входило забезпечення колективної волі трудящих і постійне урахування їхніх інтересів щодо управлінських рішеннях, що ухвалювались адміністрацією (наприклад, з фінансово-економічних питань чи з питань організації праці та виробництва). Структура комітетів підприємств

була ієрархічною. Так, наприклад, у вугільній промисловості Франції є три типи комітетів підприємств: базові, організовані безпосередньо на шахтах, об'єднані комітети підприємств, при шахтоуправліннях і, нарешті, центральні, утворені при головному управлінні вугільного басейну. За погодженням з профспілкою ця структура може видозмінюватися залежно від зміни структури підприємства.

Порядок висунення делегатів до комітетів підприємств суворо регламентується законом. Правом висування делегатів володіють тільки профспілки, що мають профспілкові центри на національному рівні. Відповідно до закону, кожна профспілкова організація має право додатково направити свого делегата з правом вирішального голосу, окрім обраних членів комітету підприємства.

Функції комітетів підприємств і профспілкових органів на підприємстві суворо розмежовані законом і не дублюють одна одну. Комітет підприємства має статус юридичної особи і самостійно розпоряджається своїми коштами та майном. Адміністрація не має права втручатися в його компетенцію. Роботодавець також зобов'язаний передавати комітету підприємства до 3 % фонду оплати праці для виконання покладених функцій. Діяльність комітету підприємства має здебільшого консультативно-інформаційний характер. Для прикладу, адміністрація в обов’язковому порядку інформує комітет підприємства і консультується з ним з питань організації та управління виробництвом, структури і штату підприємства, тривалості й графіка робочого часу, умов праці та зайнятості. Такі консультації здійснюються також і щодо програм науково-дослідних робіт, упровадження нових технологій, які можуть вплинути на заробітну плату, зайнятість, перекваліфікацію працівників. Комітет підприємства висловлює свою думку щодо цін, які встановлюються на продукцію, що випускається. До його компетенції віднесено організацію центрів навчання і перепідготовки робітників, контроль питань у сфері праці та побуту (організація медичного обслуговування працівників, питання громадського харчування тощо). Засідання комітету підприємства проводяться один раз на місяць. Комітет підприємств має право скликати загальні збори працівників

організації з питань, що зачіпають інтереси колективу.

Таким чином, порівнюючи український і французький підходи до здійснення виробничої демократії, необхідно визнати, що французький варіант має більші потенційні можливості, ніж український.

Безумовно, питанню правосуб'єктності профспілок притаманні деякі специфічні особливості. На думку більшості вчених-юристів, основою правосуб'єктності профспілок є їх соціальне значення. За своєю природою профспілки є учасниками багатьох суспільних відносин, що регулюються різними галузями права. Це дає підстави багатьом правникам характеризувати профспілки як багатогалузеві суб’єкти права, виокремлювати в їхній правосуб’єктності дві складові − загальну правосуб’єктність і галузеву. Загальна або міжгалузева правосуб’єктність профспілок характеризується такою правовою категорією, як юридична особа. Водночас необхідно зазначити, що відсутність юридичної особи у первинної профспілкової організації не позбавляє її деяких статусних прав, прямо передбачених законом. Наприклад, права вести від імені працівників організації переговори щодо укладення колективного договору, права давати згоду на звільнення членів профспілок у випадках, прямо передбачених законом або колективним договором тощо. Таким чином, первинна профспілкова організація, яка не пройшла державну реєстрацію, виступає у правовідносинах як профспілковий представник, що діє на основі статуту (положення), рішення вищого профспілкового органу або за довіреністю.

Закон допускає представництво органами профспілок інтересів працівників, які не є членами профспілок, на переговорах у двох випадках. Перший − коли профспілкова організація об'єднує понад 50 % від загальної кількості працівників організації, при цьому не вимагається будь-яких дій з їхнього боку. Другий − у разі наділення їх відповідними правами працівниками, які не є членами профспілки. Передача працівниками прав щодо представництва своїх інтересів профспілці може підтверджуватися як рішенням загальних зборів (конференції), так і особистими заявами працівників.

Ще однією особливістю інституту представництва соціального

партнерства є той факт, що в низці країн передбачено право, починаючи з територіального рівня, представляти інтереси працівників тільки для органів професійних спілок відповідного рівня. Подібні норми закону є в зарубіжному законодавстві про профспілки. Так, наприклад, у Франції, США та деяких інших країнах профспілкам належать виключні права на проведення переговорів та укладення колективних договорів. З огляду на тенденцію останніх років до зменшення кількості членів профспілок у більшості індустріально розвинених країн, деякі держави провели реформу законодавства у сфері соціального партнерства. Суть реформи зводилася до надання права укладати колективні договори не тільки профспілкам, а й іншим представницьким органам працівників. Досвід Австралії та Нової Зеландії, де було проведено відповідні реформи, засвідчив, що за три роки дії законів без участі профспілок було укладено 180 колективних договорів, тоді як профспілки укладали 6269 [245].

У випадку, коли працівники планують брати участь у переговорах про укладення колективного договору та представляють кілька профспілкових організацій, вони мають створити спільний орган, який буде представляти інтереси працівників (відповідно до ч. 3 ст. 12 КЗпП України [63]). Формування цього єдиного представницького органу здійснюється на принципах пропорційного представництва відповідно до кількості членів профспілок, які об'єднуються профспілковими організаціями. У разі незгоди між представниками працівників під час створення спільного органу закон передбачає можливість позбавлення цього органу права представляти інтереси працівників при укладенні колективного договору (згідно з ч. 4 ст. 12 КЗпП України [63]).

Необхідно відзначити нечіткість формулювань КЗпП України [63] в частині, що визначає процедуру формування представницького органу працівників. На практиці процедура визначення представників від працівників викликає деякі труднощі. Незважаючи на значні зміни, що відбулися останніми роками в профспілковому русі, у багатьох організаціях зберігається ситуація, коли членами однієї й тієї самої профспілкової організації є як безпосередньо

наймані працівники, так і керівний персонал, аж до генеральних директорів акціонерних товариств. Таке положення прямо суперечить ст. 2 Конвенції МОП № 98 1949 р. «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [71], яка закріплює заборону на втручання в діяльність організацій трудящих з боку підприємців. Отже, участь членів адміністрації, тобто представників роботодавця у трудових відносинах, у загальних зборах (конференції), що визначають представників від працівників у відносинах соціального партнерства, є неправомірною.

У науковій літературі є полярні точки зору на цю проблему. Так, наприклад, з одного боку, стверджується, що за відсутності в організації первинної профспілкової організації, або відмови в довірі до неї з боку колективу, його інтереси на колективних переговорах вправі представляти інший представницький орган працівників, наприклад, Рада трудового колективу (далі − РТК), до складу якої входять усі працівники, зокрема й адміністрація. Водночас інші стверджують протилежне, що рада трудового колективу є колективним органом, до складу якого входять як працівники, так і представники адміністрації. З огляду на це РТК не може бути представником інтересів жодної з сторін. Більшість авторів також дотримуються точки зору, що члени адміністрації організації, будучи представниками роботодавця у трудових відносинах, не можуть брати участь у відносинах соціального партнерства на стороні працівників. Аналогічні проблеми характерні й для трудового законодавства зарубіжних країн.

Як засвідчив аналіз юридичної літератури, можливі три варіанти формування представницьких органів в організації: 1) лише з представників працівників (без участі власника або уповноваженого ним органу); 2) поряд зі сформованим представницьким органом працівників утворюється ще один з представників працівників, роботодавця та профспілок; 3) коли разом із профспілкою створюється представницький орган з представників працівників і власника або уповноваженого ним органу.

Законодавство про профспілки надає право профспілкового контролю не

тільки за дотриманням трудового законодавства України, а й в інших соціальних сферах, дотичних до сфери праці. Профспілковий контроль мають право здійснювати: профспілкові органи; профспілкові представники (довірені особи), зокрема керівники профспілки, об'єднання профспілок, профспілкового органу; організатори профспілкових груп чи інші особи, уповноважені статутом профспілки, об'єднання профспілок, положенням про профспілкову організацію чи рішенням профспілкового органу; профспілкові представники, уповноважені на представництво у колективних органах управління організацією, в органах управління державними позабюджетними фондами, в комісіях з питань трудового права та інших органах управління.

Нерідко з метою зміцнення соціального партнерства його учасники організовують спільні комісії, що можуть здійснювати перелічені вище функції контролю.

Чинне законодавство України допускає можливість представляти інтереси працівників органам, відмінним від профспілкових. Вочевидь, вводячи поняття представницького органу працівників, законодавець не був до кінця послідовним. Вочевидь незрозумілим є сам статус іншого органу, уповноваженого трудовим колективом на представництво. Як вже вказувалося, згідно зі ст. 36 Конституції України кожен має право на об’єднання [73]. Це право регулюється Законом України «Про громадські об’єднання» [146], ст. 1 якого передбачені організаційно-правові форми громадських об’єднань.

Оскільки в трудовому законодавстві серед принципів соціального партнерства закріплено принцип повноважності представників сторін, то профспілкова організація, у разі виникнення конфліктної ситуації під час формування «представницького органу працівників», має право вимагати підтвердження його повноважень. Як, до речі, і будь-який інший учасник соціального партнерства. Цілком очевидно, що, з одного боку, запроваджуючи поняття представницького органу працівників, а з іншого − підтверджуючи право профспілкового органу на представництво відповідно до закону і статутних документів, законодавець створює передумови для конкуренції цих

органів, що і показує практика.

Наявність іншого органу, що представляє інтереси працівників, відмінного від профспілкової організації, не може перешкоджати їй здійснювати свої повноваження. Питання визначення компетенції профспілкових органів і відмежування їхніх повноважень від повноважень інших представницьких органів працівників також являє собою певну складність.

Відповідно до ст. 247 КЗпП України [63] та ст. 14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [171] повноваження профспілкових органів передбачені статутами профспілки, первинної профспілкової організації, а згідно зі ст. 15 цього Закону України профспілки самостійно розробляють і затверджують свої статути, положення про первинні профспілкові організації, свою структуру; утворюють профспілкові органи, організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди та інші заходи. У пункті 3 ст. 15 Закону наведено обов’язкові положення, що мають міститися у Статуті, зокрема йдеться про територіальну, галузеву або професійну сферу діяльності об'єднання; мету створення та основні завдання об'єднання; умови та порядок прийняття нових членів до об'єднання та виходу з нього; права та обов'язки членів об'єднання; організаційну структуру об'єднання; повноваження виборних органів об'єднання, порядок їх формування та терміни діяльності [171].

Відтак, наведеними законодавчими актами закріплено право профспілок на представництво членів профспілок, а також на здійснення контролю за дотриманням законодавства у зазначених сферах незалежно від кількості об'єднаних ними членів. Отже, роботодавець не вправі, наприклад, відмовляти профспілковій організації у здійсненні профспілкового контролю за дотриманням законодавства, у розподілі відомчого житла або в наданні путівок за рахунок коштів соціального страхування під приводом того, що профспілкова організація об'єднує у своєму складі менш як 50 % працівників та в організації є інший представницький орган працівників, чи відмовляти такій організації включити своїх представників до комісії з переговорів з метою укладання

колективного договору, а також відмовити у включенні представників профспілки до складу профспілкових органів.

Законодавство України, закріплюючи конкуренцію в представництві інтересів працівників, ставить завдання в межах закону віднайти шляхи взаємодії виборного профспілкового органу з іншим представницьким органом працівників в інтересах як профспілки, об'єднаних у первинну профспілкову організацію, так і всіх працівників організації. Які ж правові засади цієї взаємодії?

З огляду на ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілкова організація є законним представником об'єднаних нею членів з питань трудових і пов'язаних з працею відносин (тобто уповноважена на представництво своїми статутними документами та законом) [171]. Звідси випливає, що профспілкова організація має право делегувати своїх представників до представницького органу працівників навіть після обрання його загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Цей висновок прямо підтверджується ч. 8 ст. 38 Закону України [171], яка свідчить, що в разі, якщо в організації для ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору не створено представницького органу або він створений рішенням загальних зборів (конференції), будь-яка профспілкова організація має право направити своїх представників до складу представницького органу до моменту підписання колективного договору.

Інтереси працівників під час проведення колективних переговорів про укладення та про зміну угод, вирішення колективних трудових спорів щодо укладення або зміни угод, здійснення контролю за їх виконанням, а також під час формування та здійснення діяльності комісій з регулювання соціально-трудових відносин представляють відповідні профспілки, їхні територіальні організації, об'єднання професійних спілок та об'єднання територіальних організацій професійних спілок. З огляду на це стає очевидним, що на рівні соціального партнерства, вищому за організацію, закон встановлює лише профспілкове представництво.

Це положення трудового законодавства, що закріплює в деяких випадках представницькі права тільки за профспілками, не є унікальним. Так, наприклад, участь трудящих у відносинах соціального партнерства на підприємстві у Фінляндії регулюється Актом про співпрацю всередині підприємства. Цей нормативний акт закріплює право представляти інтереси працівників за профспілковими органами. Тоді як не організовані в профспілку трудящі можуть обирати своїх представників тільки в тому разі, якщо вони становлять більшість на цьому підприємстві, причому більшість із цієї більшості бажають цього.

Підсумовуючи, заначимо, що в умовах воєнного стану окремі повноваження профспілок, з одного боку, зазнали обмежень, а відтак і змінився зміст їх основних функцій, зокрема відбулося посилення представницької та захисної функцій профспілок, пов’язане зі здійсненням ними інших повноважень, передбачених прийнятими в цих умовах законодавчими актами [35, с. 201].

Сьогодні важливим є вироблення механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців у рамках соціального партнерства, зміцнення ролі профспілок на національному, регіональному та місцевому рівнях за європейським зразком.

1.4 Правовий статус об'єднань роботодавців як суб'єктів соціального партнерства в Україні

У нашому дисертаційному дослідженні ми торкаємося суб'єктів трудового права, зокрема, нас цікавлять об'єднання роботодавців, обсяг та особливості їх правового статусу, встановлені законодавством України, яке, своєю чергою, визначає правосуб'єктність цих громадських об'єднань. Для цього наведемо загальну характеристику категорії «правосуб'єктність».

Так, М. В. Цвік та О. В. Петришин під правосуб’єктністю розуміють здатність і готовність особи вступати у відносини, завдяки їй визначається той

рівень прав та обов’язків, набуття яких дозволить особі досягти цілей, задля яких вона вступає в суспільні відносини [49, с. 110–120].

На думку В. В. Лазора, трудовий колектив набуває правосуб'єктності тільки з моменту прояву себе як «трудової громадської організації» без створення юридичної особи, але з утворенням діючого управлінського органу − зборів (конференції) колективу найманих працівників [92, с. 18].

Вітчизняними вченими-правознавцями у сфері трудових правовідносин достатньо уваги приділено дослідженню проблем співвідношення прав та обов’язків учасників трудових відносин.

В юридичній науці трудова правосуб'єктність визнається самостійною правовою категорією, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [241, с. 7]. Ми цілком поділяємо таку позицію.

Отже, трудова правосуб’єктність – це певний спосіб реалізації конституційного права особи на працю, а оскільки воно має підвищений рівень та режим державних гарантій, то й трудова відповідальність має відповідну специфіку [61, с. 166].

До поняття трудової правосуб'єктності входить трудова правоздатність (здатність мати трудові права відповідно до трудового законодавства України), трудова дієздатність (здатність здійснювати трудові права та обов'язки в межах закону), а також трудова деліктоздатність (здатність нести юридичну відповідальність за порушення законодавства у сфері праці). Саме такої точки зору притримуються Н. М. Хуторян [208, с. 99] та С. В. Венедіктов [24 с. 139].

У загальній теорії права правники поділяють правосуб'єктність на загальну, галузеву та спеціальну. Загальна правосуб'єктність означає здатність особи, в межах певної правової та політичної системи, бути суб'єктом права взагалі, будь-якої галузі права. Галузева правосуб'єктність визначає можливість особи бути учасником правовідносин конкретної галузі права, такої як трудове, цивільне, сімейне право тощо. Спеціальна правосуб'єктність дозволяє особі бути суб'єктом певної групи відносин в межах галузі трудового права. В науковому світі побутує думка, що сфера реалізації спеціальної правосуб'єктності обмежена

колом правовідносин, що виникають в рамках конкретної галузі права.

Ця точка зору викликає схвалення, оскільки сутність усіх видів правосуб'єктності ідентична − це визнана можливість вступати в правовідносини, і, якщо мова йде про трудову правосуб'єктність, то це передбачає можливість вступу саме в трудові правовідносини.

Досліджуючи правосуб’єктність у трудовому праві, І. І. Шамшина дійшла висновку, що правосуб’єктність указує вже на наявність факту володіння конкретними трудовими правами й обов’язками, як властивість правового статусу учасника суспільних відносин, і зокрема трудових. Саме наявність в особи правосуб’єктності дозволяє їй набути конкретні права та обов’язки, вступивши в конкретне правовідношення, а тому саме правосуб’єктність передує набуттю суб’єктивних прав і є умовою їх набуття, але не навпаки» [230, с. 27–30].

На думку В. Л. Костюка, сучасна конструкція трудової правосуб'єктності характеризується оптимальним співвідношенням нормативно-правових та договірно-правових механізмів у її функціонуванні. При цьому формування в Україні ринкових трудових відносин зумовлює домінування договірно-правових механізмів, в основі яких лежить узгоджувально-договірна процедура встановлення та закріплення трудових прав та обов'язків, соціально-трудових гарантій [75, с. 68].

Відтак, правосуб’єктність передбачає одночасне набуття особою певного статусу та обсягу правомочностей під час реалізації нею своїх приватно-правових інтересів. Очевидно, що як для працівника, так і для роботодавця важливого значення набуває здатність бути суб'єктом трудових правовідносин.

Не вдаючись у детальний аналіз наявних понять трудової правосуб'єктності, зазначимо, що у трудових правовідносинах правосуб'єктністю володіють обидві сторони трудових відносин (працівник і роботодавець), однак обсяг цієї правосуб'єктності та умови її виникнення різні. Говорячи про об'єднання роботодавців, як про суб'єкт трудового права, варто зауважити, що правове поняття «роботодавець» виникло в юридичній літературі

як такий собі суб'єкт, що надає роботу, організовує працю та нею керує.

Уперше законодавче визначення поняття «роботодавець» отримало відносно недавно. Аналізуючи цю правову дефініцію, видається можливим дійти висновку, що роботодавець є, насамперед, суб'єктом трудових правовідносин, який надає роботу працівникам, а також є суб'єктом (об'єднанням, установою, організацією, що протистоїть працівникові), який вступає в різного роду правові відносини.

Варто зауважити, що ще за радянських часів науковцями порушувалося питання правосуб'єктності об'єднань роботодавців, однак здатність бути суб'єктом трудових правовідносин була пов'язана з правом підприємства приймати на роботу, а також супутніх прав (відокремлений фонд заробітної плати, окремий рахунок у банку, самостійний баланс). Визнання організації суб'єктом трудового права зводилося до виявлення тих ознак, що відповідають ознакам юридичної особи в цивільному праві.

Подібне розуміння об'єднання роботодавців як суб'єкта трудового права є неповним, оскільки цією умовою коло діяльності, обсяг прав та обов'язків об'єднань роботодавців не обмежується. Здатність надавати громадянам роботу є не тільки правом роботодавців, а і його особливістю як суб'єкта трудових відносин.

Серед основних прав роботодавців (їхніх об'єднань) законодавець закріплює в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI суб'єктивне право брати участь у встановленому порядку в реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення [164].

У науці трудового права окремі вчені вважають, що в трудових відносинах роботодавець (як суб'єкт) наділений трудовою правосуб'єктністю, підставою виникнення якої є такі загальні передумови:

1. Наявність майнових та організаційних підстав для виникнення трудових правовідносин.

Така точка зору також видається нам справедливою, оскільки

матеріальними передумовами виникнення трудової правосуб'єктності є наявність мети діяльності, для реалізації якої набувається майно, тоді як майнова самостійність дає змогу суб'єкту розпоряджатися майном з певною метою та укладати трудові договори.

2. Визначення мети діяльності роботодавців, оскільки її відсутність нівелювала б значення трудових договорів.

3. Визнання державою трудової правосуб'єктності організації, що пов'язується науковцями з часом її реєстрації як юридичної особи, затвердженням її статуту.

У науці також наявна думка, що різні роботодавці мають різну правосуб'єктність, а спеціальна правоздатність залежить від виду діяльності, яку здійснює організація. З таким судженням ми не можемо погодитися, тому що вважаємо, що вид діяльності, яким займається кожен окремий роботодавець, у цьому контексті загалом не має істотного значення, оскільки він володіє суб'єктивним правом надавати роботу. Це право визначає його здатність бути суб'єктом галузі трудового права. Таким чином, трудова правосуб'єктність виникає тоді, коли суб'єкт наділений відповідними трудовими правами. З огляду на це, можемо стверджувати, що організація роботодавців завжди наділена спеціальною трудовою правосуб'єктністю, оскільки має статутні документи, в яких визначено її основні цілі та завдання.

Крім того, до правового статусу організації роботодавців науковці-правознавці включають не лише трудову правосуб'єктність, а й основні трудові права та обов'язки по відношенню до кожного працівника та всього колективу працівників організації, оскільки організація має здатність здійснювати підготовку та додаткову професійну освіту працівників, раціонально використовувати їхню працю, належним чином її оплачувати відповідно до трудового внеску, створювати умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, а також забезпечувати їх належною оплатою. Організація роботодавців має фонд оплати праці та визначає чисельність і штат працівників.

Вбачається можливим виокремити ще одну суттєву передумову, пов'язану

з участю об'єднань роботодавців у системі соціального партнерства, яка визначає обсяг правового статусу роботодавців. Відтак, організація роботодавців як некомерційна організація є, відповідно до трудового законодавства, одним з основних суб'єктів відносин із соціального партнерства, для представництва інтересів і захисту прав своїх членів у взаємовідносинах з профспілками, органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Вважаємо за необхідне звернутися до проблем реалізації прав і законних інтересів об'єднань роботодавців у системі соціального партнерства.

У науці трудового права сфера інтересів роботодавців тісно пов'язана з інтересами працівників, а також держави в особі її представницьких органів як учасників трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Однак не можна заперечувати той факт, що в процесі реформування трудового законодавства України простежується певне ігнорування вдосконалення положень трудового законодавства, що стосується інтересів роботодавців.

Беручи до уваги владну природу роботодавця як суб'єкта соціально-трудових відносин і як соціального партнера в рамках системи соціально-партнерських відносин, як учені, такі законодавець оминають самостійне розроблення норм, що регулюють права і законні інтереси роботодавців. Така позиція видається не зовсім справедливою, оскільки важливо не забувати, що в системі соціального партнерства роботодавці та працівники є партнерами, а отже, має застосовуватися комплексний підхід до оцінки інтересів обох сторін.

Аналізуючи структуру юридичного статусу роботодавців, важливо відзначити, що кожна сторона у трудових правовідносинах виступає як суб'єкт з обов'язками і правами. Роботодавець у якості носія прав і обов'язків має зобов'язання та повноваження, що відповідають обов'язкам працівника. Ця взаємодія закріплена у Кодексі законів про працю України [63], яким визначено основні права роботодавців, зокрема зміну і розірвання трудових угод з працівниками, проведення колективних переговорів та укладення колективних угод тощо, а також Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [164], яким охарактеризовано різні види об’єднань

роботодавців (місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських) і встановлено принципи соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин й пов’язаних з ними економічних відносин. У розділі V «Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань» цього Закону України містяться основні права організацій роботодавців, серед яких важливе місце займають права, пов'язані із соціальним партнерством. Такі права роботодавців і профспілок є рівнозначними, що свідчить про рівність сторін і відповідає принципу соціального партнерства.

Постійно діючі організації (об'єднання) сприяють реалізації роботодавцями свого права на об'єднання. Згідно з трудовим законодавством, одним з головних завдань організацій роботодавців є участь у системі соціального партнерства та співпраця з представниками працівників. Крім того, ст. 18 наведеного вище Закону України передбачено право роботодавців на створення та вступ до об'єднань, що дозволяє їм захищати свої інтереси. Захист інтересів роботодавців виявляється через різні форми соціального партнерства, такі як колективні переговори для укладення колективних договорів та угод, взаємні консультації тощо.

Говорячи про реалізацію законних інтересів роботодавців (їхніх об'єднань), варто зазначити, що законні інтереси кожного суб'єкта будь-якої галузі права становлять групу охоронюваних законом інтересів (а також природних прав і юридичних інтересів). Законні інтереси виражаються у двох формах: 1) в охоронюваних законом інтересах; 2) у конкретних правах та обов'язках. Ми поділяємо таку точку зору, оскільки ці форми не тільки закріплені в чинному вітчизняному законодавстві, для них передбачений також правовий механізм захисту.

Аналізуючи світову практику, зазначимо, що, наприклад, французькими правниками інтереси роботодавця зводяться до поняття «l'interet de l'entreprise» (інтереси організації). Так, французький вчений Ж.Е. Руа зазначає, що організація має право ухвалювати рішення, якими можуть бути порушені права працівників лише розумною мірою, захист яких забезпечується спеціальними

органами. Науковець вважає, що інтереси організації виражаються в праві здійснювати управління (наприклад, йдеться про ухвалення внутрішніх локальних актів) [258, с. 94−95] З такою позицією не можемо погодитися, оскільки, незважаючи на те, що організація (фірма, підприємство) хоча і є самостійним суб'єктом трудових відносин, проте межа розумності не встановлена. Це може призвести до зловживання роботодавця (підприємця) під егідою комерційної необхідності як до порушення трудових прав працівника, так і до порушення трудового законодавства загалом, що є неприпустимим.

Однак законодавець у ст. 28 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [164]однією з засад діяльності об'єднань роботодавців передбачив здійснення їх взаємодія з професійними спілками (їх об'єднаннями), органами державної влади, місцевого самоврядування у сфері соціально-трудових відносин та пов'язаних з ними економічних відносин на основі принципів соціального партнерства. Отже, під час реалізації своїх законних інтересів об'єднання роботодавців повинні дотримуватися такого основного принципу соціального партнерства, як повага та врахування інтересів сторін. Зазначені вище правові норми, що регулюють реалізацію прав роботодавців, призводять до такої категорії, як баланс інтересів сторін соціального партнерства.

Важливою є та обставина, що в українській судовій практиці також простежується проблема балансу та узгодження прав та інтересів працівників і роботодавців. Тому законодавець, передбачаючи відповідно до вимог ст. 43 Конституції України гарантії трудових прав працівників, зокрема спрямовані проти можливого довільного звільнення, не вправі встановлювати такі обмеження правомочностей роботодавця, що призводять до спотворення самої сутності свободи економічної (підприємницької) діяльності, інакше суперечило б ст. 68 Конституції України (не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей). Отже, дотримання балансу інтересів сторін соціального партнерства може забезпечити законодавець, встановлюючи необхідні правові гарантії. Держава здійснює взаємодію у сфері соціального партнерства за

допомогою органів державної влади та місцевого самоврядування, виступаючи не тільки як посередник (або арбітр) під час узгодження інтересів сторін соціального партнерства (працівників і роботодавців), а і як власник виробництва, в тому числі як роботодавець.

Чимало вчених і дослідників розмірковують над цим питанням, виробляючи різні підходи до ролі держави та її владних структур у системі соціального партнерства. Яка ж участь держави − виконання ролі медіатора (посередника) чи безпосереднього учасника соціально-партнерських відносин, її повноправного партнера?

Нагадаємо, що в системі соціального партнерства держава в особі її органів є стороною соціального партнерства тільки в тих випадках, коли вона виступає як роботодавець. Будучи носієм політичної влади, держава є легітимним і незалежним суб'єктом за своєю правовою природою. Водночас здійснення функції забезпечення народовладдя передбачає наявність правових відносин між державою і суспільством, залежність держави від суспільства і відповідальність перед ним.

Державний примус є постійно існуючою гарантією, якою підкріплюється право. Цілком справедливо, що держава, насамперед, є засобом соціального компромісу, механізмом управління справами суспільства.

На підставі зазначеного вище відзначимо, що збалансованість та узгодженість інтересів учасників соціально-трудових відносин виступають не лише як один з принципів соціального партнерства, але також як одне із завдань трудового права.

Крім того, з метою захисту своїх законних прав та інтересів, а також сприяння своїм позиціям відповідно до міжнародного та вітчизняного законодавства, роботодавцям надається право брати участь у процесі формування нормативних актів своєї країни. Це право може бути реалізовано через участь роботодавців (або їх об'єднань) у Національній тристоронній соціально-економічній раді.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і

гарантії їх діяльності» (ст. 18, п. 3, ч. 2, ст. 26) закріплює широкий спектр прав для роботодавців, зокрема право вносити пропозиції стосовно прийняття законів та інших нормативних правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини та економічні зв'язки, пов'язані з ними, і враховують права та законні інтереси роботодавців, а також брати участь у їх формуванні [164].

Керуючись Указом Президента України від 02 квітня 2011 р. № 347/2011 «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» [162], Національна тристороння соціально-економічна рада (далі − НТСЕР) має право при співпраці з Урядом України брати участь у розробці проєктів законів та інших нормативних правових актів України в галузі соціально-трудових відносин згідно зі станом справ.

Будучи стороною НТСЕР у соціальному діалозі в установленому законом порядку, об'єднання роботодавців мають право брати участь у засіданнях, на яких розглядаються проєкти законів, що безпосередньо зачіпають соціально-трудові відносини та пов'язані з ними економічні відносини; надавати вмотивовані висновки на законопроєкти, що, своєю чергою, надає можливість брати участь у законотворчому процесі. Однак це право практично позбавлене реалізації.

Проте участь представників об'єднань роботодавців так само, як і представників профспілок, має скоріше експертну та консультативну функцію, хоча і є важливою в процесі підготовки проєкту закону, який спрямовується на розгляд до відповідного органу.

Такий стан речей видається несправедливим, оскільки відповідно до логіки трудового законодавства України працівники та роботодавці (в особі уповноважених у встановленому порядку представників) є сторонами соціального партнерства, і саме вони визначають потреби, необхідність та основні напрями у сфері своїх соціально-трудових відносин і соціально-економічних відносин країни загалом.

Відповідно до ст. 93 Конституції України [73] правом законодавчої ініціативи наділене певне коло суб'єктів. У зв'язку з цим сторона від Уряду

України, яка бере участь у засіданнях НТСЕР, володіє цим правом безумовно, оскільки правотворчість є однією з притаманних форм державної діяльності (правовою). Що стосується об'єднань громадян, то в історичному минулому профспілки вже були наділені правом законодавчої ініціативи. Наприклад, Основи законодавства Союзу СРСР і союзних республік про працю містили спеціальний розділ (XII) про професійні спілки та про участь робітників і службовців в управлінні виробництвом. Серед загальних прав радянським трудовим законодавством було передбачено наділення профспілок правом законодавчої ініціативи. Варто зазначити, що в роки громадянської війни та інтервенції, у період соціалізму (починаючи з 1935 р.), у роки Великої вітчизняної війни та в наступні повоєнні роки, а також у період розвиненого соціалізму профспілки постійно брали активну участь у формуванні законодавчого регулювання трудових відносин, часто виступаючи авторами багатьох трудових нормативів. Вважаємо, що сьогодні з огляду на труднощі, викликані агресивною війною росії проти України і пов'язані з цим проблеми в економічній і виробничій сферах, така можливість теж була б актуальною.

Наведені вище приклади свідчать про необхідність підвищення ролі об'єднань роботодавців як сторони соціального партнерства за допомогою посилення повноважень НТСЕР у законотворчості, реалізувавши в такий спосіб два суттєві аспекти:

а) підтримання узгодження прав соціальних партнерів з урахуванням їх правового статусу;

б) підвищення ролі громадських об'єднань (як роботодавців, так і професійних спілок) у соціально-трудовій та економічній сферах країни.

Крім участі в НТСЕР, ще однією формою впливу об'єднань роботодавців на формування та реалізацію державної політики у сфері праці, крім членства в тристоронніх комісіях, є спрямування органами державної влади законопроєктів безпосередньо представникам сторін соціального партнерства, зокрема об'єднанням роботодавців.

У випадках, коли не утворено комісій для регулювання соціально-

трудових відносин на відповідних рівнях, органи державної влади та органи місцевого самоврядування повинні забезпечувати можливість об'єднань роботодавців брати участь у процесі розробки та/або обговорення законодавчих та інших нормативно-правових актів, програм соціально-економічного розвитку та інших актів виконавчих органів державної влади й органів місцевого самоврядування у сфері праці.

Цей обов'язок здійснюється через надсилання проєктів законодавчих актів виконавчими органами державної влади та органами місцевого самоврядування у галузі праці, а також необхідних документів і матеріалів для їх обговорення відповідним об'єднанням роботодавців. Ці об'єднання ознайомлюються з такими матеріалами та приймають рішення щодо них.

Рішення об'єднань роботодавців обов'язково розглядаються відповідними органами державної влади або органами місцевого самоврядування, які приймають вказані акти.

Отже, об'єднання роботодавців активно беруть участь у формуванні та/або обговоренні нормативних правових актів, включаючи законопроєкти, а також програм соціально-економічного розвитку країни.

Цікавим у цьому відношенні видається досвід зарубіжних країн, що як і Україна належать до романо-германської правової системи.

Статтями 154, 155 Договору про функціонування Європейського Союзу передбачено діяльність роботодавців у політичній сфері (соціальній, економічній) не тільки на рівні ЄС, а й на національному рівні [44]. Договір також підкреслює значущість соціального діалогу, встановлення договірних відносин між соціальними партнерами, закріплює можливість участі роботодавців країн−членів ЄС у національній нормотворчій діяльності. Законодавче регулювання участі в нормотворчій діяльності об'єднань бізнесу передбачене національним законодавством країн−членів ЄС, зокрема Німеччини, Франції, Нідерландів, Данії.

Говорячи про Німеччину, необхідно зазначити, що в країні передбачено кілька механізмів впливу роботодавців на німецьке законодавство. Причому цей

вплив починається безпосередньо з моменту законодавчої ініціативи. Роботодавці Німеччини мають високий ступінь єдності в питанні просування спільних інтересів, основним методом яких є передбачена законодавством участь в уповноважених державних органах і взаємодія з адміністративними органами на рівні розробників законодавчих ініціатив. Варто вказати, що кожен механізм має свою специфіку.

Найбільшим об'єднанням бізнесу Німеччини є Федеральне об'єднання спілок німецьких роботодавців (BDA), діяльність якого законодавчо закріплена в Основному Законі ФРН (ст. 9) [125]. Одним з основних статутних завдань BDA є активне представлення інтересів бізнесу в галузі соціальної політики.

Федеральне об'єднання спілок німецьких роботодавців складається з чотирьох органів, два з яких (Загальні збори і Правління) займаються розв'язанням конкретних питань об'єднання через формування спеціальних комісій. До складу комісій входять представники бізнесу Німеччини, керівні співробітники та експерти BDA. У процесі вироблення певних позицій і рішень голова комісії вносить свої пропозиції до Правління BDA, де ухвалюється остаточне рішення.

Таким чином, BDA об'єднує думки і позиції та представляє інтереси своїх членів перед широкою громадськістю, Урядом і Парламентом Німеччини з усіх питань, пов'язаних із соціальною політикою та питаннями оплати праці, трудового права, питань європейської та міжнародної соціальної політики.

Федеральне об'єднання спілок німецьких роботодавців також регулярно бере участь у законодавчому процесі Німеччини, правовою основою якого є акт Федерального Уряду Німеччини під назвою Спільний Регламент федеральних міністерств (нім. Gemeinsame Geschäftsordnungder Bundesministerien (GGO) [246], а також Регламент діяльності Парламенту Німеччини (нім. Deutscher Bundestag (GO-BT, GOBT, BTGO, GeschOBT)) [247].

Додатком 2 до Регламенту діяльності Парламенту закріплено процедуру реєстрації об'єднань у Бундестазі (нім. Bundestag) і порядок їхньої роботи. Спільний Регламент федеральних міністерств регулює загальні правила

внутрішнього розпорядку федеральних міністерств, взаємодію з іншими урядовими органами Німеччини. Порядок участі роботодавців у нормотворчості регулюється ст. 47 Спільного Регламенту федеральних міністерств (GGO).

Незважаючи на те, що роботодавцям Німеччини бракує права законодавчої ініціативи, можливість участі в розробці законопроєктів на рівні міністерств закріплена законодавством ФРН. Для залучення BDA до участі в законодавчому процесі Уряд надсилає запит про надання об'єднанням висновків на законопроєкти. Після цього відбувається заслуховування експертів (представників експертного складу BDA, а також профспілок) Бундестагу на рівні спеціальних органів − профільних комітетів. Така схема участі в обговоренні законопроєкту дає змогу сторонам висловити свої думки, а в разі розбіжності позицій з того чи іншого питання − довести їх до відома Бундестагу.

У рамках своєї діяльності у сфері трудового права BDA проводить аналіз передвиборчих програм політичних партій напередодні загальних виборів. За результатами аналізу публікується огляд дотичних до трудового права поглядів, яких дотримується кожна з партій, за яким слідує думка з цього приводу самої BDA та її загальні висновки.

Таким чином, BDA, будучи представником роботодавців Німеччини, має можливість донести спільну позицію бізнесу з тих чи інших питань у законодавчій діяльності не тільки до громадськості, а й до Уряду.

Ще одним прикладом участі роботодавців у законотворчому процесі країни як одного зі способів реалізації своїх прав, може слугувати Франція, де історично високою є роль об'єднань громадян (як професійних спілок, так і роботодавців), які обстоюють свої інтереси, насамперед у законотворчій діяльності держави. Об'єднання французьких підприємств (MEDEF) [256] є найбільшим об'єднанням роботодавців Франції, об'єднуючи 90 % малого та середнього бізнесу. Об'єднання французьких підприємств займається лобіюванням інтересів бізнесу на місцевому, регіональному, національному та європейському рівнях.

Інструмент впливу роботодавців дає змогу поставити інтереси та

ініціативи в інституційні рамки законодавства. З цією метою у Франції з 1958 р. діє Економічна та соціальна рада [260].

У розділі XI Конституції Французької Республіки від 4 жовтня 1958 р. (фр. Constitution française) [74] окреслено повноваження Ради щодо винесення висновків на проєкти законів, окремо наголошено на обов'язковості надання Раді всіх законопроєктів економічного характеру. Рада покликана консультувати Уряд і брати участь у виробленні економічної та соціальної політики, залучати громадські та професійні об'єднання до вироблення державної політики, сприяти встановленню діалогу між різними соціальними та професійними групами. У Раді представлені всі соціально-політичні кола Франції, зокрема профспілки, об'єднання підприємців, представники органів державної влади. Рада може скликатися Урядом для розгляду законопроєктів.

Крім того, Рада має право розглядати за своєю ініціативою питання, що її цікавлять, законопроєкти, пропонувати законодавчі реформи. Подібні ініціативи, які в середньому налічують 15 на рік, постійно збільшуються. Позиції, висновки на деякі законопроєкти та дослідження Ради публікуються в офіційній газеті «Journal Officiel» (у серії «Адміністративні документи») [251].

У дев'яти профільних (спеціалізованих) відділах (соціальних справ, праці, загальних економічних проблем і кон'юнктури тощо) відбувається основна робота з обговорення проєктів законів. З цією метою в їхньому складі створюються комітети та комісії, а роботодавці та профспілки здійснюють у цих робочих органах експертну роботу.

Об'єднання покликані подавати Уряду висновки щодо всіх законопроєктів економічного і соціального характеру, брати участь у виробленні державної політики в цих галузях.

Цікавим також видається досвід Нідерландів, оскільки Конфедерація роботодавців та промисловців Нідерландів (VNO-NCW) [261], як найбільша національна організація бізнесу в Нідерландах, бере активну участь у лобі-заходах, пов'язаних з нормотворчою діяльністю в країні.

Формальний зв'язок між Парламентом Нідерландів і Конфедерацією

здійснюється у форматі листування (листи, електронне листування), проведення зустрічей з окремими членами Парламенту, участі представників Конфедерації в парламентських слуханнях, обміну документами з викладенням позицій роботодавців. Позиції та думки Конфедерації високо оцінюються членами Парламенту, оскільки організація має солідну репутацію і представляє інтереси переважної більшості своїх членів.

Незважаючи на те, що формально Конфедерація не є стороною (учасником) законодавчого процесу Нідерландів, тим не менш, вона бере участь як член у багатьох консультативних органах Нідерландів, таких як Соціально-економічна Рада, Фонд праці Нідерландів (Stichtingvande Arbeid) та інших. Соціально-економічна рада (SER) є публічно-правовою установою, створеною відповідно до ст. 1 Закону «Про промислові організації». Рада є головним дорадчим органом Уряду і Парламенту Нідерландів з питань національної, міжнародної та соціально-економічної політики, представляє інтереси профспілок і підприємців (промисловців), здійснює консультації з Урядом (за запитом або за власною ініціативою) з усіх основних соціальних та економічних питань.

Соціально-економічна рада складається з трьох сторін представників: члени-представники роботодавців; члени-представники профспілок і незалежні члени або члени від Королівської влади, що призначаються Урядом. Основною функцією Ради є проведення консультацій з Урядом і Парламентом щодо соціальних та економічних питань з метою сприяння збалансованому економічному зростанню та сталому розвитку; максимально можливому рівню зайнятості; моніторинг і контроль промислових асоціацій та асоціацій торгівлі державного сектору (згідно із Законом «Про промислові організації» SER контролює 17 промислових асоціацій); а також сприяння інтересам бізнесу та промисловості.

Ще однією формою участі роботодавців Нідерландів у законотворчому процесі країни є Парламентські Комітети Генеральних штатів Нідерландів (Gremium). Генеральні штати Нідерландів є вищим законодавчим органом, що

складається з Першої палати (відомої як Сенат (Eerste Kamer)) і Другої палати (Палата представників (Tweede Kamer)). Обидві палати мають право законодавчої ініціативи. Перша палата збирається лише один день на тиждень і затверджує законопроєкти, ухвалені Другою палатою. Палата представників проводить велику кількість слухань комітетів (Комітет з фінансів та економіки, Комітет з освіти, Комітет із соціальних питань тощо), у яких беруть участь представники об'єднань роботодавців, що мають право висловлювати свою експертну думку.

Відповідно до наведеного вище європейського досвіду, видається можливим дійти висновку, що як в Україні, так і в низці європейських країн (зокрема, нами не розглянутих у межах цього дослідження), які є країнами однієї правової сім'ї (з національним законодавством і законодавством ЄС для країн, які є членами ЄС), передбачено спеціальний механізм участі роботодавців (їхніх об'єднань) у нормотворчій діяльності держави, як один із способів реалізації своїх прав і законних інтересів. У всіх країнах участь роботодавців у нормотворчості передбачена в рамках функціонування системи соціального партнерства в процесі реалізації своїх прав.

У європейських країнах участь роботодавців передбачена на рівні спеціальних органів палат Парламенту, що беруть участь у законотворчому процесі, − комісій і комітетів, що в окремих випадках можуть самостійно ініціювати законопроєкти, що регулюють сферу правовідносин, які їх цікавлять (Франція).

Аналогічна ситуація складається при врахуванні думки іншого соціального партнера − об'єднання профспілок.

Отже, у законодавчому регулюванні діяльності об'єднань роботодавців наявна особливість, пов'язана з історією формування об'єднань роботодавців в Україні, ідентична з європейським досвідом. У країнах Заходу асоціації підприємців від самого початку здійснювали свою діяльність у двох об'єднаннях (спілках): економічних і соціальних. Сфера їхньої діяльності визначалася метою створення, наприклад, соціальні спілки були сформовані для протистояння

об'єднанням працівників. Однак пізніше почався процес поєднання зазначених функцій у діяльність однієї організації підприємців. Звідси очевидна відмінність об'єднань роботодавців від профспілок, основною функцією яких є представництво й захист соціально-трудових прав та інтересів своїх членів.

Таким чином, об'єднання роботодавців виконують одночасно дві функції:

1) захист підприємницьких та економічних інтересів у взаємодії з державою з питань податкової, інвестиційної, митної тощо політики;

2) представництво своїх інтересів у взаємовідносинах з профспілками та державою з питань соціально-трудової сфери.

З огляду на подвійний характер функцій об'єднань роботодавців, зокрема, як суб'єкта громадянського суспільства, обов'язок проходження ними державної реєстрації не порушує їхніх прав щодо об'єднань працівників, функції яких мають винятково соціальну спрямованість.

Незважаючи на те, що об'єднання роботодавців діють в організаційно-правовій формі некомерційної організації, як суб'єкт соціального партнерства вони беруть участь як громадські об'єднання. Так, беручи участь у регулюванні соціально-трудових відносин і реалізуючи одну з форм соціального партнерства, роботодавці є однією зі сторін спеціального органу соціального партнерства − Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Участь об'єднань роботодавців у системі соціального партнерства − одного із соціальних інститутів трудового права тягне за собою невід'ємне право роботодавця, як основної фігури організації праці працівника, здійснювати колективно-договірне регулювання трудових відносин на всіх рівнях.

Правова необхідність вироблення єдиної позиції роботодавців усіх рівнів (окрім локального) зумовлена взаємодією з їхнім соціальним партнером – працівником й призводить до логічного процесу консолідації роботодавців у спілки, об'єднання з метою захисту та представництва їхніх інтересів у системі соціального партнерства; формування єдиної політики використання трудових ресурсів, а також забезпечення необхідних умов праці.

Об'єднання роботодавців здійснюють свою діяльність незалежно від

органів державної влади, органів місцевого самоврядування, професійних спілок та їх об'єднань, політичних партій і рухів, інших громадських організацій (об'єднань). Втручання в їхню діяльність, що тягне за собою обмеження прав об'єднань роботодавців, не допускається. Це положення кореспондується з Конвенцією МОП № 87 [72], якою закріплено обов'язок держави утримуватися від усякого втручання, здатного обмежити право роботодавців вільно провадити свою діяльність або перешкоджати її законному здійсненню. Законодавчі гарантії невтручання в діяльність об'єднань роботодавців свідчать про їхню автономію.

Крім того, право роботодавців на об'єднання міститься в основних засадах трудового права України, вихідною базою для визначення яких слугували загальновизнані принципи і норми міжнародного права та Конституції України.

В Україні тривалий час була наявна проблема представництва сторони роботодавців як одного з суб'єктів соціально-партнерських відносин. Відсутність третьої сторони заважала здійсненню повноцінного соціального діалогу, ставлячи під загрозу завершення процесу формування системи соціально-партнерських відносин і системи соціального партнерства в Україні загалом.

Нині найбільшими бізнес-об'єднаннями, які беруть активну участь в узгодженні соціально-економічних інтересів, є Український союз промисловців і підприємців, Торгово-промислова палата України, різні всеукраїнські громадські організації.

Відтак, основні права та обов'язки суб’єктів трудового права закріплені в Конституції України, Кодексі законів про працю України та інших нормативних правових актах. Ці права суб’єктів трудового права часто визнаються як статутні. Так, у правовому статусі об’єднань роботодавців можна виокремити кілька ключових складових:

− трудова правосуб'єктність, включаючи трудову правоздатність і деліктоздатність;

− роботодавча правосуб’єктність;

− статутні трудові права та обов’язки;

− юридичні гарантії трудових прав та обов’язків;

− відповідальність за порушення трудових обов’язків.

Проводячи аналіз правового статусу роботодавців та їх об’єднань як суб’єктів соціального партнерства, можна зробити наступні висновки:

1. Об'єднання роботодавців не є похідним суб'єктом трудового права, це самостійний суб'єкт, що має правовий статус, обсяг компетенції якого визначається цілями створення та специфікою діяльності об'єднання. До змісту правового статусу об'єднання роботодавців віднесено трудову правосуб'єктність; трудові права та обов'язки; правові гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення трудових обов'язків.

2. Зміст правового статусу об'єднань роботодавців є набагато об'ємнішим порівняно з іншими суб'єктами трудового права, зокрема, порівняно з таким суб'єктом трудового права, як роботодавець (фізична особа), що визначається самим видом суб'єкта (колективний).

3. Об'єднання роботодавців здійснюють свою діяльність у двох сферах: економічній та соціально-трудовій. Їхня діяльність зумовлена цілями, які визначають об'єднання як суб'єкт громадянського суспільства, де воно є некомерційною організацією, а також стороною соціального партнерства. У межах цього інституту трудового права роботодавці діють у формі громадського об'єднання (організації).

4 Окремою передумовою формування правового статусу об'єднань роботодавців є той факт, що сам суб'єкт наділений правом здійснювати колективно-договірне регулювання трудових відносин, а також виробляти єдину позицію роботодавців усіх рівнів у рамках системи соціального партнерства. Така особливість об'єднання роботодавців як суб'єкта права свідчить про автономію, виокремлюючи його серед інших суб'єктів трудового права.

5. Об'єднання роботодавців, будучи суб'єктом трудового права, у процесі здійснення своєї діяльності та реалізації своїх цілей та інтересів вступає в численні правовідносини (підприємницькі, податкові, міжнародні, економічні, політичні та інші). Таким чином, об'єднання стає суб'єктом тих галузей права, у

сфері яких лежить регулювання конкретних відносин. Звідси випливає, що об'єднання роботодавців як суб'єкт права має загальну правосуб'єктність, галузеву (кожної конкретної галузі), спеціальну та трудову, що притаманна не тільки цьому виду суб'єкта трудових відносин − роботодавцю (фізичній особі), а й об'єднанню роботодавців.

6. Оскільки основними елементами змісту правового статусу суб'єкта трудового права є трудова правосуб'єктність (трудова правоздатність і деліктоздатність), закріплені за суб'єктом права та обов'язки відповідно до законодавства України, гарантії, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, то, на наш погляд, правовий статус об'єднань роботодавців є гарантованим державою обсягом дозволів і заборон, необхідних для того, щоб бути стороною правовідносин соціального характеру, а саме правом об'єднань роботодавців, які є сторонами правових відносин.

Висновки до розділу 1

1. Створення механізму соціального партнерства в регулюванні трудових відносин є результатом тривалої історичної еволюції взаємодії праці й капіталу, які пройшли шлях від протистояння до співробітництва. Аналізом законодавства про соціальне партнерство доведено необхідність подальшого вдосконалення соціального співробітництва держави, роботодавців і працівників як фактору стабільності соціально-трудових відносин.

Законодавство про соціальне партнерство та профспілки має свою специфіку і властиві лише йому етапи розвитку. Перший етап (1893−1917 рр.) характеризується появою первинних елементів механізму соціального партнерства. Другий етап (1917−1922 рр.) був відзначений подальшим становленням інституту представництва сторін соціального партнерства, визначенням правових основ колективних договорів та примирно-посередницьких процедур. На третьому етапі (1922−1933 рр.) відбувається

закріплення прогресивних правових положень щодо розвитку фактично всіх інститутів соціального партнерства. Четвертий етап (1933−1947 рр.) – у цей період фактично інститут соціального партнерства припинив своє функціонування. П'ятий етап (1947−1970 рр.) характеризується відродженням колективно-договірної роботи на підприємствах, а профспілки відновлюють свою представницьку діяльність по захисту інтересів працівників. Шостий етап (1970−1993 рр.) відзначений значними позитивними зрушеннями у правовому регулюванні соціального партнерства у питаннях правової характеристики трудового колективу та форм його діяльності. Сьомий етап (1993 і дотепер) характеризується кардинальними змінами в правовому регулюванні механізму соціального партнерства та становлення його основних елементів відповідно до міжнародно-правових принципів соціального партнерства.

2. Інститут соціального партнерства в Україні безпосередньо пов'язаний зі зростанням ролі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин і спрямовується на правове вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) задля мінімізації економічних збитків підприємств, установ та організацій. У зв'язку з цим у сучасних умовах ринкової економіки важливе теоретичне і практичне значення для реального захисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває реалізація функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод.

Правові рамки соціального партнерства − це комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, а також їх двостороннє і тристороннє співробітництво на підприємствах і поза ними.

Основними принципами соціального партнерства є: 1) рівноправність сторін; 2) повага та врахування інтересів сторін; 3) зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; 4) сприяння держави у зміцненні та розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; 5) дотримання сторонами та їхніми представниками законів та інших нормативно-правових актів; 6) повноваження представників сторін; 7) свобода вибору під час обговорення

питань, що входять до сфери праці; 8) добровільне прийняття сторонами зобов’язань; 9) реальність прийнятих сторонами зобов’язань; 10) обов’язковість виконання колективних договорів та угод; 11) контроль за виконанням колективних договорів та угод; 12) відповідальність сторін (їх представників) за невиконання з їхньої вини колективних договорів та угод.

Виокремлено види соціального партнерства, що визначають основні способи взаємодії між сторонами: 1) колективні переговори та укладення угод; 2) взаємні консультації та переговори; 3) участь працівників в управлінні організацією; 4) участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів.

3. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод − це не загальні функції профспілок, що ототожнюються з головними напрямами їхньої діяльності, це завдання щодо практичної реалізації наданих профспілкам прав. До функцій профспілок віднесено захисну і представницьку. Захисна є основною функцією профспілок, визнання якої передбачає, що всі інші напрями діяльності профспілок повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй, а представницька − це допоміжна функція у захисті прав найманих працівників, що створює належні передумови для реалізації захисної функції.

Наголошено на необхідності вироблення механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців у рамках соціального партнерства, зміцнення ролі профспілок на національному, регіональному та місцевому рівнях за європейським зразком.

4. Об'єднання роботодавців є самостійним суб'єктом, що має правовий статус, обсяг компетенції якого визначається цілями створення та специфікою діяльності об'єднання. Правовий статус об'єднань роботодавців є гарантованим державою обсягом дозволів і заборон, необхідних для того, щоб бути стороною правовідносин соціального характеру, а саме: правом об'єднань роботодавців, які є сторонами правових відносин. До змісту правового статусу об'єднання роботодавців входить трудова правосуб'єктність; трудові права та обов'язки; правові гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення

трудових обов'язків.

Діяльність об'єднання роботодавців зумовлена цілями, які визначають об'єднання як суб'єкт громадянського суспільства, де воно є некомерційною організацією, а також стороною соціального партнерства. Окремою передумовою формування правового статусу об'єднань роботодавців є наділення правом здійснювати колективно-договірне регулювання трудових відносин, а також виробляти єдину позицію роботодавців усіх рівнів у рамках системи соціального партнерства.

5. Розкрито досвід законодавчого регулювання участі об’єднань роботодавців у нормотворчій діяльності країн-членів ЄС, зокрема Німеччини, Франції, Нідерландів, Данії. У правовому статусі об’єднань роботодавців виокремлено такі ключові складові, як трудова правосуб’єктність (правоздатність і деліктоздатність); роботодавча правосуб’єктність; статутні трудові права та обов’язки; юридичні гарантії трудових прав та обов’язків; відповідальність за порушення трудових обов’язків.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ ПРИ УКЛАДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД

2.1 Діяльність профспілки при укладенні та зміні колективного договору в умовах соціальних партнерських відносин

Колективні переговори та укладення колективно-договірних актів визначають як головну форму соціального партнерства, що спрямована, з одного боку, на досягнення соціального миру, а з іншого − на впорядкування трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, встановлення умов праці.

Статтею 2 Конвенції МОП № 154 [70] передбачено, що колективні переговори ведуться між підприємцем, групою підприємців, або однією чи декількома організаціями підприємців, з однієї сторони, та однією чи декількома організаціями трудящих з іншої сторони.

У цьому підрозділі буде висвітлено деякі питання, пов'язані з участю профспілки в укладенні колективного договору.

На різних етапах державного розвитку України колективний договір виконував зі змінним успіхом лише виробничо-розподільчу функцію. Тим самим він суттєво відрізнявся від аналогічних договорів країн з розвиненою ринковою економікою, де в результаті тривалої історичної еволюції колективному договору властива регулятивно-захисна функція.

Поняття і природа колективного договору завжди були предметом дослідження вчених-трудовиків. Так, питання юридичної природи та правової сили, а також порядок укладення колективного договору були предметом наукових розвідок таких учених, як А. Андрющенко [4], Ю. Білоус [14], Ю. Даниліна [39], І. Дубровський [4], О. Заржицький [51], О. Каракасіді [57], Н. Ключай [62], І. Лазор [94], І. Лосиця [97], С. Лукаш [98], О. Мельничук [112], Н. Мельничук [111], О. Нагірна [118], І. Новосельська [122], П. Пилипенко [209],

С. Плечко [135], С. Прилипко [141], Д. Приміч [143], В. Прокопенко [77, Г. Рибницький [1182], М. Рішняк [186], І. Серняк [189], М. Сорочишин [197], Г. Трунова [212], С. Федоренко [218], Ф. Цесарський [221], В. Цигановська [222], І. Чанишева [224], Л. Шостак [235], М. Яровенко [235], О. Ярошенко [242] та інші.

Так, Г. Чанишева наголошує, що становлення і розвиток соціального партнерства в Україні дозволяє розглядати колективний договір і колективні угоди як важливі правові форми соціального партнерства, за допомогою яких узгоджуються інтереси працівників і роботодавців [225, с. 19]. На думку В. Прокопенка, колективний договір може розглядатися як інститут трудового права, тобто сукупність правових норм, що визначають порядок розробки, укладення та виконання колективного договору, і як локальний правовий акт, що являє собою угоду між власником і трудовим колективом про локальне регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин на підприємстві [177, с. 139]. Г. Рибницький загальні положення колективного договору визначає як принципи укладання колективного договору, так і як сферу його дії. До основних принципів укладання колективного договору науковець відносить: дотримання норм трудового законодавства; повноваження представників сторін; рівність сторін; свободу вибору та обговорення питань; добровільність прийняття зобов’язань; реальність забезпечення прийнятих зобов’язань; систематичність контролю та невідворотність відповідальності [183, с. 74].

Свого часу Л. С. Таль визнавав колективний договір специфічним, не пов'язаним з цивільно-правовими договорами договором, вказуючи при цьому, що це угода між групою або спілкою робітників і окремими роботодавцями або їхньою спілкою, яка встановлює зміст майбутніх робітничих договорів на випадок укладення таких цими роботодавцями і членами групи або спілки [204, с. 263].

Значний внесок у розвиток вчення про колективний договір зробив І. С. Войтинський, яким ще на початку минулого століття було розроблено

теоретичні моделі поняття, змісту колективного договору і сформульовано обґрунтовані висновки про колективний договір, які дотепер не втратили своєї актуальності. Так, згідно з вченням І. С. Войтинського, колективний договір встановлює трудові норми, але при цьому відбувається розчленування суб'єкта колективного договору на колектив (групу або профспілку) та індивіда (окремого робітника). Колективний договір створює певну форму договірних відносин, але його юридичні наслідки падають не на ту особу (групову чи юридичну), що є контрагентом договору, а на окремих осіб, коло яких не визначено і які зовсім не вступають у юридичні відносини з роботодавцем саме за цим договором. Також колективний договір, на його думку, є лише попередньою угодою, що визначає зміст тих договорів, які можуть бути в майбутньому укладені з окремим працівником. При цьому колективний договір встановлює мінімальні права працівників, і відступ від його умов на користь працівників допускається. Також, він вказував, що незареєстрований колективний договір має силу лише односторонньої обіцянки, тому що реєстрація надає йому статусу джерела права [27].

У роки НЕПу колективні договори виконували двояку роль: розвивали і доповнювали положення трудового законодавства, а також регламентували суспільні відносини, які не врегульовані в трудовому законодавстві. У 30-х рр. XX ст. значення колективних договорів значно знизилося, а з 1935 до 1947 рр. вони взагалі не укладалися.

Відновлення колективно-договірної практики на підставі Постанови Ради Міністрів СРСР від 4 лютого 1947 р. мало не правову, а економіко-ідеологічну мотивацію: показати, що робітники беруть участь в управлінні виробництвом.

Певні позитивні зміни в колективно-договірній практиці були пов'язані із Загальним положенням про порядок укладення колективних договорів, ухваленим Президією ВЦРПС і Держкомпраці СРСР 27 листопада 1987 р., яким було усунуто нав'язування «згори» структури змісту колективних договорів, скасовано їхню реєстрацію.

01 липня 1993 р. ухвалено Закон України «Про колективні договори і

угоди», який втілив у життя ідею про посилення регулятивного значення колективного договору [157]. Уперше з 1920-х рр. було дозволено укладати угоди територіального та галузевого рівня. Законом закріплювалася свобода сторін у питаннях укладення та визначення змісту колективного договору.

Відтак, з того часу почала формуватися сучасна система колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, що наразі базується на Конституції України та Законах України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», законодавстві про працю та інших нормативно-правових актів. Варто вказати, що Верховною Радою України прийнято Закон України від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» [158], яким колективний договір визначено як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками (ст. 2) та передбачено основні принципи ведення колективних переговорів: законність і верховенство права; незалежність, рівноправність, репрезентативність сторін колективних переговорів; свобода та добровільність переговорів, прийняття реальних зобов'язань; обов'язковість розгляду пропозицій сторін колективних переговорів; взаємна повага та пошук компромісних рішень; конструктивність та взаємодія; пріоритет узгоджувальних процедур; обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання взятих зобов'язань; недопущення дискримінації (ст. 3) [158].

Згідно зі ст. 10 КЗпП України під колективним договором розуміють правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини, з метою контролю за виробничими, трудовими та соціально-економічними зв'язками та узгодження інтересів між працівниками і роботодавцями [63].

За допомогою колективного договору можливо знайти баланс інтересів як працівників, так і роботодавця. Тому не дивно, що в умовах реформування трудового законодавства, колективний договір виходить на перше місце і стає основним документом, де будуть встановлені підвищені стандарти порівняно з тими, що закріплені в КЗпП України [63].

На жаль, сьогоднішня статистика щодо укладення колективних договорів (особливо в комерційних організаціях) показує, що досягти бажаної моделі регулювання трудових відносин (у рамках соціального партнерства, укладаючи колективні договори) дуже непросто. До того ж показники свідчать про те, що в комерційних організаціях відсоток укладення колективних договорів настільки малий, що його навіть не згадують в офіційній статистиці щодо кількості укладених і пролонгованих колективних договорів.

Основними факторами, які стримують укладення колективних договорів, є відсутність ініціативи сторін, така ініціатива відсутня, зокрема, в комерційних організаціях. Найчастіше працівники в них не об'єднані, не створено представницьких органів працівників, які б змогли організовано виступити з ініціативою укладення колективного договору, а якщо такі представницькі органи (профспілки) і діють у комерційних організаціях, то в них слабко ведеться робота щодо захисту прав і законних інтересів працівників. Ну, і, звісно ж, організації приватного сектору економіки не бажають брати на себе додаткові зобов'язання зі створення системи додаткових гарантій для працівників, адже основною соціальною функцією колективного договору є функція захисту працівників. Вона виражається у спрямованості колективно-договірного акта на захист насамперед колективних інтересів працівників, а не роботодавця. При цьому колективно-договірний акт є своєрідним інструментом забезпечення справедливості та рівності працівників у трудових відносинах, основним документом, що регулює питання охорони праці та зайнятості, забезпечення соціальних гарантій працівників.

Водночас укладення колективного договору в комерційній організації, безсумнівно, має свої плюси. Насамперед до них можна віднести безпосередню

взаємодію працівників і роботодавця, пошук найоптимальніших умов організації трудового процесу в компанії, комплексне вирішення широкого кола соціально-трудових питань. До того ж під час укладення колективного договору, в якому будуть закріплені додаткові гарантії для працівників компанії (колишніх працівників компанії), підвищується мотивація працівників до праці, а також ефективність праці окремо взятого працівника, що вигідно роботодавцю.

Переходячи до участі профспілки в укладенні колективного договору, варто сказати, що КЗпП України [63] у визначенні колективного договору виокремлює дві сторони: працівників і роботодавця. Новий Закон України «Про колективні угоди та договори» до сторін колективної угоди відносить сторони соціального діалогу відповідного рівня у складі суб'єктів, від імені яких укладено цю угоду, та суб'єктів, які приєдналися до сторін цієї угоди протягом її дії. А сторонами колективного договору визнає сторону роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця; сторону працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності − вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) (ст. 7) [158].

Попри це в науці трудового права досі точаться дискусії щодо доцільності визнання працівників і роботодавця сторонами колективного договору. Поширеною є думка, згідно з якою «трудовий колектив» або працівників взагалі не можна визнати самостійним суб'єктом права, оскільки теорія права виокремлює лише два види суб'єктів: фізичних та юридичних осіб. Ні трудовий колектив, ні працівників організації не можна віднести до названих суб'єктів.

На думку П. Д. Пилипенка, колективний договір з позицій трудового права пропонує вважати одним із основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, за допомогою яких забезпечується регулювання відносно

самостійної групи трудових відносин [207, с. 131].

І. В. Лазор розуміє колективний договір як локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників, виражає їх узгоджену волю з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює їх права, обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і інтересів, і норми якого поширюються на всіх працівників, у тому числі майбутніх. Вивчаючи правову природу колективного договору учений виокремлює такі його ознаки, як нормативна природа, оскільки є нормативно-правовим актом, містить загальнообов'язкові правила поведінки, і виконання якого забезпечується державою; поширення на необмежене коло осіб, у тому числі автоматично вносить зміни в сторону поліпшення становища працівників у раніше укладені трудові договори; джерело права строкового характеру, що дозволяє враховувати динаміку ринкових відносин у регулюванні найманої праці на конкретному підприємстві (установі, організації); має договірний характер і виражає узгоджену волю роботодавця і працівників, представники яких на основі принципу сумлінного ведення переговорів приймають для сторін певні обов'язки, що не суперечать чинному законодавству, встановлюють права й гарантії реалізації трудових прав та інтересів. Відтак, виходячи з договірної природи колективного договору, порядок виконання його положень, контроль за виконанням і відповідальність представників сторін за порушення зобов'язань за колективним договором встановлюється сторонами за взаємним погодженням, а компетентними особами, правомочними створювати це джерело права, є роботодавець і працівники, представники яких на основі «делегованої нормотворчості» розробляють зміст цього джерела права [94].

При проведенні аналізу чинного законодавства, а також практики діяльності профспілок, у тому числі укладення колективних договорів, варто підтримати наведені позиції вчених.

Якщо ми звернемося до законодавства, то побачимо, що статус профспілок врегульовано в законодавстві більш детально. Згідно зі ст. 20 Закону України

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» саме профспілки, їхні об'єднання (асоціації), мають право на ведення колективних переговорів, укладення угод і колективних договорів від імені працівників, а також здійснюють профспілковий контроль за їх виконанням [171]. Такі самі права закріплені за профспілками у другому КЗпП України. Кодекс законів про працю України [63] надає такі права не тільки профспілкам, а й іншим представникам працівників. І тут необхідно зупинитися детальніше на питанні правової недосконалості представництва працівників профспілками та іншими представниками працівників при укладенні, зміні колективного договору. Річ у тім, що ст. 245 КЗпП України передбачено яким чином працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями [63]. У трудовому законодавстві багатьох країн розглядаються випадки, коли представляти інтереси працівників можуть інші представницькі органи, а саме: 1) відсутність первинної профспілкової організації в компанії; 2) перебування в ній менше половини працівників компанії.

Водночас наявність іншого представника не є перешкодою для здійснення профспілкою всіх своїх повноважень (зокрема, участь у колективних переговорах з питання укладення колективного договору).

Таким чином, законодавчо закріплюється можливість появи ситуації, за якої в колективних переговорах можуть брати участь одразу два різних представники працівників: 1) уповноважений зборами (конференцією) працівників; та 2) профспілка, уповноважена законом.

З огляду на це доцільним вбачається внесення змін до КЗпП України, де передбачити, що в разі наявності в організації первинної профспілкової організації, яка об'єднує менш як половину працівників, загальні збори (конференція) працівників вправі наділити первинну профспілкову організацію повноваженнями щодо укладення колективного договору, або надати такі повноваження іншим представникам працівників.

Укладення колективного договору передує колективним переговорам між представниками роботодавця і представниками працівників.

Сьогодні норми, якими визначено процедури, пов'язані з веденням колективних переговорів, урегулюванням розбіжностей, гарантіями та компенсаціями для осіб, які беруть участь у переговорах, поширюються на всі рівні − від колективного договору в межах організації до угод усіх рівнів. Чинне українське законодавство відповідає в цьому аспекті міжнародно-правовим нормам.

Кодекс законів про працю України лише фрагментарно згадує в ст. 14 поняття «колективні переговори», не розкриваючи організацію та порядок їх проведення, але заповнити цю прогалину покликані міжнародні акти. В Конвенції Міжнародної організації праці № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981) [70] визначається поняття колективних переговорів як будь-яких переговорів, які проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи декількома організаціями трудящих − з іншого. Головною метою таких переговорів є встановлення умов праці та зайнятості, а також регулювання відносин між роботодавцями і працівниками, або роботодавцями та їхніми організаціями. Важливо відзначити, що Конвенція не обмежує роботодавців і профспілки у виборі питань, які можуть обговорюватися під час колективних переговорів. Як роботодавці, так і працівники мають вільно визначати місце, час і процедуру проведення таких переговорів. При цьому необхідно пам'ятати, що роботодавець зобов'язаний створити умови, які забезпечують діяльність представників працівників і комісії з переговорів, зокрема безоплатно надати їм приміщення для засідань, проведення зборів і консультацій, засоби внутрішнього зв'язку та інформації, розмножувальну та іншу оргтехніку, місця для розміщення стендів.

Маючи досить велику свободу у виборі питань, часто профспілка, виступаючи представниками працівників під час проведення колективних переговорів щодо укладення колективного договору, прагне відстояти пільги і для своїх членів. Наприклад, можуть передбачатися підвищені гарантії для членів виборної профспілкової організації, пов'язані з необхідністю одержання

попередньої згоди вищого за рівнем органу профспілки в усіх випадках припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Розглянемо основні проблеми, які постають при проведенні переговорів між профспілкою та роботодавцем з питань укладення, зміни колективного договору.

Насамперед, необхідно зробити акцепт на проблемах легітимності профспілки представляти інтереси працівників під час укладення, зміни колективного договору. Розглянемо декілька варіантів представництва працівників профспілкою під час проведення переговорів з роботодавцем щодо укладення, зміни, продовження строку дії колективного договору.

У разі якщо в компанії діє одна первинна профспілкова організація, яка об'єднує більше половини працівників, то вона володіє виключним правом на представництво інтересів працівників під час проведення колективних переговорів, зміни та укладення колективного договору, здійснення контролю за його виконанням. Це положення відповідає міжнародним стандартам у сфері праці. Згідно з Рекомендаціями МОП № 91 (1951) [181], пріоритет в укладенні колективного договору на підприємстві надається представницьким організаціям трудящих, а за відсутності на підприємстві таких громадських організацій колективний договір укладається з іншими представниками трудящих.

У чинному законодавстві України є певна прогалина, пов'язана з доведенням первинною профспілковою організацією законності свого представництва в колективних переговорах з укладення колективного договору. Роботодавці часто не можуть, та й не бажають встановлювати факт законності представництва первинної профспілкової організації для проведення переговорів з укладення колективного договору.

Зважаючи на відсутність у законодавстві України механізму визнання роботодавцями створюваних профспілок, а також вказівки на юридичний факт, з якого моменту вважати профспілку легітимною з представлення інтересів працівників підприємства, права останніх постійно порушуються, що не дає

можливості повною мірою представляти інтереси як окремо взятого працівника, так і всього колективу компанії.

До того ж у на підприємстві може бути створено одразу кілька первинних профспілкових організацій. Працівники можуть бути членами всіх профспілкових організацій підприємства. На практиці може скластися парадоксальна ситуація, коли, наприклад, дві профспілкові організації де-юре представляють інтереси більш як половини працівників та одночасно надсилають повідомлення роботодавцю про початок проведення колективних переговорів щодо укладення колективного договору. Що в такій ситуації має робити роботодавець, законодавство не дає відповіді. Тож для запобігання спірним ситуаціям при бажанні профспілок виступити ініціаторами укладення колективного договору вважаємо, що необхідно внести зміни до КЗпП України та передбачити, що у разі, якщо в компанії діють дві і більше первинних профспілкових організацій, кожна з яких об'єднує більш як половину працівників, останні можуть або сформувати представницький орган у порядку, визначеному чинним законодавством та самими первинними профспілковими організаціями, який вправі надіслати роботодавцю пропозицію щодо початку проведення колективних переговорів з питань укладення колективного договору.

Первинна профспілкова організація, що об'єднує більшість працівників підприємства, може не враховувати в процесі колективних переговорів думки та побажання непрофспілкової меншості, яка не уповноважила її представляти свої інтереси. При цьому укладений колективний договір поширюватиметься на всіх працівників.

Своєю чергою, КЗпП України враховує принцип плюралізму в профспілковому русі та передбачає ситуацію з проведенням колективних переговорів, коли на підприємстві діє кілька первинних профспілкових організацій.

Дві або більше первинні профспілкові організації, які об'єднують у сукупності більш як половину працівників цього роботодавця, за рішенням їхніх

виборних органів можуть утворити єдиний представницький орган для проведення колективних переговорів і здійснення надалі всіх процедур, пов'язаних з розробкою та укладенням єдиного колективного договору.

В основу формування такого єдиного органу покладено принцип пропорційного представництва залежно від чисельності членів профспілки. Кожна профспілкова організація самостійно визначає свого представника (представників).

Чинне вітчизняне законодавство не встановлює порядку визначення найбільш представницької профспілки. Тому на практиці представницьку профспілку визначають за згодою всіх діючих профспілок (первинних профспілкових організацій) на основі поданих доказів (списків членів профспілок, документів про сплату членських внесків, установчих документів профспілки тощо). У цьому процесі може брати участь і представник роботодавця.

Окремо хотілося б звернути увагу на функції профспілки в питаннях охорони праці. Забезпечення гарантій безпеки життєдіяльності працівників у процесі їх трудової діяльності є однією з найважливіших функцій державних органів влади, роботодавця і профспілки.

Профспілки накопичили великий досвід в організації системи охорони праці на підприємстві. На жаль, нині профспілки втратили низку повноважень, що призвело до зниження ефективності діяльності профспілки у сфері охорони праці. Охорона праці є принципом трудового права, оскільки відповідає загальному поняттю принципу права та його ознакам. Охорона праці − це система збереження життя і здоров'я працівників у процесі здійснення ними трудової функції.

У науці трудового права охорона праці вважається основою зародження трудового права та його соціального призначення. Історично трудове право виникло як право охорони праці, що підтверджується дослідженнями істориків і вчених-трудовиків.

Принцип охорони праці пронизує всі норми трудового права, виявляється

в різних його інститутах, нині питання охорони праці регулюються КЗпП України. Поняття охорони праці закріплено в ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII та являє собою «систему збереження життя і здоров'я працівника в процесі трудової діяльності, що включає в себе правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи» [167].

Одним із напрямів державної політики є сприяння громадському контролю за додержанням прав і законних інтересів працівників у галузі охорони праці. Реалізація державної політики в галузі охорони праці забезпечується узгодженими діями соціальних партнерів, зокрема і профспілок, як представників працівників.

Згідно зі ст. 21, ч. 11, ч. 12 ст. 38, ст. 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV профспілки мають низку прав у сфері захисту працівників від несприятливих умов праці, а також здійснюють профспілковий контроль за дотриманням законодавства про працю [171].

Як було сказано раніше, захисна функція профспілок є основною. Профспілки, зокрема, відстоюють право працівників на охорону праці перед роботодавцем і державними органами, контролюють реалізацію цього права, беруть участь у розробленні програм у сфері охорони праці, законодавчих та інших нормативних правових актів з охорони праці.

Органи та особи, які здійснюють профспілковий контроль, можуть звертатися до відповідних органів з вимогою про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні законів та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права. Процедура розгляду таких звернень визначається адміністративним і кримінально-процесуальним законодавством. У разі встановлення фактів порушень законів та інших нормативних правових актів про працю, допущених керівником організації, керівником структурного підрозділу організації, їх заступниками, роботодавець зобов'язаний застосувати до зазначених осіб дисциплінарне стягнення аж до

звільнення.

Діяльність профспілкових інспекцій ефективно доповнює діяльність державної інспекції, сприяє останній у виконанні її функцій. Тому члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів заслуговують на всебічну підтримку з боку суспільства і держави, зокрема й підтримку правову.

Переконані, що права профспілок можуть бути розширені тією мірою, якою це необхідно для користі справи, а захист трудових прав працівників та охорона праці є значно більш важливими соціальними завданнями, ніж захист прав юридичних осіб та індивідуальних підприємців від «необґрунтованих» перевірок. Активність профспілок у цьому напрямі можна тільки вітати і, з урахуванням реальних умов життя сучасного суспільства, недоцільно обмежувати.

Відтак, вважаємо за необхідне: − чітко розмежувати повноваження правових і технічних інспекторів від профспілок, об'єднань профспілок чи повноважних представників цих органів, а також створити механізм їх взаємодії під час проведення перевірки роботодавця; − розробити типове положення про порядок проведення перевірки членами виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважними представниками цих органів, додержання роботодавцем законодавства про охорону праці (у тому числі із зазначенням процедури відвідування роботодавця) окрім того, більшість повноважень профспілкової перевірки не є виключними і можуть бути реалізовані будь-яким членом профкому. Подання та звернення, адресовані роботодавцю, мають радше рекомендаційний характер, що позбавляє реальної можливості представників профспілок усувати порушення у сфері охорони праці.

Варто зазначити, що в КЗпП України згадані гарантії не закріплені. Законодавець не роз'яснює, яким чином має поступити роботодавець, якщо змінюються умови праці, працівник відмовляється, а профспілка не дає згоду на звільнення уповноваженого профспілки з охорони праці.

Також незрозуміло, що робити роботодавцю, якщо працівник, який є

членом виборних профспілкових органів, не пройшов випробувальний термін, показав незадовільні показники за результатами атестації або вчинив прогул, а профспілка не погоджує припинення трудових відносин.

Вбачається, що норма ч. 2ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [171] надає необґрунтовані додаткові гарантії працівникам, які є членами виборних профспілкових органів, і дає змогу останньому зловживати своїми правами задля того, щоб зберегти за собою робоче місце в організації. У цьому випадку роботодавцю необхідно з'ясувати, чи відповідає статус уповноваженого профспілки з охорони праці законодавчим вимогам.

Підводячи проміжні підсумки, варто зазначити, що діяльність працівників, які є членами виборних профспілкових органів, є доволі ефективною та сприяє швидкому розв'язанню проблем у сфері охорони праці, що виникають на підприємстві.

Водночас відсутність реальних важелів впливу на роботодавця суттєво звужує можливості профспілки оперативно припиняти порушення роботодавцями норм з охорони праці.

Показником прогресу діяльності профспілок на всіх рівнях є підвищення значення та ролі колективно-договірного регулювання як ефективного механізму для захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників. Регулювання соціально-партнерських відносин за допомогою інституту колективного договору відіграє важливу роль у забезпеченні функціонування профспілок як суб’єктів трудового права, одночасно підкреслюючи багаторівневий характер їхнього представництва.

Реструктуризація підприємств передбачає вивільнення великої кількості працівників, які стануть безробітними і будуть вимушені шукати нову роботу, що матиме наслідком додаткові трати державного бюджету. На основі соціального діалогу саме профспілки мають розробити комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості, з цією метою представники профспілок повинні залучатися до процесу проведення приватизації державних підприємств і

реформування сфер надання суспільних послуг, що, своєю чергою, сприятиме упередженню негативних наслідків і забезпечить права працівників.

Правова необхідність вироблення єдиної позиції профспілок зумовлена взаємодією з їхнім соціальним партнером – роботодавцем й призводить до логічного процесу консолідації працівників у спілки, об'єднання з метою захисту та представництва їхніх інтересів у системі соціального партнерства.

За останні роки в багатьох західних країнах вжито заходів щодо вдосконалення контролю за здійсненням і дотриманням норм з охорони праці. У законодавстві передбачено обов'язкове (ФРН, Австрія, Японія) або факультативне (Великобританія, Канада, Австралія) створення на підприємствах служб з техніки безпеки і призначення адміністрацією осіб, які покликані забезпечувати відповідний контроль (інженери з техніки безпеки).

На виконання директиви уряду України, відзначеної в розпорядженні Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 року № 442, щодо оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, було утворено Державну службу України з питань праці (далі − Держпраці) − центральний орган виконавчої влади в Україні. Це було досягнуто шляхом об'єднання Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій, пов'язаних із здійсненням державної політики у сфері гігієни праці та контролю за дозиметричними показниками опромінення працівників.

До основних завдань Держпраці віднесено:

1. Здійснення державної політики в галузях промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, обробки вибухових матеріалів, гірничого нагляду, а також контроль за дотриманням законодавства щодо праці, зайнятості населення та соціального страхування. Це включає надання допомоги, компенсацій, соціальних послуг та іншого матеріального забезпечення застрахованим особам.

2. Керівництво комплексними заходами щодо охорони праці та промислової безпеки на державному рівні.

3. Державне регулювання і контроль у галузі діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки.

4. Організацію і проведення державного нагляду та контролю в галузі природного газу, включаючи технічний стан систем, вузлів і приладів обліку газу на об'єктах видобутку та забезпечення безпечної та надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [148].

Діяльність Держпраці координується і контролюється Кабінетом Міністрів України. Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 року, і Держпраця виконує свої повноваження через створені відповідно до встановленого порядку територіальні органи, як визначено в постанові Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» [43].

Перед службою ставиться широкий спектр завдань, зокрема:

− розроблення на основі пропозицій програми спільних дій роботодавця, професійних спілок та (або) інших уповноважених працівниками представницьких органів щодо забезпечення вимог охорони праці;

− організація проведення перевірок стану умов та охорони праці, підготовка відповідних пропозицій щодо розв'язання проблем охорони праці на основі аналізу стану умов та охорони праці;

− інформування про стан умов і охорони праці.

Відтак, варто вказати, що сьогодні керівники комерційних організацій часто не замислюються про негативні наслідки ігнорування вимог законодавства щодо забезпечення безпеки та умов праці, які б відповідали державним нормативним вимогам охорони праці, не лише для працівників, а й для себе, а також не бажають створювати необхідних умов для діяльності представників працівників (профспілки) зі створення безпечних і сприятливих умов праці.

Практика застосування цієї норми показує, що, таке положення закону не працює і реалізувати на практиці право нечисленних первинних профспілкових організацій, що діють в організації, бути повідомленими та увійти до складу єдиного представницького органу задля участі в переговорах з питань укладення

колективного договору часто неможливо.

На жаль, практика засвідчує, що законодавцем не створено реального механізму захисту прав усіх первинних профспілкових організацій, які діють у роботодавця, відсутня можливість притягнення первинної профспілкової організації, наділеної правом виступити з ініціативою про проведення колективних переговорів, через невиконання покладеного на неї обов'язку інформувати всі інші первинні профспілкові організації про направлення роботодавцю пропозиції щодо проведення колективних переговорів для укладання колективного договору, а також про те, що первинний профспілковий орган повинен бути поінформований про направлення роботодавцеві пропозиції щодо колективних переговорів для укладання колективного договору. Тому пропонуємо внести зміни до ч. 2 ст. 12 КЗпП України, додавши вимоги про те, що первинна профспілкова організація, єдиний представницький орган або інший представник (представницький орган) працівників, наділені правом виступити з ініціативою проведення колективних переговорів, повинні мати в себе, а також надати представнику роботодавця копії документів, які підтверджують сповіщення всіх інших первинних профспілкових організацій, що об'єднують працівників цього роботодавця. У разі відсутності таких документів, переговорний процес вважається призупиненим до моменту виконання первинною профспілковою організацією, єдиним представницьким органом або іншим представником (представницьким органом) працівників, наділеними правом виступити з ініціативою проведення колективних переговорів, свого обов'язку.

Цікавим також видається питання про укладення колективного договору у відокремленому структурному підрозділі.

Як відомо, колективні договори діють на локальному рівні, тобто в конкретній організації. Дія колективного договору поширюється на всю організацію, включаючи філії та представництва, розташовані в іншій місцевості. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-XII [157], колективний договір укладається

на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі, а отже, може укладатися в організації загалом, а також у її філіях і представництвах. Для цього керівник організації повинен наділити відповідними повноваженнями керівника відокремленого структурного підрозділу. У разі укладення колективного договору у філії цей правовий акт поширюватиме свою дію лише на конкретну філію. Однак умови, які будуть до нього включені, не повинні ставити працівників філії у становище гірше порівняно з умовами колективного договору всієї організації. Водночас працівники філії не вправі вимагати для себе сприятливіших умов за рахунок ущемлення інтересів працівників інших структурних підрозділів.

Вважаємо, що укладення колективних договорів на рівні відокремленого структурного підрозділу організації порушує єдину систему соціального партнерства, і пропонує передбачити в новому Трудовому кодексі України право працівників філій і представництв обговорювати колективний договір, який укладається в організації. Висловлені ними зауваження та пропозиції мають бути враховані в процесі колективних переговорів.

У разі якщо в організації відсутній колективний договір і передбачається його укласти, вважаємо, що доцільно запросити представників працівників відокремлених структурних підрозділів до обговорення умов колективного договору, з цією метою внести відповідні зміни до КЗпП України, адже законодавець не зазначає, що, наприклад, профспілка, яка діє у філії, має право брати участь у переговорному процесі з питань укладення колективного договору в організації. Водночас, укладаючи колективний договір на рівні організації, сторони поширюють його дію на всю компанію (філії, представництва тощо), а залучення представників працівників, наприклад, філії, буде логічним, адже вони знають особливості організації праці у філії тощо. При цьому варто погодитися з позицією Т. Л. Сошникової, яка вважає, що колективний договір у філіях доцільно укладати в разі відсутності єдиного колективного договору організації загалом [200]. Це положення було б бажано відобразити в КЗпП України або в новому Трудовому кодексі України, щоб

унеможливити конфлікт інтересів між філіями, представництвами та головною організацією.

При цьому необхідно звернути увагу, що у КЗпП України практично не висвітлюються питання відповідальності сторін соціального партнерства, хоча фактично містяться склади адміністративних правопорушень. Щоправда, вид адміністративного стягнення − штраф, його розмір, а також порядок накладення регулюється Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі − КУпАП України). Норми про адміністративну відповідальність за невиконання умов колективного договору також містяться в КпАП України.

Підсумовуючи наведене у підрозділі, доходимо таких висновків:

1. Колективні договори укладають переважно у великих компаніях, де діє профспілка.

2. Профспілки, будучи стороною соціального партнерства, найефективніше представляють інтереси працівників комерційної організації.

3. У трудовому законодавстві України недостатньо врегульовано питання участі профспілки, як правомочних представників працівників, у колективних переговорах. Для усунення проблем, що виникають на практиці, необхідно внести відповідні зміни до законодавства. Пропозиції щодо зміни окремих норм КЗпП України, що регулюють питання участі представників працівників в укладення колективного договору, наведено у відповідному підрозділі.

4. У КЗпП України необхідно передбачити норму, яка б вказувала на необхідність надання профспілкою доказів, що вона об'єднує більше половини працівників організації. Наприклад, за допомогою отримання виписки з бухгалтерії про кількість працівників, які перераховують членські внески до профспілки через роботодавця.

Передбачена в КЗпП України глава, присвячена відповідальності сторін соціального партнерства, потребує змін і приведення у відповідність до КУпАП України.

2.2 Актуальні форми участі суб'єктів соціального партнерства у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)

Різноманітність способів урегулювання конфліктів є важливою складовою системи трудових відносин у межах будь-якого ринку праці. Як індивідуальні, так і колективні трудові відносини нерідко призводять до виникнення спорів між сторонами. З'являється потреба в дієвому, ефективному та справедливому регулюванні трудових спорів. Певні можливості щодо врегулювання конфліктів надає сторонам спору процедура медіації. За попереднє десятиліття в Україні істотно розширилося використання медіації як способу альтернативного регулювання спорів.

Медіація являє собою добровільний, конфіденційний процес врегулювання конфліктних відносин опонентів із залученням нейтральної, неупередженої третьої сторони медіатора з метою досягнення письмової угоди, що враховує інтереси сторін конфлікту та здатна забезпечити їхні партнерські стосунки в подальшому [107]. Медіація − позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [159]. Медіація передбачає вирішення спірних питань самими опонентами. Тому результат досягнутих домовленостей у ньому, на відміну від багатьох інших форм, зокрема й суду, має бути справедливим для обох сторін. За цих умов видається доцільним встановлення особливих вимог до медіатора, який проводить процедуру. Коли емоційна включеність учасників у конфлікт велика, і вони діють виключно під впливом емоцій, то тільки майстерність медіатора може привести переговори до успіху.

Дослідниками та законодавцями з цього приводу висловлюється ціла низка пропозицій, які потребують подальшого осмислення. Наразі вважаємо за доцільне зазначити, що це може бути неодмінно медіатор-фахівець, який провадить діяльність на професійних засадах, як нейтральна сторона.

Суспільне призначення системи соціального партнерства, що

розглядається з погляду медіації, знаходить своє практичне вираження у виконанні завдань вироблення та реалізації узгодженої соціально орієнтованої політики економічних ринкових перетворень; сприяння розв'язанню соціально-трудових конфліктів; удосконалення у встановленому порядку законодавчої бази, що регулює соціально-трудові відносини, та досягнення соціальної стабільності в суспільстві. У сучасній сфері трудового права соціальне партнерство розглядається як система взаємовідносин між різними сторонами, включаючи представників працівників, роботодавців, органи державної влади і місцевого самоврядування. Головною метою цієї системи є досягнення консенсусу та узгодження інтересів працівників і роботодавців у справах, пов'язаних з регулюванням трудових відносин і інших економічних питань, що безпосередньо стосуються цих відносин. У Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [171] та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [164] окреслено форми, методи і механізми правового регулювання соціального партнерства на договірній основі.

Разом з тим чинне законодавство України повністю не регулює всі напрями соціального партнерства. Вирішення багатьох питань у сучасних умовах переноситься на локальний рівень. У зв'язку з цим відбувається переосмислення значення локальних нормативних актів, нормативних договорів та угод у регулюванні різноманітних правовідносин у діяльності організацій, посилення їхньої ролі та значення для функціонування організації, підтримання її у стані, що сприяє виконанню основних соціально-економічних і культурних функцій. Важливим вбачається формування правового механізму соціального партнерства в конкретній установі, що розробляє і приймає локальні нормативні акти, нормативні договори та угоди, які укладаються на основі взаємних консультацій, переговорів і домовленостей між сторонами.

Процес юридичного регулювання соціального партнерства організацій на основі нормативних договорів має комплексний, міждисциплінарний характер. Їх ухвалюють з метою конкретизації правил, установлених актами вищих рівнів, стосовно умов діяльності конкретної організації. У КЗпП України закріплено

основні принципи укладання колективних договорів і угод, зокрема: рівноправність сторін; повага та врахування інтересів сторін; зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; додержання сторонами та їхніми представниками трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права; повноважність представників сторін; свобода вибору при обговоренні питань, які належать до сфери праці; добровільність взяття сторонами на себе зобов'язань; реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони; реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони [63].

У період становлення регіональне законодавство характеризувалося двосторонніми відносинами: профспілки − органи виконавчої влади. У період складних економічних перетворень і недосконалості законодавчо-нормативної бази доцільним є укладення тристоронніх угод на кількох рівнях.

На регіональному рівні утворюється постійно діюча тристороння рада з регулювання соціально-трудових відносин. Членами тристоронньої ради з регулювання соціально-трудових відносин є представники об'єднань профспілок, роботодавців та органу виконавчої влади суб'єкта України. Вважаємо цілком доцільним включити до складу тристоронньої ради медіатора, поклавши на нього обов'язки секретаря комісії, який забезпечує незалежне організаційне керівництво її роботою.

На галузевому рівні загальні умови оплати праці, гарантії, компенсації та пільги працівникам галузі (галузей) встановлюються галузевою (міжгалузевою) угодою. Соціальне партнерство може укладатися на різних рівнях адміністрування, таких як загальнодержавний, міжрегіональний, регіональний та територіальний. На галузевому та міжгалузевому рівнях можуть бути створені спеціальні галузеві або міжгалузеві ради та комісії, що відповідають за регулювання соціальних та трудових питань. Такі комісії можуть створюватися як на загальнодержавному рівні, так і на рівнях міжрегіональних, регіональних та територіальних об'єднань. Відповідно, виправданий вказаний вище механізм і для галузевих (міжгалузевих) рад за участю медіатора.

На місцевому рівні загальні умови зайнятості, гарантії, відшкодування та

пільги для працівників, які діють на території відповідної муніципальної одиниці, регулюються територіальною угодою. Також можливе створення трьохсторонніх рад (комісій) для регулювання соціально-трудових відносин на місцевому рівні, і їх функціонування повинно відповідати затвердженим положенням про ці комісії, які схвалюються органами місцевого самоврядування. У роботі таких комісій і координаційних рад може бути відведено роль і місце медіатору.

На рівні підприємства чи організації створюється комісія для проведення колективних переговорів, розробки проєкту колективного договору та укладання самого колективного договору. Колективний договір є юридичним актом, який встановлює норми для регулювання соціально-трудових відносин в організації або в індивідуального підприємця. Він укладається між працівниками і роботодавцем через їхніх представників.

Організації профспілок та їхні членські організації ведуть активну роботу з популяризації колективного договору як документа, покликаного захищати і відстоювати права та інтереси члена профспілки на різних рівнях соціального партнерства. З метою розширення сфери дії колективних договорів, підвищення їхньої якості, поширення позитивного досвіду укладення та виконання колективних договорів, потрібне застосування механізму медіації на будь-якому рівні укладення колективних договорів, а також наділення медіаторів правом і обов'язком брати участь у процесі укладення колективних договорів.

Соціальне партнерство виявляється у різних формах, аналіз яких свідчить про реальну потребу та є цілком достатнім аргументом для залучення посередника у групові переговори з розробки проєктів колективних угод, угод та укладання таких документів; у взаємних консультаціях (переговорах) з питань регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства й інших нормативно-правових актів, що містять норми праці. Крім того, це також застосовується під час укладання колективних угод, договорів, взагалі документів, укладених у груповому порядку.

Важливо відзначити, що форми соціального партнерства не є вичерпними, і застосування медіації та участь медіатора в цьому процесі є повністю обґрунтованими. Колективні переговори означають узгодження питань, що стосуються трудових відносин між працівниками та роботодавцем, через їхніх представників, і передбачають підготовку, укладення або зміну колективних договорів. Саме в цьому вбачається значення ролі медіатора, не пов'язаного трудовими відносинами, здатного врегулювати колективні спори, не будучи ініціатором колективних переговорів.

Що стосується підготовки, укладення та зміни колективного договору, угоди, то від імені працівників і від імені роботодавців наділяються таким правом їх представники, які, до того ж мають право проявляти власну ініціативу при проведенні колективних переговорів. Паритет представників сторін може створити скрутну ситуацію, за якої нормативно-правове регулювання не призведе до позитивного результату, і тут роль медіатора безцінна.

Представники сторін, які отримали письмову пропозицію щодо початку колективних переговорів, зобов'язані розпочати переговори у визначений термін після отримання такої пропозиції. Учасники колективних переговорів мають свободу вибору питань, які вони бажають регулювати у сфері соціально-трудових відносин. Дата, місце та порядок проведення колективних переговорів визначаються сторонами, які беруть участь у цих переговорах. Після отримання запиту на інформацію сторони повинні надати одна одній доступні дані, які необхідні для проведення колективних переговорів.

Згідно зі ст. ст. 6 та 12 Закону України «Про медіацію» учасники колективних переговорів та інші особи, пов'язані з цим процесом, повинні зберігати конфіденційність отриманих інформації, якщо ці дані є об'єктом законного захисту (державна, службова, комерційна тощо). У випадку незгоди сторін щодо певних питань на колективних переговорах або частини питань, може складатися протокол розбіжностей [159].

Представники працівників і роботодавців беруть участь у колективних переговорах щодо укладання, зміни та внесення змін до колективних договорів і

угод. Вони мають право ініціювати проведення таких переговорів. Забороняється проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників особами, які представляють інтереси роботодавців, або організаціями, що створені чи фінансуються роботодавцями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, політичними партіями, за винятком випадків, передбачених законодавством. Використання медіаційних інструментів сприятиме урегулюванню конфліктів і спростить процес взаємодії.

Зазвичай інтереси працівників у соціальному партнерстві представляє первинна профспілкова організація. Щодо роботодавців, учасником колективних переговорів щодо укладення, зміни або розірвання колективного договору є керівник організації або особи, які мають відповідні повноваження згідно з КЗпП України, іншими законами та нормативними актами, установчими документами організації та локальними нормативними актами. Роботодавець зобов'язаний створювати необхідні умови для діяльності представників працівників, і конкретні обов'язки можуть бути визначені колективними договорами та угодами. Учасники колективних переговорів мають свободу у виборі питань, які вони бажають регулювати в сфері соціально-трудових відносин. Предмет і напрям колективних переговорів визначається з огляду на мету регулювання трудових та інших пов'язаних відносин. Відтак, для спрощення цього процесу може бути використана нейтральна особа, медіатор, яка не має сторонніх інтересів і допомагає досягнути узгодження.

У випадку, коли в організації наявні дві або більше профспілкові організації, вони можуть створити єдиний представницький орган. Порядок створення такого органу визначається самими профспілками з урахуванням принципу пропорційного представництва відповідно до чисельності членів кожної профспілки. У цьому випадку представник має бути визначений від кожної профспілкової організації, що може ускладнити процес узгодження угоди.

Узагальнюючи, зазначимо, що колективні переговори є важливим

інструментом регулювання соціально-трудових відносин, і базуються на принципі доброї волі та дотриманні конфіденційності. Представники працівників і роботодавців мають право брати участь у цих переговорах і визначати питання, які вони бажають регулювати. Медіація може використовуватися для полегшення процесу досягнення узгодження між сторонами, зокрема в разі незгоди.

Вважаємо, що Державна служба України з питань праці має бути уповноважена проводити перевірки законності застосування механізму медіації в трудових колективах, права медіаторів у забезпеченні процесу врегулювання трудових колективних спорів та укладення колективних трудових договорів, а також отримати право направляти окремих медіаторів до трудових колективів для забезпечення повсюдного укладення колективних договорів.

Практика показує, що в організаціях, де немає первинних профспілкових організацій і не укладаються колективні договори, найчастіше фіксуються факти порушень трудового законодавства, а працівникам важче домагатися відновлення порушених трудових прав та інтересів. Ініціатором колективних переговорів щодо укладення колективного договору вправі виступати будь-яка з сторін, але насамперед з ініціативою укладення колективного договору доцільно виступити профспілковому комітету, який має на своєму засіданні ухвалити рішення про початок колективних переговорів і надіслати відповідне повідомлення роботодавцю із зазначенням представників від своєї сторони для участі в роботі комісії з ведення колективних переговорів і їхніх повноважень. Саме в цей період можлива участь медіатора в підготовці колективних переговорів.

Порядок розроблення та укладення колективного договору визначається сторонами, що беруть участь у колективних переговорах. Для підготовки проєкту та укладення колективного договору сторони створюють комісію, в якій представники обох сторін мають однакову кількість представників, які наділені необхідними повноваженнями. Ця комісія організовує свою діяльність відповідно до положення про порядок проведення колективних переговорів

щодо підготовки та укладення колективного договору. Зазначене положення повинно бути схвалене роботодавцем і профспілкою.

Нині комісію можуть очолити два співголови (координатори), по одному від кожної зі сторін, які по черзі ведуть засідання. Завдання співголови − підтримання порядку під час дискусій, дотримання принципів соціального партнерства та прийнятого порядку ведення переговорів. З огляду на це головування медіатора унеможливить суперечності в процедурних питаннях. Законодавець вказує, що для дотримання граничного строку ведення колективних переговорів доцільно прийняти регламент ведення переговорів. Законодавець для осіб, які беруть участь у колективних переговорах, передбачає звільнення від основної роботи зі збереженням середнього заробітку на строк, що визначається угодою сторін, але не більш як на три місяці, але такі умови непотрібні для медіатора.

Медіатор має можливість консультувати працівників і роботодавців стосовно змісту та структури угоди між ними. В рамках такої угоди, відомої як колективний договір, можуть включатися зобов'язання обох сторін у таких питаннях, як: організація, методи і розміри оплати праці; виплати допомоги і компенсацій для працівників; механізм регулювання оплати праці, який враховує зростання цін, рівень інфляції, а також виконання показників, визначених у колективному договорі; питання, пов'язані із зайнятістю працівників, їх перенавчанням і умовами вивільнення; робочий час, режим відпочинку та відпустки працівників; гарантії та пільги, що надаються сторонами.

Ці пункти можуть бути предметом обговорення та узгодження між працівниками й роботодавцем, і медіатор може надавати консультації щодо їх включення до колективного договору.

Залежно від сторін, які беруть участь у переговорах, угоди можуть бути двосторонні та тристоронні. Для укладення тристоронньої угоди підключаються органи виконавчої влади (Уряд України, місцева адміністрація) з метою комплексного вирішення соціально-економічних питань, що входять до компетенції кожної сторони. Правове становище медіатора зможе забезпечити

організаційну та змістовну участь у переговорах усіх учасників.

Виходячи з виду угоди, медіатор зможе враховувати коло учасників угоди та їхні повноваження. Угоди можуть укладатися: на рівні держави, на територіальному рівні, на галузевому або професійному рівні. Зміст галузевої (тарифної) угоди визначається галузевою комісією на основі попередніх консультацій між сторонами. Своєю чергою, положення Генеральної угоди визначають загальні засади соціально-економічної політики, напрями співробітництва зі створення умов для вирішення зазначених програмних питань. Усі вони мають враховуватися під час проведення колективно-договірної кампанії на галузевому рівні та на підприємствах, в установах, організаціях. Наразі чинною є Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, укладена між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями і Кабінетом Міністрів України [30].

Таким чином, соціальне партнерство здатне зняти багато суперечностей між працівниками і державою, бізнесом і державою. Однак воно не спроможне розв'язати головні суперечності, що виникають між капіталом і працею. Варто визнати, що ступінь ефективності соціального партнерства на регіональному рівні сумнівний. За останні роки система регулювання соціально-трудових відносин змогла адаптуватися до нових економічних умов, проте повною мірою не змогла стабілізувати соціальну ситуацію, збалансувати інтереси роботодавців і найманих працівників. Можна зробити висновок про те, що в сучасних умовах взаємодія регіональних державних органів з об'єднаннями профспілок і роботодавців регіону є важливим елементом механізму забезпечення цілісності та єдності держави, політичної й соціальної стабільності суспільства, і участь медіаторів у цьому процесі є законною та обґрунтованою.

Державні органи в системі соціального партнерства посідають центральне місце з погляду створення правових засад і ухвалення рішень, розвитку правил взаємодії в конфліктних ситуаціях. Соціальне партнерство для профспілок − це

найважливіший метод здійснення своєї основної функції − захисної, а також метод підвищення свого авторитету, зміцнення своєї ролі та визнання з боку членів профспілки і суспільства загалом. Найважливіша сфера діяльності медіатора полягатиме у встановленні діалогу з державною владою, участь у державному регулюванні соціально-трудових відносин через включення до консультативних повноважних органів.

Усе це гарантуватиме соціально-економічну стабільність, якість укладених колективних договорів. Однак система соціального партнерства потребує свого подальшого розвитку. Необхідно вдосконалити систему соціального партнерства в муніципальних утвореннях. Для цього потрібно визначити правовий статус медіатора в договірному процесі.

Важливо вдосконалювати нормативно-правову базу з питань урегулювання взаємовідносин суб'єктів соціального партнерства. Огляд та аналіз нормативно-правових актів, що регулюють соціальну відповідальність господарюючих суб'єктів, засвідчив, що трудове законодавство України враховує не всі зміни, які відбулися в трудових відносинах. Трудові відносини складаються у трьох сферах: між роботодавцями та працівниками, владою та бізнесом, державою та населенням.

Незважаючи на наявність цілого комплексу міжнародних та українських правових норм, ухвалених як на загальнодержавному рівні, так і на регіональному рівні, законодавство про соціальне партнерство потребує подальшого вдосконалення. При цьому основними напрямами вдосконалення мають стати: а) нормативне закріплення процедури поширення дії Генеральної, міжрегіональної, регіональної та територіальної угод на всіх роботодавців, що функціонують на відповідній території, а також галузевих угод, укладених на загальнодержавному рівні; б) подальше підвищення статусу тристоронніх і двосторонніх рад (комісій) на всіх рівнях, нормативне закріплення їх обов'язкового формування не тільки під час укладання Генеральної, а й усіх інших угод, а також колективних договорів; в) подальше вдосконалення законодавства щодо відповідальності сторін соціального партнерства, не лише

на роботодавців та їх представників, а й на представників працівників, які обіймають штатні посади в профспілкових органах, а також на посадових осіб, які є представниками виконавчих органів влади та органів місцевого самоврядування, що виступають стороною в соціально-партнерських відносинах; г) включення медіаторів до процесу врегулювання трудових конфліктів, процесу укладення колективних договорів та угод.

У більшості випадків спрямування соціального конфлікту з питань місцевого значення в конструктивне русло, використання релевантних інструментів може мати позитивний вплив на його учасників. Це пов'язано з тим, що під час конструктивного обговорення проблем професійним медіатором виникає розуміння оптимальних способів розв'язання спірних питань, знаходяться компромісні варіанти. Важливо уявити, що соціальний конфлікт потрібно обговорювати і вирішувати в цивілізованій формі. З огляду на це задля забезпечення збалансованих відносин та ефективної взаємодії між суспільством і державою необхідно розвивати суспільні комунікативні інститути, на базі яких могли б обговорюватися суперечки та розбіжності сторін соціального конфлікту.

Своєю чергою, у зарубіжному законодавстві часто відсутнє юридичне визначення поняття «колективний трудовий спір», а також спеціалізоване законодавство, присвячене цьому дуже приватному питанню. Однак, як стверджує Хорхе Саппіа у своїй праці «Трудове правосуддя і альтернативне вирішення колективних та індивідуальних трудових конфліктів», у більшості країн індивідуальні та колективні трудові спори розмежовуються в рамках доктрини трудового правосуддя та позитивного трудового права [259].

Українське трудове законодавство та законодавство країн колишнього пострадянського простору характеризується значною кількістю легальних визначень ключових понять, серед яких і поняття «колективний трудовий спір». Це характерно, в тому числі для України та країн Балтії.

Визначення поняття «колективний трудовий спір» передбачає предмет такого спору як розбіжності щодо встановлення або зміни колективних умов праці (тобто колективного договору та локальних нормативних актів

роботодавця, що містять норми трудового права, прийняття яких може призвести до виникнення колективного трудового спору, а також державні нормативні умови, що визначають умови праці всіх або окремих категорій осіб, які працюють у роботодавця). Тому колективні трудові спори можуть бути ініційовані: щодо встановлення або зміни умов праці (в тому числі заробітної плати); у зв'язку з укладенням/зміною або виконанням колективного договору, угоди; у відповідь на відмову роботодавця врахувати думку представницького органу працівників щодо внутрішніх процедур і політики;

Отже, більшість таких спорів є інтересоцентричними. Виняток можна зробити для дебатів щодо виконання умов колективного договору. Однак цей вид спору залежить від обраного способу захисту порушених прав і може стати особистим спором, якщо кожен працівник, чиї індивідуальні права були порушені внаслідок невиконання умов колективного договору, звернеться за захистом і пред'явить позовну заяву.

Подібні підходи до визначення поняття «колективний трудовий спір» через визначення його предмета (окрім вказівки на колектив учасників) характерні і для законодавства країн колишнього блоку СРСР.

Багато дослідників відзначали і продовжують відзначати, що примирна процедура є найкращим засобом захисту порушених законних інтересів. Зокрема, спори в рамках чинного правосуддя і правових норм не можуть бути вирішені по суті. Дійсно, у вузькому юридичному сенсі немає невинних або винних учасників колективного трудового спору. Суть колективного трудового спору полягає в розбіжності економічних інтересів працівників і роботодавців, а не в порушенні трудового законодавства. Тому західні науковці називають конфлікт інтересів економічним конфліктом і протиставляють його юридичним спорам, які можуть бути вирішені на основі застосування норм права.

Примирні процедури в їх нинішньому вигляді використовувалися переважно для вирішення колективних трудових спорів, які, як виявилося, були переважно економічними конфліктами інтересів.

Вирішення колективних трудових спорів має свої національні особливості.

Однак, узагальнивши різноманітні підходи до вирішення зазначених вище спорів, ми виокремлюємо наступні найбільш поширені методи: прямі переговори між представниками сторін колективного трудового спору (примирні або узгоджувальні комісії); адміністративні процедури, що застосовуються державними органами на підставі процедур різного ступеня обов'язковості та різного рівня втручання держави в колективні трудові спори; вибір незалежного посередника (посередників) з числа приватних осіб або приватних організацій та установ, цілеспрямовано створених або заохочуваних державою для вирішення колективного трудового спору; арбітраж; судовий розгляд спору на засадах ex aequo et bono (ad hoc − по справедливості).

Динаміка колективних трудових спорів, що відбуваються в Україні, є предметом публічної звітності Державної служби зайнятості − централізованої системи державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України. Ця установа надає державні послуги з реєстрації та вирішення колективних трудових спорів. Державному нагляду підлягають такі питання: сторони колективних трудових спорів, які звертаються до Державної служби зайнятості та її територіальних органів для реєстрації спору, а також інформація про посередників або трудових арбітрів, які можуть бути залучені до вирішення спорів.

Незважаючи на порівняно невелику кількість колективних трудових спорів у такій відносно великій країні, як Україна, яка стикається з економічними викликами і труднощами, важливість вирішення колективних трудових спорів не можна недооцінювати. Невирішені спори та затягування примирних процедур можуть призвести до страйків, які є крайнім виявом соціальної напруженості й тягнуть за собою значні політичні та економічні втрати. Страйки в Україні підлягають державному статистичному спостереженню. Оцінка актуальності колективних конфліктів і перспектив їх врегулювання в Україні не повинна ґрунтуватися виключно на даних офіційної статистики через формалізацію колективних трудових спорів, які підпадають під контроль офіційної державної реєстрації. Значна кількість трудових конфліктів має латентний характер для

через прийняту систему обліку. На особливу увагу заслуговують неформальні дані про кількість трудових протестів. Вони можуть передувати формалізованим колективним трудовим спорам і свідчити про рівень соціально-трудової напруженості в суспільстві.

Варто зазначити, що до цієї інформації потрібно ставитися критично, оскільки вона не дає повного уявлення про кількість колективних трудових спорів серед трудових протестів, пов'язаних із захистом колективних прав та інтересів працівників. Відповідно до українського законодавства, проста сукупність однотипних індивідуальних трудових спорів не створює колективного трудового спору. Їх вирішення буде відрізнятися від вирішення колективних трудових спорів − через комісію з трудових спорів, створену в організації, або в суді. Крім того, індивідуальний трудовий спір може бути вирішений через посередника, але ця практика не набула поширення в Україні, оскільки працівник може вирішити спір у суді безкоштовно. Вузьке юридичне визначення «колективного трудового спору», представлене в КЗпП України [63], не враховує всієї кількості зареєстрованих соціально-трудових протестів, не розглядає їх як потенційні або колективні трудові спори.

Усе це переконливо свідчить про можливість ескалації трудових конфліктів, якщо протести призведуть до тиску на працівників або переслідування членів профспілок. З іншого боку, повне або часткове задоволення вимог і продовження переговорів свідчать про ефективність вжитих заходів на високому рівні.

Якщо звертатись до історичних передумов застосування примирних процедур до колективних трудових спорів в Україні, то варто згадати Статут про промислову працю російської імперії 1913 р., який серед обов'язків фабричної інспекції встановлював «заходи до запобігання суперечкам і непорозумінням між роботодавцями та робітниками шляхом негайного розгляду будь-якого незадоволення та укладення мирової угоди між сторонами» [40]. Очевидно, що примирні процедури не можуть бути застосовані до колективних трудових спорів у Україні. Очевидно, що фабричну інспекцію організувала держава, і вона

була фактично першим спеціалізованим органом державного контролю та досудового провадження, який спонукав сторони до примирення (тобто фабрична інспекція виконувала функції посередництва як щодо колективних, так і щодо індивідуальних спорів) [232].

З 1917 року функціонували примирні палати та третейські суди як інститути примирення. Відповідно до радянської ідеології, Кодекс законів про працю, прийнятий у 1922 р., свідчив про відсутність причин для розбіжностей між працею і капіталом, а отже, про відсутність підстав для виникнення колективних трудових спорів. Трудові спори розглядалися спеціальними сесіями народних судів, комісіями зі спорів і тарифів відповідно до примирної процедури, примирними палатами або третейськими судами. Таким чином, примирні процедури були добровільними за своєю природою.

Однак конфлікти при укладанні та виконанні колективних договорів залишалися, як і випадки, що загрожували безпеці пролетарської держави. Отже, радянські вчені вважали, що держава виступає в ролі посередника і сприяє примиренню сторін, а також забезпечує виконання рішень примирних органів. Крім того, примирні палати та третейські суди обов'язково створювалися за участю Наркомату. Тому спори на державних підприємствах щодо укладення або тлумачення колективних договорів або серйозні конфлікти, які загрожували державній безпеці, підлягали обов'язковому арбітражному розгляду. Щодо колективних договорів, то Народний комісаріат утворював Арбітражний суд, тоді як останній підпорядковувався вищим органам державної виконавчої влади. Примирні палати розглядали як індивідуальні, так і колективні трудові спори.

Відповідно до Декрету Ради Народних Комісарів (1923 р.), палати формувалися на паритетних засадах з представників сторін спору. Голова Ради, який призначався відповідним органом народного комісаріату, не мав права вирішального голосу, але повинен був сприяти виробленню примирних пропозицій. Обов'язковою умовою було досягнення згоди в примирній палаті та отримання підписів голови і обох сторін. Якщо сторони не досягали згоди в примирній палаті, справа передавалася, за згодою обох сторін, до Третейського

суду.

Третейський суд створювався на підставі арбітражного протоколу, складеного відповідними органами Народного комісаріату і підписаного сторонами-учасницями. Сторони були зобов'язані виконувати рішення арбітражного суду. Голова третейського суду обирався за згодою сторін або, в окремих випадках, передбачених законом; за відсутності згоди між сторонами, голова призначався уповноваженим Народного комісаріату. Третейський суд складався з третейського судді (голови) та рівної кількості представників від кожної сторони. Всі питання вирішувалися або за згодою представників сторін, або, якщо такої згоди не було досягнуто, одним третейським суддею.

Пізніше, у 1928 р., були прийняті Правила про примирно-третейські суди і судовий розгляд трудових спорів, згідно з якими комісії з розгляду спорів і тарифних ставок навряд чи можна було вважати органами для вирішення колективних трудових спорів, оскільки вони «не мали права приймати рішення, що змінюють, доповнюють або скасовують умови колективного договору, якщо тільки це право не було спеціально обумовлено в колективному договорі» [193].

Примирні камери створювалися насамперед для вирішення колективних трудових спорів і завжди організовувалися за згодою відповідних профспілок і роботодавців для вирішення їхніх трудових спорів. У межах своєї компетенції вони розглядали конфлікти, пов'язані з укладенням, зміною, доповненням і тлумаченням колективних договорів, а також питання про встановлення нових умов праці, які не були раніше вирішені в примирних і тарифних комісіях. Третейський суд формувався аналогічно і розглядав спори, які не вдалося вирішити примирній комісії. Голову третейського суду (третейського суддю) можна частково розглядати як незалежного посередника, який призначався органом Наркомату або обирався за згодою сторін. Голова був незалежним і неупередженим до результату спору. Однак, якщо сторони не могли дійти згоди, голова Третейського суду виносив обов'язкові для виконання сторонами рішення, про які вони попередньо домовлялися.

Отже, зазначимо, що примирні процедури вирішення трудових спорів

мають досить давню історію. Посередник як незалежний переговірник, запрошений сторонами колективного трудового спору, з'явився невдовзі після прийняття Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР [168].

Так, законодавство СРСР про колективні трудові спори (Закони СРСР 1989 р. та 1991 р.) не передбачало вирішення спорів за допомогою посередника.

Щодо міжнародного досвіду застосування примирних процедур за участю посередника для вирішення колективних трудових спорів, варто зауважити, що основною перевагою медіації є можливість для сторін самостійно вирішити конфлікт, дійшовши взаємовигідної угоди.

Позасудове врегулювання трудових спорів уперше згадується у другій половині XIX ст. як «індивідуальна приватна ініціатива». Наприкінці того ж століття національні уряди були дуже стурбовані страйками і тому ініціювали створення системи органів, покликаних об'єднати представників працівників і роботодавців.

У Нідерландах, наприклад, була сформована законодавчо закріплена система спільних комітетів Kamers van Arbeid. Пізніше, коли з'ясувалося, що ця система не спроможна вирішити конфлікт, у 1923 р. були запроваджені посади державних посередників − Rijksbemiddelaars. Під час Другої світової війни ця система була скасована, і з того часу в Нідерландах не існувало жодного офіційного постійного механізму вирішення колективних трудових спорів. Однак, починаючи з 1970-х рр., на галузевому рівні були створені спільні двосторонні комітети, уповноважені брати участь у вирішенні трудових спорів на робочому місці. З 1990 р. ці комітети, які мають назву Bedrijfscommissies, повинні вдаватися до медіації у всіх суперечках між керівництвом і радою робітників організації.

З 1806 р. у Франції працювали опікунські ради, а в Німеччині − комерційні суди, до складу яких входили представники як роботодавців, так і найманих працівників. З 1919 р. за такими ж принципами працюють промислові суди в Англії, а звернення до них є добровільним. Поряд з зазначеною вище практикою

в багатьох країнах діяла так звана система примусового канадського арбітражу (Нова Зеландія, Канада, Австралія, Румунія, Італія). Очевидно, що низка вчених негативно ставилися до примусового примирення, яке передбачало можливість прийняття арбітром обов'язкового до виконання рішення [244, с. 249].

У деяких галузях права США, наприклад, у трудовому праві, інструменти неформального правосуддя застосовуються вже давно. Необхідність вирішення колективних трудових спорів зумовила появу медіації у XX ст. [249] У 1947 р. було створено спеціальний федеральний орган − Федеральну службу посередництва і примирення США (FMCS), яка функціонує дотепер. До її юрисдикції віднесено вирішення питань, пов'язаних із законністю, дійсністю та змістом колективних договорів і угод, а також питаннями їх правильного тлумачення. Суд приймає рішення про розмір штрафу за незаконний страйк. Рішення Суду з трудових спорів є остаточним.

Наразі деякі країни віддають перевагу обов'язковому або переважному розгляду колективних трудових спорів за участю посередника. Обов'язкове посередництво для всіх трудових спорів характерне для Канади та Аргентини.

У Німеччині діє Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), а у Великій Британії − Консультативна служба примирення та арбітражу (Acas Codes of Practice).

У Південній Кореї медіація трудових спорів передбачена як одна з можливих альтернативних процедур вирішення спорів

Законодавці країн Балтії, як і України, дотримуються схожого підходу. Наприклад, латвійське законодавство визначає медіацію як спосіб колективного вирішення трудових спорів за участю одного медіатора або групи медіаторів, як приватних, так і державних (включених до офіційного національного переліку).

На Філіппінах найчастіше використовуються добровільні способи вирішення трудових спорів, у тому числі медіація.

В умовах глобалізації сучасний ринок праці ставить перед державами нові виклики, особливо перед членами потужних інтегрованих економічних і політичних союзів. Поки що діяльність профспілок базується на національних

об'єднаннях і захищає права працівників у межах однієї держави. Проте багато компаній мають економічні інтереси в декількох країнах. Тому в процесі створення спільної системи соціальних і трудових стандартів або укладання колективних договорів, зрозумілих для кількох держав, виникнення колективних трудових спорів, що виходять за межі законодавства однієї держави, є досить вірогідним. Наголошується також на необхідності створення в Європейському Союзі європейського агентства з питань медіації.

Підводячи проміжні підсумки, зазначимо, що нинішня трудова реформа спирається на ринкову метафору і розглядає працю і капітал як рівноцінні сили, які можуть вільно укладати контракти щодо окремих аспектів трудових відносин за допомогою приватного посередництва. Однак ця реформа була оскаржена у вищих судових інстанціях, що призвело до невизначеності шляхів розвитку посередництва у трудових спорах.

Чинний український порядок вирішення колективних трудових спорів передбачає участь посередника та є альтернативним (факультативним) етапом примирних процедур, який настає після того, як сторони не змогли врегулювати розбіжності в примирній комісії.

Діяльність посередника регулюється ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [168], при цьому норма ч. 3 ст. 3 Закону України «Про медіацію» [159] встановлює неможливість застосування процедури медіації до колективних трудових спорів і спорів, що зачіпають права та законні інтереси третіх осіб, які не беруть участі у медіації, або суспільні інтереси. Ця норма не видається обґрунтованою. Швидше за все, варто акцентувати увагу на незастосовності правових норм Закону України «Про медіацію» до посередника в колективних трудових спорах, оскільки ця процедура була раніше не врегульована в КЗпП України як спеціальне посередництво, що охоплює специфічну і складну природу колективних трудових конфліктів. Функції та повноваження посередника у вирішенні колективного трудового спору є досить специфічними, але, як і медіатор, він не має права приймати рішення або нав'язувати свою волю сторонам конфлікту.

Функції та повноваження посередника у вирішенні колективного трудового спору досить специфічні, але, як і медіатор, він не має права приймати рішення або нав'язувати свою волю сторонам конфлікту

Щоб зрозуміти причини незастосовності Закону України «Про медіацію» [145] до вирішення колективних трудових спорів, необхідно порівняти правовий статус медіатора, визначений у цьому Законі України, і посередника в колективному трудовому спорі.

Так, згідно з КЗпП України [63], сторони колективного трудового спору, склавши протокол розбіжностей примирної комісії, зобов'язані провести переговори про розгляд колективного трудового спору за участю посередника. Якщо сторони не дійшли згоди, складається протокол про відмову від примирної процедури обох або однієї зі сторін. Відповідно, розгляд колективного трудового спору за участю посередника залишається факультативним етапом примирної процедури.

Якщо сторони домовилися про розгляд спору за участю посередника, вони укладають відповідну угоду. Після цього протягом двох днів сторони спільно визначають кандидатуру посередника. Їм рекомендується звернутися до відповідного державного органу, уповноваженого вирішувати колективні трудові спори. Якщо сторони не дійдуть згоди щодо кандидатури посередника, переговори не відбудуться, а сторони розпочнуть процедуру в трудовому арбітражі.

Завдяки порядку розгляду колективного трудового спору за участю посередника, за згодою сторін, що сперечаються, посередник може отримувати всі необхідні документи та інформацію, що стосуються спору.

На локальному рівні соціального партнерства розгляд колективного трудового спору за участю посередника здійснюється протягом трьох робочих днів, на інших рівнях − до п'яти робочих днів з дня запрошення посередника і завершується прийняттям сторонами колективного трудового спору письмового узгодженого рішення або складанням протоколу розбіжностей.

Відтак, говорячи про державне посередництво у вирішенні колективних

трудових спорів і досліджуючи процедури вирішення колективних трудових спорів, необхідно звернути увагу на роль державних органів у сприянні їх вирішенню.

Зазначимо, що, як мінімум, законодавчо закріплена посередницька функція українських органів державної влади в колективних трудових спорах. Органи державної влади України фактично володіють значним адміністративним резервом неформального впливу на сторони колективного трудового спору. Форми такого «ручного» управління конфліктами, найімовірніше, мають протиправний характер.

Отже, на нашу думку, відсутність чіткої нормативної бази державного посередництва у цій сфері пов'язана з задекларованими раніше ліберальними ідеями взаємодії влади та бізнесу, де держава займає позицію невтручання або мінімального втручання. Проте неоліберальні економічні теорії стикаються з потребами активної соціально орієнтованої політики. Тому відсутність нормативного регулювання цього питання нікого не вводить в оману. Органи державної влади та місцевого самоврядування повинні активно втручатися в будь-який великий колективний трудовий конфлікт, щоб запобігти його ескалації та поширенню. У цьому контексті навряд чи можна назвати органи державної влади неупередженим посередником. Вони мають чітко визначену політичну мету − зберегти соціальну стабільність. Однак ця мета все ж таки є автономною від конкретних інтересів сторін, що конфліктують. Держава в особі відповідного органу зацікавлена у врегулюванні конфлікту, але питання про те, чиї інтереси переважатимуть у такому врегулюванні, обговорюється чи не в останню чергу. Тому органи державної влади насамперед стимулюють сторони до початку переговорів, а також використовують адміністративний ресурс для роз'яснення (здебільшого роботодавцю та власнику) необхідності соціального діалогу.

Посередництво такого типу здійснюється щонайменше двома способами: 1) певний державний орган наділений повноваженнями здійснювати посередництво у вирішенні колективних трудових спорів; 2) держава створює

постійно діючий примирний орган для вирішення колективних трудових спорів, який не належить до державної системи правосуддя, але часто створюється на принципах трипартизму, що розвиває наявну систему соціального партнерства.

У Німеччині, наприклад, якщо роботодавець і працівник не можуть дійти згоди щодо соціального плану, будь-яка зі сторін може звернутися до Виконавчої дирекції Федерального агентства з питань зайнятості з проханням про проведення посередницької процедури. Якщо це не призводить до досягнення згоди, справа передається на розгляд примирної комісії [257].

У Канаді, як зазначалося вище, посередницькі та примирні процедури мають обов'язковий характер, тому відповідні служби створюються цілеспрямовано. Якщо працівники і роботодавець не можуть підписати колективний договір, вони повинні звернутися до міністра трудових відносин для проведення примирної процедури. Міністр має право на власний розсуд призначити процедуру, відмовити в її проведенні та призначити посередника для примирення, уповноваженого в Раду примирення, а також посередника. Однак сторони спору не можуть вдаватися до страйку або локауту без процедур, призначених міністром. У канадській провінції Квебек діє правило розгляду колективних спорів посередником, який призначається Радою з трудових відносин. Посередник має право рекомендувати сторонам умови колективного договору. Рекомендації, якщо вони прийняті сторонами, стають частиною колективного договору [95].

Законодавство Аргентини, Бразилії та Коста-Ріки передбачає подібне адміністративне втручання в колективні трудові спори на ранній стадії конфлікту (досудове врегулювання).

У деяких країнах, особливо тих, які не мають історії різкої зміни державної ідеології з буржуазної на комуністичну і навпаки, державне посередницьке регулювання у вирішенні колективних трудових спорів має набагато більш послідовний і довгостроковий характер.

Відтак, посередник у вирішенні колективних трудових спорів може бути формалізованим (тобто правовим) і неформалізованим (тобто політичним).

Такий посередник може бути обов'язковим або альтернативним.

Таким чином, доходимо таких проміжних висновків:

Посередник у вирішенні колективного трудового спору є найбільш ефективним засобом подолання економічних розбіжностей, незалежно від того, в якій країні він здійснюється.

У світі існують наступні схеми формування системи посередників у вирішенні колективних трудових спорів:

1. Ліберальна, яка передбачає приватний характер посередника і розглядає його як альтернативну та необов'язкову процедуру. У цьому випадку, якщо відбувається формалізоване державне втручання в такі конфлікти, держава допомагає обом сторонам. Недоліком такого підходу є ризик виникнення гострих соціально-трудових конфліктів і те, що державі та її політикам доведеться втручатися, але неформально. Отже, ліберальний підхід виявляється добровільним у подоланні його наслідків.

2. Система державно-приватних посередників існує в різних варіантах. Держава сприяє створенню різних примирних механізмів, починаючи від формування національних списків посередників і закінчуючи заохоченням формування спеціальних посередницьких органів або організацій, заснованих на принципах свободи колективних переговорів і свободи об'єднання. До їх створення та/або роботи залучаються або представники профспілок, або роботодавців. У межах цієї системи можуть створюватися державні примирні органи, але їхні рішення не матимуть обов'язкової сили. Такий підхід передбачає цілу низку недоліків у певних національних системах, починаючи від «розпорошеності» юрисдикції одних державних органів і закінчуючи недостатньою компетенцією інших. Колективний трудовий спір у такому законодавчому полі ризикує затягнутися, а відсутність швидкого вирішення може призвести до ескалації конфлікту.

3. Прагматичною схемою, з нашої точки зору, є система, в якій держава виконує функцію примирення. Держава формує відповідні адміністративні органи й зобов'язує сторони, що сперечаються, звертатися до цих органів.

Рішення органів влади можуть бути остаточними, якщо до вирішення конфлікту були залучені всі учасники сторін, що сперечаються, в іншому випадку спір може бути переданий до суду. Відсутність належної гнучкості при такому підході не дозволяє повністю вирішити конфлікт, роблячи його на деякий час латентним.

Запропонована автором класифікація і, зокрема, назви виокремлених узагальнених схем примирення є досить умовними. Зокрема, ліберальне законодавство у цій сфері не означає повністю ліберальну законодавчу політику у відповідній державі, однак прагматичний підхід, який не узгоджується з основними принципами громадянського суспільства, буде функціонувати в суспільстві і вважатися громадянським, при цьому держава декларує демократію як основну цінність.

Відсутність прямої взаємозалежності державної правової політики та сформованої системи національного підходу до сторін примирення колективних трудових спорів зумовлена тим, що ефективність системи залежить від кількох факторів: 1) рівня соціально-економічного розвитку суспільства та якості трудових відносин; 2) рівня розвитку політичних процесів, громадської активності та національних традицій; 3) політичної кон'юнктури та розвитку неформальних відносин в економіці та суспільному житті.

Як це не парадоксально, але альтернативи примирним процедурам у колективному трудовому спорі немає. Будучи формально вирішеним державним органом, такий спір не може бути повністю вирішений без реальної примирної процедури. Вирішення окремого питання без урахування думки сторін, економічні інтереси яких кардинально протилежні, є лише тимчасовим урегулюванням, а не остаточним розв'язанням. Лон Л. Фуллер зазначав, що оскільки сторони трудових відносин значно взаємозалежні, це робить медіацію єдиним ефективним методом [254].

На сьогодні жодна система вирішення колективних трудових спорів не є досконалою, тому варто продовжувати пошук нових засобів вирішення колективних трудових спорів, спрямованих на встановлення більш ефективних і гармонійних трудових відносин.

Тема конфлікту та його вирішення є повсюдною і важливою для економічних і соціальних відносин. Елементарна економіка вчить нас, що конфлікт виникає з двох міркувань, які пронизують індивідуальне та організаційне життя − дефіцит ресурсів і розбіжності в цілях й потребах. Вона також вказує, що індивідуальні та суспільні витрати на вирішення конфліктів за допомогою таких традиційних засобів, як насильство, війна і завоювання, не тільки дуже високі з точки зору людських страждань, але й часто руйнують цінності, які є предметом суперечки. Тому пошук шляхів зменшення конфліктів і їх вирішення мирним шляхом − це правильно обрана місія.

Так само вдалим є рішення зосередитися на конфлікті в одному конкретному вимірі життя − суперечках між роботодавцем і працівником на робочому місці. З одного боку, трудові відносини є лише однією з багатьох подібних операцій обміну, що здійснюються між покупцями і продавцями в ринковій економіці, і, як такі, не претендують на особливу унікальність. Однак при більш уважному розгляді виявляється, що трудовий договір дійсно є особливим порівняно з іншими комерційними договорами, і що ця особливість не тільки загострює конфліктність, що виникає між покупцем і продавцем, але й надає йому особливої соціальної значущості.

Унікальність трудових відносин і трудового договору, який укладається між роботодавцем і працівником, зумовлена трьома особливостями:

1. Неповний характер трудового договору. Як правило, покупець і продавець не можуть передбачити усно або письмово всі умови договору через численні складні та нематеріальні аспекти роботи і неможливість окреслити всі майбутні непередбачувані обставини.

2. Добровільний характер трудового договору. У більшості комерційних контрактів покупець і продавець не можуть в односторонньому порядку розірвати угоду після її юридичного укладення. Трудові відносини, однак, відрізняються, оскільки або покупець, або продавець можуть оголосити договір недійсним «за власним бажанням», з урахуванням, звичайно, зростаючої останнім часом кількості законодавчих обмежень.

3. Владні відносини між роботодавцем і працівником. У більшості форм ринкового обміну покупець і продавець розглядаються як юридично рівні. Але після укладення трудового договору правові відносини між покупцем і продавцем змінюються на відносини «роботодавця» і «працівника» (або «пана» і «слуги»), і працівник, як умова працевлаштування, погоджується підкорятися владі роботодавця й сумлінно виконувати його вказівки.

Хоча потенціал для конфліктів у трудових відносинах наявний завжди, століттями докладалися зусилля для реструктуризації та реформування трудових відносин з метою зменшення кількості таких конфліктів та їхньої гостроти. Таким чином, майбутнє арбітражу у сфері праці та зайнятості частково залежить від успіху цих зусиль і від того, в якому напрямі рухалася реформа в минулі роки і буде рухатися в наступні. Розмірковуючи над цим питанням, корисно виокремити п'ять різних моделей або парадигм трудових відносин.

1. Конкурентні ринки та laissez faire. З цієї точки зору, конфлікти, неефективність і несправедливість на робочому місці є результатом особистих недоліків характеру, організованих груп інтересів, які використовують монопольну владу або насильство для досягнення своїх цілей, а також державного захисту груп з особливими інтересами. Рішенням для покращення виробничих відносин є сприяння розвитку конкурентних товарних ринків за допомогою антимонопольного законодавства та конкурентних ринків праці шляхом обмеження трудових монополій (тобто, профспілок), а також надання конкуренції можливості винагороджувати доброчесних і карати слабких і лінивих. Стверджується, що конкуренція мотивуватиме роботодавців використовувати робочу силу ефективно і справедливо, щоб працівники не звільнялися й не шукали роботу в іншому місці, тоді як вільні ринки праці дають працівникам найкращу можливість як захищати, так і просувати свої інтереси (шляхом звільнення від одного роботодавця заради кращої роботи в іншого). Спори, що виникають, подібні до інших спорів щодо комерційних контрактів і найкраще вирішуються в суді.

2. Кооперативне, засноване на єдності інтересів управління людськими

ресурсами. Зовсім інша модель поліпшення виробничих відносин була розроблена на початку століття прогресивними теоретиками і практиками менеджменту. Вони прагнули зменшити кількість конфліктів між роботодавцем і працівником, замінивши традиційні змагальні трудові відносини на такі, що характеризуються єдністю інтересів між працею і капіталом, і перейшовши від ставлення до праці як до товару до такого, котрий підкреслює, що праця є цінним людським ресурсом. Єдність інтересів може бути створена шляхом узгодження інтересів працівників з інтересами керівництва за допомогою таких інструментів, як розподіл прибутку, тоді як практика людських відносин (наприклад, навчання керівників міжособистісним відносинам), надання широких пільг працівникам, а також формальна система представництва працівників і вирішення спорів (наприклад, позапрофспілкова форма виробничої демократії) можуть сприяти лояльності, задоволеності працівників роботою і безпрограшному підходу до розв'язання спорів.

3. Профспілки та колективні переговори. Третя модель покращення виробничих відносин зосереджується на профспілковому русі та колективних переговорах. З цієї точки зору, конфлікт неминучий, коли одна сторона трудових відносин − роботодавець − має односторонню, практично необмежену владу над працівниками всередині організації й вмотивована піклуватися про працівників лише тою мірою, в якій це сприяє збільшенню прибутку. Нерівність влади всередині організації посилюється аналогічною нерівністю на зовнішніх ринках праці, де окремий працівник змушений торгуватися з великою корпорацією щодо умов праці, що призводить до низької заробітної плати, тривалого робочого дня та поганих умов праці. Вирішення цих проблем полягає у збалансуванні влади як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках за допомогою профспілок і колективних переговорів, а також у створенні офіційних систем розгляду скарг для справедливого і рівноправного вирішення спорів щодо цих прав.

4. Державне трудове законодавство та регулювання. Четверта модель полягає у використанні повноважень уряду для гарантування певних прав на

робочому місці та встановлення процедур для вирішення спорів. Уряд, наприклад, може законодавчо встановити мінімальні стандарти, такі як мінімальна заробітна плата та максимальна тривалість робочого дня, які в іншому випадку є яблуком розбрату між роботодавцем та працівниками. Інша функція полягає в законодавчому закріпленні певних видів виплат працівникам, таких як страхування на випадок старості та безробіття, а також у забороні різних антисоціальних дій, таких як расова та статева дискримінація. Нарешті, уряд через судові та регуляторні системи може забезпечити єдиний, легкодоступний форум для вирішення спорів, що є неможливим через колективні переговори, які обмежені лише певною частиною робочих місць.

5. Соціалізм і синдикалізм. П'ята модель прагне покращити виробничі відносини шляхом повної відмови від капіталістичних трудових відносин. Соціалізм, з цієї точки зору, позбавляється ворожих відносин між менеджментом і працею, оскільки держава володіє засобами виробництва і управляє ними в інтересах робітників. Синдикалізм скасовує трудові відносини і, можливо, систему заробітної плати також − шляхом перетворення підприємства на організацію, що належить робітникам і управляється ними спільно. Коли капіталістичний роботодавець зникає з поля зору, а мотив прибутку усувається або суттєво замінюється, конфлікти та суперечки неодмінно зменшуються в кількості та гостроті.

Всі п'ять моделей у різний спосіб намагаються зменшити кількість трудових спорів і більш ефективно їх вирішувати. Для цієї дискусії важливо те, що лише одна з цих моделей активно використовувала і використовує арбітраж − метод вирішення спорів із залученням профспілок і ведення колективних переговорів. Саме цю модель виробничих відносин, а також її минулі та майбутні тенденції варто дослідити більш детально.

Джон Р. Коммонс, один з найбільш прискіпливих спостерігачів за профспілковим рухом, на початку 1900-х рр. говорив, що метою профспілок є «перерозподіл багатства», «захист і спільне збагачення» [250, с. 121]. Можна сперечатися про тонкощі цієї характеристики профспілкової поведінки, але вона

в загальних рисах відображає те, що багато хто вважає суттю профспілок. Привабливість профспілок для окремих працівників і ступінь, до якого електорат схиляється до надання профспілкам правового заохочення та захисту, таким чином, залежить від оцінки: 1) наскільки необхідною є функція перерозподілу, захисту та примноження багатства, яку виконують профспілки, 2) здатності профспілок успішно виконувати свої функції та 3) наскільки профспілкова функція захисту слугує суспільним інтересам у максимальній продуктивності, справедливості на робочому місці та розвитку людського потенціалу.

Підсумовуючи, можемо спрогнозувати подальше скорочення чисельності та впливу організованої праці в найближчі роки. Оскільки колективні переговори були основним користувачем арбітражу як засобу вирішення спорів, вважаємо, що наслідки для процедури вирішення трудових спорів є очевидними. Якщо і надалі арбітраж вважатиметься в контексті трудових відносин не основною місією та не основним напрямом діяльності, то ми повинні бути готовими до подальшого зменшення кількості членів профспілок, особистих доходів, а також професійної затребуваності й престижу.

Але майбутнє профспілок не обов'язково має бути таким приреченим і похмурим. І ось чому.

У нас є ще чотири моделі виробничих відносин, і в міру того, як важливість колективних переговорів зменшуватиметься, одна з них або комбінація інших чотирьох розширюватиметься, щоб заповнити цю прогалину. На перший погляд, жодна з цих чотирьох моделей не є настільки сприятливою для використання арбітражу при вирішенні трудових спорів. Як ми вже зазначали раніше, конкурентний дерегульований ринок праці вирішує суперечки шляхом «виходу», а не «голосу», тоді як кооперативна модель управління персоналом, заснована на єдності інтересів, прагне зменшити кількість суперечок шляхом узгодження цілей і вирішувати їх незалежними засобами, такими як політика відкритих дверей, посередництво та експертна оцінка. Крім того, наявне державне регулювання, що має тенденцію переносити суперечки до регуляторних органів і судів.

Вважаємо, що найближчими роками тенденція буде спрямована на парадигму трудових відносин, що сприятиме більшій добровільності та консенсусу і меншому зовнішньому втручанню у вирішення трудових спорів й, фактично, у визначення всіх умов праці. Тому, де це можливо, державна політика намагатиметься перенести центр вирішення спорів назад на робоче місце, а не в суди та регуляторні органи. Але з огляду на описані вище тенденції, повернення спорів на робочі місця все частіше означає повернення на робочі місця, де немає профспілок, тобто до парадигми управління персоналом на засадах співробітництва та єдності інтересів. І тут ми стикаємося з проблемою, яка вже багато років не дає спокою науковцям і політикам. Це питання нерівної влади та структурних джерел нерівності працівників, які супроводжують цю парадигму.

Вадою профспілок і колективних переговорів є те, що прагнення до «більшого» загострює суперництво і гальмує конкурентоспроможність, але їх великою перевагою є те, що вони вирівнюють ігрове поле для окремих працівників і гарантують, що середньостатистичний працівник отримує від роботодавця чесну угоду. Звичайно, деякі непрофспілкові організації також пронизані суперництвом, тільки воно пригнічене або приховане від очей громадськості. Проте організації, де немає профспілок, мають перевагу на конкурентному ринку порівняно з їхніми конкурентами з профспілками, оскільки вони їхні витрати є нижчими, через більш згуртовану, орієнтовану на команду культуру.

Передумовою справедливості на робочому місці, на думку Р. Коммонса, є не профспілка чи демократична система голосування, а те, що він назвав «конституційним урядуванням у промисловості» [250], наголошуючи, що конституційна форма урядування може бути побудована на робочому місці, де немає профспілки. Передумовою конституційного врядування на робочому місці без профспілок, незалежно від його конкретної форми, є вимога до керівництва дотримуватися правил і процедур навіть тоді, коли це не в його інтересах. Важливо, щоб правила і процедури були структуровані таким чином, щоб вони були справедливими як з точки зору процедури, так і з точки зору результату.

Окремі організації, що не є членами профспілок, в односторонньому порядку запроваджують системи вирішення спорів, які відповідають цим умовам, але таких компаній відносно небагато. Натомість, занадто часто спостерігається тенденція до пошуку компромісного або доцільного рішення, яке створює видимість конституційного правління та певних атрибутів, але в кінцевому підсумку зберігає одноосібну владу керівництва.

Іншим варіантом, який, можливо, доповнює перший, є зміна державної політики для заохочення офіційних комітетів представництва працівників, які не є членами профспілок [252]. Більш ефективним підходом є переконання керівництва в тому, що краще ставлення до працівників відповідає його власним інтересам. Для цього є два інструменти. Один з них − повна зайнятість, яка через загрозу нестачі робочої сили та плинності кадрів мотивує керівництво «робити правильні речі». Інший − це загроза прибуткам і контролю з боку профспілкової організації.

Відтак, профспілки отримають більшу суспільну підтримку, якщо вони виступатимуть за перенесення вирішення спорів з уряду та судів на внутрішній рівень компаній − як профспілкових, так і непрофспілкових. З цією метою уряд повинен встановити певні мінімальні стандарти, яким мають відповідати всі системи вирішення спорів, що не входять до складу профспілок, але за межами цих стандартів організації, що не входять до складу профспілок, повинні мати право впроваджувати інновації та структурувати свої системи на власний розсуд. Що ж робить ці системи легітимними та збалансованими з точки зору повноважень і процесу? Частково це мінімальні стандарти, встановлені урядом, частково − тиск повної зайнятості, а ще частково − загроза об'єднання в профспілки. Однак, щоб бути переконливою та ефективною, загроза об'єднання в профспілки повинна бути більшою, ніж сьогодні, що є підставою для реформи трудового законодавства.

По суті, ми говоримо про те, щоб профспілки взяли на себе ще одну чітку функцію нагляду за робочими місцями і за системами вирішення трудових спорів, де немає профспілок. Таким чином, на наше переконання, у

довгостроковій перспективі вони забезпечать більш світле і процвітаюче майбутнє. Наші міркування ґрунтуються на тому, що керівники багатьох організацій, що не є членами профспілок, не мають ані досвіду, ані професіоналізму, ані непохитної етики, щоб правильно застосовувати формальну процедуру вирішення спорів. Отже, їхні працівники будуть незадоволені й зацікавлені в представництві профспілок. Це може здатися фантастикою, але є чимало свідчень про те, що саме такий результат відбувається, коли закон дозволяє організаціям, які не є членами профспілок, впроваджувати офіційні, широкомасштабні плани представництва працівників.

У міру того, як вирішення спорів переміщується на робочі місця, де немає профспілок, арбітраж буде доповнюватися іншими методами альтернативного вирішення спорів. На перший погляд, такий розвиток подій у поєднанні з розширенням сектору працівників, які не є членами профспілок, віщує можливо похмуре майбутнє для традиційного трудового арбітражу. Але, на нашу думку, майбутнє набагато світліше, якщо ми будемо мислити стратегічно. І стратегічний напрям, який ми відстоюємо, робить арбітраж центральним компонентом нової форми конституційного правління в промисловості − форми правління, яка в багатьох випадках є не профспілковою, але яка більшою мірою, ніж сьогодні, покладається на активізацію робітничого руху для забезпечення дотримання мінімальних стандартів і вільного доступу всіх працівників до правосуддя та належної правової процедури на робочому місці.

Висновки до розділу 2

1. Колективні переговори та укладення колективно-договірних актів є основною формою соціального партнерства, що спрямована, з одного боку, на досягнення соціального миру, а з іншого − на впорядкування трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, встановлення умов праці.

Колективний договір − це правовий акт, що регулює соціально-трудові

відносини з метою контролю за виробничими, трудовими та соціально-економічними зв'язками й узгодження інтересів між працівниками і роботодавцями.

2. Акцентовано, що законодавцем не створено реального механізму захисту прав усіх первинних профспілкових організацій, які діють у роботодавця, відсутня можливість притягнення первинної профспілкової організації, наділеної правом виступити з ініціативою про проведення колективних переговорів, через невиконання покладеного на неї обов'язку інформувати всі інші первинні профспілкові організації про направлення роботодавцю пропозиції щодо проведення колективних переговорів для укладання колективного договору, а також про те, що первинний профспілковий орган повинен бути поінформований про направлення роботодавцеві пропозиції щодо колективних переговорів для укладання колективного договору.

З цією метою запропоновано внести зміни до ч. 2 ст. 12 КЗпП України, доповнивши її вимогами про те, що первинна профспілкова організація, єдиний представницький орган або інший представник (представницький орган) працівників, наділені правом виступити з ініціативою проведення колективних переговорів, повинні мати в себе, а також надати представнику роботодавця копії документів, які підтверджують сповіщення всіх інших первинних профспілкових організацій, що об'єднують працівників цього роботодавця. У разі відсутності таких документів, переговорний процес вважається призупиненим до моменту виконання первинною профспілковою організацією, єдиним представницьким органом або іншим представником (представницьким органом) працівників, наділеними правом виступити з ініціативою проведення колективних переговорів, свого обов'язку.

Укладання колективних договорів на рівні відокремленого структурного підрозділу організації порушує єдину систему соціального партнерства, задля цього запропоновано передбачити в новому Трудовому кодексі України право працівників філій і представництв обговорювати колективний договір, який укладається в організації.

3. Колективні переговори є важливим інструментом регулювання соціально-трудових відносин і базуються на принципі доброї волі та дотриманні конфіденційності. Представники працівників і роботодавців мають право брати участь у цих переговорах і визначати питання, які вони бажають регулювати. Для полегшення процесу досягнення узгодження між сторонами, зокрема в разі незгоди, може використовуватися медіація.

Медіація − добровільний, конфіденційний процес врегулювання конфліктних відносин опонентів із залученням нейтральної, неупередженої третьої сторони медіатора з метою досягнення письмової угоди, що враховує інтереси сторін конфлікту та здатна забезпечити їхні партнерські стосунки в подальшому

4. Розглянуто досвід окремих країн (Великої Британії, Канади, Німеччини, США, Франції и та Аргентини, де переважає розгляд колективних трудових спорів за участю посередника.

Суспільне призначення системи соціального партнерства, що розглядається з погляду медіації, знаходить своє практичне вираження у виконанні завдань вироблення та реалізації узгодженої соціально орієнтованої політики економічних ринкових перетворень; сприяння розв'язанню соціально-трудових конфліктів; удосконалення у встановленому порядку законодавчої бази, що регулює соціально-трудові відносини, та досягнення соціальної стабільності в суспільстві.

5. З точки зору сучасної сфери трудового права соціальне партнерство розглянуто як систему взаємовідносин між різними сторонами, включаючи представників працівників, роботодавців, органи державної влади і місцевого самоврядування. Головною метою цієї системи є досягнення консенсусу та узгодження інтересів працівників і роботодавців у справах, пов'язаних з регулюванням трудових відносин і інших економічних питань, що безпосередньо стосуються цих відносин.

До основних принципів укладання колективних договорів і угод віднесено, зокрема рівноправність сторін; повагу та врахування інтересів сторін;

зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; додержання сторонами та їхніми представниками трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права; повноважність представників сторін; свободу вибору при обговоренні питань, які належать до сфери праці; добровільність взяття сторонами на себе зобов'язань; реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони; реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

3.1 Соціально-партнерські відносини як один із засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах ринкової економіки

Становлення профспілок у незалежній Україні проходило в складних умовах зміни соціально-політичної ситуації в державі, переходу до ринкової економіки і, як наслідок цих перетворень, − різке погіршення життя працівників. Старі форми і методи роботи профспілок у сучасних умовах господарювання не можуть належним чином захистити трудові та соціально-економічні інтереси членів профспілок. Постала потреба змінити концепцію профспілкової роботи, визначити нову стратегію і тактику дій профспілок в умовах економічного та політичного реформування країни. Для досягнення цієї мети необхідно мати правила, які регулюють та регламентують внутрішню профспілкову діяльність.

Світовий досвід профспілкового руху підтверджує, що для ефективного захисту працівників і забезпечення на цій підставі соціальної злагоди в суспільстві потрібні сильні та незалежні профспілки. Не менш важливо, щоб ці організації працівників були демократичними і представницькими. Ще одна умова — це визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства загалом.

Нагальним показником розвитку профспілкової роботи на всіх рівнях і виконанням властивих їм функцій є підвищення значення та ролі колективно-договірного регулювання як дієвого механізму захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників. Регулювання соціально-партнерських відносин через інститут колективного договору забезпечує не тільки функціонування профспілок як суб’єкта трудового права, а ще раз підтверджує багаторівневість їх представництва.

Відповідно до чинного законодавства України профспілки мають значні переваги порівняно з іншими представниками працівників, що полягають в:

− організаційно-правовій формі діяльності як первинних організацій, так і об'єднань профспілок України загалом;

− наявності практичного досвіду у сфері захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працюючих;

− використанні у статутній діяльності міжнародного досвіду;

− багаточисельності членів профспілки порівняно з іншими об'єднаннями громадян;

− фінансовій та матеріально-технічній незалежності;

− наявності суто профспілкових закладів освіти для підвищення рівня професійних знань.

Варто зазначити, що після проголошення незалежності України виникли нові підходи в діяльності профспілок, зокрема:

− перехід профспілок від виконання державних функцій до їх роздержавлення, проголошення нейтральності професійних спілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань і організацій та співпраці з ними лише з конкретних питань соціально-економічного захисту інтересів працівників;

− удосконалення організаційної структури і принципів побудови профспілок, які полягали в тому, що виробничий принцип замінювався федеративним принципом, а низові організації мали делегувати профспілковим органам необхідні повноваження і права захисної роботи;

− домінування захисних функцій у діяльності профспілок, вихід на перший план таких форм роботи, як колективні договори та угоди, відмова від виконання багатьох невластивих профспілкам функцій;

− дієве застосування у зв'язку зі становленням ринкових відносин методу тиску на роботодавців, проведення страйків та акцій протесту;

− створення власних централізованих фондів профспілок різноманітної соціальної спрямованості (страйкових, страхових, резервних);

− формування нового покоління профспілкових лідерів і функціонерів

через відбір шляхом альтернативних виборів до профорганів і підготовку висококваліфікованих спеціалістів профспілок;

− заснування у зв'язку зі зміною соціальної ролі профспілок власних науково-дослідних і навчальних закладів для розробки актуальних проблем профспілкового руху, захисту економічних, соціальних, трудових і духовних інтересів членів профспілок та підготовки висококваліфікованих профспілкових працівників;

− створення ефективної системи профспілкової інформації, заснування періодичних видань профспілок України;

− розвиток контактів профспілок України з профспілками зарубіжних країн, робота в міжнародних профспілкових об'єднаннях [202].

Ураховуючи наведене, варто звернути увагу на те, що в сучасних умовах ринкової економіки значно збільшується ризик для працівників втратити роботу. Доходи від праці та рівень життя гарантуються державою лише на мінімальному рівні, а соціальна підтримка надається лише малозабезпеченим громадянам. Держава адміністративно не втручається в господарську діяльність підприємств, відносини між власниками і працівниками регулюються трудовим законодавством, але все більшого значення набуває колективно-договірний спосіб регулювання соціально-трудових відносин та узгодження інтересів.

Задля якнайширшого дослідження колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин, на нашу думку, необхідно, розглянути становлення системи соціального захисту. У країнах з ринковою економікою формування та розвиток власних систем соціального захисту відбувалися під впливом громадського тиску профспілок на владу та роботодавців щодо необхідності запровадження соціальних амортизаторів від ризиків, які несе в собі ринкова економіка, що безпосередньо впливають на якість життя працівників. Серед них: − ймовірність втратити роботу; − недостатня конкурентоспроможність на ринку праці; − ризик захворіти або стати інвалідом; − досягнення пенсійного віку [41].

Відомо, що однією з перших країн світу, в якій була запроваджена система

соціального захисту, вважається Німеччина, де з прийняттям в 1948 р. Конституції система соціального захисту набула сучасного змісту [75].

Загалом у Європі створення систем соціального захисту відбувалося одразу після закінчення другої світової війни і в середині 60-х років ця робота була завершена.

Поняття «соціальний захист» уперше використали американські законодавці в 1935 р. в тексті Закону, в якому давалося правове обґрунтування нового для США інституту державного загальнообов'язкового соціального страхування за старістю, на випадок смерті, інвалідності та безробіття [154].

Зазначимо, що в Україні на початку ринкової трансформації погляди профспілок і держави на проблеми соціального захисту були далеко неоднаковими, особливо щодо того, кого треба захищати. Представники держави вважали, що соціальний захист має поширюватися лише на непрацездатне населення. Профспілки навпаки вважали, що соціальному захисту має підлягати як непрацездатне, так і працездатне населення, тобто наймані працівники.

Під час соціального діалогу, який відбувався за участю іноземних фахівців, зокрема Міжнародного бюро праці, була напрацьована й ухвалена 21 грудня 1993 року Постановою Верховної Ради України „Концепція соціального забезпечення населення України". Вона стала основою для напрацювання нормативно-правової бази новітньої системи соціального захисту.

Соціальний захист населення − це система здійснюваних державою правових, економічних і соціальних заходів щодо надання громадянам допомоги, які потрапили в складні життєві обставини, з метою подолання цих обставин та створення для них нормальних умов для життя в суспільстві [56].

Аналіз законодавства з розглянутих нами проблем свідчить, що рівень соціального захисту залежить від трьох груп факторів: політичних, економічних і соціальних.

Політичні фактори охоплюють ідеологію, законодавство, інституціональну структуру держави і суспільства.

Економічні фактори визначають рівень матеріального благополуччя країни

та її населення.

Соціальні фактори (соціально-психологічні, морально-етичні, релігійні) є ступенем гармонізації відносин між державою, суспільством та індивідуумом.

Вважаємо, що в сучасних умовах ринкових відносин актуальним питанням є захист прав людини, у тому числі трудових. Саме рівнем і реалізацією прав оцінюється за міжнародними критеріями ступінь демократичності держави. Рівень захисту трудових прав і законних інтересів працівників залежить від економічного зростання і соціальної орієнтації економіки та оцінюється за трьома складниками: 1) наявністю трудових прав і гарантій у законодавчому полі країни відповідно до потреб працюючих; 2) реальною реалізацією прийнятих прав; 3) перспективою розвитку трудового законодавства.

Оцінити рівень захисту трудових прав і законних інтересів працівників в Україні практично неможливо, тому що зобов'язання щодо впровадження державної статистичної звітності стосовно порушення законодавства про працю не виконано, і статистики такої в Україні немає. Тому для більш повного розкриття стану захисту трудових прав і законних інтересів працівників, на нашу думку, треба використати дані Державної служби України з питань праці, Міністерства юстиції України і профспілкових органів.

За останні роки з-поміж перевірених в Україні Державною службою України з питань праці та правовою інспекцією профспілок підприємств порушення трудових прав виявлені на 95 % підприємствах.

На період воєнного стану Урядом було прийнято рішення про припинення перевірок бізнесу, зокрема з питань законодавства про працю та про охорону праці. Задля гарантування трудових прав працівників інспектори праці упродовж цього часу проводили інформаційні відвідування роботодавців і надавали консультаційну підтримку.

До Держпраці звернулося більше 27 тисяч громадян стосовно різних порушень, зокрема щодо неоформлення трудових відносин, невиплати заробітної плати, незаконного звільнення з роботи або призупинення дії трудових договорів. Наприклад, за пять місяців поточного року на роботі

травмувалося 1128 працівників, у тому числі 151 працівник загинув [53].

Гостро постало питання щодо дотримання строків виплати заробітної плати працівникам за виконану роботу. Так, лише за період з 10 по 17 червня у ході моніторингових інформаційно-роз'яснювальних заходів у взаємодії з органами Національної поліції інспекторами праці встановлено понад 330 випадків використання незадекларованої праці та 30 випадків, які мають ознаки трудової експлуатації та примусової праці, зокрема неповнолітніх осіб [53].

З огляду на це Постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303 частково відновлене право проводити перевірки, але виключно на підставі: – звернення працівників про порушення їх трудових прав; – доручення Прем'єр-міністра України, зокрема щодо дотримання строків виплати заробітної плати; – у разі настання нещасного випадку на виробництві [169].

Сьогодні стан і тенденції щодо захисту трудових прав несприятливі. Це підтверджують звернення громадян України до Європейського суду з прав людини, Президента України, Кабінету Міністрів України й профспілкових органів.

Варто зазначити, що сьогодні Україна за кількістю звернень до Європейського суду посідає третє місце. За 2022 р. в Європейському суді з прав людини на стадії розгляду перебувало 74 650 справ, 63 % з яких стосуються лише трьох країн. Найбільше справ надходить з російської федерації – 20,1 тис., це 27% від загальної кількості справ. На другому місці – скарги з Туреччини – 16,7 тис., це 22,4%, а на третьому – з України – 10,4 тис. скарг, а це 14,%. Йдеться також і про порушення трудових прав — незаконного звільнення, невиплату заробітної плати й відшкодування збитків [215].

Вважаємо, що наразі постала нагальна потреба удосконалити державний механізм забезпечення реалізації трудових прав людини та забезпечити належне виконання профспілками функцій під час колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин. Профспілки, як один із суб'єктів системи соціального партнерства, об'єктивно є найбільш зацікавленою в ефективному

функціонуванні цієї системи стороною, оскільки вони представляють найманих працівників.

Вважаємо за доцільне ще раз зробити акцент на тому, що профспілки матимуть перспективу розвитку та громадську підтримку лише за умови, якщо активно проявлятимуть свої захисні дії у найважливіших на сьогодні питаннях, зокрема це: − боротьба за гідний рівень заробітної плати; − недопущення несвоєчасної виплати заробітної плати; − забезпечення належних умов праці і гарантії зайнятості; − захист прав та законних інтересів працівників у процесі приватизації, реструктуризації, закритті підприємств; − сприяння в здійсненні реформи соціального страхування та пенсійного забезпечення.

Необхідно зазначити, що постійного моніторингу діяльності українських профспілок не ведеться, а тому певне уявлення про них можна скласти з офіційних звітів на профспілкових з'їздах і конференціях, тобто за самооцінкою їх діяльності. Проте не менш важливо знати, як саме суспільство ставиться до профспілок і як громадяни оцінюють їхню діяльність із захисту трудових прав та інтересів працівників, і тому, на нашу думку, доцільно навести результати соціологічних опитувань громадян, які проводяться дослідними центрами України.

Значний інтерес у цьому плані для аналізу становлять соціологічний моніторинг українського суспільства, що проводиться Інститутом соціології НАН України, та вибіркові дослідження, що свідчать про важливість реалізації переходу від взаємодії профспілок на рівнях підприємства та галузі до національного (міжгалузевого рівня) як такого, що найбільшою мірою відповідає потребам і сучасному стану організації виробництва, завданням захисту інтересів прав найманих працівників.

Наприклад, у жовтні 2022 р. Групою «Рейтинг» було проведено дослідження «Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи» [185], за результатами якого встановлено, щоодним із найвідчутніших негативних наслідків кризи, спричиненої війною, є втрата доходів працездатного населення. (падіння доходів у період війни засвідчують 64 % українців, з них у 18 %

опитаних незначно зменшився дохід, у 32 % – значно зменшився, 14 % втратили практично всі доходи). Відтак, масштабні втрати робочих місць, масова внутрішня та зовнішня міграція працездатного населення в період повномасштабної війни зумовили загострення ситуації на ринку праці.

За результатами досліджень Групи «Рейтинг», серед тих, хто мав роботу до війни, працюють у звичному режимі лише 36 %, віддалено або частково – 19 %, знайшли нову роботу – 6 %, втратили роботу й нині не працюють – 37 % [185]. Отже, зменшення масштабів безробіття є одним з пріоритетних завдань уряду, що потребує вжиття невідкладних заходів. Значні втрати робочої сили у якісному й кількісному вимірах можуть перешкодити відбудові та розвитку країни, спричинити зростання економічного навантаження на працюючих, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження на них. Дослідженням встановлено, що подальша відсутність рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці, зокрема в довгостроковій перспективі, збільшуватиме навантаження на державний бюджет і сферу соціального захисту, тому доцільно розробити основні принципи й напрями оновленої політики зайнятості повоєнної економіки за такими напрямами: 1) забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та соціогуманітарної ситуації для груп осіб, що найбільше постраждали від війни; 2) створення умов для відновлення економіки приймаючих громад; 3) впровадження загальнодержавної політики створення й розвитку робочих місць, що ґрунтується на принципах концепції гідної праці та сприяє розбудові інституційної спроможності ринку праці й соціального діалогу на національному рівні [123].

Центром прикладних досліджень за підтримки Центру міжнародного приватного підприємництва (CIPE) на початку 2023 р. Також було проведено дослідження «Майбутнє української робочої сили», яким акцентовано на посиленні тінізації ринку праці – зростає кількість працівників без офіційного оформлення і зарплатами «в конвертах». Як наслідок, такі особи не мають соціальних гарантій, їх робочий час не зараховується до трудового стажу. В

рамках дослідження було проведено онлайн-опитування представників малого та середнього бізнесу щодо тих проблем, з якими вони стикаються у пошуку та підвищенні кваліфікації робочої сили (80 % респондентів вказали, що саме нестача кваліфікованої робочої сили є основною перешкодою для економічного зростання України). За результати дослідження зроблено висновок щодо необхідності розвитку робочої сили, яка буде здатна забезпечити стійке та стале економічне зростання, зокрема підтримки та розвитку людських ресурсів для реконструкції та інноваційних перетворень у національній економіці; зменшення неформальної зайнятості; реформування трудового законодавства з пріоритетом підвищення вимог до кваліфікації робочої сили; спрямування системи підготовки спеціалістів у напрямі переходу від кваліфікаційних вимог до професійних стандартів, заснованих на компетентності; запровадження дуальної освіти для підготовки молодих фахівців; використання сучасних підходів і технологій для збору та аналізу даних про навички робочої сили в різних секторах і регіонах (здібності, досвід, бажання професійного розвитку, демографічні показники, потреби в навчанні тощо); заохочення умовами праці українців, які планують повернутися із-за кордону; заповнення недоліків робочої сили шляхом залучення іммігрантів з інших країн тощо [58].

Федерацією профспілок України у рамках реалізації проєкту «Посилення стійкості профспілок в Україні», який є складовою проєкту Міжнародної організації праці «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», на офіційному вебпорталі на початку цього року також проводилося опитування серед громадян України щодо визначення громадської думки стосовно обізнаності працівників у питаннях діяльності профспілок, ставлення до їх роботи, очікувань та подальших перспектив профспілкового руху в Україні. Розроблена фахівцями Департаменту профспілкового руху та зв’язків з громадськими організаціями апарату ФПУ анкета охоплює питання мотивації профспілкового членства, очікувань від діяльності профспілок, доступності інформаційних ресурсів профспілок та загальної поінформованості суспільства про діяльність профспілок [123].

Своєю чергою, Президент Конфедерації роботодавців України О. Мірошниченко наголосив на проблемі дефіциту робочої сили в умовах воєнного стану. Так, якщо до війни чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей, з них 8,3 млн жінок і 9,1 млн чоловіків працездатного віку, то наразі Україна втратила доступ до 5,5 млн людей працездатного віку (понад 30 % усієї робочої сили). На початку 2023 р. з 11,9 млн працездатних людей в Україні на місцях постійного проживання перебувають 7,9−8,8 млн (45−50 % довоєнної чисельності працездатного населення). Наразі з'являються нові загрози для трудового потенціалу, зокрема зростає кількість осіб з інвалідністю. За даними Конфедерації роботодавців України, таких людей на початку 2023 р. було 2,8 млн, 76 % з них – працездатного віку [1115]. Якщо брати до уваги міграційні процеси, то за результатами опитування мігрантів, у березні 2023 р. частка тих, хто планує повернутися в Україну, становить 50 % (у перші місяці це число становило 90 %) [114].

Ураховуючи наведене, можна зробити висновок, що у будь-якому суспільстві працівник буде вразливим до того часу, доки він не здобуде представницьку колективну силу, спроможну захистити його від свавілля та експлуатації. Найоптимальнішою формою організації виробничих процесів і відносин на ринку праці є регулювання трудових відносин шляхом переговорів, що дає змогу віднайти компроміс у відносинах між працею та капіталом і за своїм змістом відповідає прагненням й цінностями осіб, які працюють.

Захист трудових прав і законних інтересів працівників на виробництві здійснюється одночасно профспілками всіх рівнів − від підприємства, галузі, регіону до національного. Ефективність соціального захисту, на нашу думку, можливо забезпечити при наявності значного кола альтернативних громадських об’єднань, діяльність яких спрямована на захист трудових прав і законних інтересів працівників. Тому для підсилення ролі профспілок у захисті трудових і законних інтересів працівників у соціально-партнерських відносинах було прийнято Закон України «Про колективні угоди та договори» [158], що містить у собі позитивні новації, пристосовані до сучасних умов ринкової економіки.

Саме уточнення мети Закону, що полягає у сприянні колективно-договірному регулюванню трудових відносин, має вагоме значення для розвитку соціально-партнерських відносин. Варто вказати, що більшість положень цього Закону України набудуть чинності через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

З початком російської військової агресії профспілки спрямували свої зусилля на забезпечення соціального захисту спілчан в умовах воєнного стану, їх безпеку, збереження життя й здоров'я. Своєю чергою, постало питання щодо адаптації чинного трудового законодавства до викликів воєнного часу в аспекті соціально-економічного захисту працівників. З цією метою на період воєнного стану було прийнято низку законодавчих актів, зокрема:

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 15 березня 2022 р. № 2136-IX [166], яким на профспілки та їх об'єднання покладено функцію максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави та забезпечення громадського контролю за мінімальними трудовими гарантіями (ч. 1 ст. 14), що стосуються індивідуальних трудових прав, передбачених цим Законом України. Також Законом закріплено імперативну норму про незастосування у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (ч. 2 ст. 5). Окрім того, передбачено можливість зупинення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану дії окремих положень колективного договору (ст. 11);

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX [145], яким розширено коло осіб, які підпадають під колективний захист трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників як однієї з форм захисту їх прав та інтересів за допомогою актів соціального діалогу – колективних угод і колективних договорів. Законом внесено зміни до ч. 1 ст. 11 КЗпП України, якою передбачено укладання колективного договору на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка

використовує найману працю. Аналогічну редакцію має ч. 1 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди». Законом також передбачено внесення змін до ст. 18 КЗпП України в частині, що стосується поширення положень колективного договору на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від членства у профспілці.

У редакції цього Закону викладено й інші статті КЗпП України та Закону України «Про колективні договори і угоди», нормами яких закріплено сторони колективного договору, зокрема суб'єктами сторони роботодавця, крім власника або уповноваженого ним органу (особи), визнано ще фізичну особу, яка використовує найману працю, та/або її уповноважених представників, зокрема представників відокремлених підрозділів юридичної особи; суб'єктами сторони працівників визнано також первинні профспілкові організації відокремлених підрозділів юридичної особи, а також ті, що об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю (ст. 12 КУЗпП та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди»); встановлено порядок утворення спільного представницького органу для ведення переговорів з укладення колективного договору, якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій (ч. 3 ст. 12 КЗпП України, ч. 2 ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»; посилено захисну функцію профспілок при масовому вивільненні працівників (ст. ст. 49-2 та 49-4 КЗпП України) [145];

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 р. № 2352-IX [144], яким ч. 1 ст. 41 КЗпП України доповнено пунктом 6 такого змісту: «6) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»; ст. 49-2 КЗпП України після ч. 6 доповнено новою частиною, якою встановлено порядок

вивільнення працівників за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, де передбачено надання первинним профспілковим організаціям не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Згідно зі ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» при масовому вивільненні працівників роботодавець зобов'язаний протягом п'яти календарних днів провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Заслуговують на увагу і положення Постанови Кабінету Міністрів України від 11 липня 2023 р. № 708 щодо професійної підготовки та перепідготовки кадрів [147], якою збільшено обсяги державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Окрім того, Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1148-р [153] Уряд доручив Мінекономіки розробити новий Трудовий кодекс, нагальність прийняття якого обумовлена змінами системи суспільних відносин, зокрема і у сфері праці, що відбуваються в Україні.

У 2019 р. до Верховної Рада України вже було подано проєкт Трудового кодексу України, де сформульовано базові принципи правового регулювання трудових відносин, які відповідають статусу правової, демократичної і соціальної держави, нормам міжнародного права і Європейській практиці, запропоновано сучасні правові принципи та розвинуто відповідно до них норми, що становлять суть відмінності проєкту від КЗпП радянського типу, який постійно критикувався.

Зазначимо, що у Проєкті передбачалася норма про необхідність визначення мінімальних гарантій в оплаті праці, тому що низький рівень заробітної плати гальмує розвиток економіки, що, своєю чергою, не сприяє подоланню бідності.

Отже, нашою державою вживаються певні кроки щодо посилення трудового потенціалу, проте ситуація ускладняється тим, що в країні досі триває війна. За інформацією Державного центру зайнятості, станом на 1 березня 2023 р. в Україні 150 тисяч людей мали статус безробітних, серед них 43,3 тис. чоловіків (29 %) та 106, 7 тис. жінок (71 %) [42]. За даними Національного банку України, на кінець жовтня 2023 р. в Україні було зареєстровано 97,3 тис. безробітних [119].

Попри те, що безробіття залишається високим, експерти вказують на поступове відновлення ринку праці в Україні впродовж 2023 р. важливу роль у цьому відіграють профспілки, пріоритетним напрямом діяльності яких стала правозахисна. Чинне законодавство наділяє профспілки широким колом повноважень, завдяки чому у відносинах з роботодавцем профспілка може впливати та допомагати працівникам у вирішенні таких питань, як, наприклад, підвищення заробітної плати, запровадження премій чи винагород, дотримання вимог з охорони праці, надання відпусток, поліпшення умов праці, надання соціальних пільг та ін. [106].

Таким чином, на наш погляд, необхідно змінити саму ідеологію підходу до витрат на робочу силу за залишковим принципом, наприклад профспілки запропонували соціальним − Уряду й Федерації роботодавців спільно опрацювати й запровадити модель переходу від дешевої до дорогої, конкурентоспроможної робочої сили, виходячи з позицій зміцнення середнього класу, а також з того принципу, що кваліфікований працівник є основою суспільства, запорукою соціальної стабільності в будь-якій країні. Початок розв’язання проблеми, пов’язаної з підвищенням ціни на робочу силу, вже покладено. Доцільним вбачається затвердження Державної програми розвитку трудового потенціалу країни на довготерміновий період. Такі спроби вже робились, але її значущість державою не була відповідно оцінена. Заслуговує на увагу й створення на законодавчому рівні сприятливих економічних умов, які стимулювали б збільшення капіталовкладень у потенціал робочої сили. Вважаємо, що приклад у цьому плані має показати передусім держава, яка є

роботодавцем для мільйонів громадян нашої країни.

Ураховуючи наведене, доцільним на наше переконання, було б встановити відповідальність сторін за заподіяння шкоди внаслідок порушення ними колективного договору або угоди.

Матеріали проведеного дослідження дають підстави для висновку, що ефективне вдосконалення напрямів діяльності профспілок у сфері колективно-договірних відносин і підсилення їх ролі у захисті трудових та законних інтересів працівників у соціально-партнерських відносинах передбачає:

забезпечення розробки й реалізації Державної програми розвитку трудового потенціалу;

конкретизації й розширення напрямів захисту трудових прав і гарантій у стратегічних документах з розвитку трудового потенціалу;

налагодження взаємодії профспілок з Державною службою України з питань праці та створення умов для її ефективної роботи;

забезпечення підготовки у вузах фахівців, орієнтованих на економіко-правову спеціалізацію для роботи в інспекціях праці та профспілках;

розробка ґрунтовних довідників, методичних посібників, інструкцій для цих служб;

забезпечення можливості охоплення підприємств областей перевірками стосовно порушень у трудовій сфері.

Вважаємо також, що важливим напрямом у захисті трудових прав і законних інтересів працівників є орієнтація працюючих на самозахист. Оскільки серед основних причин порушення трудових прав і законних інтересів працівників − низький рівень правової грамотності працівника в трудовій сфері. А тому потрібно розробити спеціальні методики, адаптовані для легкого їх сприйняття, стосовно механізмів самозахисту працівником своїх трудових прав та законних інтересів, запровадити ефективний механізм реалізації правових норм і гарантій у трудовій сфері, що стане запорукою в захисті трудових прав та законних інтересів працівників і одним із заходів збереження трудового потенціалу України.

3.2 Способи реалізації функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах

Досягнення балансу інтересів роботодавців і працівників, інтенсивний розвиток суспільного виробництва і забезпечення соціальної стабільності можливе завдяки функціонуванню інституту соціального партнерства. Суб'єктом соціального партнерства на стороні працівників є професійні спілки, ефективна й результативна діяльність яких потребує організаційного, фінансового та кадрового зміцнення. В умовах зростаючих економічних, соціальних і безпекових викликів профспілки покликані захищати права і законні інтереси своїх членів, активніше впливати на формування економічної, трудової, соціальної політики й суспільно-політичне життя країни.

Стратегією діяльності Федерації профспілок України на 2021–2026 роки «Час дій та якісних змін» окреслено основні пріоритети діяльності профспілок:

1. Зростаюча національна економіка задля добробуту людей.

2. Гідні умови праці та професійне зростання працівників, повна продуктивна зайнятість.

3. Захист трудових і профспілкових прав.

4. Зарплата для гідного життя.

5. Безпечна праця та посилення охорони здоров’я на робочих місцях, включаючи запобігання COVID-19.

6. Посилення соціального захисту працівників, протидія згортанню соціальних функцій та обов’язків держави.

7. Якісні і доступні послуги для населення від держави та місцевого самоврядування.

8. Гендерна рівність та недискримінація у сфері трудових відносин.

9. Ефективний соціальний діалог на всіх рівнях. Кожному члену профспілки – дієвий колективно-договірний захист.

10. Інституційний розвиток профспілок: сильні профспілки – захищений працівник.

11. Зміцнення потенціалу ФПУ як провідного профцентру країни.

12. Молодь – майбутнє профспілок.

13. Розширення міжнародної діяльності ФПУ в інтересах членів профспілок.

14. Новітні інформаційні технології – у діяльність кожної профспілкової організації.

15. Утвердження ФПУ як активного і впливового учасника громадянського суспільства [201].

Метою визначено досягнення передбачених Стратегією пріоритетів і цілей шляхом виконання завдань, спрямованих на підвищення рівня і якості життя, соціально-економічної захищеності членів профспілок та їхніх сімей, формування справедливих відносин у сфері праці та суспільних відносин у цілому [201].

Досліджуючи способи реалізації профспілками своїх функцій у соціально-партнерських відносинах, звернемося до історичних передумов розробки Концепції соціальної політики. Загалом ринкові перетворення в Україні розпочалися без розробки концепції соціальної політики, що призвело до майнового розшарування населення, втрати ними довіри та зацікавленості в реалізації економічних і соціальних реформ, спрямованих на побудову громадянського суспільства.

Зауважимо, що лише в 1994 р., відповідно до постанови Верховної Ради України від 29 липня 1994 р. № 153/94 «Про звернення громадян з соціальних питань» [155], почалася розробка проєкту Концепції соціальної політики в Україні. Розробка вказаного проєкту здійснювалась робочою групою за участю профспілок, утвореною розпорядженням Кабінету Міністрів України № 635 від 31 вересня 1994 р.

Отже, з цього приводу для більш детального дослідження поставленої проблеми необхідно розглянути саме позицію ФПУ. Перший варіант проєкту Концепції було розглянуто членськими організаціями, які входять до складу ФПУ, та зроблено висновок, що запропонований варіант потребує суттєвої

переробки, оскільки виходить з ідеалізованих економічних та соціальних передумов і багато в чому має декларативний характер, тому та не може становити концептуальну основу реалістичної соціальної політики.

Зазначимо, що безпідставні зволікання та порушення термінів підготовки проєкту Концепції з боку уряду та парламенту призвели до того, що сьогодні Концепцію так і не прийнято, і тому, на нашу думку, практика захисту трудових прав і законних інтересів працівників − досить складна, суперечлива та неефективна, і може бути врегульована тільки засобами колективно-договірного регулювання.

На наше переконання, головним чинником вирішення цієї проблеми, як показує практика, є реалізація профспілками функцій у соціально-партнерських відносинах. Перші спроби врегулювання нагальних питань з захисту трудових прав і законних інтересів працівників було зроблено шляхом внесення змін до проєкту Генеральної угоди на 1997 рік, а саме пункту про розробку та внесення на розгляд Верховної Ради України до кінця 1997 р. Основних напрямів державної соціальної політики в Україні на середньострокову перспективу. Тому доцільно було б звернути увагу на такий аспект, як ініціювання та розроблення за рішенням президії ФПУ Соціальної стратегії дій, якою визначено конкретні напрями і завдання профспілкових органів у цій сфері.

Ураховуючи наведене, зазначимо, що прикладом практичної реалізації профспілками захисної, представницької, реформаторської функцій та функції соціального діалогу є розгляд на засіданнях Національної тристорьонної соціально-економічної ради проєктів Бюджетної резолюції та проєктів Державного бюджету на предмет їх соціальної спрямованості. Пропозиції сторін надсилаються Уряду та Верховній Раді України.

Варто також зазначити, що ФПУ розглядає, як правило, на засіданнях Президії проєкти економічного й соціального розвитку України, проєкти Програми діяльності Кабінету Міністрів України та подає свої пропозиції.

Для дослідження загальної проблеми відзначимо, що правозахисна робота ФПУ зосереджується на моніторингу, правовій експертизі законопроєктів,

відстоюванні прав працівників і профспілок під час узгоджувальних процедур у робочих групах, утворених центральними органами виконавчої влади та профільними комітетами Парламенту, зверненнях до міжнародних організацій, депутатських фракцій і груп у Верховній Раді України щодо порушення нормами законопроєктів основоположних прав людини, міжнародних трудових стандартів та зобов'язань держави за міжнародними угодами, а також на проведенні консультативної та праворозяснювальної роботи для членів профспілок і громадян [170].

Так, наприклад, 19 квітня 2021 р. у Верховній Раді України зареєстровано розроблений ФПУ законопроєкт «Про внесення змін до деяких законів України (щодо дотримання прав профспілок)» (реєстр. № 5402), метою якого є приведення положень законодавства у відповідність до Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію в частині дотримання прав профспілок та усунення колізії між різними правовими нормами, що існують в законодавстві в частині подання профспілковими організаціями фінансової звітності до органів статистики та фіскальної служби [217].

Підкреслимо, що важливим напрямом роботи та формою реалізації юридичної та контрольної функцій ФПУ щодо соціального захисту працівників є питання індексації доходів, і тому ще в липні 1991 р. прийнято Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» (дію Закону призупинено 1 січня 2023 р.), основною метою якого було встановлення державних гарантій для захисту купівельної спроможності громадян в умовах швидкого зростання цін на споживчі товари і послуги [156]. Варто відзначити, що практика індексації доходів підтвердила достатню на той час надійність механізму щодо підтримки рівнів купівельної спроможності громадян.

Підводячи проміжні підсумки, зазначимо, що система функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах як суб’єктів соціального партнерства передбачає, зокрема, необхідність окреслення їх основних завдань у використанні можливостей колективних договорів і угод для захисту трудових

прав і законних інтересів працівників, а саме:

− підвищення ефективності колективних договорів та угод усіх рівнів;

− розширення сфери їх застосування;

− посилення інституційних форм соціального партнерства;

− удосконалення відносин з органами виконавчої влади та організаціями роботодавців з метою більш повного захисту прав та інтересів працівників.

Важливою засадою для практичної реалізації функцій профспілок у соціально-партнерських угодах є проведення освітньо-просвітительської та інформаційно-консультативної діяльності, що спрямована на вдосконалення правового поля. За ініціативою профспілок Верховною Радою України прийнято Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про колективні угоди та договори» тощо.

Варто визнати, що профспілки недостатньо ініціюють застосування заходів адміністративного впливу до керівників, які ухиляються від участі в переговорах, примирних процедурах, не виконують колективні договори. Через небажання представників власників брати конкретні зобов’язання, нести відповідальність за їх невиконання, частина положень угод має загальний характер, а не реагування на законні вимоги працівників призводить до виникнення трудових спорів.

Відтак, сьогодні профспілки не задоволені ні станом соціально-партнерських відносин і розвитком соціального діалогу в Україні, ні тим більше його результатами. Незважаючи на численні пропозиції профспілок, не вдалося налагодити обов’язкові консультації з урядом та роботодавцями при визначенні економічної й соціальної стратегії держави, вирішенні питань фінансової, податкової, бюджетної, цінової політики та політики зовнішніх запозичень. Не завжди враховується позиція профспілок при прийнятті законів і нормативних актів. Домовленості, досягнуті на засіданнях Національної тристорьонньої соціально-економічної ради (в минулому Національна рада соціального

партнерства), не мають обов’язкової сили.

Заслуговує на увагу й та обставина, що з огляду на масові порушення умов колективних договорів і законодавства про працю, можна зробити висновок, що профспілки недостатньо ініціюють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), особливо на виробничому рівні. Щорічно ініціюється лише до 400−500 трудових спорів, тоді як порушення прав працівників зафіксовано на 30 тис. підприємств. Саме тому, на нашу думку, для якісної реалізації профспілками своїх функцій при укладенні колективних договорів і угод в соціально-партнерських відносинах треба забезпечити обов’язкове укладення колективних договорів на кожному підприємстві, де діє профспілкова організація та посилити вимогливість до соціальних партнерів стосовно повноти й своєчасності реалізації норм колективних договорів і угод, а також принципової оцінки дій профспілок, які ухиляються від участі в переговорах.

Ураховуючи наведене, підкреслимо, що профспілки опрацьовують нові підходи до укладення Генеральної угоди через визначення норм і принципів реалізації соціально-економічної політики держави. Вони намагаються визначити в угоді реалізацію основних показників соціально-економічного розвитку і норм соціальної політики: мінімальних соціальних стандартів, тобто заробітної плати та прожиткового рівня; рівень зайнятості та безробіття, створення нових робочих місць.

На нашу думку, на покращення стану справ спрямований Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX [158]. Законом передбачено нові види колективних угод, окреслено пріоритети їх дії, сферу дії колективних договорів та зміст, порядок призупинення і зупинення положень колективного договору тощо.

Підсумовуючи, зазначимо, що у сучасних умовах ринкової економіки соціальне партнерство є перевіреним досвідом більшості розвинених країн методом вирішення соціально-економічних проблем і регулювання суперечностей між працівниками, роботодавцем і державою. За своєю суттю воно являє собою історично зумовлений компроміс інтересів суб’єктів сучасних

економічних процесів і виражає суспільну необхідність соціального світу як однієї з основних умов політичної стабільності й економічного прогресу.

У розвинутих країнах система соціального партнерства як постійно діючого інструмента, здатного об'єднати головні сили громадянського суспільства на демократичній основі в інтересах економічного і соціального прогресу, складалася протягом тривалого часу.

Варто також зазначити, що потенційна сфера застосування соціального партнерства як інституційованого представництва соціально-класових інтересів і механізмів їх узгодження надзвичайно велика: − соціально-економічні консультації (соціальний діалог) між різними суб'єктами, включаючи державу; − угоди між державними органами, політичними партіями, громадськими організаціями у сфері функціонального представництва влади та виробничої демократії; − колективні переговори й укладення колективних договорів, угод між найманими працівниками, роботодавцями та органами виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

Таким чином, у сучасних світоглядних концепціях соціальне партнерство розглядається в двох аспектах: у широкому розумінні — як суспільний договір між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їх інтересів у політичній, економічній сферах, у вузькому розумінні − як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці.

У Україні соціальне партнерство застосовується переважно в системі виробничих відносин. Його конкретним об'єктом у цьому випадку є соціально-трудові відносини, а головною метою − забезпечення соціального миру через винайдення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, сприяння порозумінню між ними, запобігання гострим конфліктам та розв'язання суперечностей на основі соціального діалогу [202].

Професійні спілки як структурний сегмент громадянського суспільства є важливим суб'єктом демократизації України. Проте реальне ставлення до профспілок інших соціальних партнерів є неоднозначним. Формування

соціально орієнтованої ринкової економіки, створення громадянського суспільства передбачає поступову ліквідацію монополії держави на регулювання соціально-трудових відносин, розширення застосування механізмів соціального партнерства на всіх рівнях управління. При цьому держава виступає гарантом законодавчого забезпечення соціального партнерства та створення необхідних умов для його розвитку. Тому важливим інститутом реалізації соціального партнерства в Україні є трипартійні органи, серед яких провідне місце належить Національній тристоронній соціально-економічні раді, яка є постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України. На практиці вдалося реалізувати принцип соціального партнерства щодо участі профспілок і роботодавців у розробці нормативно-правової бази. Ця домовленість, визначена положеннями Генеральної угоди, поступово стає нормою діяльності не лише Міністерства соціальної політики України, але й інших центральних органів виконавчої влади, які є розробниками нормативних актів.

Крім того, важливо зауважити, що соціальне партнерство між представниками працівників і роботодавців сприяє вирішенню різних питань, пов'язаних з умовами праці та соціальними відносинами в організаціях. Це може включати в себе питання заробітної плати, робочого часу, умов праці, безпеки на роботі, а також регулювання конфліктів та інші аспекти трудових відносин. Колективні договори та угоди, що виникають в результаті колективних переговорів, відіграють важливу роль у закріпленні прав та обов'язків обох сторін.

Загалом процес колективних переговорів є важливим елементом соціального партнерства, сприяє розв'язанню конфліктів і створенню більш сприятливих умов для працівників та роботодавців. Такий діалог покликаний покращити трудові відносини і досягти взаємовигідних угод.

Стаття 2.[1] КЗпП України [63] вказує про рівноправність трудових прав громадян, недопущення дискримінації, а відповідно, рівність сторін, відносин, взаємну повагу та врахування взаємних інтересів. Тому спроби окремих роботодавців або їхніх представників авторитарно привласнити собі чільну роль

у трудових відносинах є порушенням проголошеного державою принципу рівноправності сторін трудових відносин. При цьому за державою закріплено обов'язок сприяння у зміцненні та розвитку соціального партнерства на демократичних засадах. Медіатор здатний забезпечити рівноправність і взаємну повагу сторін. Базовою формою соціального партнерства на локальному рівні та найкращою формою реалізації основного завдання трудового законодавства − оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин − є колективний договір, який потрібен не тільки працівникам, а й роботодавцю. Своєю чергою, як нами вже зазначалося, КЗпП України колективний договір визначається як правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини в організації або в індивідуального підприємця та укладається працівниками і роботодавцем в особі їхніх представників.

Колективний договір дає змогу скоротити обсяг кадрового документообігу, часто в організаціях керівник не контактує безпосередньо з кожним працівником і не має можливості зазначити всі аспекти трудових відносин безпосередньо в трудовому договорі з кожним. Якщо все включать до складу трудового договору, то він розшириться до невпізнання. Тому доцільно взаємодію зі співробітниками здійснювати через колективний договір, а в трудових договорах зробити посилання на ті чи інші правила і норми колективного договору. Колективний договір укладається з метою відображення тих соціально-трудових питань, на які прямо вказують українські закони, насамперед, КЗпП України, інші нормативні правові акти; відображення додаткових порівняно із законодавством трудових і соціально-побутових пільг для працівників; письмового закріплення взаємовідносин між професійною спілкою та роботодавцем.

Окрім того, українські профспілки вже в перші роки незалежності держави визнали ідеологію соціального партнерства як найбільш цивілізованого способу узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, вирішення нагальних соціально-трудових питань шляхом консультацій, переговорів, досягнення домовленостей при укладенні колективних договорів і угод.

Враховуючи наведене вище, на нашу думку, немає сумніву, що за відсутності профспілкової альтернативи в законотворчому процесі працівники вже позбулися б чималої кількості трудових прав і соціальних гарантій. Профспілки обрали для себе вагомі права й повноваження для здійснення своїх основних функцій при укладенні колективних договорів і угод у становленні системи соціально-партнерських відносин. На нашу думку, в Україні всі загальні права й інтереси, гарантовані законами і віднесені Конституцією до основних прав людини, є вагомим досягненням українських профспілок, яким довелося докласти чимало зусиль, щоб їх пропозиції були враховані Конституційною комісією та народними депутатами в 1996 році.

Факторами, що стримують розвиток соціального партнерства в Україні, сьогодні є: неприйняття Верховною Радою України Трудового кодексу України та Закону України «Про соціальне партнерство»; внесення відповідних змін і доповнень до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, що сприятиме покращенню її матеріально-технічного та фінансового забезпечення; розробка системи моніторингу стану соціально-трудових відносин в Україні; належна організація кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формування відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціального партнерства і соціально-трудових відносин; прийняття законодавчих актів з метою створення належної правової основи для врегулювання соціально-трудових відносин в Україні.

Розвиток системи соціального партнерства в Україні свідчить, що ця нелегка справа потребує не лише зусиль сторін соціально-трудових відносин, а й тривалого часу для становлення. Проте позитивним є той факт, що значна кількість елементів соціального партнерства вже увійшли в суспільне життя та в державну політику і це є обнадійливим для подальшого розвитку колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин в Україні.

Висновки до розділу 3

1. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод − це не загальні функції профспілок, що ототожнюються з головними напрямами їхньої діяльності, це завдання щодо практичної реалізації наданих профспілкам прав. До функцій профспілок віднесено захисну і представницьку. Захисна є основною функцією профспілок, визнання якої передбачає, що всі інші напрями діяльності профспілок повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй, а представницька − це допоміжна функція у захисті прав найманих працівників, що створює належні передумови для реалізації захисної функції.

На підставі проведеного дослідження сформульовано авторське визначення захисної функції профспілок як діяльності профспілок, спрямованої на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників при виникненні, зміні та припиненні правовідносин, в які вони вступають. Констатовано, що захисна функція профспілок реалізується шляхом захисту індивідуальних і колективних інтересів трудящих й суспільства загалом, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів і всього суспільства, попередженні порушень.

2. Запропоновано з метою поліпшення соціально-партнерських відносин та задля своєчасного й ефективного вдосконалення напрямів діяльності профспілок у сфері колективно-договірних відносин і підсилення їх ролі у захисті трудових та законних інтересів працівників: конкретизувати й розширити напрям захисту трудових прав і гарантій у стратегічних документах з розвитку трудового потенціалу; посилити співпрацю Державної служби України з питань праці з профспілками та створити умови для її ефективної роботи; забезпечити підготовку фахівців у вишах і магістратурах, що мають економіко-правову спеціалізацію, з подальшим працевлаштуванням у Держпраці та профспілках; розробити довідники, методичні матеріали, інструкції для цих служб; розширити можливості проведення перевірок щодо порушень у сфері трудових відносин

регіональних підприємств. Наголошено, що особливим і важливим напрямом захисту трудових прав і законних інтересів працівників є орієнтація працюючих на самозахист.

3. Доведено необхідність активізації роботи з питань укладення і виконання колективних договорів та угод, що передбачає: постійне залучення правових інспекцій профспілок до контролю за станом дотримання чинного законодавства про укладення і покращення колективних договорів і угод; щорічне проведення навчання профспілкових працівників з питань укладення колективних договорів та угод; постійний аналіз стану укладення і виконання колективних договорів, галузевих і регіональних угод.

4. Зроблено висновок, що соціальне партнерство − це метод узгодження різних соціально-економічних інтересів і врегулювання конфліктів, а також система інститутів і процедур такого узгодження та мета цієї системи, в якій соціальне партнерство забезпечує досягнення соціального миру. Теоретичною основою соціального партнерства є визнання об’єктивного існування в суспільстві різних соціальних груп з притаманними їм інтересами та пов’язаними з ними функціями.

До факторів, які стримують розвиток соціального партнерства в Україні, віднесено: неприйняття Верховною Радою України Трудового кодексу України та Закону України «Про соціальне партнерство»; внесення відповідних змін і доповнень до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, що сприятиме покращенню її матеріально-технічного та фінансового забезпечення; розробка системи моніторингу стану соціально-трудових відносин в Україні; належна організація кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формування відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціального партнерства і соціально-трудових відносин; прийняття законодавчих актів з метою створення належної правової основи для врегулювання соціально-трудових відносин в Україні.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягало у вдосконаленні діяльності профспілок у колективно-договірному регулюванні трудових відносин і визначенні їх функцій у сучасних соціально-партнерських відносинах при укладенні колективних договорів і угод.

На підставі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях юриспруденції сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих та удосконалення правового регулювання діяльності профспілок в Україні, зокрема:

1. Розкрито сутність і характер соціального партнерства крізь призму історії розвитку законодавства, що регулює цю сферу. Установлено, що термін «соціальне партнерство» з'явився за часів Першої світової війни, а вчення про соціальне партнерство виникло в Німеччині після Другої світової війни. Соціальне партнерство розглянуто як систему розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин.

Аналізом літературних джерел окреслено етапи розвитку соціального партнерства та профспілок України. Перший етап (1893–1917 рр.) – поява первинних елементів механізму соціального партнерства, інститутів представництва інтересів роботодавців і найманих працівників, поширення практики укладення колективних договорів. Другий етап (1917–1922 рр.) – подальше становлення інституту представництва сторін соціального партнерства, зміцнення правових основ колективних договорів і примирно-посередницьких процедур, розвиток правових питань соціального страхування. Третій етап (1922–1933 рр.) – закріплення прогресивних правових положень щодо розвитку майже всіх інститутів соціального партнерства і прийняття Кодексу законів про працю УРСР 1922 р. Четвертий етап (1933–1947 рр.) –

припинення функціонування інституту соціального партнерства, що стало наслідком того, що профспілки не виконували представництва інтересів працівників, практику укладення колективних договорів було припинено, а отже, в державі не здійснювалося жодних примирно-посередницьких процедур при розгляді спорів між сторонами трудових правовідносин. П'ятий етап (1947−1970 рр.) – відродження колективно-договірної роботи на підприємствах та відновлення представницької діяльності профспілки із захисту інтересів працівників. Шостий етап (1970–1993 рр.) – посилення правового регулювання соціального партнерства у питаннях правової характеристики трудового колективу та форм його діяльності, визначення професійної спілки як представника та захисника інтересів працівників, правової регламентації питань щодо укладення та дії колективного договору, визначення порядку вирішення колективно-трудових спорів. На сьомому етапі (1993 р. і дотепер) відбуваються кардинальні зміни в правовому регулюванні механізму соціального партнерства та становлення його основних елементів відповідно до міжнародно-правових принципів соціального партнерства.

2. З'ясовано сутність поняття та діяльності суб'єктів соціального партнерства, а саме профспілок, роботодавців і держави в соціально-партнерських відносинах. Констатовано, що метою соціального партнерства є узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сферах, де вони можуть протистояти один одному.

Правові рамки соціального партнерства визначено як комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців (підприємців), їх співробітництво на підприємствах і поза ними на основі двостороннього і тристороннього співробітництва. Наведено класифікацію етапів розвитку правового регулювання повноважень профспілок: перший етап – становлення та удосконалення законодавства про професійні спілки (1918−1922 рр.); другий етап – подальше удосконалення законодавства про профспілки (1922–1970 рр.); третій етап – кодифікація трудового законодавства та подальший його розвиток (1970–1986 рр.); четвертий етап –

етап перебудови та переходу України до ринкової економіки, побудови правової демократичної держави (1986 р. – дотепер).

Відповідно до покладених на організації роботодавців повноважень окреслено функції, які здійснюють організації роботодавців: представницька; захисна (включаючи функцію контролю); інформаційна; освітня та консультативна.

3. Соціальне партнерство охарактеризовано як систему взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), державними органами і місцевими органами самоврядування. Акцентовано, що ця система спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців у справах, пов'язаних з регулюванням трудових відносин та інших суспільних питань.

Наведено основні принципи соціального партнерства: 1) рівноправність сторін; 2) повага та врахування інтересів сторін; 3) зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; 4) сприяння держави у зміцненні та розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; 5) дотримання сторонами та їхніми представниками законів та інших нормативних правових актів; 6) повноваження представників сторін; 7) свобода вибору під час обговорення питань, що входять до сфери праці; 8) добровільність прийняття сторонами зобов'язань; 9) реальність зобов'язань, що приймаються сторонами; 10) обов'язковість виконання колективних договорів, угод; 11) контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод; 12) відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини колективних договорів, угод.

Виокремлено види соціального партнерства, що визначають основні способи взаємодії між сторонами: 1) колективні переговори та укладення угод; 2) взаємні консультації та переговори; 3) участь працівників в управлінні організацією; 4) участь представників працівників та роботодавців у вирішенні трудових спорів.

4. Установлено, що соціальне партнерство на рівні підприємства – це процес, який виходить далеко за межі його організації, оскільки його розвиток

залежить від системи соціального партнерства на регіональному, галузевому та національному рівнях. Акцентовано на необхідності формування і законодавчого закріплення вертикальної структури системи соціального партнерства: Генеральної угоди, регіональної тристоронньої угоди, галузевої тарифної угоди і колективного договору, узгодження їх за термінами укладення.

Важливість завершення процесу становлення інституту соціального партнерства передбачає розвиток правової бази, організаційне оформлення суб'єктів соціально-партнерських відносин, розробку системи механізмів ведення переговорів. Доведено нагальну потребу в організації кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формуванні відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціально-трудових відносин і соціального партнерства.

5. Констатовано, що колективні трудові відносини виступають формою реалізації представницьких прав профспілок; право профспілок представляти інтереси трудящих становить основний юридичний зміст колективних трудових відносин, і як загальне повноваження, представляє собою комплекс конкретних прав з представництва інтересів найманих працівників у галузі виробництва, праці, побуту і культури, які реалізуються в системі конкретних колективних трудових правовідносин; правовий зміст колективних трудових відносин становить представництво профспілками інтересів найманих працівників перед власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом; увесь комплекс представницьких прав профспілок за своєю функціональною спрямованістю поділяється на чотири основні групи: організаційно-управлінські права; права у сфері локального правотворення (встановлення умов праці); права у сфері правозастосовної діяльності (застосування умов праці); контрольно-наглядові права.

6. З'ясовано, що функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод визначаються не як загальні функції профспілок, що ототожнюються з головними напрямами їх діяльності, а саме як завдання з практичної реалізації наданих їм прав. До функцій профспілок віднесено захисну і представницьку.

Захисна є основною функцією профспілок, визнання якої передбачає, що всі інші напрями діяльності профспілок повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй, а представницька – це допоміжна функція у захисті прав найманих працівників, що створює належні передумови для реалізації захисної функції.

Сформульовано авторське визначення захисної функції профспілок як діяльності профспілок, спрямованої на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників при виникненні, зміні та припиненні правовідносин, в які вони вступають. Констатовано, що захисна функція профспілок реалізується шляхом захисту індивідуальних і колективних інтересів трудящих та суспільства загалом, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів та всього суспільства, і попередженні порушень.

7. Зазначено, що старі форми і методи роботи профспілок у сучасних умовах господарювання не можуть у належний спосіб захистити трудові та соціально-економічні інтереси членів профспілок. Акцентовано на нагальній потребі змінити концепцію профспілкової роботи, визначити нову стратегію і тактику дій профспілок в умовах економічного та політичного реформування країни.

Запропоновано з метою поліпшення соціально-партнерських відносин та для своєчасного й ефективного вдосконалення напрямів діяльності профспілок у сфері колективно-договірних відносин та підсилення їх ролі у захисті трудових та законних інтересів працівників: конкретизувати й розширити напрям захисту трудових прав і гарантій у стратегічних документах з розвитку трудового потенціалу; посилити співпрацю Державної служби України з питань праці з профспілками та створити умови для її ефективної роботи; забезпечити підготовку у ЗВО і магістратурах фахівців, орієнтованих на економіко-правову спеціалізацію для роботи в Держпраці та профспілках; розробити ґрунтовні довідники, методичні розробки, інструкції для цих служб; збільшити можливості охоплення підприємств областей перевірками щодо порушень у сфері трудових

відносин.

Підкреслено, що особливим і важливим напрямом захисту трудових прав і законних інтересів працівників є орієнтація працюючих на самозахист. Основною причиною порушення трудових прав і законних інтересів працівників є низький рівень правової грамотності працівника в трудовій сфері. З огляду на це, запропоновано розробити спеціальні методики, адаптовані для легкого сприйняття механізмів самозахисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів.

8. Доведено необхідність поліпшення та активізації роботи з питань укладення і виконання колективних договорів та угод, що передбачає: постійне залучення правових інспекцій профспілок до контролю за станом дотримання чинного законодавства про укладення і покращення колективних договорів і угод; щорічне проведення навчання профспілкових працівників з питань укладення колективних договорів та угод; постійний аналіз стану укладення і виконання колективних договорів, галузевих і регіональних угод.

Установлено, що соціальне партнерство – це метод узгодження різних соціально-економічних інтересів і врегулювання конфліктів між ними. Одночасно соціальне партнерство є системою інститутів та процедур такого узгодження і метою цієї системи, де соціальне партнерство є засобом досягнення соціального миру. Теоретичною основою соціального партнерства є визнання об’єктивного існування в суспільстві різних соціальних груп, з притаманними їм інтересами та пов’язаними з ними функціями.

9. Доведено потребу у завершенні роботи та прийнятті проєкту Трудового кодексу України, що має за мету встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, визначення основних механізмів реалізації цих конституційних прав, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а також Закону України «Про соціальне партнерство», в якому варто передбачити форми участі профспілок в укладенні угод між сторонами трудових правовідносин; внесенні відповідних змін і доповнень до Положення про Національну

тристоронню соціально-економічну раду, що сприятиме покращенню її матеріально-технічного та фінансового забезпечення; розробці системи моніторингу стану соціально-трудових відносин в Україні; належній організації кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формуванні відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціально-трудових відносин і соціального партнерства; прийнятті законодавчих актів, які створили б комплексну правову основу для регулювання соціально- трудових відносин в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акуліна О. В. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2007. № 10. С. 116−122.

2. Амелічева Л. П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки.* 2016. № 59. С. 165−176. URL: http://old.univer.km.ua/visnyk/1569.pdf

3. Андронова В. Підстави виникнення колективних трудових правовідносин. *Юридичний вісник.* 2013. № 2. С. 136−140.

4. Андрущенко А. І., Дубровський І. М. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально–трудових відносин. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення.* 2005. № 2. С. 24−32.

5. Андрущенко А. І., Дубровський І. М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Х.: Вид-во «Реал». 2004. 175 с.

6. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки.* 2005. № 3 (15). С. 185−190.

7. Арсентьєва О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 182 с.

8. Бабко Ю. В., Варгатюк П. Л. Нариси історії професійних спілок Української РСР. К.: Політвидав України, 1983. 664 с.

9. Базилюк П.В. Соціальний захист населення. К.: Знання, 1992. 165 с.

10. Балабанова Л. Управління персоналом: навч. посіб. / М-во освіти і науки України. К.: Професіонал, 2006. 511 с.

11. Балабанова Н., Жуков В., Пилипенко В. Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальна держава. К.: АТСО, 2002. 189 с.

12. Барбара В. П. Соціальна сутність правових відносин. *Юридична Україна.* 2017. № 7−8. С. 27−35.

13. Білий Ю. Що таке соціальне партнерство? 2015. URL: http://iqholding.com.ua/articles/shcho-take-sotsialne-partnerstvo

14. Білоус Ю. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства та захисту трудових прав найманих працівників. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення.* 2008. № 6. С. 26−30.

15. Божко В. М. Професійні спілки та їх об'єднання як суб'єкти договірно-правових відносин із заробітної плати. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2004. № 28 (56). С. 291−299.

16. Бондар О. С., Тимченко Л. М. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право». *Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ.* URL: https://dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/Structure/library/student/lectures/2020/cpd/tp262.docx

17. Борисова Л. П. Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства в Україні. *Економіка і суспільство.* 2016. Вип. 3. С. 350−354.

18. Брильова О. В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2016. 20 с.

19. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 2021. 440 с.

20. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Центр навч. літ. 2004. 440 с.

21. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.

22. Василенко О. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2010. № 3. http://dy.nayka.com.ua/?op=1&z=105.

23. Венедиктов С. В. Правова характеристика відносин між працівниками під час виконання ними трудової функції. *Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах*

внутрішніх справ: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2011 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. С. 115–118.

24. Венедіктов С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових правовідносин. *Форум права.* 2010. № 4. С. 137−144. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./ Kyuv/2010_3_2/04.pdf;

25. Вишневський Ю. Роль профспілок удавана і справжня. К.: Фонд демократії, 1997. 98 с.

26. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я., Романова Н. Ф. та ін.; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. К.: Паливода А. В., 2011. 148 с.

27. Войтинський І. Трудове право (короткий курс радянського права): навч. посіб. Х.,, 1928. 128 с.

28. Галіцина Н. В. Інститут соціального партнерства: сутність, правові основи та перспективи розвитку в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія: Юриспруденція. 2015. № 18. Т. 1. С. 54−58.

29. Ганслі Торенс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. К.: Основи, 1995. 237с.

30. 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 від 14 трав. 2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text

31. Гессен А. Є. Становлення системи корпоративної соціальної відповідальності. *Вісник Дніпропетровської державної академії: економічні науки.* 2009. № 2 (22). С. 25−30.

32. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.

33. Гоббс Т. Левіафан, або матерія, форма та влада держави церковного та цивільного. Х.: Соціально-економічне вид-во, 1936. 502 с.

34. Гончарова Г.С. Плюралізм профспілок і трудові відносини:

вирішення питань на практиці. *Право України.* 1999. № 10. С. 30−33.

35. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство.* 2022. № 4. С. 195−201.

36. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2007. 559 с.

37. Гутуряк К. Сучасний стан соціального партнерства в Україні. *Ефективна економіка.* 2010. № 5. С. 21–24.

38. Давиденко В. В. Соціальний діалог у громадському суспільстві. Вінниця, 2006. 280 с.

39. Даниліна Ю. С. Окремі питання укладення колективного договору в Україні. URL: https://www.nbuv.gov.ua/Portal/soc_gum /…/index.htm

40. Дараганова Н.В. Історико-правовий аналіз виникнення трудових спорів в Україні.

41. Демчак Р. Е. Соціальний захист населення та діючі моделі в країнах з різним рівнем розвитку ринкових відносин. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2011. № 12. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=371

42. Державний центр зайнятості: офіційний вебпортал. URL: https://www.dcz.gov.ua/

43. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січ. 2022 р. № 14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2022-%D0%BF#Text

44. Договір про Європейський Союз (консолідована версія станом на 1 січ. 2005 р.). URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/153773___595905

45. Донік О. М. Промислове підприємництво дворянства України в XIX ст.: урядова політика, особливості розвитку, галузеві напрями. *Український історичний журнал.* 2007. № 5. С. 18–41.

46. Дубровський І. М. Соціальне партнерство: учбово-метод. матеріал до навч. курсу). Харків, 1999. 118 с.

47. Дубровський М. Л. Становлення і розвиток профспілкової освіти в

Україні. *Профспілки України.* 1996. № 4. С. 28–35.

48. Жернаков В.В. Реалізація права на працю: проблеми розуміння і правового регулювання. *Право і суспільство*. 2021. № 5. С. 117−123.

49. Загальна теорія держави і права / авт. кол. М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. Харків: Право, 2010. 584 с.

50. Законодавство СРСР 1917−1929 рр. *Збірник статей з економіки Ігоря Аверіна.* URL: http://www.economics.kiev.ua/index.php?id=589&view=article

51. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах. *Право України.* 2000. № 11. С. 53−55.

52. Звід законів 1893 р. Т. 11. Ч. 2: Статут про промисловість. Ст. 67.

53. Інспектори Держпраці відновлюють контроль за дотриманням прав працівників. Офіційний вебсайт Державної служби України з питань праці. 22 червня 2023 р. URL: https://dsp.gov.ua/main-news/inspektory-derzhpratsi-vidnovliuiut-kontrol-za-dotrymanniam-prav-pratsivnykiv/

54. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 337 с.

55. Історія держави і права України: підруч. для юрид. вищ. навч. закл. і ф-тів: у 2 ч. Ч.2 / За ред. акад. Акад. Прав. наук України А.І. Рогожина. К.: Ін Юре, 1996. 448 с.

56. Казановский А.В, Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. Краматорськ: Вид-во «Національний центр продуктивності», 1995. 152 с.

57. Каракасіді О. Ф., Ліхашева П. І. Колективні договори як локальні акти трудового законодавства. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2020. № 6 (35). С. 48−50.

58. Каракуц А. Робоча сила в Україні: як війна впливає на її майбутнє? Як війна змінила ринок праці в Україні, як на це реагує приватний бізнес і що робити державі у довгостроковій перспективі? *Економічна правда. Центр прикладних досліджень.* 8 черв. 2023 р. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/

59. Карпенко О. Г., Романова Н. Ф. Теорія та практика соціальної

роботи: навч. посіб. К. Видавничий Дім «Слово», 2015. 408 с.

60. Кисельова О. І., Корощенко К.Р. Професійні спілки в Україні: проблемні питання та позитивний міжнародний досвід. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права.* Серія економічна. Серія юридична. 2021. Вип. 30. С. 145−150.

61. Клєц Т. С. Трудова правосуб'єктність крізь призму трудової відповідальності: теоретико-методологічний підхід. *Європейські перспективи.* 2021. № 1. С. 160−166.

62. Ключай Н. Колективний договір: Особливості, переваги, правове регулювання. *Юридичний журнал.* 2005. № 7. С. 73−78.

63. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top

64. Кодекс законів про працю Української СРР. *Збірник законів Уряду УСРР.* 1922. № 52. Ст. 751.

65. Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 1999. 182 с.

66. Козаченко А. Участь земства у формуванні страхової медицини за законодавством про страхування робітників 1912 р. *Підприємництво, господарство і право.* 2014. № 3. С. 12−16.

67. Колесников Б. А. Нариси з історії профспілкового руху в Україні. Харків: Український робітник, 1927. 178 с.

68. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.

69. Комарницький В. І. Правові питання соціального партнерства в Україні: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Черкас. ін-т управління. Черкаси, 2001. 199 с.

70. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року від 19 черв. 1981 р. № 154. *Міжнародна організація праці.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

71. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на

ведення колективних переговорів № 98 від 01 лип. 1949 р. *Міжнародна організація праці.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text

72. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09 лип. 1948 р. *Міжнародна організація праці.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text

73. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. Редакція від 1 січ. 2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

74. Конституція Французької Республіки (прийнята на референдумі 4 жовтня 1958 р.): станом на 30 серп. 2015 р.: пер. з фр. / укладач П. В. Романюк. Х. : Право, 2015. 68 с.

75. Костюк В. Л. Поняття трудової правосуб'єктності: теоретико-правовий аспект. *Наукові записки Києво-Могилянської академії.* Електронний інституційний репозитарій Києво-Могилянської академії. Том 53. Юридичні науки. 2006. С. 65−70. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ffa87d64-ea81-42f2-8be7-40ec209f8724/content

76. Костюк В. Л. Правосуб’єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.

77. Куртакова Г. О. Держава як суб’єкт соціального партнерства. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління.* 2022. Вип. 6 (24). С. 28–37.

78. Куртакова Г. О. Діяльність профспілок при укладенні колективних договорів і угод в умовах соціально партнерських відносинах. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку:* матеріали XXX-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Гамбург, Німеччина, 7 берез. 2023 р.). Гамбург, 2023. С. 120–124.

79. Куртакова Г. О. Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2022. Вип. 5 (5). С. 52–62.

80. Куртакова Г. О. Механізми функціонування соціального партнерства. *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства:* матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 квіт. 2019 р.). Київ, 2019. С. 47–49.

81. Куртакова Г. О. Правове регулювання національної тристоронньої соціально-економічної ради. *Наукові інновації та передові технології.* 2023. Вип. 2. С. 126–132.

82. Куртакова Г. О. Правове регулювання соціального партнерства в Україні. *Актуальні проблеми юридичної науки у контексті реформування законодавства України:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16 берез. 2017 р.). Київ, 2017. С. 57–60.

83. Куртакова Г. О. Правове регулювання соціального партнерства. *Modern aspects of science: international collective monograph.* 2023. Vol. 30. P. 92–103.

84. Куртакова Г. О. Правовий статус профспілок у формування системи соціального партнерства в Україні. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом.* Юридичні науки. 2022. Вип. 2 (62). С. 34−43.

85. Куртакова Г. О. Правові засади участі профспілок у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). *Наукові інновації та передові технології.* 2023. Вип. 1. С. 112–122.

86. Куртакова Г. О. Проблеми соціального партнерства в Україні. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку:* матеріали XXX-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Ольборг, Данія, 7 жовт. 2023 р.). Ольборг, 2023. С. 73–75.

87. Куртакова Г. О. Роботодавець та їх об’єднання як суб’єкт соціального партнерства. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2023. Вип. 2 (8). С. 236–251.

88. Куртакова Г. О. Роль медіатора в трудовому праві. *Věda a perspektivy:* мультидисциплінарний міжнародний журнал. 2023. № 6 (25). P. 256−262.

89. Куртакова Г. О. Соціально-партнерські відносини – один із засобів захисту профспілками інтересів працівників. Проблеми модернізації України.

Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі: матеріали VI Всеукр. звітної наук.-практ. конф. (Київ, 8 груд. 2022 р.). Київ, 2022. Вип. 15. С. 254–256.

90. Куртакова Г. О. Фактори впливу на розвиток соціально- партнерства в Україні. *Державне регулювання господарської комерційної діяльності:* матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 16 берез. 2016 р.). Київ, 2016. С. 74–87.

91. Куц С. Еволюція поняття «соціальне партнерство за кордоном». *Практика відкритого суспільства. Відкритий Світ*. 2002. № 2. С. 4−7.

92. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. … д-ра юрид. наук; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 2005. 40 с.

93. Лазор В. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України.* 2003. № 10. С. 100−104.

94. Лазор І. В. Поняття і правова природа колективного договору. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_ 2012_25_11

95. Лебедєв В. М., Воронкова Є.Р., Мельникова В.Г. Сучасне трудове право (досвід порівняння праці). Книга 1. Х.: Статут, 2007.

96. Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. *Економіка та держава.* 2009. № 4. С. 12−15.

97. Лосиця І. О. Правові засади укладання колективних договорів. URL: http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/19595/

98. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія. Х.: Вид-во «ФІНН», 2011. 368 с.

99. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Менеджмент соціальної роботи: Теорія і практика: навч. посіб. К.: Каравела, 2007. 296 с.

100. Ляшенко Т. Система соціального партнерства в Україні на сучасному етапі. *Наукові записки ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України.* 2018. Вип. 3 (89). С. 70−86.

101. Магась В. О., Магась-Демидас Ю. І. Правове регулювання діяльності

громадських об'єднань в російській імперії наприкінці XVIII – на початку XX ст. *Наукові інновації та передові технології.* 2023. № 6 (20). С. 275−283.

102. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України. *Форум права.* 2007. № 2. С. 133−138.

103. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 − трудове право; право соціального забезпечення. Х., 2009. 20 с.

104. Марич М., Мартинюк А. Роль профспілок у підтриманні належного рівня життя працівників. *Економіка та суспільство.* 2021. Вип. 33. С. 1−7.

105. Маркова Н. С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу. *Ефективна економіка.* 2010. № 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=302

106. Матвійчук Н. Профспілки: реалізація прав працівників чи ризик для роботодавця? 2022. URL: https://golaw.ua/ua/insights/publication/profspilki-realizacziya-prav-praczivnikiv-chi-rizik-dlya-robotodavczya/

107. Махова Л. О., Виприцький А. О. Історія міжнародного розвитку та сучасний стан інституту медіації в Україні. *Право і суспільство.* 2018. № 5. Ч. 2. С. 241−247.

108. Мацюк О. Р. Трудові правовідносини розвиненого соціалістичного суспільства. К.: Наукова думка, 1984. 280 с.

109. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

110. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.

111. Мельничук Н. Сторони колективного договору. *Право України.* 2010. № 7. С. 16−19.

112. Мельничук О. Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах. *Збірник наукових праць ВДАУ.* URL: http://repository.vsau.org/getfile.php/1768.pdf

113. Менджул М. В. Цивільно-правовий статус громадських організацій:

монографія. Ужгород: Вид-во Олександри Гаркуші, 2010. 200 с.

114. Михайлишина Д. Що стимулюватиме українських біженців повернутися додому? *Центр економічної стратегії. Економічна правда.* 20 берез. 2023 р. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2023/03/20/698183/

115. Мірошниченко О. Як Україні компенсувати втрату 30 % трудового потенціалу. *Економічна правда.* 10 трав. 2023 р. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699925/

116. Міщук М. О. Теоретико-правові засади соціального партнерства в Україні: монографія / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Харків : Діса плюс, 2015. 431 с.

117. Моцна І. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2019. № 5. Ч. 1. С. 166−170.

118. Нагірна О. Відповідальність у сфері укладання колективних договорів. URL: http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/533-vidpovidalnist-u-sferi-ukladannya-kolektivnikh-dogovoriv

119. Національний банк України: *офіційний вебпортал.* URL: https://bank.gov.ua/

120. Негель Л., Макаренко Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні. *Стратегічна панорама.* 2004. № 2. С. 96–103.

121. Нижник Н., Дубенко Л., Пашко Л. Соціальне партнерство як виклик сьогодення. *Політичний менеджмент.* 2005. № 2 (11). С. 46–54.

122. Новосельська І. Укладання колективного договору як результат соціально-партнерських відносин. *Підприємництво, господарство і право.* 2014. № 1. С. 21−23.

123. Опитування громадської думки ставлення до профспілок та визначення пріоритетних напрямів діяльності профспілок відповідно до потреб та очікувань працюючих. О*фіційний веб-портал Федерації професійних спілок*

України. 13 квіт. 2023 р. URL: https://www.fpsu.org.ua/materialy/24248-opytuvannia-hromadskoi-dumky-stavlennia-do-profspilok-ta-vyznachennia-priorytetnykh-napriamiv-diialnosti-profspilok-vidpovidno-do-potreb-ta-ochikuvan-pratsiuiuchykh.html

124. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січ. 1998 р. № 16/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text

125. Основний закон Федеративної Республіки Німеччини від 23 трав. 1949 р. URL: https://yurist-online.org/laws/foreign/const_germany/_doc.pdf

126. Осовий Г. В. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ.* 2018. № 1. С. 76−85.

127. Пащенко І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вузів. Л.: Магнолія 2006, 2007. 260 с.

128. Пересунько В. С. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян. *Право України.* 2000. № 2. С. 93−95.

129. Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору: дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 − трудове право; право соціального забезпечення. Х., 2001. 217 с.

130. Петрачкович С. С. Принципи правового регулювання соціального партнерства. *Форум права.* 2011. № 3. С. 592−596.

131. Петров О., Осовий Г., Варениця В. Сучасний стан та пріоритетні напрями державної політики щодо розвитку національної моделі соціального діалогу в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.* 2010. № 3. С. 222−231. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2010_3_32

132. Пижова М. О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство:* електрон. наук. вид. 2020. № 2 (15). URL: http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Pyzhova15.pdf.

133. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах

у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Право України.* 2000. № 9. С. 81−83.

134. Пилипенко П. Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті трудового кодексу України. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи.* Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ. 2004. С. 28−30.

135. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.

136. Плечко С. П. Соціальне партнерство у сфері праці: поняття, принципи, правове регулювання. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері соціального забезпечення:* тези доп. та наук. повід. Міжнародна наук.-практ. конф. (Харків, 8−9 жовт. 2010 р.). Х.: Кроссроуд, 2010. 572 с.

137. Положення про примирні камери і третейські суд. *Збірник узаконень.* 1922. № 45. Ст. 560.

138. Поняття та форми реалізації норм права: лекція. *Державний університет «Житомирська політехніка».* URL: https://learn.ztu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=129320

139. Правове регулювання та економічні свободи і права : монографія / за ред. проф. М. Савчина. Ужгород : Вид-во «РІК-У», 2020. 224 с.

140. Правознавство: підручник / В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. К.: КНЕУ, 2003. 767 с.

141. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 4-те вид., перероб. і доп. Харків: Вид-во «ФІНН», 2011. 800 с.

142. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків : ФІНН, 2011. 255 с.

143. Приміч Д. В. Юридична природа права на ведення колективних переговорів й укладання колективних договорів, угод. URL:

http://www.pjv.nuoua.od.ua/v1_2017/11.pdf

144. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 лип. 2022 р. № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text

145. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 трав. 2022 р. № 2253-IX. URL: https://zakon. rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text.

146. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 берез. 2012 р. № 4572-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#doc_info

147. Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2023 році: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лип. 2023 р. № 708. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-derzhavne-zamovlennia-na-pidhotovku-fakhivtsiv-naukovykh-naukovo-pedahohichnykh-ta-robitnychykh-kadriv-na-pidvyshchennia-kvalifikatsii-ta-perepidhotovku-kadriv-u-2023-rotsi-708-110723

148. Про Державну службу України з питань праці. *Офіційний вебсайт Державної служби України з питань праці.* URL: https://dsp.gov.ua/biohrafiia/

149. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text

150. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02 берез. 2000 р. № 1533-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text

151. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням: Закон України від 18 січ. 2001 р. № 2240-III (Закон втратив чинність на підставі Закону № 77-VIII (77-19) від 28 груд. 2014 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-14#Text

152. Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР:

Закон Української РСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08#Text

153. Про затвердження плану заходів з опрацювання нормативно-правових актів Союзу РСР та Української РСР (Української СРР) з метою визначення положень, які доцільно інкорпорувати до законодавства України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 груд. 2022 р. № 1148-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1148-2022-%D1%80#Text

154. Про збори та спілки: Постанова Тимчасового Уряду від 12 квіт. 1917 р. *Збори Узаконень і Розпоряджень робітничого та селянського уряду.* 1917. Відділ перший. № 97. Ст. 540.

155. Про звернення громадян з соціальних питань: Постанова Верховної Ради України від 29 лип. 1994 р. № 153/94-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153/94-%D0%B2%D1%80#Text

156. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03 лип. 1991 р. № 1282-XII (Зупинення дії від 01.01.2023). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text

157. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 лип. 1993 р. № 3356-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#doc_info

158. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лют. 2023 р. № 2937-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text

159. Про медіацію: Закон України від 16 листоп. 2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

160. Про межу малозабезпеченості: Закон України від 04жовт. 1994 р. № 190/94-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/190/94-%D0%B2%D1%80#Text

161. Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 27 квіт. 1993 р. № 151/93 (Указ втратив чинність на підставі Указу Президента № 1871/2005 (1871/2005) від 29 груд. 2005 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/151/93#Text

162. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ

Президента України від 02 квіт. 2011 р. № 347/2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text

163. Про оплату праці: Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

164. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 черв. 2012 р. № 5026-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text

165. Про організації роботодавців: Закон України від 24 трав. 2001 р. № 2436-III (Закон втратив чинність на підставі Закону № 5026-VI (5026-17) від 22 черв. 2012 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2436-14#Text

166. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2136-20#Text

167. Про охорону праці: Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

168. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 берез. 1998 р. № 137/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text

169. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 берез. 2022 р. № 303. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text

170. Про пріоритетні завдання ФПУ у протистоянні законодавчим ініціативам влади, що звужують права працівників та профспілок в умовах воєнного стану: Постанова від 29 верес. 2022 р. № П11/2. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v11_1580-22#Text

171. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#top

172. Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності: від

10 груд. 1990 р. № 1818-1 (Закон не застосовується на території України згідно із Законом № 2215-IX (2215-20) від 21 квіт. 2022 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1818400-90#Text

173. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 груд. 2005 р. № 1871/2005 (Указ втратив чинність на підставі Указу Президента № 347/2011 (347/2011) від 02 квіт. 2011 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005#Text

174. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 груд 2010 р. № 2862 –VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text

175. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон від 17 черв. 1983 р. № 9500-X. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text

176. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листоп. 1998 р. № 1258/98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text

177. Прокопенко В. І. Трудове право. Харків: Консум, 2002. 528 с.

178. Процевський О. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? *Право України.* 1996. № 7. С. 13−20.

179. Проценко В. В. Становлення та діяльність освітянської профспілки в Українській СРР у 1920-ті рр.: дис. … канд. історич. наук. К., 2017. 265 с.

180. Процюк С. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення. *Публічне адміністрування: теорія та практика.* 2010. Вип. 1 (3). URL: http://dbuapa.dp.ua/zbirnik/2010-01/10pslzzn.pdf.

181. Рекомендація щодо колективних договорів № 91 від 29черв. 1951 р. *Міжнародна організація праці.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text

182. Рибницький Г. В. Зміст і структура колективного договору. *Вісник Національного університету внутрішніх справ.* Х.: Нац. ун–т внутр. справ, 2005. Вип. 29. С. 293–300.

183. Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової економіки:

дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2005. 176 с.

184. Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. … канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2015. 195 с.

185. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. *Група «Рейтинг». Національний інститут стратегічних досліджень.* Жовтень 2022 р. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy

186. Рішняк М. Вирішення колективних трудових спорів в контексті соціального партнерства (проблеми реформування законодавства). *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2012. № 3−4. С. 20−23.

187. Романова Н. Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство: навч.-метод. посіб. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.

188. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ме вид., доп. і перероб. К.: А.С.К., 2008. 944 с.

189. Серняк І. І. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства України. URL: https://visnyk.iful.edu.ua/wp-content/uploads /2015/10/56-7-13.pdf

190. Ситник О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету.* Серія «Економічні науки». 2009. Вип. 15. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/ npkntu_e/2009_15/ stat_09/42.pdf.

191. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.

192. Сіренко В. Ф. Реальність прав радянських громадян. К.: Наук. думка, 1983. 139 с.

193. Слісаренко Я. А. Передумови виникнення комісій по трудових спорах. *Форум права.* 2013. № 2. С. 513–522. URL:

http://dspace.nulau.edu.ua/bitstream/

194. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: ФІНИ, 2011. 336 с.

195. Сокур Н. В. Становлення трудових відносин в Україні: глобалізаційні аспекти. *Публічне управління і адміністрування в Україні.* 2020. Вип. 17. С. 140−146.

196. Соломінчук В. В. Зародження законодавства про професійні спілки на теренах України. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова.* Серія: Економіка і право. 2015. № 28. С. 117–123.

197. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 − трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2012. 20 с.

198. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». О., 2012. 205 с.

199. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. Одеса: Юрид. літ-ра, 2014. 208 с.

200. Сошникова Т.Л. Проблеми вдосконалення законодавства про соціальне партнерство. *Трудове право.* 2018. № 12. С. 17−24.

201. Стратегія діяльності Федерації профспілок України на 2021–2026 роки «Час дій та якісних змін», затверджена Постановою VIII З'їзду ФПУ 25 трав. 2021 р. URL: https://www.fpsu.org.ua/stratehiya-diyalnosti-fpu-na-2021-2026-roky.html

202. Ступак В. Розвиток соціального діалогу в Україні – кроки до суспільної злагоди. *Соціальне страхування.* 2007. № 7. С. 3−5.

203. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю. І. Саєнко. К. ВД «Стилос», 2003. 177 с.

204. Таль Л. С. Трудовий договір. Цивілістичне дослідження 4.1. Загальні вчення. Каменець-Подільський: Типографія губернського правління, 1913. 263 с.

205. Теорія трудового права України: монографія / Якушев І. М., Вусенко

Ю. В., Сокол М. В., Старчук О. В., Чубоха Н. Ф., Щербюк Н. Ю.; за ред. Якушева І. М. 2-те вид., переробл. та допов. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 728 с.

206. Тищенко О. В., Артюх Ю. І. Теоретико-правові проблеми сутності колективного договору як локального нормативного акту. *Юридичний вісник.* 2012. № 1 (22). С. 87−90.

207. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. К., 2003. 536 с.

208. Трудове право України / заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: А.С.К., 2004. 608 с.

209. Трудове право України: Академічний курс / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 536 с.

210. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

211. Трудове право України: підручник / С. В. Вишновецька та ін. ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника; Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Ф-т правн. наук, Київ. ін-т Нац. ун-ту «Одес. юрид. акад.». 2-ге вид, перероб. і допов. Київ: Леся, 2016. 446 с.

212. Трунова Г. А. Колективні угоди – акти соціального партнерства. *Юридична Україна.* 2007. № 10. С. 51−57.

213. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Чернівец. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці, 2007. 213 с.

214. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. О., 2006. 20 с.

215. Україна впевнено тримає 3 місце за кількістю поданих заяв в Європейський суд з прав людини: звіт 2022. *Advokat post: інформаційне агентство.* URL: https://advokatpost.com/ukraina-vpevneno-trymaie-3-mistse-za-kilkistiu-podanykh-zaiav-v-ievropejskyj-sud-z-prav-liudyny-zvit-2022/

216. Українці готові повертатися навіть не в рідний для них регіон, якщо

їм буде надана підтримка. Що показало одне з останніх опитувань? *Центр економічної стратегії. Економічна правда.* 20 берез. 2023 р. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2023/03/20/698183/

217. Федерація професійних спілок України: *офіційний вебпортал.* URL: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/20360-nasha-borotba-zareestrovano-zakonoproekt-rozroblenij-fpu.html

218. Федоренко С. Колективний договір: обов'язковість і необхідність його укладення. *Бюджетна бухгалтерія.* 2007. № 13. С. 67−71.

219. Цвих В. Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика. К.: ВПЦ «Київський університет», 2002. 376 с.

220. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. … канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 − трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2004. 21 с.

221. Цесарський Ф. А. Розвиток уявлень про колективний договір. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/5644/1/Zhesarskui_154.pdf

222. Цигановська В. В. Правова природа колективного договору в зарубіжній та вітчизняній інтелектуальній думці початку XX століття. URL: http://www.spilnota.net.ua/ua/ article/id-2279/

223. Циганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єкта трудового права. *Часопис Київського університету права.* 2019. № 1. С. 131−136.

224. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юрид. літ., 2001. 328 с.

225. Чанишева Г. І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України.* 2001. № 1. С. 19−26.

226. Чередниченко Н. В. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/29039/1/labor%20law.pdf

227. Чувакова Г. М. Фактичний склад у механізмі дії права. *Актуальні проблеми держави і права.* 2005. Вип. 25−26. С. 114−118.

228. Чумаченко І. М. Захист трудових прав і законних інтересів працівників профспілками в соціально-партнерських відносинах. *Право і безпека.* 2004. № 4. С. 148−153.

229. Чумаченко І. М. Функції профспілок в нових умовах господарювання. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи:* матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25−26 черв. 2004 р.) / За заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. Харків: Вид-во Нац. Ун-ту внутр. справ, 2004. С. 331−333.

230. Шамшина І. І. Правосуб’єктність працівника: поняття, підстави класифікації, види. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2010. № 18. С. 21−31.

231. Шамшина І. І. Профспілки як суб'єкти соціального партнерства на стороні працівників. Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1145/Shamshina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

232. Шамшина І. І. Суб’єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Л-ра, 2010. 448 с.

233. Шапоренко О. І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудових конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток:* електронний журнал. 2019. № 3. http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1546

234. Шерепера І. А., Смоквіна Г. А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України. *Сучасні проблеми регіонального розвитку. Економіка: реалії часу.* 2013. № 4 (9). С. 189−194.

235. Шостак Л. В., Яровенко М. М. Профспілковий рух в Україні. *Економіка та управління підприємствами.* 2017. Вип. 6. С. 177–181.

236. Юзик Л. Сутність та механізм соціального партнерства. *Економічний аналіз.* 2010. Вип. 5. С. 225–227.

237. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко та ін. -К.: «Укр. Енциклопедія», 1998. Т.1: А−Г. 672 с.

238. Якушев І. М. Суб’єкти трудового права: автореф. дис. … канд. юрид.

наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. юрид. академ. ім. Я. Мудрого. Харків, 2000. 19 с.

239. Янжул І. Виробництво на Україні / Перекл. О. Матійченко. Харків: Український робітник, 1926. 57 с.

240. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового: автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. юрид. академ. ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. 22 с.

241. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 1999. 16 с.

242. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

243. Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І. Індивідуальне та колективне трудове право України : наук. вид. Харків : Юрайт, 2021. 412 с.

244. Carrie Menkel-Meadow, The NLRA's Legacy: Collective or Individual Dispute Resolution or Not?, ABA *Journal of Labor & Employment Law*. 2011. № 26(2). P. 246−251.

245. Coulthard F. Non-union bargaining: enterprise flexibility agreements. J. Ofindustr. Relalions. Oxford. 2016. Vol. 38. P. 339−358.

246. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO). 30 August 2000 (GMBl. S. 526 (Nr. 28)). Inkrafttreten derletztenÄnderung 1 September 2011. URL: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/moderne-verwaltung/verwaltungsmodernisierung/geschaeftsordnung-bundesministerien/geschaeftsordnung-bundesministerien-node.html

247. Geschaeftsordnung des Deutschen Bunderestages ((GO-BT, GOBT, BTGO, GeschOBT) 28 Januar 1952 (BGBI. II S. 389), letzte Neufassungvom. 2 Juli 1980 (BGBI. I S. 1237). URL: https://www.bundestag.de/

248. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:61

249. Jerome T. Barrett & Joseph Barrett, A History of Alternative Dispute

Resolution: The Story of a Political, Social, and Cultural Movement 336 (San Francisco: Jossey-Bass, 2004. 122 p.

250. John Rogers Commons Labor and Administration. Édition réimprimée. Éditeur Macmillan, 1913. 431 p.

251. Journal Officiel. URL: https://www.journal-officiel.gouv.fr/pages/accueil/

252. Kaufman & Taras, eds. Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice and Policy. M.E. Sharpe, 2000. 46 p.

253. Kaufman, Does the NLRA Constrain Employee Involvement and Participation Programs in Nonunion Companies: A Reassessment, 17 Yale L. & Pol'y Rev. 2009. P. 729–811.

254. Lon L. Fuller, Mediation – Its Forms and Functions. *Southern California Law Review*. 2011. № 44 (2). P. 302−310.

255. Mahas-Demydas Y., Rudnytska O. Legal status of the trade unions in the Russian empire in 1905–1917. *East European Historical Bulletin.* 2019. № 12. P. 64−73.

256. Mouvement des Entreprise de France (MEDEF). URL: https://www.medef.fr

257. Nikita L. Lutov, The Problem of Workers' Social Rights and the Employers' Economic Rights Conflict in Corporate Activity: A Comparative Legal Aspect, 95(1) Lex. 2013. № 1. C. 56–69

258. Roy J.-E. Droit du Travail. 13e edition actualisée et refondue. Editions Liaisons, 2004. P. 94−95.

259. Sappia Jorge Labour justice and alternative dispute resolution of collective and individual labour conflicts. 2002. *International Labour Organization (ILO) Working Papers.* URL: https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/993608823402676.html

260. The Economic and Social Council. URL: http://lecese.fr/

261. Verbond van Nederlandse Ondernemingen. Neredlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO − NCW). URL: http://www.vno-ncw.nl

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях:

1. Куртакова Г. О. Правовий статус профспілок у формування системи соціального партнерства в Україні. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом.* Юридичні науки. 2022. Вип. 2 (62). С. 34−43.

2. Куртакова Г. О. Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2022. Вип. 5 (5). С. 52–62.

3. Куртакова Г. О. Держава як суб’єкт соціального партнерства. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління.* 2022. Вип. 6 (24). С. 28–37.

4. Куртакова Г. О. Правові засади участі профспілок у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). *Наукові інновації та передові технології.* 2023. Вип. 1. С. 112–122.

5. Куртакова Г. О. Правове регулювання національної тристоронньої соціально-економічної ради. *Наукові інновації та передові технології.* 2023. Вип. 2. С. 126–132.

6. Куртакова Г. О. Роботодавець та їх об’єднання як суб’єкт соціального партнерства. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2023. Вип. 2 (8). С. 236–251.

Статті у наукових періодичних виданнях
інших держав з юридичних наук:

7. Куртакова Г. О. Правове регулювання соціального партнерства. *Modern aspects of science:* international collective monograph. 2023. Vol. 30. P. 92–103.

8. Куртакова Г. О. Роль медіатора в трудовому праві. *Věda a perspektivy:* мультидисциплінарний міжнародний журнал. 2023. № 6 (25). P. 256−262.

Тези доповідей на науково-практичних конференціях:

9. Куртакова Г. О. Фактори впливу на розвиток соціально- партнерства в Україні. *Державне регулювання господарської комерційної діяльності:* матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 16 берез. 2016 р.). Київ, 2016. С. 74–87.

10. Куртакова Г. О. Правове регулювання соціального партнерства в Україні. *Актуальні проблеми юридичної науки у контексті реформування законодавства України:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16 берез. 2017 р.). Київ, 2017. С. 57–60.

11. Куртакова Г. О. Механізми функціонування соціального партнерства. *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства:* матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 квіт. 2019 р.). Київ, 2019. С. 47–49.

12. Куртакова Г. О. Соціально-партнерські відносини – один із засобів захисту профспілками інтересів працівників. *Проблеми модернізації України. Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі:* матеріали VI Всеукр. звітної наук.-практ. конф. (Київ, 8 груд. 2022 р.). Київ, 2022. Вип. 15. С. 254–256.

13. Куртакова Г. О. Діяльність профспілок при укладенні колективних договорів і угод в умовах соціально партнерських відносинах. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку:* матеріали XXX-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Гамбург, Німеччина, 7 берез. 2023 р.). Гамбург, 2023. С. 120–124.

14. Куртакова Г. О. Проблеми соціального партнерства в Україні. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку:* матеріали XXX-ої Міжнар. наук.-практ. конф. (Ольборг, Данія, 7 жовт. 2023 р.). Ольборг, 2023. С. 73–75.

Додаток Б

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

042121

Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»

Україна, 03039, Київ-39, вул. Фрометівська, 2,
Тел. +38 (044) 490-95-00, maup.com.ua
e-mail: iapm@iapm.edu.ua

МАУП

The Private Joint-Stock Company
«Higher Education Institution
«Interregional
Academy
of Personnel Management»

2, Frometivs`ka Str., 03039 Kyiv, Ukraine,
Tel. +38 (044) 490-95-00, maup.com ua
e-mail: iapm@iapm.edu.ua

"30" жовтня 2023 № 9925/1

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор МАУП,
доктор економічних наук, професор

М.Ф.Гончаренко

АКТ
про впровадження результатів дисертаційного дослідження на тему: «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки» здобувачки наукового ступеня кандидата юридичних наук Куртакової Ганни Олександрівни

Комісія у складі: професора кафедри господарського та трудового права, доктора юридичних наук, доцента Швеця В.О.; завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін та міжнародного права, кандидата юридичних наук, доцента Минюка Д.І.; заступника завідувача кафедри теорії держави і права та конституційного права, кандидата юридичних наук Талаха А.М.; склала цей акт про те, що комісією вивчені матеріали, підготовлені здобувачем наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; соціальне забезпечення Куртаковою Ганною Олександрівною.

Результати дисертаційного дослідження Куртакової Г.О. на тему: «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки» відображені у навчально-методичних матеріалах з навчальних дисциплін: «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права» та «Трудові спори» для студентів та слухачів бакалаврату та магістратури, де в якості джерел рекомендовано такі публікації:

1. Куртакова Г. О. Медіація в трудових правовідносинах. Мультидисциплінарний міжнародний журнал "Věda a perspektivy" 2023. № 6(25).

2. Куртакова Г.О. Правове регулювання соціального партнерства. MODERN ASPECTS OF SCIENCE.30- th volume of the international collective monograph .2023. С. 92-103.
3. Куртакова Г.О. Правові засади участі профспілок у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Наукові інновації та передові технології. 2023. Випуск 1. С.112-122.
4. Куртакова Г.О. Правове регулювання національної тристоронньої соціально-економічна ради. Наукові інновації та передові технології. 2023. Випуск 2. С.126-132.
5. Куртакова Г.О. Роботодавець та їх об'єднання як суб'єкт соціального партнерства . «Актуальні питання у сучасній науці» .2023. Випуск 2(8). С. 236-251.
6. Куртакова Г.О. Правовий статус профспілок у формування системи соціального партнерства в Україні. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Юридичні науки. 2022.Випуск 2 (62). С. 34-43
7. Куртакова Г.О. Держава як суб'єкт соціального партнерства. Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління. 2022. Випуск 6(24). С. 28-37.
8. Куртакова А. О. Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні. Актуальні питання у сучасній науці.2022. Випуск 5(5).С.52-62

Зазначені матеріали підтвердили належний теоретичний рівень і практичну обґрунтованість та відповідають меті й загальним напрямкам вдосконалення професійної підготовки юридичних кадрів і можуть бути використанні в навчальному процесі при викладання дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового право» та «Трудові спори» в Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Члени комісії дійшли спільного висновку, що представлені здобувачем Куртакової Ганною Олександрівною матеріали дослідження ґрунтуються на достатній кількості опрацьованих автором під час проведення дисертаційного дослідження законодавчих, наукових, архівних та емпіричних джерел.

Члени комісії:

професор кафедри
господарського та трудового права,
доктор юридичних наук, доцент Швець В.О.

завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін та міжнародного права,
кандидат юридичних наук, доцент Минюк Д.І.

заступник завідувач кафедри теорії держави і
права та конституційного права,
кандидат юридичних наук Талах А.М.

№ 74 від 6.11.2023 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Куртакової Ганни Олександрівни на тему: «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки»

Результати дисертаційного дослідження «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки» Куртакової Ганни Олександрівни - здобувача кафедри господарського та трудового права Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого Міжрегіональної Академії управління персоналом на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; соціальне забезпечення були використані у навчальному процесі та у плануванні й коригуванні навчальних програм підготовки майбутніх фахівців.

Найменування впровадженого результату	Форма впровадження і досягнутий практичний ефект
Навчальні програми з дисциплін: - Трудове право; - Право соціального забезпечення.	Матеріали науково-дослідної роботи «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки» впроваджені у вигляді конспектів лекцій та навчально - методичних комплексів.

Директор Голосіївського економіко-правового фахового коледжу Черней С.І.

УКРАЇНА * ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ * М.КИЇВ * "ГОЛОСІЇВСЬКИЙ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ" Ідентифікаційний код 31745018

УКРАЇНА
Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»
Ідентифікаційний код 00127522
03039, м.Київ, вул.Фрометівська, 2
№ 841511
«07» вересня 2023р.

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження на тему: «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки» здобувачки наукового ступеня кандидата юридичних наук Куртакової Ганни Олександрівни

Дисертаційне дослідження Куртакової Ганни Олександрівни на тему: «Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки» мало за мету вивчення та впровадження нових аспектів діяльності профспілок, дослідження їх впливу на покращення умов праці, соціального забезпечення та розвитку професійного потенціалу працівників Академії.

Здобувачка проаналізувала законодавчі акти, наукову літературу, провела інтерв'ю з працівниками, проаналізувала статистичні дані та внутрішню документацію підприємства.

Результати своїх досліджень Куртакова Г.О. представила в письмовому звіті, який містить пропозиції щодо підвищення рівня ефективності діяльності профспілки в Академії, зокрема:

1. Необхідності залучення працівників Академії до активної участі в профспілковому русі;
2. Програми підвищення кваліфікації членів профспілки;
3. Залучення додаткових ресурсів для виконання ними своїх посадових обов'язків.

Здобувачкою також було проведено тренінг з членами профспілки Академії та запропоновано використання медіації як альтернативного методу вирішення трудових спорів на підприємстві.

Ректор ПрАТ “Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна Академія управління персоналом”, доктор економічних наук, професор Гончаренко М.Ф.

Ідентифікаційний код 00127522