ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут міжнародних економічних відносин ім. Б.Д. Гаврилишина

КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА

на тему:

Аналіз активності профспілок на ринку праці України (мікро)

Студента 2-го курсу групи МЕНМФ -21

Олещука Юрія Васильовича

Керівник к.е.н., доцент Новак Ю.Р.

Національна шкала_____

Кількість балів____ Оцінка:ECTS_____

Члени комісії_____

(підпис) (прізвище та ініціали)

_____

(підпис) (прізвище та ініціали)

_____

(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль - 2016

ЗМІСТ

Вступ.....3

1. Ринок праці і його основні характеристики.....5

2. Профспілки та їх місце в соціально-трудовому розвитку.....14

3. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні.....26

Висновки.....32

Список використаної літератури:.....34

Вступ

Актуальність теми. У сучасних умовах формування ринкових відносин все більшого розвитку змагальності і конкуренції у всіх сферах суспільного життя, неабиякого значення набирають питання підвищення ролі професійних спілок як важливого інструменту соціального діалогу, інституту залучення широких верств населення до самодіяльності та опанування досвіду вирішення багатьох проблем професійної діяльності на засадах самоврядності та участі в громадських об'єднаннях.

Особлива роль професійних спілок у сучасному українському суспільстві зумовлена необхідністю забезпечення і захисту не лише професійних інтересів працюючих, але й завданнями забезпечення громадянських прав і свобод широких верств населення, в тому числі і тих, хто не належить до будь-якого професійного прошарку. Це означає, що з оновленням профспілкових організацій сьогодні пов'язані глибокі і ґрунтовні зміни не лише у сфері професійних виробничих відносин, але й системні перетворення самих основ функціонування всієї політичної, соціально-економічної та культурно- духовної сфер життя суспільства. Очевидно, що профспілки повинні стати ключовою ланкою демократичних засад взаємодії як окремих громадян, так і їхніх організацій у всіх сферах суспільних відносин.

Різноманітним аспектам проблем профспілкового руху в Україні присвячена значна кількість наукових досліджень, які активно здійснюються з початку набуття Україною незалежності. У першу чергу, слід відзначити фундаментальну наукову розробку питань історії становлення в Україні профспілкового руху в дослідженнях Б. Андрусишина, Р. Береста, М. Головко, А. Епштейна, А. Шаблія та ін. Критично осмислений в наукових працях А. Биченко, М. Бута, Н. Громадської, І. Коліушко, Г. Осового, О. Стояна, О. Тупиці, В. Цвиха і інших сучасний етап розвитку профспілок в Україні.

На сьогодні питання розбудови професійних об’єднань, підвищення їхньої ролі в суспільному житті, хоча і привертає увагу наукової громади, але результати наукового пошуку, на жаль, поки що суттєво не вплинули на якісні зміни в профспілковому русі, а це означає, що наукова діяльність у зазначеному напрямі повинна бути продовжена і поєднана з відображенням реальних шляхів застосування її здобутків у практиці реформування цього важливого інституту громадянського суспільства.

Незважаючи на те, що світовий досвід свідчить про те, що професійні об’єднання завжди відігравали надзвичайно важливу роль у суспільному житті, сучасний їхній стан в Україні демонструє скоріше імітацію, ніж реальну діяльність по представництву та захисту прав своїх членів. Слід висловити обґрунтовані побоювання того, що без реальних змін у сфері діяльності саме професійних спілок практично неможливо забезпечити реалізацію основних принципів демократії в первинних ланцюгах соціальної взаємодії на рівні трудових колективів, територіальних громадах, органів самоврядування та самоорганізації.

Метою роботи є характеристика становлення і розвитку професійних спілок в Україні:

Об’єктом дослідження є діяльність профспілок як суб’єкта соціально-трудових відносин.

Предметом дослідження є перспективи і напрями розвитку профспілкового руху.

Завдання роботи:

- охарактеризувати ринок праці, його суть і функції;

- проаналізувати місце профспілок в соціально-трудовому розвитку;

- визначити проблеми і перспективи розвитку профспілок в Україні.

У роботі присутні вступ, три розділи, висновки, список використаної літератури.

1. Ринок праці і його основні характеристики

Ринок праці – саморегульована система розподілу робочої сили із специфічними факторами конкуренції між носіями робочої сили за найвигідніші умови праці та її оплати та між підприємствами за залучення необхідної кількості найбільш кваліфікованої робочої сили, а також між робітниками і фірмами за рівень оплати праці [16, с.205]

До суб'єктів ринку праці відносяться:

- фірми – покупців праці (робочої сили);

- найманих робітників – продавців своєї робочої сили.

Об'єкт ринку праці – робоча сила, яка прирівнюється до праці..

У той же час, праця не з'являється на ринку як окремий економічний суб'єкт, вона постає підчас самого процесу виробництва. А ,власне, на ринку праці купується і продається саме робоча сила, що є його суб'єктом, а в подальшому споживається під час процесу виробництва.

Ринок праці виник в той час, коли товаром стала робоча сила.

Робоча сила прирівнюється до товару на ринку при таких умовах :

1) носій робочої сили зобов'язаний бути юридично вільним, щоб мати право розпоряджатися нею(ця умова вступила в дію в повному обсязі після відміни кріпосного права);

2) носій робочої сили не мати інших засобів виробництва, які б стимулювали його до продажу власної робочої сили (ця умова втупила у дію тільки після позбавлення селянства земель);

3) на ринку мають бути в наявності покупці цього особливого товару.

Перша умова створює атмосферу для продажу самої робочої сили. Друга – супроводжує необхідність для її продажу, а третя свідчить про наявність відповідних відносин найму, які характеризують суть ринку праці.

Процес трансформації робочої сили у товар в широкому масштабі включив у себе цілу епоху, яку назвав Карл Маркс «Період первісного нагромадження» (період XVI-XVIII століть). Саме ц цей час відбулося

широкомасштабне позбавлення селян кріпацтва та позбавлення їх земель, що привело до того, що вони змушені були працювати за наймами. Відповідного до цього здійснювалось нагромадження необхідних грошових капіталів для закупівлі факторів виробництва (предметів, засобів та робочої сили).Таким чином і з'явилось розвинене товарне виробництво.

Сукупність певних економічних відносин щодо найму робочої сили становлять ринок праці. Характерною відмінністю ринку праці є його інтегрованість. Існує велика різноманітність спеціалізованих ринків праці, що являються елементами інтегрованого ринку.

Спеціалізація та інтеграція ринку праці існує завдяки утворенню нових професій, з одного боку, і відмирання старих – з іншого, зміни змісту традиційних професій.

Ринок праці заснований на таких принципах:

1) особиста та економічна свобода працівників, що мають можливість вибирати з-поміж зайнятістю і безробіттям, тим чи іншим фахом, видом діяльності, зважаючи в першу чергу на особисті, колективні та суспільні інтереси;

2) право працедавця (покупця робочої сили) незалежно ухвалювати рішення щодо кількісті і якісті найманої праці;

3) визначення рівня ціни фактора праці (заробітної плати), з урахуванням попиту її пропозиції на неї, а також за взаємною домовленістю обох сторін.

Функціонування ринку праці підпорядковуються законам товарного виробництва: закону попиту і пропозиції, закону вартсті, закону конкуренції, який розкривається у виконанні ним певних функцій, а саме:

• функції суспільного поділу праці —відокремлює роботодавців і найманих працівників за спеціальностями, професіями, галузями й регіонами;

• інформаційної функції — ринок дає інформацію учасникам, які здійснюють купівлю-продаж товару «робочої сили», про умови найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили тощо.

• посередницької — установлює взаємозв'язок між роботодавцями та найманими працівниками з метою задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі - продажу товару "робоча сила";

• ціноутворюючої функції — визначає рівновагу між попитом і пропозицією робочої сил, і відповідно до закону вартості відбувається визначання витрат праці, які були залучені для виготовлення товару та його загальної корисності;

• стимулюючої — ринок мотивує до покращення якості робочої сили, способом стимулювання найманих робітників до удосконалення свого рівня вмінь та знань, для того щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці:

• регулючої —сприяє формування певного пропорційного балансу у суспільному виробництва та розвитку регіонів, способом сприяння переміщення робочої сили з одних регіонів в інші;

• оздоровчої — в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і дохід в умовах гострої конкуренції, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

• соціальної — сприяє до вибору більш складної, вище оплачуваної, престижної роботи з урахуванням розвитку персональних здібностей і ділових якостей[9, с.315].

У класичні моделі ринку праці головним рушійним джерелом виробництва продукції є робоча сила (ресурс праці).

На ринку праці таких два основних елементи: попит та пропозиція праці. Де відповідно попит і пропозиція праці являються функціями

середньої заробітної плати (Wr).Реальна заробітна плата –це дохід від праці, який виражений в одиницях даного створеного продукту.

Якщо розглядати попит на робочу силу (Ad), то він виводиться із правила максимізації прибутку, яке гласить, що наймання робочої сили буде відбуватися до тих пір, доки витрат, які є пов'язані з оплатою праці не буду рівні граничному продукту цієї праці (тобто прибуток, що створює наймана праця). Функція попиту робочої сили є спадною і розраховується шляхом диференціювання короткострокової виробничої функції виду $Y=kA-lA^{1.}$ Згідно умови максимізації прибутку похідна короткострокової виробничої функції повинна дорівнювати витратам на заробітну плату, тобто [12, с.59]:

$$\begin{cases} \dfrac{dY}{dA} = W \\ Y = kA - lA^2 \end{cases} \qquad \begin{cases} (kA - lA)^2 = Wr \\ k - 2lA = Wr \end{cases} \qquad A^d = \frac{k - Wr}{2l} \quad (1)$$

Щодо функції пропозиції робочої сили (A^s), то у класичній теорії розрізняють короткотерміновий і довготерміновий періоди. Для довготермінової пропозиції класики висунули песимістичну теорію Мальтуса про народонаселення, розроблену в кінці XVIII століття під впливом британського вибуху народонаселення. Суть даної теорії зводиться до того, що чисельність населення кожні 25 років зростає в геометричній прогресії, тоді як виробництво збільшується в арифметичній прогресії в силу дії закону спадної родючості ґрунтів. В цій ситуації пропозиція робочої сили перевищує попит на неї. А звідси рівноважна ставка заробітної плати зменшується до прожиткового мінімуму і нижче. В цій ситуації довгострокова рівновага на ринку робочої сили може встановлюватися лише під впливом природних і соціальних катаклізмів (війн, пожеж, голоду, землетрусів, наводнення і т.д.).

Отже, в довгостроковому періоді заробітна плата буде повністю еластична відносно ставки заробітної плати, що наближатиметься до прожиткового мінімуму.

В короткостроковому періоді пропозиція робочої сили буде зростаючою функцією від ставки заробітної плати. Подальше дослідження ринку праці в неокласичних моделях функцію пропозиції робочої сили розглядатиме також не лише як функцію від ставки заробітної плати, а як функцію залежності пропозиції робочої сили від наявності вільного часу. Чим менше вільного часу, тим менша пропозиція робочої сили, якщо забраний вільний час не буде винагороджуватися відповідною ставкою заробітної плати.

Отже, короткотермінова функція пропозиції робочої сили має вигляд [12, с.60]:

$A^s = a * Wr$ (2)

Для того, що визначити рівноважне значення заробітної плати на ринку робочої сили, необхідно дотриматися вимоги рівноваги, обов'язкової для класичних моделей, тобто [12, с.60]:

$$\begin{cases} A^s = a \times W \\ A^d = \dfrac{k - Wr}{2l} \\ A^s = A^d \end{cases} \qquad a \times Wr = \frac{k - Wr}{2l} \qquad (3)$$

Розв'язок даної системи рівнянь дозволяє визначити формально величину повної зайнятості, шляхом підстановки значення Wr у рівняння пропозиції чи попиту на робочу силу.

Графічно модель ринку робочої сили має вигляд (рис.1.1.).

На графіку показано, що в результаті взаємодії попиту і пропозиції досягається рівноважна зарплата Wr і рівноважна зайнятість А. При тимчасовому підвищенні зарплати починає діяти механізм очищення ринку від надмірної пропозиції. При зниженні зарплати діє механізм очищення ринку від зайвого попиту.

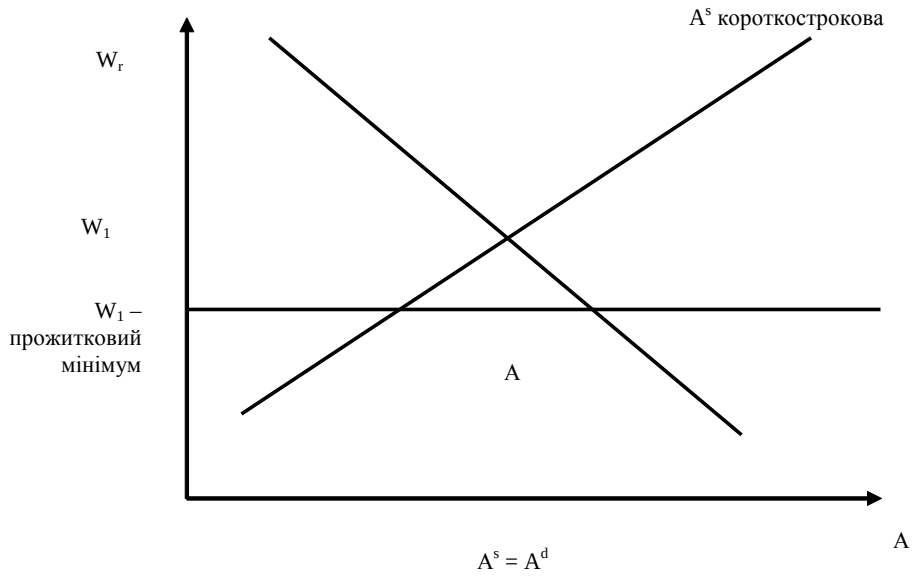

Рис.1.1. Графічна модель ринку праці [12, с.60]

Ринкова система при капіталізмі, вважали Дж.М.Кейнс та його найбільш активні послідовники (Дж.В.Робінсон, Р.Ф.Харрод, Є.Г.Хансен та ін.), ніколи не була системою досконалої конкуренції. Навпаки, і ринок продуктів, і ринок праці та інших ресурсів недосконалі. На ринку праці міцні позиції займають профспілки, що протидіють зменшенню заробітної плати. І навіть там, де працівники не є членами профспілок, заробітна плата регулюється, як правило, не частіше одного разу на рік. При капіталізмі, на думку Дж.М.Кейнса, взагалі не існує ринкового механізму, який гарантував би повну зайнятість і економічну стабільність.

Теорію Кейнса вважають теорією недостатнього попиту. За Кейнсом, обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який включає споживчий та інвестиційний попит. Головна причина безробіття вбачається у недостатньому обсягу ефективного попиту і пов'язується насамперед з спадом як фазою економічного циклу. Недостатність споживчого попиту при цьому пояснюється основним психологічним законом споживання, згідно з яким люди схильні збільшувати своє споживання при зростанні доходів, але не тією мірою, якою зростає доход. [12, с.61]

У класичній моделі ринку робочої сили як пропозиція, так і попит є функціями ставки заробітної плати, і в результаті утвориться рівноважна

реальна ставка заробітної плати, що врівноважує попит та пропозицію робочої сили.

На противагу цьому, Кейнс у своїй загальній теорії зайнятості враховує ставки заробітної плати суцільно як фактор, що визначає пропозицію та попит, а не винятково визначальна зайнятість. Він же припускає процес утворення заробітної плати, що не обов'язково приводить до ліквідації ринку.

Кейнс вважає, що номінальні ставки заробітної плати повинні бути обмеженими знизу. Він пише: "Повсякденний досвід, безсумнівно, учить нас тому, що стан, у якому працівники (у визначених межах) більше наполягають на грошовій формі оплати праці, чим на реальній заробітній платі, представляється не тільки можливим, але і нормальним. У той же час працівники, пручаючись звичайно скороченню заробітної плати в грошовому вираженні, не має звички залишати роботу при кожнім підвищенні цін на товари, що купуються за заробітну плату".

Якщо це так, то і неокласики не можуть говорити, що ситуація на ринку робочої сили може приводити до стану неповної зайнятості внаслідок нижнього обмеження заробітної плати.

Припустимо тепер, з метою використання пропозиції робочої сили для рухів ставки заробітної плати вверх, що ставка заробітної плати є зростаючої функцією номінальної ставки заробітної плати.

Для цього приймемо наступні допущення:

Пропозиція робочої сили є функцією номінальної ставки заробітної плати, причому таким чином, що при зростаючих ставках заробітної плати пропозиція робочої сили зменшується, залишаючись, однак, при русі від один раз заданої ставки заробітної плати $\mathbf{W^x}$ униз нескінченно еластичним стосовно заробітної плати, що означає перетворення значення $\mathbf{W^x}$ у мінімальну заробітну плату [12, с.72].

$$\mathbf{N_s = N_s(W)} \qquad (4)$$

$$\mathbf{C \text{ ——} > 0 \text{ для } W > W^x}$$

$$W = W^x \text{ для } N_s < N_s(W^x) \quad (5)$$

Попит на робочу силу є спадаючою функцією реальної ставки заробітної плати [12, с.72].

$$N_D = N_D(W/P), \quad (6)$$

У такому випадку ми можемо проаналізувати різну реакцію ринку робочої сили на підвищення і зниження попиту за допомогою рис.4.

При заданому рівні цін на товари P_o можуть виходити нанесені функції пропозиції та попиту $N_s(W)$ і $N_D(W/Po)c$ рівноважною ставкою заробітної плати при повній зайнятості $W^x = W^o_o$ і кількісним вираженням зайнятості $N_{so} = N_{Do} = N_o$ (точка P'_o).

Якби з цієї вихідної ситуації справа дійшла б до підвищення рівня цін до $P_2 > P_o$ то крива попиту на робочу силу змістилася б вправо до пунктирної лінії $N_D = N_D(W/P_2)$ (оскільки покупці робочої сили готові платити за визначену кількість робочої сили в умовах зростаючого рівня цін на товари відповідну більш високу номінальну заробітну плату).

Крива пропозиції робочої сили тепер іде по лінії $W_oP'_2$ зі ставкою заробітної плати і W_2 і новою кількістю повної зайнятості N_1.

Якщо ж, однак, починаючи з вихідної рівноваги з P'_o, рівень цін на товари знижується до $P_1 < P_o$, то в такому випадку крива попиту зміщається уліво вниз до штрихової лінії $N_D(W/P_1)$ (оскільки визначена номінальна ставка заробітної плати тепер для P_1 роботодавців означає більш високі витрати на реальну заробітну плату). Внаслідок обмеженості знизу мінімальної ставки заробітної плати W_o функція пропозиції ідентична траєкторії лінії $W_oP'_1P'_oN_s(W)$. Вона перетинає нову криву попиту в точці $P'_1cW_1 = W$ і кількістю зайнятості. Оскільки при ставці заробітної плати $W_1 = W_o$ пропонується кількість робочої сили $N_o > N_2$, то в новій рівновазі переважає неповна зайнятість, рівень якого виражається через $N_2 - N_o$.

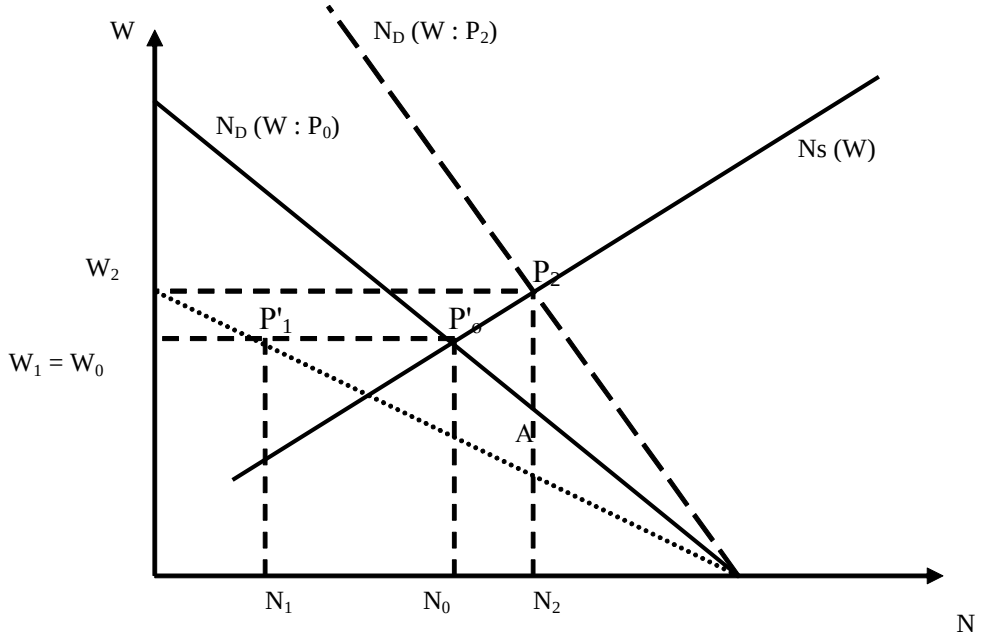

Рис.1.2. Графічна модель попиту і пропозиції робочої сили в кейнсіанській теорії зайнятості [12, с.75]

Дж.М.Кейнс з даної моделі ринку праці зробив два основних висновки:

1. Реального попиту на товари недостатньо, щоб індуціювати виробництво при повній зайнятості.

1. Не середня номінальна ставка заробітної плати, а середня реальна ставка заробітної плати, повинна бути обмежена зі сторони зменшення, оскільки це забезпечуватиме пропозицію робочої сили.

2. Профспілки та їх місце в соціально-трудовому розвитку

Профспілки - добровільне громадське об'єднання, що охоплює робітників, які є пов'язані спільними інтересами щодо виду їх діяльності як у виробничій, так і в не виробничій сферах, для захисту трудових та соціально-економічних прав і інтересів своїх членів.

Вони виконують функції, які є непідсильні одній людина, та є важливими для робітників: участі в колективних переговорах, відстоювання вигідних для робітників умов праці; підготовки та підписання колективних угод; контролю за виконанням адміністрацією умов колективної угоди та примушування її ліквідувати порушення; представництва трудящих перед адміністрацією, в державних органах, судах та ін.

На підставі вищесказаного можна сказати, що профспілки послідовно відстоюють права працівників на гідну працю, ідею вдосконалення механізму оплати праці, що відіграє важливу роль в сфері соціально-економічних відносин. Таким чином профспілки впливають на розвиток і майбутнє економічних реформ у державі.

Основними завданнями , над якими працює Федерація профспілок України -це створення і збереження нових робочих місць, підвищення мінімальної заробітної плати до фактичного прожиткового мінімуму, встановлення розміру базового тарифного розряду ЄТС на законодавчо гарантованому рівні, погашення заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємств та організацій усіх форм власності, захист життя і здоров'я працівників на робочому місці. Головним важелем стимулу для розвитку профспілок, вважається підвищення престижності праці, і в першу чергу, у сфері матеріального виробництва. І саме тому випадково такі тенденції як зменшення чисельності профспілок, послаблення їх впливу на уряд, втрата авторитету в суспільстві ,а головне невизначеність у завтрашньому дні привели до як до процесів змін, так і до створення відповідних положень щодо місця і ролі профспілок у суспільстві, які

переймають значень стратегічних. Такі ж тенденції спостерігають в країнах Європи.

На сьогоднішній час в Україні найбільш масовою громадською організацією в системі політичних зміщень є профспілки. Вони налічують понад 8 мільйонів осіб, що на даний час є найбільш численним об єднанням в Європі. Федерація профспілок України є учасником Міжнародної конфедерації профспілок, що охоплює близько двадцять країн світу.

За даними Міністерства юстиції України, на сьогодні до Реєстру професійних спілок і їх об'єднань, які мають загальноукраїнський рівень, включено 177 такого роду формувань [17]. Серед них Федерація професійних спілок України є найбільш великим профспілковим утворенням, яке об'єднує понад 75 % членів профспілок країни. У зв'язку з тим, що відсутня доступна статистична інформація, можна визначити лише приблизну загальну чисельність членів профспілок на Україні - близько 12 млн осіб. Федерація професійних спілок України представлена у всіх регіонах України, чисельність первинних структур профспілок цього об'єднання складає 89 424 організацій, а загальна чисельність їх членів - 9 208,5 тис. чоловік [19].

Одним з важливих критеріїв, які визначають статус громадської організації, є кількість її членів. Профспілка, що прагне до лідерства і успіху, повинна постійно турбуватися про гідний рівень членства. Заохочення нових і нових членів профспілки має бути постійно у полі зору кожної профспілки.

Аналізуючи статистичні дані організацій ФПУ можна дійти висновку про скорочення членів профспілок (рис.2.1). Загальна кількість членів профспілок, що входять у ФПУ, починаючи з 1990 року зменшилася майже на 65 відсотків – з 25 млн у 1992 р. до 9,2 млн у 2015р.

Єдина професійна спілка, що протягом років незалежності не знизила кількість членів і навіть трохи наростила її, це – Профспілка працівників освіти і науки України. Вона зросла за рахунок, насамперед, розширення мережі закладів освіти, росту у них кількості студентів. Якщо у 1995 р. як

члени професійної спілки були 982,6 тис. студентів, то у 2015 р. їх нараховувалося 1214,1 тис., або на 9,2% більше.

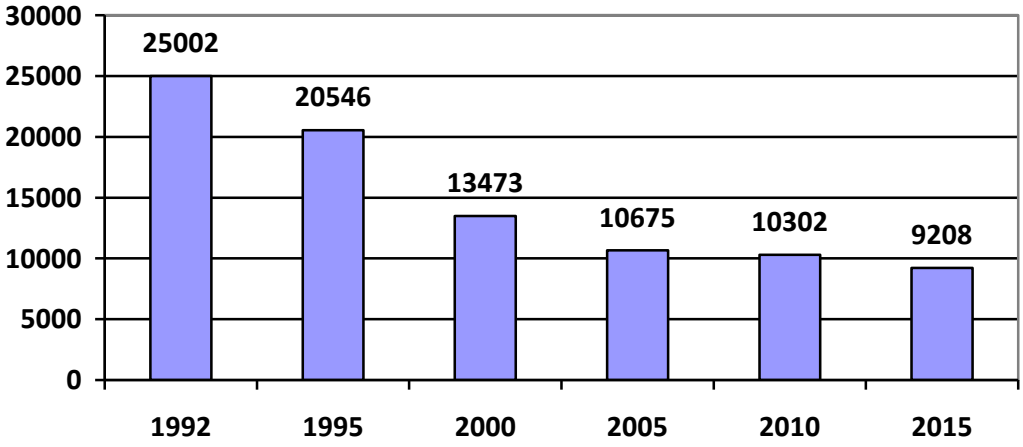

Рис.2.1. Кількість членів професійних спілок

Рівень довіри населення до профспілок засвідчують результати соціологічного опитування, проведеного Центром Разумкова у 2015 р. На запитання «Чи довіряєте Ви профспілкам?» 8,1% респондентів відповіли – повністю довіряю, 25,7 – швидше довіряю, 26,1 – швидше не довіряю, 25,5 – повністю не довіряю, а 12,6 не змогли відповісти (рис.2.2).

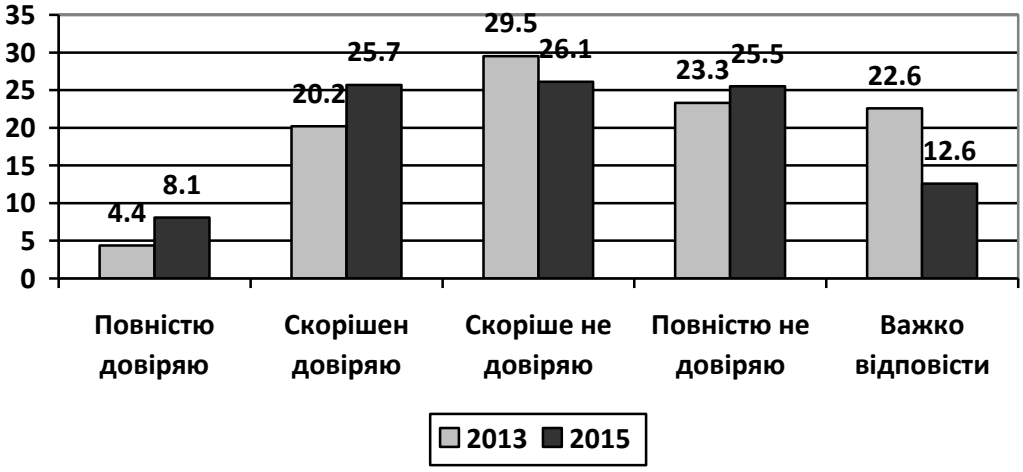

Рис.2.2 Рівень довіри до профспілок у 2013 і 2015 рр.

Майже третина опитаних довіряє чи швидше довіряє профспілкам. У рамках подібного дослідження Центром Разумкова на запитання «Хто має представляти Ваші інтереси в суспільних процесах у першу чергу?», було отримано такі відповіді:

- політичні партії – 20,2% респондентів;
- не змогли відповісти – 17,2%;
- громадські організації – 19,1%;
- профспілки – 14,5%;
- бізнесові структури – 1,4% респондентів.

Отже, більшість громадян України не вбачає у профспілках організацію, яка захищає інтереси працівників. Такі негативні результати опитувань профспілки України отримали здебільшого через відсутність узгодженої тактики діяльності щодо захисту інтересів людини праці. Не простежуються чіткі солідарні дії профспілкового руху і у відносинах з державою та роботодавцями. Низьким лишається рівень взаємопідтримки під час акцій протесту, що проводяться окремими профспілками.

В Україні у 2015р. діяли понад 89 тис. колективних договорів. Частка працівників, які охоплені такими договорами, знаходиться в межах 70-76%, це свідчить у цілому про досить високий ступінь охоплення робітників такою формою соціального партнерства (рис.2.3). Окремі галузі мають 93-96% працівників, що залучені у колективні договори (машинобудування та приладобудування), авіапромисловість — 99,2%.

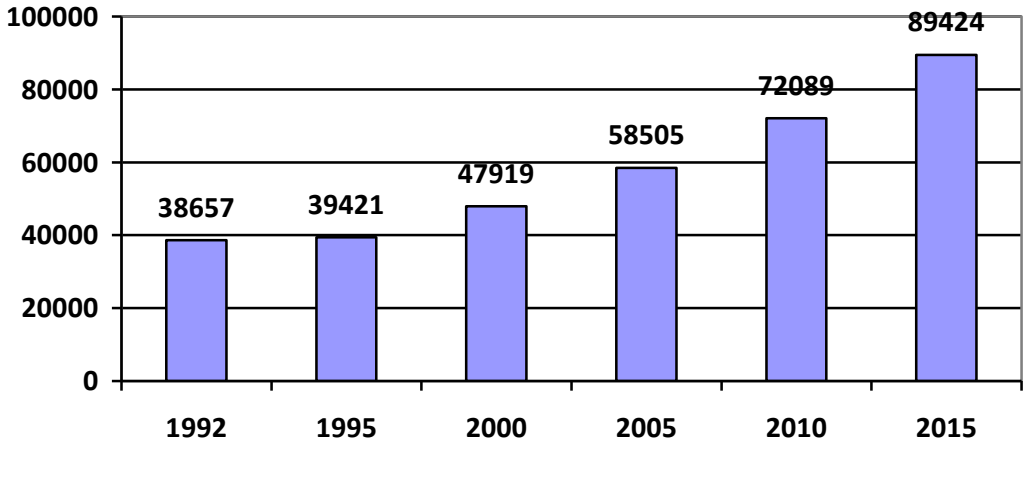

Рис.2.3. Кількість укладених колективних договорів

Проте, і представники і держава констатують низьку ефективність колективних договорів і майже постійні їх порушення з боку роботодавців.

Колективні договори, як правило, укладаються в більшості формально, а деколи і з порушеннями закону. Це засвідчують численні факти із перевірки підприємств. Отже, аналіз дотримання роботодавцями укладених колективних договорів засвідчує їх формальний характер і невисоку ефективність.

Однією з форм діяльності професійних спілок є лобіювання інтересів їх членів в органах державної влади — перш за все, у Верховній Раді України. Захист працівників профспілки України здійснюють і шляхом представлення та адвокатського захисту працівників у судах. Разом з тим, статистичні дані свідчать, що ці форми захисту прав працівників використовуються профспілками недостатньо.

За даними Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, 91,1% усіх справ, що виникають з питань трудових відносин, становлять позови про відшкодування зароблених грошей. У 2014р. судами було розглянуто понад 143 тис. таких справ і на користь позивачів присуджено до стягнення 401 млн. грн., або 85,6% з пред'явлених до стягнення.

При цьому, рішення судів, у т.ч. з питань трудових спорів, далеко не завжди виконуються. Статистика виконання судових рішень в Україні не оприлюднюється, але сказане, за результатами перевірок і на підставі численних звернень, підтверджують і Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, і самі профспілки.

За даними Національної служби посередництва і примирення, протягом 2015р. в країні стався 188 трудовий спір (конфлікт). У січні-грудні 2015 року НСПП сприяла вирішенню 188 колективних трудових спорів (3 – на національному, 4 – на галузевому, 7 – на територіальному, 174 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,3 млн. працівників 8340 суб'єктів господарювання. Найбільшу кількість КТС(К) було зареєстровано, зокрема, на підприємствах, в установах, організаціях Львівської (24), Херсонської (14), Чернігівської (13), Вінницької, Донецької, Миколаївської та Полтавської (по 9) областей; серед видів економічної

діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях транспорту (27), освіти (23), сфери житлово-комунального господарства (23).

У 188 спорах найманими працівниками було висунуто 480 вимог, з яких 174 (36,2%) – у зв'язку з наявністю заборгованості із виплати заробітної плати та порушенням термінів виплати поточної заробітної плати; 79 (16,4%) – щодо дотримання порядку звільнення та працевлаштування; 67 (14%) – щодо підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці; 50 (10,4%) – щодо виконання заходів з охорони та безпеки праці; 110 (23%) – інші вимоги.

За сприяння НСПП, у ході проведення примирних процедур, було вирішено та знято з реєстрації 121 спір (2 спори на національному, 1 – на галузевому, 4 – на територіальному, 114 – на виробничому рівнях) та 314 вимог, з яких 116 вимог (37%) стосувались погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної зарплати, 68 (21,6%) – дотримання порядку звільнення та працевлаштування, 41 (13,1%) – підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці, 29 (9,2%) – виконання заходів з охорони та безпеки праці, 60 (19,1%) – інші вимоги.

Основним законом який визначає правовий статус профспілок є Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, який визначає, що профспілки створюються і існують не лише з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, але і з метою представництва своїх членів у цих відносинах [2].

Ст. 21 зазначеного закону передбачено, що профспілки, їх об’єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

У навчальній літературі акцентується увага на контрольній функції профспілок за дотриманням трудового законодавства. В той же час проблема захисту трудових прав працівників профспілковими органами поза

діяльністю по контролю за дотриманням трудового законодавства в літературі не розглядалася. Аналіз літератури та чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що захист трудових прав здійснюється профспілками принаймі у двох формах. По-перше, це участь у системі соціального партнерства, зокрема при проведенні колективних переговорів, консультацій, а також укладання колективних договорів та угод. По-друге, шляхом здійснення представництва найманих працівників при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

Одним з основних напрямів захисту трудових прав працівників є діяльність профспілок в системі соціального партнерства.

Законом України "Про соціальний діалог" визначено такі його форми:

- обмін інформацією;
- проведення консультацій;
- здійснення узгоджувальних процедур;
- проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод [3].

Соціальний діалог є лише одним із шляхів здійснення соціального партнерства, оскільки він не включає в себе укладення колективних договорів і колективних угод, а також примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів, участь працівників і їх представників в управлінні підприємством.

Участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

У частині регулювання колективних трудових відносин соціальні партнери проводять колективні переговори і укладають колективні договори і угоди, працівники беруть участь в управлінні підприємством, проводять взаємні консультації і переговори з питань регулювання колективних трудових відносин.

У частині захисту колективних трудових прав соціальні партнери здійснюють примирно-третейські процедури з метою вирішення колективних трудових спорів, реалізують право на страйк.

Предметом діяльності органів соціального діалогу є не тільки питання регулювання трудових відносин, але і відносин у сфері соціального забезпечення, а також питання соціального захисту малозабезпечених громадян, безробітних і т.д.

У сучасних умовах виникає необхідність більш широкого залучення органів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів. При цьому процедури примирення і посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні колективних, так і індивідуальних трудових спорів.

У першу чергу це стосується участі профспілок при вирішенні індивідуальних трудових спорів. В Європейських країнах в судовому вирішенні спорів профспілки виконують такі функції: надають юридичну допомогу працівникам та здійснюють їх представництво; подають від імені працівників індивідуальні позови зі спорів, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів.

У колективному договорі можна передбачати можливість або необхідність створення комісії з трудових спорів на підприємстві.

Комісія з трудових спорів має стати примирним органом при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури з метою досягнення компромісу при їх вирішенні та їх примирення.

У законодавстві необхідно закріпити правило про те, що працівник має право вибирати між судовим розглядом індивідуального трудового спору і його розглядом за допомогою примирних процедур. Незважаючи на положення Конституції України про право громадянина на судовий захист, працівник повинен мати можливість вибору органу куди йому звертатися за захистом свого порушеного права. Це право можна передбачити і в трудовому договорі. Як видається такий стан трудового договору не буде

суперечити відповідним конституційним положенням, оскільки не обмежує права працівника на судовий захист, а лише надає йому право звернення в інший орган. Це підтверджується і позицією Конституційного Суду України, який у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю "Торговий Дім" Кампус Коттон клаб щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) зазначив, що передбачена законом або договором можливість досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

Оскільки завданням комісії з трудових спорів є примирення сторін індивідуального трудового спору, то її рішення не можуть прийматися простою більшістю членів присутніх на засіданні. У зв'язку з новим порядком утворення комісії рішення її можуть прийматися за взаємною згодою всіх членів комісії, присутніх на засіданні, також буде реальним втіленням принципів соціального партнерства при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Ще одним видом захисту трудових прав працівників профспілками є здійснення представництва найманих працівників при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів. У літературі з трудового права немає однакового розуміння представництва у трудових правовідносинах. Так, Лебедєв В. М. вважає що у відносинах соціального партнерства має місце не представництво, а делегування повноважень. Він вважає, що коли профспілка представляє інтереси не члена профспілки у відносинах з роботодавцем, то в даному випадку мають місце відносини типові для цивільно-правового договору доручення. На його думку і об'єднання профспілок, і об'єднання роботодавців делегують належні їм повноваження своїм органам при укладенні різного роджу угод (територіальних, галузевих та інших). Слідом за ним Ніколайченко Г. М. вважає, що у відносинах соціального партнерства - участі працівників і

роботодавців і професійних спілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства у даних випадках має місце не представництво, а делегування повноважень роботодавцем, працівниками (трудовим колективом), громадськими у тому числі й профспілковими організаціями. У той же час на її думку коли йдеться про розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів і у деяких інших випадках виправдано говорити не про делегування повноважень, а про представництво у сфері трудових відносин [14, с.8].

Однак, як справедливо зазначають інші автори, делегування повноважень - це спосіб наділення повноваженнями, при якому один суб'єкт передає іншому право вирішити питання, яке віднесене до компетенції першого. Тобто, делегування повноважень є елементом представництва [13, с.121].

Колективні трудові права сторони соціального партнерства можуть реалізувати лише шляхом представництва. В законі "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" інтереси найманих працівників можуть представляти профспілки або інші органи чи особи. Тобто у даному випадку мова йде про представництво. У законі "Про соціальний діалог" також мова йде про представництво сторін у соціальному діалозі. Відповідно до Закону "Про колективні договори й угоди", сторони, при укладенні колективних договорів і угод, реалізують свої права через представників. У відповідності до Закону "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. А відповідно до ст. 13 цього ж закону, держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Представництво у правовідносинах соціального партнерства характеризується такими ознаками: 1) представники у трудових правовідносинах діють від імені осіб чиї інтереси вони представляють і в їх

інтересах; 2) дії представника є його власними і самостійними; 3) учасниками представництва є три суб'єкти: особа, яку представляють, представник та третя особа, з якою в особи, яку представляють виникають взаємні права та обов'язки.

Васильєв В. А. під представництвом розуміє діяльність суб'єктів трудових відносин, органів, які формуються з їх участю, яка ґрунтується на законі, з метою захисту соціально-трудових прав працівників і інтересів роботодавців [7, с.229]. Однак в даному випадку не зазначено такого обов'язкового елементу представництва, як дії представника від імені і в інтересах іншої особи. Також дії щодо представництва не обмежуються лише захистом соціально- трудових прав.

Під представництвом у трудовому праві слід розуміти вчинення однією особою (представником) в межах її повноважень юридично значимих дій від імені і в інтересах іншої особи, яку представляють з метою реалізації соціально-трудових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Добровільне представництво при захисті трудових прав працівників має місце в індивідуальних трудових правовідносинах при зверненні до суду чи КТС, а також при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем. Наприклад, у відповідності до ст. 224 КЗПП України працівник може врегулювати розбіжності з роботодавцем шляхом переговорів самостійно або за участю профспілкової організації, яка представляє його інтереси. А ст. 226 КзПп України передбачено, що за бажанням працівника при розгляді індивідуального трудового спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або, за вибором працівника, інша особа, в тому числі адвокат.

У колективних трудових правовідносинах добровільне представництво можливе при проведенні колективних переговорів, або при вирішенні колективних трудових спорів, коли за дорученням колективу найманих працівників їх інтереси представляє особа або відповідний орган.

Законне представництво у трудовому праві частіше застосовується у колективних трудових правовідносинах в силу прямої вказівки закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та “Про організації роботодавців”.

Видається, що необхідно посилювати роль профспілок при захисті порушених прав. Це вимагає від профспілкових органів на регіональному або на галузевому рівні готувати відповідних спеціалістів із захисту порушених прав і законних інтересів працівників. Необхідно надати обов’язок територіальним і галузевим органам профспілок надавати відповідних фахівців для допомоги працівникам у вирішенні колективного або індивідуального трудового спору при відповідному зверненні.

3. Проблеми та перспективи розвитку профспілок в Україні

Слід відзначити, що сьогодні в Україні склалася достатньо широка законодавча база, на основі якої здійснюється діяльність профспілкових організацій. У першу чергу, слід відзначити, що Конституція України встановлює і гарантує фундаментальні права профспілок. З 1996 року статтею 36 Конституції України було визначено, що «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів» [1]. До числа головних нормативних документів, які регламентують діяльність професійних спілок в Україні слід віднести Кодекс Законів України про працю від 10 грудня 1971 р., Закон України «Про об'єднання громадян» від 16 червня 1992 р., Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. та Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. (із відповідними змінами). Відповідно до вказаних нормативних документів професійні спілки є громадськими органі-заціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Важливою є гарантія утворення професійних спілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів і рівності прав.

Незважаючи на значну нормативну базу і гарантії широких прав і повноважень професійних спілок, на думку багатьох дослідників, законодавство, яке визначає правові основи їхньої діяльності потребує подальшого ґрунтовного доопрацювання. Зокрема, це стосується вироблення і закріплення механізмів реалізації соціального партнерства та деяких інших положень, які могли б надійно гарантувати безпеку та можливості втілення в життя всіх прав членів професійних спілок.

За часи незалежності України профспілковому руху притаманна певна суперечлива динаміка. З одного боку, можна спостерігати процес постійного формування нових профспілкових організацій та об'єднань. Багато в чому це пов'язано з глибокою трансформацією соціально-економічних основ

розвитку суспільства та формуванням широкої мережі приватних підприємств поруч з державними установами. Крім того, певний вплив на цей процес має активізація жіночого та молодіжного руху, загальне зростання громадянської активності, що сприяє виникненню нових профспілкових організацій.

З іншого боку, спостерігається тенденція до постійного зменшення загальної кількості членів профспілкових організацій. До чинників, які зумовлюють цей процес, слід віднести загальне скорочення великих і середніх виробничих підприємств, перехід значної кількості працюючого населення до індивідуальних форм виробництва та масштабну трудову міграцію. Крім того, слід враховувати, що зростання кількості приватних підприємств суттєво ускладнює роботу профспілкових організацій. Їхні власники інколи перешкоджають діяльності профспілкових організацій, запроваджуючи індивідуальні форми трудових договорів.

Для державних установ і організацій характерна дещо інша ситуація, при якій як пересічні їх члени професійних спілок, так і керівний актив, практично повністю підконтрольні і залежні від керівників тих організацій і установ, на базі яких вони діють. Часто можна спостерігати факти того, що будь-які рішення профспілкових організацій не тільки узгоджені з зазначеними керівниками, але ними і продиктовані.

Більшість керівників державних організацій всіляко підтримує існування профспілкових організацій, але при цьому практично розглядають їх як структурні підрозділи своїх підприємств. Саме вони, хоча нормально їх на очолюють, але фактично повністю контролюють, а інколи і вирішальним чином визначають головні напрями їхньої діяльності та завдання. Абсолютна більшість первинних профспілкових організацій, які сформовані і діють на основі державних організацій, давно не є самостійними громадськими формуваннями. Вони скоріше посідають місце одержавлених бюрократичних структур, які функціонують у відриві від інтересів найманих працівників.

Тим самим можна констатувати факт практично повного розпаду профспілкового руху, як соціальної ініціативи, яка покликана захищати права тих, хто є їх членами.

Парадокс полягає ще й в тому, що сьогодні члени професійних спілок здійснюють грошові внески для підтримки їхньої діяльності, яка значною мірою спрямована проти них самих, оскільки бюрократична верхівка більшості профспілкових організацій слухняно захищає інтереси роботодавців та керівників державних установ.

Кричущими є факти, коли керівники державних підприємств примушують працівників вступати до первинних профспілкових організацій або переслідувати своїх працівників за те, що вони виявили бажання залишити лави членів одержавлених профспілок. Подібного роду поведінка сприймається керівниками як вияв непокори та самостійності, що неминуче веде до того, що працівникам погрожують звільненнями, влаштовують латентні обструкції і створюють умови адміністративного і психологічного тиску.

Сьогодні своє значення також має втрата мотивації членства в профспілках через розчарування і невіру працівників у здатність профспілок ефективно захищати їхні інтереси. Так, за результатами опитування Центру Розумкова, повністю довірять профспілкам в Україні менше 6 % населення [21].

Таким чином, професійні спілки незважаючи на те, що загальна кількість такого роду організацій сягає декілька мільйонів, а їхня мережа охоплює всі галузі господарства і регіони України, поки що не відіграють провідної ролі в процесі становлення демократичних засад нашого життя.

Чи не головною причиною такого становища є той факт, що існуючі сьогодні механізми взаємодії як в середині самих професійних спілок, так у їхніх зв’язках з різними державно-громадськими утвореннями, далекі від головних демократичних принципів.

У першу чергу, це знаходить свій вияв у тому, що, на жаль, для більшості членів профспілкових організацій їхня участь у діяльності первинної організації набула вкрай формального значення. Це має своїм наслідком втрату мотивації профспілкового членства. Значна частина працівників державних підприємств і установ намагаються уникнути формального членства, оскільки сприймають його як беззмістовну сплату членських внесків, які витрачаються для задоволення потреб, головним чином, тих, хто має змогу їх використовувати. Ця обставина підсилюється впевненням працівників у нездатності профспілок ефективно захистити їх права як на конкретному підприємстві, так і на національному рівні.

Також можна спостерігати звичний стан речей, при якому діяльність профспілкових комітетів зводиться до того, щоб час від часу ініціювати культурно-дозвільні та інші заходи, які не зачіпають найбільш гострих і складних проблем захисту фундаментальних прав працівників. Загалом, подібна ситуація в значній частині профспілкових організацій, нерідко провокує дії з боку керівників профспілкових комітетів і роботодавців до примусового утримання значної частини працівників у членстві профспілкових організацій. Таким чином, стимулюється вкрай негативне сприйняття самого інституту профспілок, що є надзвичайно шкідливою і загрозливою тенденцією.

Такий стан створює сприятливий ґрунт для антипрофспілкової пропаганди, поглиблює недовіру до їхніх керівників і в кінцевому результаті руйнує ґрунт реалізації іманентних завдань одного з найбільш важливих інститутів громадянського суспільства.

Сьогодні критично переважаюча частина профспілкових організацій від первинного до загальнонаціонального рівня на сьогодні практично не має необхідної самостійності і незалежності. Важливо, що такий стан зумовлений не стільки формально-юридичною невизначеністю основ незалежності професійних спілок, стільки реальним станом справ, який, у свою чергу,

спирається на традиції і розуміння ролі профспілок притаманних радянським зразкам.

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

Не буде перебільшенням відзначити надзвичайно низьку роль переважної більшості сучасних профспілкових організацій у вирішенні найбільш важливих питань професійної діяльності їхніх членів і, як наслідок, низький ступінь довіри до самого інституту професійних спілок в нашому суспільстві. На жаль, профспілки не спромоглися забезпечити захист прав працівників, розробити необхідну нормативну базу, яка здатна закріпити відповідні гарантії їхніх членів. Такий стан речей зумовлює певне протиставлення профспілок суспільному інтересу і вимагає кардинальних змін, які мають об'єктивний характер.

Для подолання ситуації, що склалася слід зосередитися на вирішенні низки складних питань. По-перше, особливої уваги заслуговують питання оновлення «профспілкової еліти», яке може відбутися тільки за рахунок реорганізації професійних спілок знизу.

По-друге, надзвичайно важливо подолати їхню залежність від державних структур, досягти реальної самостійності, яка забезпечить ефективний соціальний діалог і допоможе подолати «партнерство невтручання», яке імітує взаємодію. Це можна забезпечити як шляхом створення механізмів гарантованого захисту прав, у першу чергу, найманих працівників, так і за рахунок потужної просвітницької діяльності громадянських ініціатив.

По-третє, необхідне усвідомлення представниками держави, бізнесу і самих профспілок того, що без реальних і дієвих професійних організацій

неможливо втілити в життя мрію про розвинуту сучасну демократичну Україну, яка може тільки в такому випадку стати кращим гарантом прав своїх громадян. Державна бюрократія повинна сприйняти ідею забезпечення гідної ролі професійних спілок, не опиратися все більшому зростанню їхньої самостійності, потужності і впливовості, оскільки це є гарантіями прав самих працівників систем державного управління, а також найважливішою умовою стабільного просування суспільства по шляху демократії та економічного зростання.

Висновки

Ринок праці – саморегульована система розподілу робочої сили із особливими факторами конкуренції між носіями робочої сили за найвигідніші умови праці та її оплати та між підприємствами за залучення необхідної кількості найбільш кваліфікованої робочої сили, а також між робітниками і фірмами за рівень оплати праці

Профспілки - добровільне громадське об’єднання, що охоплює робітників, які є пов’язані спільними інтересами щодо виду їх діяльності як у виробничій, так і в не виробничій сферах, для захисту трудових та соціально-економічних прав і інтересів своїх членів.

Вони виконують функції, які є непідсильні одній людина, та є важливими для робітників: участі в колективних переговорах, відстоювання вигідних для робітників умов праці; підготовки та підписання колективних угод; контролю за виконанням адміністрацією умов колективної угоди та примушування її ліквідувати порушення; представництва трудящих перед адміністрацією, в державних органах, судах та ін.

За даними Міністерства юстиції України, на сьогодні до Реєстру професійних спілок і їх об’єднань, які мають загальноукраїнський рівень, включено 177 такого роду формувань. Серед них Федерація професійних спілок України є найбільш великим профспілковим утворенням, яке об’єднує понад 75 % членів профспілок країни.

Професійні спілки незважаючи на те, що загальна кількість такого роду організацій сягає декілька мільйонів, а їхня мережа охоплює всі галузі господарства і регіони України, поки що не відіграють провідної ролі в процесі становлення демократичних засад нашого життя.

Чи не головною причиною такого становища є той факт, що існуючі сьогодні механізми взаємодії як в середині самих професійних спілок, так у їхніх зв’язках з різними державно-громадськими утвореннями, далекі від головних демократичних принципів.

Головною проблемою функціонування профспілок в Україні є надзвичайно низька роль переважної їх кількості у вирішенні найбільш важливих питань професійної діяльності їхніх членів і, як наслідок, низький ступінь довіри до самого інституту професійних спілок в нашому суспільстві. На жаль, профспілки не спроміглися забезпечити захист прав працівників, розробити необхідну нормативну базу, яка здатна закріпити відповідні гарантії їхніх членів. Такий стан речей зумовлює певне протиставлення профспілок суспільному інтересу і вимагає кардинальних змін, які мають об'єктивний характер.

Для подолання ситуації, що склалася слід зосередитися на вирішенні низки складних питань. По-перше, особливої уваги заслуговують питання оновлення «профспілкової еліти», яке може відбутися тільки за рахунок реорганізації професійних спілок знизу.

По-друге, надзвичайно важливо подолати їхню залежність від державних органів, досягти реальної незажежності, яка забезпечить ефективний соціальний діалог і допоможе подолати «партнерство невтручання», яке імітує взаємодію. Це можна забезпечити як шляхом створення механізмів гарантованого захисту прав, у першу чергу, найманих працівників, так і за рахунок потужної просвітницької діяльності громадянських ініціатив.

По-третє, необхідне усвідомлення представниками держави, бізнесу і самих профспілок того, що без реальних і дієвих професійних організацій неможливо втілити в життя мрію про розвинуту сучасну демократичну Україну, яка може тільки в такому випадку стати кращим гарантом прав своїх громадян. Державна бюрократія повинна сприйняти ідею забезпечення гідної ролі професійних спілок, не опиратися все більшому зростанню їхньої самостійності, потужності і впливовості, оскільки це є гарантіями прав самих працівників систем державного управління, а також найважливішою умовою стабільного просування суспільства по шляху демократії та економічного зростання.

Список використаної літератури:

1. Конституція України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80.

2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5.09.1999 р. №. №1045 - XIV // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 45. - Ст. 397.

3. Про соціальний діалог: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862^1 // Офіційний вісник України. - 2011. - № 3. - Ст. 168.

4. Биченко А. Профспілки України очима населення / А. Биченко // Національна безпека і оборона. - 2012. - № 8. - С. 62-68

5. Бурак В. Я. Захист профспілками трудових прав працівників [Електронний ресурс] / В. Я. Бурак // Науковий вісник Львівської комерційної академії. Серія : Юридична. - 2015. - Вип. 2. - С. 399-406. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvlkau_2015_2_41

6. Бут М. Профспілки незалежної України: реалії та перспективи / М. Бут // Національна безпека і оборона. - 2011. - N° 8. - С. 73-77.

7. Васильев В. А. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников / В. А. Васильев. - Челябинск, 2007. - С. 229.

8. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / О. А. Дороніна // Бізнес Інформ. - 2013. - № 9. - С. 202-207. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_9_34

9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний [та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.

10. Коліушко І. Перспективи профспілкового руху в Україні в нових економічних умовах / І. Коліушко // Національна безпека і оборона. - 2013. - № 8. - С. 69-72

11. Кормильцева Ю. Роль і місце сучасних українських профспілок у регулюванні колективно-договірних відносин [Електронний ресурс] / Ю.

Кормильцева // Схід. - 2014. - № 3. - С. 43-47. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Skhid_2014_3_9

12. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навчальний посібник: / Е.М. Лібанова Навчальне видання.- К.: ЦНЛ, 2010.- 224 с.

13. Лушникова М. В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. - Ярославль, ЯрГУ, 2008. - С. 121

14. Ніколайченко Г. М. Представництво у трудовому праві України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук / Г. М. Ніколайченко. - Одеса, 2007. - С. 8.

15. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні : нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. - 2001. - № 8. - С. 18-26; Україна: аспекти праці. - 2002. - № 1. - С. 3-9.

16. Петюх В.М. Ринок праці: Навчально-методичний посібник: Навчальне видання.- К.: КНЕУ, 2010.- 128 с.

17. Реєстр професійних спілок та їх об’єднань [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http:// http://www.drsu.gov.ua/show/11103.

18. Співак В. М. Профспілки: проблеми трансформаційних змін в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / В. М. Співак // Держава і право. Юридичні і політичні науки. - 2013. - Вип. 62. - С. 395-402. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dip_2013_62_64

19. Федерация профсоюзов Украины: [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://ru.wikipedia.org/wiki

20. Флис І. М. Проблеми та перспективи розвитку профспілок [Електронний ресурс] / І. М. Флис // Науковий вісник НЛТУ України. - 2014. - Вип. 24.11. - С. 418-422. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24

21. Чи довіряєте Ви профспілкам? (динаміка 2000-2015) Соціологічне опитування Центру Розумкова [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=84.