

DOI: [10.32702/2307-2156-2018.12.7](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2018.12.7)

УДК 351

*О. І. Шапоренко,  
д. держ. упр., професор, професор кафедри управлінських технологій,  
Університет «КРОК», м. Київ, Україна  
ORCID: 0000-0003-4989-0721*

## **РОЛЬ ПРОФСЦЛОК У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*О. I. Shaporenko  
Professor, Professor, Department of Management Technologies,  
KROK University, Kyiv, Ukraine*

### **THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AT ENTERPRISE**

*У статті викладено бачення ролі профспілок у регулюванні соціально-трудо­вих відносин на підприємстві. Визначається та обґрунтовується необхідність їх діяльності. Проаналізовано визначення поняття «профспілки», та запропоновано авторське бачення цього поняття. Розглянуто форми і методи досягнення профспілками своїх цілей. Зазначено, що профспілки мають певний соціальний статус, який визнається суспільством і являє собою засіб, інструмент об'єднання працівників і координації їх діяльності для досягнення мети. Визначена соціальна роль профспілок. Проаналізовано науково-правові акти, які регулюють повноваження профспілок. Визначено, що вітчизняні профспілки поступово втратили право законодавчої ініціативи, чому сприяє призупинення виробничої діяльності, закриття підприємств і т. ін., але в більшості країн світу здійснювати більшу частину своїх функцій профспілкам дозволяє реалізація права на представлення інтересів працівників, ведення переговорів та укладання від їх імені договорів і угод. Практику правової підтримки профспілок пропонується оцінити як малорозвинену, а їх роль у сприянні судовими рішеннями, спрямованим на захист соціально-трудо­вих прав працівників, в цілому дуже суперечлива. Зазначено що виявляючи свою суспільну активність, профспілки вже прямо і безпосередньо діють як асоціації громадянського суспільства, надаючи йому зі свого боку самоврядного імпульсу.*

*The article describes the role of trade unions in regulating social and labor relations in the enterprise. The necessity of their activity is defined and substantiated. The definition of the term "union" is analyzed, and the author's vision of the term is proposed, namely, the union is an independent non-profit organization representing the interests of employees, whose purpose is to improve the quality and standard of living of its members through unity regulation of STVs, solidarity, justice to fulfill the functions of representation in the market of*

*their economic interests and social protection. Forms and methods of reaching unions of their goals are considered. It is stated that trade unions have a certain social status that is recognized by society and is a means, a tool for uniting workers and coordinating their activities to achieve the goal. The social role of trade unions is defined. In spite of changing conditions of functioning and transformation of the trade unions themselves, it is determined that the main purpose of functioning of trade unions has not changed and is to improve the quality and standard of living of the members of the organization, while protecting and representing rights and interests is only a way to achieve the above goal. It is substantiated that unions are interested in increasing the number of members and increasing the amount of membership fees. It is noted that the increase of trade union resources in any of these areas of activity is limited by the financial condition of the organization, the amount of funds allocated for its development. The list of scientific and legal acts regulating the powers of trade unions is analyzed. It has been determined that domestic trade unions have gradually lost the right of legislative initiative, suspension of production activities, closure of enterprises, etc. contracts and agreements. It is noted that unions have been preserved in traditional organizations and large enterprises. New and reorganized trade unions do not exist at all or are weakened. Total rejection of trade unions is typical for small and medium-sized businesses. Most executives show a condescending attitude, understanding of some usefulness and the need to work with them. The experience of involving employees in managing the organization through their participation in the charter capital of the organization not only did not live up to the expectations that he had hoped for, but also greatly discredited the idea. The practice of legal support for trade unions is proposed to be assessed as underdeveloped, and their role in facilitating court decisions aimed at protecting the social and labor rights of workers is generally very controversial. The most dramatic situation is the situation in which the employee sought help from his trade union, but the pro-government did not provide appropriate assistance. It is noted that in the vast majority of organizations of medium and small businesses, which show a high level of violation of labor legislation, collective agreements are not concluded at all. Trade unions and employers accuse public authorities of lacking the necessary legislative framework, effective mechanisms of legal regulation of liability for violations of labor laws, etc. It is proposed to combine all accusations against employers into two groups: counteraction to the conclusion of collective agreements (activities of trade unions as a whole) and non-fulfillment of the undertaken obligations. It is determined that the main reasons for this behavior of employers are the unwillingness to burden themselves with additional obligations and do not see the point in entering into collective agreements, consider them an empty formality and therefore an inappropriate waste of time and money. Workers are most often accused of being passive, lacking interest, opportunism. In addition, as noted above, informality is a specific feature of the flexibility of the Ukrainian labor market. The inclination of a considerable part of employees to build their relations with the employer not as systematic, contractual, but as personal also does not promote the development of contractual relations. However, on the whole, it is noted that today trade unions act as a multifunctional public organization that expresses civic interests, providing support to non-union members and other social categories of citizens. Thus, by manifesting their social activism, trade unions are already directly and directly acting as civil society associations, giving them self-governmental impetus.*

**Ключові слова:** профспілки, колективний договір, соціально-трудові відносини, громадське суспільство.

**Keywords:** trade unions, collective agreement, social and labor relations, public society.

**Постановка проблеми.** В даний час у вітчизняних і зарубіжних публікаціях активно обговорюються значення і роль профспілок у сучасному суспільстві. Суперечки точаться про необхідність їх існування, про те, які функції вони повинні виконувати і як повинні трансформуватися. Вчені стверджують, що профспілки існують для захисту професійних прав та інтересів робітників та вказують, що профспілки відстоюють не тільки економічні інтереси найманої праці, а й загально громадські інтереси всього населення. Профспілка не може функціонувати поза системою соціально трудових відносин, це є умовою його існування. Профспілка зацікавлена в збереженні існуючих СТВ, усунення чинників, що перешкоджають сталому функціонуванню і розвитку цих відносин, в тому, щоб соціально-трудова взаємодія охоплювало якомога більшу кількість людей і в підвищенні результативності цієї взаємодії, як умови, яка визначає рівень досягнення поставлених цілей.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми діяльності профспілок були досліджені в працях багатьох вчених. Так, значний вклад у регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві внесли такі відомі науковці, як В.Ю. Нікіфоров [1], О.В. Плахотнюк [2], О.М. Ситніченко [3], В.І. Смолярчук [4], Шостак Л.В., Яровенко М.М. [5] та ін. Дискусійними залишаються питання, присвячені як економічній ролі профспілок так і їх ролі у регулюванні соціально-трудова відносин на підприємстві.

**Мета статті.** Мета статті полягає у визначенні ролі профспілок у регулюванні соціально-трудова відносин на підприємстві.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Об'єднання у профспілки є одним з найважливіших трудових прав. Чи не даремно воно закріплене в Основному Законі – Конституції України (ч. 3 ст. 36), та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6-8].

В.І. Смолярчук зазначав, що професійні спілки виникли як добровільні об'єднання робітників і службовців за професіями. Автором відмічено, що перші профспілкові організації сформувались у ході революції 1905-1907 роках і будувались за професіями: фармацевти, лікарі, ткачі та інші. Об'єднання робітників і службовців за професією вказує на те, що тут має місце об'єднання в спілки не всіх громадян, а лише тієї частини населення, яка пов'язана з працею, з виробничою діяльністю [4]. Р. Редліх дає наступне визначення профспілкам: «... профсоюзы – это свободные ассоциации рабочих и служащих, но, прежде всего, ассоциации экономические. С точки зрения внутренней, профсоюзы суть товарищества людей, занимающихся одним и тем же видом труда и коллегиально поддерживающих друг друга. С точки зрения внешней – это картели, специализирующиеся на продаже труда» [9, с. 7].

О.М. Ситніченко визначає, що «...профспілки охоплюють працюючих усіх регіонів країни, усі галузі економіки, усі форми власності та господарювання. Відбувається поступове відокремлення об'єднань найманих працівників і об'єднань підприємців (роботодавців)» [3].

Плахотнюк В.О. вважає, що «...профспілки – це не тільки економічний, але і соціально-політичний інститут, метою їх діяльності є реалізація як економічних, так і політичних інтересів, ... вони прагнуть поліпшити для своїх членів дві характеристики - рівень заробітної платні і рівень зайнятості» [2].

На думку абсолютної більшості авторів, головною метою профспілок є представництво і захист прав та інтересів працівників. Однак, не можна обмежувати сферу діяльності профспілок ринком праці, профспілки повинні виконувати роль компенсатора негативних соціальних і економічних наслідків помилкових управлінських рішень, бути індикатором стану соціальної сфери.

Дослідники, які дотримуються узгоджувальної політики регулювання трудових відносин, відзначають, що прагнення профспілок повинні бути спрямовані головним чином на досягнення соціально-економічної ефективності [1-5].

Очевидно, що різноманіття визначень відображає і множинність підходів авторів до вивчення профспілок. На наш погляд, кожне з наведених вище визначень і підходів повністю відображає сутність профспілкових організацій на тому чи іншому етапі їх становлення і розвитку, а відповіді на спірні питання, пов'язані з характеристикою професійних спілок, можна знайти в історії їх функціонування.

З наведених визначень можна відзначити, що профспілки – це незалежна некомерційна організація, що представляє інтереси працівників, метою діяльності якої є підвищення якості та рівня життя своїх членів за допомогою регулювання СТВ в організації на принципах єдності, солідарності, справедливості для виконання функцій представництва на ринку їх економічних інтересів і соціального захисту.

Вступаючи до профспілки, працівник повинен розуміти, що він добровільно стає членом організації, яка представлятиме та відстоюватиме його трудові, соціально-економічні права та інтереси в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян [10].

Розглянемо форми і методи досягнення профспілками своїх цілей. На етапі свого створення кошти, на які могли розраховувати профспілки, для досягнення поставлених цілей, були обмежені. Найбільшого поширення набув принцип діяльності «закритого цеху». Основними методами досягнення

цілей було створення кас взаємодопомоги, переговори з роботодавцем, страйки, хоча багато хто з них не організовувалися профспілками, а спалахували стихійно. Вже у 1850-ті почала формуватися практика укладення колективних договорів (Велика Британія, США). Отримує поширення судово-арбітражна практика вирішення спорів. Профспілки домагаються впливу в політичній сфері і посилюють свій вплив на державну владу. Паралельно з цим профспілки відмовляються від виконання благодійних функцій, зростає число і різновид різних угод, найбільше значення набувають переговори національного рівня, отримує розвиток механізм «узгодженої дії».

Створені з кас взаємодопомоги профспілки на етапі становлення ставили перед собою такі завдання, як турбота про тих, хто в результаті хвороби, втрати працездатності або з інших причин був у тяжкому становищі, вимагали підвищення заробітної плати, скорочення робочого часу. Надалі, крім цього, профспілки стали займатися просвітницькою роботою, підвищенням рівня освіти населення (створення бібліотек, музеїв, проведення безкоштовних занять, консультацій та ін.). Поступово вимоги профспілок поширилися на питання, які раніше перебували у виключній компетенції роботодавця і держави. Крім того, на кожному з етапів розвитку перед профспілками стояло завдання – домогтися визнання і розширення профспілкових прав.

Спочатку єдиним джерелом фінансових коштів профспілки були членські внески, з яких формувалася каса взаємодопомоги. Профспілкова діяльність здійснювалася тільки на громадських засадах. Але вже до початку 80-х рр. минулого століття джерела істотно розширюються: доходи від майна, від надання послуг та ін. При цьому, істотна частка фінансових коштів спрямовується на утримання профспілкового апарату.

Надання членам профспілки тих чи інших благ в основному здійснюється за рахунок коштів, що знаходяться в розпорядженні інших суб'єктів ринку (роботодавці, держава). Якщо перша половина ХХ ст. вважається розквітом профспілкового руху, то починаючи з 80-х рр. воно увійшло в смугу кризи. Спостерігається різке падіння чисельності членів профспілок практично у всіх країнах. За даними МОП, світовий показник охоплення трудящих профспілковим рухом в 1970 році становив 29% для приватного сектора, а до початку ХХІ ст. в профспілках світу складалося приблизно 164 млн. чоловік (менше 10% економічно активного населення планети).

Профспілки мають певний соціальний статус, який визнається суспільством, являють собою засіб, інструмент об'єднання працівників і координації їх діяльності для досягнення мети, виконують певну, закріплену за ними соціальну роль. Соціальна роль профспілок визначається сукупністю вимог, що пред'являються суспільством до профспілок. Незважаючи на те що членами сучасних профспілок є не тільки наймані працівники і вимоги профспілок часто далеко виходять за рамки трудових відносин, на будь-якому рівні реалізації соціально-трудова відносин вони розглядаються як представники працівників, а соціально трудові відношення (СТВ) і раніше, визнаються основною сферою їх діяльності.

Однак ставлення членів профспілок до своїх організацій істотно змінилося. Пасивність і інертність членів профспілки пов'язана не тільки з неефективністю діяльності профспілкових організацій, а й зі зміною ставлення самих членів профспілки до організації. Членство в профспілці вже не розглядається як спільна громадська діяльність. Оплачуючи членські внески, працівники очікують, що профспілка буде сприяти їм в реалізації їхніх інтересів, причому в першу чергу (але не тільки) в соціально-трудова сфері, тобто на конкретному робочому місці. Члени профспілкової організації очікують від профлідерів не так захисту, скільки допомоги.

Незважаючи на зміну умов функціонування і трансформацію самих профспілок, вважаємо, що головна мета функціонування профспілок не змінилася і полягає в підвищенні якості та рівня життя членів організації, при цьому захист і представництво прав та інтересів тільки спосіб досягнення зазначеної вище мети. Поліпшення рівня життя працівників, які не є членами профспілки, можна охарактеризувати як латентну властивість профспілок, але не їх безпосередню мету.

З іншого боку, профспілка, як і будь-яка інша організація, крім зовнішніх цілей, формує і внутрішні. В цьому відношенні мета профспілок фактично не відрізняється від цілей діяльності будь-якої іншої організації і характеризується прагненням до виживання, посилення впливу, влади, максимізації наявних у розпорядженні ресурсів. При цьому необхідно враховувати, що ресурси профспілок відрізняються від ресурсів комерційної організації. Їх можна поділити на дві групи: матеріальні і нематеріальні. Джерелами формування матеріальних ресурсів профспілки є внески членів, дохід від майна, доходи від надання послуг, благодійна спонсорська допомога, вклади роботодавців та ін. У складі нематеріальних виділяються наступні види ресурсів: правові, довіру і згуртованість членів організації, масовість членства, організаційна підтримка (солідарність між профспілковими організаціями), громадська думка.

Отже, профспілки зацікавлені в збільшенні чисельності членів і збільшенні розміру членських внесків. При цьому чисельність членів залежить від кількості робочих місць і мотивації членства. Факторами, що визначають розмір внесків, є розмір оплати праці членів профспілки, вид членства (повне, асоційоване і т. ін.), якість і рівень життя працівників організації. Збільшення ресурсів

профспілки в будь-якому із зазначених напрямків діяльності обмежується фінансовим станом організації, обсягом коштів, що спрямовуються на її розвиток.

Зазначений перелік інтересів профспілки не є закритим, більш того інтереси окремих елементів такої складної системи, якою є профспілка, можуть бути різні, проте очевидно, що існування первинної профспілкової організації (профспілки в цілому), так і реалізація її інтересів визначається наявністю, станом і розвитком СТВ в організації.

Прагнення профспілок до досягнення внутрішніх цілей часто критикується дослідниками, що, на наш погляд, не сприяє усуненню ні самої мети, ні інтересів і дій, пов'язаних з її досягненням. Цілі працівників і профспілкової організації ототожнювати не можна, а діяльність профспілок, зважаючи на зазначену залежність і взаємообумовленість, буде одночасно спрямована на реалізацію як зовнішніх, так і внутрішніх цілей.

З початком отримання Україною незалежності в державі була створена Федерація профспілок України, основною формальної завданням якої була допомога галузевим профспілкам, які мали повноваження відстоювати права найманих працівників. У 2004 році в Україні була заснована Національна Конфедерація профспілок України. Основними показниками, що характеризують стан профспілкового руху в країні, є: кількість профспілкових організацій та їх об'єднань, кількість членів профспілки, відсоток охоплення членством, кількість укладених колективних договорів і угод. На липень 2018 року, в Україні зареєстровано близько 11 тис. профспілкових організацій. Раніше їх було в десятки разів менше, але повноваження профспілок можна було використовувати в 90-х роках для збереження робочих місць [11].

У період переходу до ринку профспілки втратили більшу частину майна, що перебувало в їх управлінні в період планової економіки, але далеко не все. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає комплекс прав профспілок, а також встановлює повноваження первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві.

Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Профспілка у своїй щоденній діяльності керується не тільки статутом. Існує ще значний перелік нормативно-правових актів (табл. 1).

**Таблиця 1.**  
**Повноваження профспілок у нормативно-правових актах**

№ з/п	Нормативно-правовий акт	Питання, що врегульовані нормативним актом
1	<a href="#">Конституція України</a> (ч. 3 ст. 36)	Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі профспілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у профспілках встановлюється виключно <a href="#">Конституцією</a> та законами України
2	<a href="#">КЗпП</a>	Урегульовані, зокрема: (1) участь профспілок в укладенні колективних договорів (ст. 12); (2) узгодження з профспілкою: звільнення (ст. 43, 45); питань, що стосуються робочого часу та відпусток (ст. 52, 61, 64, 66, 67, 69, 71, 79, 183); запровадження, зміни та перегляду норм виробітку (ст. 86); питань оплати праці (ст. 96, 97, 115); заохочення працівників (ст. 144); запровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності (ст. 135 <sup>2</sup> ); (3) питання розроблення правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142)
3	<a href="#">Закон № 1045</a>	Закріплено права профспілкових організацій, зокрема право: (1) представляти та захищати інтереси членів профспілки; (2) вести колективні переговори та укладати колективні договори й угоди; (3) проводити громадський контроль за дотриманням трудового законодавства роботодавцем; (4) брати участь у забезпеченні зайнятості населення; (5) брати участь у вирішенні трудових спорів; (6) представляти інтереси працівників в управлінні підприємством і при зміні його форми власності
4	<a href="#">Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.93 р. № 3356-ХІІ</a>	Урегульовано порядок участі профспілок в укладенні колективних договорів
5	<a href="#">Закон України «Про порядок</a>	Урегульовано порядок вирішення колективних трудових

	<a href="#"><u>вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.98 р. № 137/98-ВР</u></a>	спорів, у тому числі порядок прийняття рішення про оголошення страйку
6	<a href="#"><u>Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI</u></a>	Профспілки (1) консультують роботодавців з питань запобігання масовому вивільненню працівників (ч. 3 ст. 50); (2) погоджують питання роботи осіб, найнятих суб'єктом господарювання, спеціально для подальшого виконання ними робіт в іншого роботодавця в Україні (ст. 39). Закріплено право профспілок вносити обов'язкові для розгляду органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями та їх об'єднаннями пропозиції з поліпшення зайнятості населення (ч. 3 ст. 51)
7	<a href="#"><u>Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI</u></a>	Закріплено повноваження з: (1) контролю за дотриманням нормативно-правових актів у сфері профрозвитку працівників; (2) моніторингу ринку праці (спільно з держорганами) і формування держзамовлення на підготовку відповідних фахівців; (3) участі у вирішенні питань атестації працівників

Значна роль відводиться профспілкам у здійсненні контролю за виконанням колективних договорів, угод. Профспілки також здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов праці. Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Крім того, профспілки можуть використовувати суди, арбітраж, різні протестні акції (збори, мітинги, демонстрації, пікетування, страйки тощо). У їх розпорядженні всі існуючі в практиці шляхи залучення матеріальних ресурсів профспілок, в тому числі: внески членів, доходи від майна, інвестування вільних коштів, надання послуг підприємствам та ін. Крім того, очевидно, що обсяг прав профспілок може бути розширений ними шляхом закріплення відповідних положень в погоджувальних актах.

Однак, незважаючи на це профспілки найчастіше чинять слабкий вплив на СТВ в організації. З одного боку рівень соціальної захищеності у членів профспілки вище, останні мають доступ до більшої кількості благ, відчувають на собі менший тиск і трудяться в більш сприятливих умовах, в порівнянні з не членами.

З іншого боку, 80% найманих працівників вважає, що профспілка не може вплинути на розмір заробітної плати. Сферою їх діяльності вважається розподіл путівок, організація культурно-масової роботи, інші функції соціального відділу в організації. Необхідно відзначити, що профспілки збереглися в традиційних організаціях і на великих підприємствах. У нових і реорганізованих підприємствах профспілок немає взагалі або вони ослаблені. Повне неприйняття профспілок характерно для малого і середнього бізнесу. Більша ж частина керівників демонструє поблажливо-терпиме ставлення, розуміння певної корисності і необхідності співпраці з ними.

Якщо в двох словах охарактеризувати ставлення роботодавців до профспілок, то в цілому керівники організацій впевнені в їх непотрібності. Необхідність існування самих профспілок при цьому не заперечується, проте підприємці в більшості випадків покладають на профспілки тільки функції соціального відділу: організація культурно-масових заходів, похорону і т. ін. На їх думку, роль профспілок у забезпеченні працівників соціальними гарантіями незначна.

Адміністрація є найбільш популярним, що охоплює всі категорії працівників, суб'єктом вирішення проблем. Профспілки як канал вирішення соціально-трудова проблем характеризуються як не тільки не дуже ефективний, але й як не найдоступніший, за допомогою якого можна вирішувати тільки другорядні проблеми: пільгові путівки, матеріальна допомога, оплата лікування, житло тощо.

Якщо обмежитися лише формальною регламентацією процедур тристороннього взаємодії, складно виявити ознаки неефективного функціонування системи. Діяльність профспілок складно назвати ефективною не тільки в області колективно-договірної практики. Невисока результативність профспілок і при використанні інших методів регулювання. У більшості випадків в організаціях (тільки в найбільших з них) функціонують тільки комісії, обов'язок створення яких встановлена нормативними актами. Досвід залучення працівників до управління організацією за допомогою їх участі в статутному капіталі організації не тільки не виправдав сподівань, а й значною мірою дискредитував саму ідею.

Такі форми регулювання, як досудовий, звернення до суду, колективні дії на захист своїх прав, мізерно малі. Практику правової підтримки профспілок можна оцінити як малорозвинену, а їх роль у

сприятні судовими рішеннями, спрямованим на захист соціально-трудова прав працівників, в цілому дуже суперечлива. Найбільш драматичною слід визнати ситуацію, в якій працівник звертався в свою профспілку за сприянням, однак профорган не чинив відповідної допомоги. Дослідження свідчить, що, незважаючи на низьку активність членів, тільки в 30% випадків профспілка зміг надати дійсну допомогу.

Слід зазначити, що в переважній більшості організацій середнього та малого бізнесу, в яких відзначається високий рівень порушення трудового законодавства, колективних договорів не укладаються зовсім.

Існуючі договірні форми регулювання протиріч інтересів основних суб'єктів СТВ в вітчизняних організаціях отримали досить широке поширення в великих організаціях і фактично не використовуються в середній і дрібній бізнес. При цьому дієвість цих форм регулювання дуже низька. В неефективності колективно-договірної практики звинувачуються всі учасники СТВ. Профспілки і роботодавці звинувачують органи державної влади у відсутності необхідної законодавчої бази, дієвих механізмів правового регулювання відповідальності за порушення законів у сфері праці та ін.

Всі звинувачення на адресу роботодавців можна об'єднати в дві групи: протидія укладання колективних договорів (діяльності профспілок в цілому) і невиконання, прийнятих на себе зобов'язань. Протидія проявляється в прагненні ухилитися від переговорів або затягнути їх. Укладення колективного договору здійснюється після затвердження фінансового плану організації, при цьому незабезпечені фінансовими активами колективні договори автоматично потрапляють в ранг формальних. Найчастіше з метою відмови у наданні інформації профспілці роботодавці переводять все економічні показники в ранг комерційної таємниці, в тому числі інформацію про зарплату працівників.

Основними причинами зазначеного поведінки роботодавців є небажання обтяжувати себе додатковими зобов'язаннями. Крім того, багато роботодавців не бачать сенсу в укладанні колективних договорів, вважають їх порожньою формальністю і, отже, недоцільною тратою часу і коштів.

Працівників найчастіше звинувачують у пасивності, відсутності зацікавленості, опортунізмі. Крім того, як вже зазначалося вище, неформальність є специфікою гнучкості українського ринку праці. Схильність значної частини працівників будувати свої відносини з роботодавцем не як системні, договірні, а як особистісні також не сприяє розвитку договірних відносин. Однак, найбільшу кількість факторів, що роблять негативний вплив на практику укладення колективних договорів, пов'язують з функціонуванням самих профспілок. Профспілки звинувачують в тому, що вони не виявляють необхідної активності в питаннях ініціювання та проведення переговорів. Правова необізнаність, відсутність інформації про дійсні потреби та інтереси працівників, відсутність чітких вимог є причиною низької якості змісту колективних договорів, їх невідповідності законодавству і інтересам працівників.

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень**

Сучасні профспілки – це організація, яка формує як зовнішні, так і внутрішні цілі. Функція – напрям діяльності, яке з урахуванням впливу факторів зовнішнього середовища найбільшою мірою сприяє досягненню цілей профспілок. Склад і пріоритетність функцій залежить від рівня взаємодії суб'єктів СТВ. Вимогам цільової функції профспілок на локальному рівні реалізації СТВ відповідає діяльність профспілок з регулювання СТВ в організації.

Проведене теоретичне дослідження дозволяє зробити висновок про те, що регулювання СТВ в організації є допоміжним по відношенню до існуючої системи безперервний і самостійний процес, метою якого є виявлення, попередження, коригування і усунення деструктивного поведінки суб'єктів. Причиною деструктивної поведінки можуть бути не тільки протиріччя інтересів суб'єктів цих відносин, а й інші, зовнішні і внутрішні, об'єктивні і суб'єктивні чинники. Здійснення профспілками функції регулювання СТВ в організації може значно підвищити результативність взаємодії учасників цих відносин. Профспілки особисто зацікавлені в збереженні взаємодії між працівником і роботодавцем, забезпеченні стійкості і розвитку цих відносин.

Отже, слід зазначити, що останнім часом профспілки виходять за межі своїх безпосередніх завдань із захисту економічних інтересів, розширюючи сферу своєї діяльності як організація громадянського суспільства. Тепер профспілки діють як багатофункціональна суспільна організація, яка виражає загальногромадянські інтереси, надаючи підтримку не членам профспілок і іншим соціальним категоріям громадян. Таким чином, виявляючи свою суспільну активність, профспілки вже прямо і безпосередньо діють як асоціації громадянського суспільства, надаючи йому зі свого боку самоврядного імпульсу [12].

Метою подальшого дослідження планується розробка рекомендацій щодо здійснення профспілками функції регулюванні соціально-трудова відносин на підприємстві.

#### **Список використаних джерел.**

1. Нікіфоров В.Ю. Соціальна природа профспілок та їх місце в системі громадських організацій // Право і безпека. 2005. №1.

2. Плахотнюк В.О. Проблеми профспілкового руху в сучасному світі / Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (26 квітня 2018 року). Київ. Четверта хвиля, 2018. С. 33-36.

3. Ситніченко О. М. Правові аспекти етапів розвитку профспілкового законодавства в Україні // Південноукраїнський правничий часопис. 2015. № 2. С. 102-104. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pupch\\_2015\\_2\\_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pupch_2015_2_30)

4. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М. Профиздат, 1973. 176 с.

5. Шостак Л.В., Яровенко М.М. Профспілковий рух в Україні / Економіка та управління підприємствами. Вип. 6. 2017. С. 177-181.

6. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1996. - № 30. - С. 141.

7. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» №1045-XIV від 15.09.1999.

8. Кодекс законів про працю: прийнятий Верховною Радою України 10.12.1971 № 322-VIII

9. Редлих Р. Демократизация у ворот завода. М., 1991. 25 с.

10. Профспілка – надійна опора та реальна сила, яка здатна захистити! <http://profspilka.kiev.ua/org-masova/docs/1412-dlya-chogo-pracvniku-potrba-profspilka.html>

11. Профсоюзы в Украине: взносы работники предприятий платят, но помощи не ощущают <https://golos.ua/i/646954>

12. Профспілки та їх роль на підприємствах <http://kerivnyk.info/2015/04/pytel2.html>

#### References.

1. Nikiforov, V.Yu. (2005), “The social nature of trade unions and their place in the system of public organizations”, Pravo i bezpeka, vol. 1.

2. Plahotnyuk, V.O. (2018), “Problems of trade union movement in the modern world”, Istoriya, suchasnij stan ta perspektivi profspilkovogo ruhu u sviti: Materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf. [History, current state and prospects of the trade union movement in the world: Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference], Chetverta hvilya, Kyiv, Ukraine, 26 april, pp. 33-36.

3. Sitnichenko, O.M. (2015), “Legal aspects of the stages of development of trade union law in Ukraine”, Pivdenoukrayinskij pravnichij chasopis, vol. 2, pp. 102-104, available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pupch\\_2015\\_2\\_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pupch_2015_2_30) (Accessed 15 Nov 2018).

4. Smolyarchuk, V.I. (1973), Prava profsoyuzov v regulirovanii trudovyh otnoshenij rabochih i sluzhashih [The rights of trade unions in the regulation of labor relations of workers and employees], Profizdat, Moscow, Russia.

5. Shostak, L.V. and Yarovenko, M.M. (2017), “Trade union movement in Ukraine”, Ekonomika ta upravlinnya pidpriyemstvami, vol. 6, pp. 177-181.

6. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), “The Constitution of Ukraine”, Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini (VVR), vol. 30.

7. Verkhovna Rada of Ukraine (1999), The Law of Ukraine “On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/1045-14> (Accessed 15 Nov 2018).

8. Verkhovna Rada of Ukraine (1971), The Law of Ukraine “The Labor Code of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/322-08> (Accessed 15 Nov 2018).

9. Redlih, R. (1991), Demokratizaciya u vorot zavoda [Democratization at the gates of the factory], Moscow, Russia.

10. Kyiv City Organization of the Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine (2011), “The union is a solid support and a real force that can defend!”, available at: <http://profspilka.kiev.ua/org-masova/docs/1412-dlya-chogo-pracvniku-potrba-profspilka.html> (Accessed 15 Nov 2018).

11. Volkonskaja, I. (2018), “Trade unions in Ukraine: employees pay contributions, but don’t feel help”, available at: <https://golos.ua/i/646954> (Accessed 15 Nov 2018).

12. Pytel' R.B. (2015), “Trade unions and their role in enterprises”, available at: <http://kerivnyk.info/2015/04/pytel2.html> (Accessed 15 Nov 2018).

*Стаття надійшла до редакції 20.12.2018 р.*